**Plenul Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova**

# HOTĂRÂRE

**cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare instituțională a Curții Supreme de Justiție 2026-2030**

**04 septembrie 2026** **mun. Chișinău**

**nr. 1**

Examinând chestiunea cu privire la aprobarea Strategiei de dezoltare instituțională 2026-2030 a Curții Supreme de Justiție și Planul de acțiuni, Plenul Curții Supreme de Justiție, în conformitate cu prevederile art.8 alin. 3 lit. (k) din Legea nr. 64/2023 cu privire la Curtea Supremă de Justiție, Plenul Curții Supreme de Justiție:

HOTĂRĂȘTE:

1. Se aprobă Strategia de dezoltare instituțională și Planul de acțiuni 2026-2030 a Curții Supreme de Justiție, care vor fi puse în aplicare din 01.10.2026.

2. Planul de acțiuni anual pentru 2027 va fi aprobat de către Plenul Curții Supreme de Justiție în ianuarie 2027.

3. Hotărârea se publică pe pagina web a Curții Supreme de Justiție (www.csj.md).

Președintele ședinței Plenului
Curții Supreme de Justiție Stela Procopciuc

**Plenul Curții Supreme de Justiție**
**a Republicii Moldova**

# HOTĂRÂRE

**cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare instituțională a Curții Supreme de Justiție și a Planului de acțiuni 2026-2030**

**04 septembrie 2026** **mun. Chișinău**
**nr. 1**

Examinând chestiunea cu privire la aprobarea Strategiei de dezvoltare instituțională 2026-2030 a Curții Supreme de Justiție și Planul de acțiuni, Plenul Curții Supreme de Justiție, în conformitate cu prevederile art. 8 alin. 4 lit. (k) din Legea nr. 64/2023 cu privire la Curtea Supremă de Justiție

## CONSTATĂ:

Reforma sistemului judiciar și redefinirea mandatului Curții Supreme de Justiție impun stabilirea unei viziuni instituționale clare și a unor obiective strategice orientate spre consolidarea rolului Curții de autoritate supremă în asigurarea unei jurisprudențe coerente, uniforme și predictibile.

În acest context, adoptarea Strategiei de dezvoltare instituțională pentru perioada 2026–2030 reprezintă o necesitate obiectivă, determinată atât de modificarea substanțială a rolului, competențelor și procedurilor de examinare a cauzelor de către Curtea Supremă de Justiție, cât și de necesitatea adaptării instituției la noile exigențe privind eficiența, independența, transparența și calitatea actului de justiție. Reforma legislativă inițiată în anul 2023 a orientat Curtea cu precădere spre exercitarea funcției de unificare a practicii judiciare, ceea ce definește o schimbare corespunzătoare a modului de organizare și funcționare instituțională.

Necesitatea adoptării unui asemenea document strategic este determinată și de existența unor vulnerabilități instituționale semnificative, printre care deficitul de judecători și de personal auxiliar, volumul considerabil al cauzelor pendinte, complexitatea competențelor exercitate de Curte, necesitatea consolidării comunicării publice, precum și deficiențele infrastructurii și ale dotării tehnice. Aceste circumstanțe afectează capacitatea instituției de a-și exercita în condiții optime funcțiile constituționale și legale și impun identificarea unor măsuri sistemice, coordonate și sustenabile.

Totodată, Strategia se înscrie în contextul parcursului european al Republicii Moldova și al angajamentelor asumate în domeniul justiției, inclusiv în ceea ce

privește independența, integritatea și profesionalismul sistemului judiciar, uniformizarea jurisprudenței, asigurarea securității juridice, eficientizarea actului de justiție și digitalizarea proceselor. În aceste condiții, Strategia constituie nu doar un instrument de planificare internă, ci și un instrument strategic relevant pentru realizarea obiectivelor aferente procesului de integrare europeană.

Importanța adoptării Strategiei rezultă din necesitatea definirii unei direcții instituționale unitare pentru dezvoltarea Curții Supreme de Justiție. Documentul stabilește misiunea, viziunea și valorile instituției și urmărește transformarea Curții într-o instituție modernă, eficientă și transparentă, capabilă să asigure o jurisprudență coerentă și să contribuie la consolidarea statului de drept.

Strategia creează cadrul pentru exercitarea efectivă a rolului Curții de unificare a practicii judiciare. În acest sens, sunt prevăzute măsuri privind îmbunătățirea calității hotărârilor Curții, identificarea și remedierea divergențelor de jurisprudență, generalizarea practicii judiciare și sporirea accesibilității jurisprudenței pentru profesioniștii dreptului și pentru public.

De asemenea, adoptarea Strategiei permite abordarea sistemică a problemelor privind capacitatea instituțională a Curții. Sunt stabilite obiective referitoare la consolidarea resurselor umane, managementul carierei, eficientizarea procedurilor interne, planificarea financiară multianuală, modernizarea infrastructurii informatice și asigurarea securității IT. Prin urmare, creează premisele pentru orientarea resurselor instituționale către domeniile cu cel mai mare impact asupra calității și eficienței activității Curții.

Mai mult, adoptarea Strategiei urmărește consolidarea încrederii publicului în Curtea Supremă de Justiție prin dezvoltarea unei comunicări publice active, creșterea transparenței instituționale și promovarea integrității și a standardelor de etică profesională. În condițiile unui nivel insuficient de încredere în instituțiile publice și ale necesității unei comunicări mai eficiente a activității judiciare, aceste obiective prezintă o importanță deosebită pentru consolidarea autorității și legitimității instituției.

Un element esențial al Strategiei îl constituie caracterul său orientat spre rezultate. Implementarea acesteia urmează să fie realizată printr-un mecanism instituțional de monitorizare și evaluare, prin transpunerea obiectivelor în planuri anuale de activitate și prin stabilirea unor indicatori-cheie de performanță. Această abordare permite evaluarea obiectivă a progresului în domenii precum unificarea practicii judiciare, rata de soluționare a dosarelor, durata medie de examinare a cauzelor, ocuparea posturilor vacante și accesibilitatea jurisprudenței. Prin urmare, adoptarea Strategiei nu constituie un simplu act administrativ, ci reprezintă un instrument de orientare instituțională menit să asigure trecerea Curții Supreme de Justiție de la gestionarea preponderent operațională a unui volum semnificativ de cauze către exercitarea eficientă a rolului său de autoritate supremă în materie de jurisprudență, cu accent pe uniformizarea practicii judiciare, calitatea actului de justiție, eficiență, transparență și responsabilitate instituțională.

Totodată, caracterul strategic al documentului este consolidat prin instituirea unor mecanisme de monitorizare continuă, raportare trimestrială, raportare anuală

publică și evaluare intermediară, care permit identificarea în timp util a deficiențelor și ajustarea obiectivelor și resurselor în funcție de evoluția situației instituționale.

În aceste condiții, Plenul Curții Supreme de Justiție apreciază că Strategia de dezvoltare instituțională pentru anii 2026–2030 este necesară și oportună, constituind cadrul de referință pentru realizarea obiectivelor de dezvoltare instituțională și pentru consolidarea capacității Curții de a-și îndeplini în mod efectiv misiunea legală.

Totodată, proiectul Strategiei de dezvoltare instituțională 2026-2030, cât și Planul de acțiuni, a fost publicat pe pagina web a Curții Supreme de Justiție, pentru consultări publice.

Având în vedere necesitatea consolidării rolului instituțional al Curții Supreme de Justiție, asigurării unei jurisprudențe coerente, uniforme și predictibile, eficientizării activității instituției, dezvoltării capacității sale instituționale și realizării obiectivelor asumate în procesul de reformare a sistemului judiciar și de integrare europeană a Republicii Moldova, în temeiul art. 8 alin. (2), (3), (4) lit. k), alin. (6), (7) din Legea nr. 64/2023 cu privire la Curtea Supremă de Justiție, în temeiul competențelor sale, Plenul Curții Supreme de Justiție

**H O T Ă R Ă Ș T E:**

1. Se aprobă Strategia de dezvoltare instituțională și Planul de acțiuni 2026-2030 a Curții Supreme de Justiție, care vor fi puse în aplicare din 01.10.2026.

2. Planul de acțiuni anual pentru 2027 va fi aprobat de către Plenul Curții Supreme de Justiție în ianuarie 2027.

3. Hotărârea se publică pe pagina web a Curții Supreme de Justiție (www.csj.md).

Președintele ședinței Plenului
Curții Supreme de Justiție — Stela Procopciuc

CURTEA SUPREMĂ
DE JUSTIȚIE

# Strategia de dezvoltare instituțională

# 2026-2030

Adoptată de Plenul Curții la

04 septembrie 2026

## NOTĂ

Acest document a fost realizat cu sprijinul Consiliului Europei, în cadrul *Proiectului Consolidarea Capacității Instituționale a Curții Supreme de Justiție a Republicii Moldova – Faza a II-a* (iunie 2026). Procesul de elaborare a fost facilitat de consultanții Consiliului Europei Ovidiu Voicu și Đuro Sessa, însă conținutul reflectă viziunea și prioritățile Curții Supreme de Justiție și include observațiile primite din partea principalilor actori implicați, din interiorul și din afara instituției. Opiniile exprimate aici nu reprezintă poziția oficială a Consiliului Europei. Documentul este încă un proiect, urmând a fi revizuit și îmbunătățit, astfel încât să respecte standardele Consiliului Europei.

## METODOLOGIE

Strategia de dezvoltare instituțională a fost elaborată în mai multe etape:

- Martie 2025 – Au fost adresate chestionare pentru a colecta informațiile inițiale de la Curtea Supremă de Justiție.
- Aprilie–iunie 2025 – A fost redactată *Conceptul Strategiei de dezvoltare instituțională*, printr-un atelier de co-creare și consultări interne online, cu sprijinul consultanților Consiliului Europei, Đuro Sessa și Ovidiu Voicu.
- Septembrie 2025 – Curtea Supremă de Justiție a stabilit direcțiile strategice principale, pornind de la *Conceptul Strategiei*.
- Octombrie–noiembrie 2025 – Au avut loc consultări față în față cu părțile interesate din interiorul și din afara instituției, pentru a valida direcțiile strategice stabilite și pentru a strânge și integra observațiile primite, cu sprijinul consultantului Consiliului Europei Ovidiu Voicu.
- Iunie 2026 – A fost organizat un atelier de dezvoltare strategică cu principalii actori interni (judecători și personal din cadrul Secretariatului Curții), facilitat de Ovidiu Voicu, consultant al Consiliului Europei, care a dus la elaborarea proiectului Strategiei de dezvoltare instituțională.

# **I.** VIZIUNE STRATEGICĂ

## MISIUNE

Misiunea Curții Supreme de Justiție este de a asigura interpretarea și aplicarea uniformă a legislației în sistemul de justiție, de a interveni în modul prevăzut de lege pentru a remedia încălcarea deosebit de gravă a drepturilor omului și de a contribui, inclusiv prin exemplul propriu, la un sistem de justiție echitabil, transparent, eficient și responsabil, contribuind astfel integrarea europeană a țării.

## VIZIUNE

O Curte Supremă de Justiție modernă, eficientă și transparentă, recunoscută ca autoritate supremă în asigurarea unei jurisprudențe coerente și predictibile, care se bucură de încrederea societății și servește drept pilon al statului de drept în Republica Moldova, în consonanță cu proiectul național de integrare europeană.

## VALORI

**INDEPENDENȚĂ ȘI IMPARȚIALITATE.** Asigurarea independenței judecătorilor Curții și a judecării cauzelor fără influențe, externe sau interne.

**ECHITATE ȘI RESPECTAREA DREPTURILOR OMULUI.** Asigurarea unui act de justiție corect, bazat pe respectarea demnității umane, a drepturilor și libertăților fundamentale, și a unui tratament egal al tuturor în fața legii.

**PROFESIONALISM ȘI EXCELENȚĂ**. Exercitarea atribuțiilor la cele mai înalte standarde de etică, competență, calitate juridică și rigoare profesională.

**TRANSPARENȚĂ ȘI DESCHIDERE**. Asigurarea accesului publicului la informațiile de interes și comunicarea clară și proactivă a activității instanței.

**RESPONSABILITATE ȘI EFICIENȚĂ**. Gestionarea optimă a resurselor și timpului, și soluționarea cauzelor într-un termen rezonabil.

**INOVARE ȘI ADAPTABILITATE**. Deschiderea către digitalizare, modernizarea proceselor de lucru și alinierea la standardele și bunele practici internaționale și europene.

## II. CONTEXTUL STRATEGIEI

**Mandatul reînnoit al Curții Supreme de Justiție**

În 2023 a fost adoptată o nouă Legea cu privire la Curtea Supremă de Justiție (CSJ). A fost modificat considerabil rolul, componența și competența Curții, precum și atribuțiile conducerii acesteia. De asemenea, a fost modificată considerabil procedura de examinare a cauzelor de către CSJ. Curtea a devenit astfel o autoritate concentrată pe unificarea practicii în sistemul de justiție, nu pe soluționarea cauzelor concrete.

Deși Curtea urmează să fie concentrată pe unificarea practicii în sistemul de justiție, ea poate să intervină și în caz de încălcări deosebit de grave a drepturilor omului, în condițiile legii.

Toți judecătorii Curții, precum și candidații la această funcție, sunt supuși unei evaluări externe extraordinare (vetting). În 2023, odată cu introducerea procesului de evaluare externă, 22 dintre cei 25 de judecători aflați atunci în funcție și-au dat demisia. Dintre cei trei judecători care au acceptat să se supună evaluării externe, doar unul a promovat-o. La data de 15 iunie 2026, la trei ani de la începerea reformei, Curtea Supremă de Justiție avea doar șase judecători în funcție, în timp ce 14 posturi rămâneau vacante. La 01 septembrie 2026, sunt ocupate 12 posturi de judecător (dintre care unul detașat la CSM), iar opt funcții rămân vacante. Numărul mare de posturi vacante a redus considerabil capacitatea Curții de a soluționa dosarele aflate pe rol. La începutul anului 2026, peste 7.000 de dosare așteptau să fie examinate de Curte, adică de două ori mai mult decât capacitatea anuală actuală a instituției.

Numărul mare de cauze pendinte este cea mai vizibilă provocare a Curții. Reforma din anul 2023 s-a limitat la modificările legislative, fără a fi urmată de fonduri suficiente pentru a încuraja suplinirea vacanțelor, acoperirea necesităților urgente neglijate de decenii și sporirea eficienței Curții.

**Participarea CSJ la proiectul național de aderare la Uniunea Europeană**

La 15 iunie 2026, Uniunea Europeană a deschis oficial negocierile cu Republica Moldova privind Clusterul 1: *Fundamente*, care acoperă și domeniul justiției și drepturilor omului. Finalizarea reformei Curții este unul dintre aspectele analizate de Uniunea Europeană în cadrul procesului de aderare. Ancorarea Republicii Moldova în parcursul ireversibil de aderare la Uniunea Europeană reprezintă unul din catalizatorii prezentei Strategii. În acest cadru, Republica Moldova și-a asumat angajamente ferme privind **asigurarea independenței, integrității și profesionalismului** justiției, **unificarea jurisprudenței naționale** pentru a garanta securitatea juridică, un element indispensabil pentru atragerea investițiilor și protecția drepturilor fundamentale, precum și **eficientizarea actului de justiție**, prin reducerea termenelor de examinare a cauzelor și digitalizarea proceselor.

Aceste angajamente naționale conferă Curții Supreme de Justiție o dublă responsabilitate: aceea de a garanta un sistem judiciar național predictibil, aliniat acquis-

ului UE, și aceea de a se auto-reforma structural, pentru a oferi un exemplu și a deveni un standard pentru instanțele din Republica Moldova.

Prin urmare, prezenta Strategie de Dezvoltare Instituțională (SDI) nu este doar un exercițiu administrativ intern, ci un instrument strategic direct pentru aderarea la UE.

**Provocări critice și vulnerabilități interne**

În pofida oportunităților istorice, CSJ traversează o perioadă de tranziție complexă, marcată de vulnerabilități operaționale majore care necesită măsuri de remediere imediate:

- **Deficitul sever de personal:** Implementarea procesului extraordinar de evaluare a integrității judecătorilor (vetting) a generat o reducere temporară, dar critică, a numărului de magistrați în funcție. De asemenea, numărul de asistenți judiciari este sub-optimal, față de necesitățile curente. Această situație pune o presiune extremă pe judecătorii rămași și pe corpul asistenților judiciari.

- **Volumul mare de dosare pendinte:** Discrepanța dintre numărul mic de judecători în funcție și volumul de cauze a dus la acumularea unui stoc istoric de dosare neexaminate. Acest fenomen amenință respectarea termenului optim de soluționare a cauzelor.

- **Complexitatea competențelor:** Până în septembrie 2023, CSJ a funcționat ca al treilea grad de judecare a fondului majorității cauzelor. În prezent, CSJ examinează un număr mare de cauze de contencios administrativ ca primă instanță. Mandatul larg nu îi permite Curții să se concentreze pe rolul său firesc de asigurare a interpretării și aplicării uniforme a legii.

- **Presiunea publică și deficitul de încredere:** Nivelul scăzut de încredere a societății în instituțiile publice, inclusiv în sistemul judiciar, dublat de o reflectare adesea critică în mass-media, afectează autoritatea Curții. Instituția suferă din cauza lipsei unor mecanisme moderne de comunicare proactivă și explicare pe înțelesul publicului a deciziilor sale.

- **Infrastructura și dotarea tehnică inadecvate:** Resursele alocate CSJ, istoric, au fost insuficiente pentru a moderniza și îmbunătăți infrastructura și dotările tehnice, ceea ce afectează negativ eficiența operațională și securitatea cibernetică.

**Oportunități și factori de facilitare**

Schimbările de context oferă, de asemenea, pârghii unice pentru o transformare profundă, dincolo de rezolvarea crizelor curente:

- **Asistența tehnică și financiară:** Sprijinul partenerilor internaționali (Consiliul Europei, Uniunea Europeană, alți parteneri de dezvoltare etc.) oferă acces la

expertiză de cel mai înalt nivel, resurse pentru digitalizare și bune practici europene (inclusiv modelele de succes din Estonia și Finlanda).

- **Tranziția digitală (E-Justiție):** Agenda națională de digitalizare permite implementarea completă a dosarului electronic și a sistemelor avansate de triaj și căutare pe bază de inteligență computațională, reducând birocrația, timpul necesar pentru examinarea unei cauze și stocul de dosare.
- **Voința de reformă și restructurarea cadrului legal:** Modificările legislative recente oferă CSJ instrumentele legale necesare pentru a-și redefini competențele, oferind oportunitatea de a trece de la simpla soluționare a fluxului de dosare la unificarea practicii judiciare și dezvoltarea unor repere jurisprudențiale.
- **Sprijinul societății**: în ciuda deficitului de încredere, există o așteptare ridicată din partea societății pentru reformarea justiției. Inițiativele reformiste oneste și bine direcționate sunt, de regulă, susținute de societate.

**O schimbare de paradigmă**

Analiza strategică relevă că CSJ nu își poate permite doar o optimizare superficială a resurselor actuale. Pentru a răspunde angajamentelor europene, instituția trebuie să facă o schimbare de paradigmă: să evolueze de la o instanță sufocată de volumul de muncă tehnic, la o Curte Supremă modernă, proactivă, flexibilă, cu o cultură organizațională axată pe excelență, transparență avansată și uniformizare jurisprudențială.

## III. PILONI ȘI OBIECTIVE STRATEGICE

Implementarea misiunii, viziunii și valorilor fundamentale ale Curții Supreme de Justiție se realizează în mod structurat prin intermediul a trei piloni strategici interdependenți, concepuți să asigure o transformare profundă și durabilă a instituției. Primul pilon vizează **Consolidarea rolului instituțional al Curții**, concentrându-se pe exercitarea funcției sale proactive de uniformizare a jurisprudenței și de ghidare metodologică a sistemului judiciar. Cel de-al doilea pilon, **Consolidarea capacității instituționale**, este dedicat modernizării resurselor umane, optimizării proceselor interne și digitalizării avansate ca premise pentru o activitate judiciară de înaltă performanță. În cele din urmă, al treilea pilon urmărește **Consolidarea încrederii publicului**, punând accentul pe deschiderea instituțională, transparența decizională și transformarea Curții într-un reper de excelență, etică și dialog cu societatea.

## Obiective strategice și direcții de acțiune

### Pilonul 1. Consolidarea rolului instituțional al CSJ

OBIECTIVUL 1. UNIFORMIZAREA PRACTICII JUDICIARE ȘI OPTIMIZAREA CONTROLULUI DE LEGALITATE

**Obiective specifice**

- **OS 1.1. Îmbunătățirea calității hotărârilor CSJ** prin crearea de standarde și mecanisme de învățarea continuă**.**
- **OS 1.2. Uniformizarea practicii judiciare** prin implementarea unor mecanisme eficiente de identificarea a divergențelor în practica judiciară și generalizarea practicii CSJ**.**

OBIECTIVUL 2. CONSOLIDAREA CADRULUI NORMATIV ȘI DE POLITICI PUBLICE

**Obiective specifice**

- **OS 2.1. Cooperare inter-instituțională** prin contribuirea permanentă la dialogul și colaborarea cu instituțiile-cheie ale statului (Curtea Constituțională, CSM, Parlamentul, Guvernul și Procuratura) în vederea corelării eforturilor de reformă judiciară și legislativă.
- **OS 2.2. Îmbunătățirea cadrului normativ** prin: (a) instituirea unor proceduri interne standardizate care să permită CSJ formularea și transmiterea proactivă de avize juridice, opinii consultative și contribuții tehnice la proiectele de acte normative cu impact asupra activității Curții Supreme de Justiție și/sau asupra drepturilor omului; (b) participarea la grupuri de lucru tehnice.

OBIECTIVUL 3. SPRIJINIREA PROFESIONALIZĂRII SISTEMULUI JUDICIAR

**Obiective specifice**

- **OS 3.1. Accesibilitatea jurisprudenței sale** prin crearea unui mecanism operațional de accesare facilă a jurisprudenței CSJ de către public.

- **OS 3.2. Instruire și formare** prin implicarea judecătorilor CSJ în pregătirea profesioniștilor din sistemul de justiție.

OBIECTIVUL 4. LICHIDAREA STOCULUI ISTORIC DE CAUZE PENDINTE

- **OS 4.1. Optimizarea timpului de soluționare a dosarelor** prin îmbunătățirea proceselor interne și alocarea judicioasă a resurselor.

**Pilonul 2. Consolidarea capacității instituționale**

OBIECTIVUL 5. MANAGEMENTUL STRATEGIC ȘI PROFESIONALIZAREA RESURSELOR UMANE

**Obiective specifice**

- **OS 5.1. Asigurarea resurselor umane** prin măsuri strategice de recrutare și menținere a personalului.

- **OS 5.2. Evaluare și managementul carierei** prin elaborarea și implementare unui program comprehensiv, echitabil și transparent de evaluare periodică și reîncadrare a personalului, axat pe stimularea performanței, definirea clară a sarcinilor și dezvoltarea profesională.

OBIECTIVUL 6. EFICIENTIZAREA MANAGEMENTULUI FINANCIAR ȘI A PROCEDURILOR INTERNE

**Obiective specifice**

- **OS 6.1. Sustenabilitate și planificare financiară** prin trecerea la un model de planificare financiară multianuală și prin instituționalizarea unui mecanism de dialog permanent cu CSM, executivul, legislativul și partenerii internaționali, asigurând dezvoltarea strategică a Curții.

- **OS 6.2. Management eficient** prin revizuirea politicilor interne și procedurilor de lucru administrative, pentru a consolida cultura responsabilității.

- **OS 6.3. Tranziție digitală și securitate IT** prin modernizarea infrastructurii informatice a CSJ.

**Pilonul 3. Consolidarea încrederii publicului**

OBIECTIVUL 7. COMUNICARE PUBLICĂ ACTIVĂ ȘI RESPONSABILĂ

**Obiective specifice**

- **OS 7.1. Strategie de Comunicare.** Adoptarea și punerea în aplicare a unei noi Strategii de Comunicare a CSJ.

OBIECTIVUL 8. ASIGURAREA INTEGRITĂȚII ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI

**Obiective specifice**

- **OS 8.1. Managementul eticii.** Elaborarea și adoptarea unui set clar de linii directoare și orientări interne privind etica și deontologia profesională.
- **OS 8.2. Prevenirea riscurilor de corupție.** Implementarea unui sistem de audit anual intern și evaluare a riscurilor de corupție la nivelul proceselor administrative și judiciare ale CSJ.

## IV. Cadrul de Implementare și Managementul Riscurilor

Implementarea Strategiei de Dezvoltare Instituțională se bazează pe o structură clară de guvernanță și pe o capacitate avansată de anticipare și atenuare a vulnerabilităților interne și externe. Acestea sunt menite să asigure flexibilitate, responsabilitate partajată și o monitorizare continuă a progresului, într-un context de tranziție dificil și marcat de reforme complexe.

**Mecanismul de coordonare**

Pentru a garanta un proces de implementare transparent, coerent și ferit de blocaje birocratice, CSJ va organiza o structura de monitorizare a implementării SDI, care asigură implicarea directă atât a corpului de magistrați, cât și a personalului administrativ de conducere.

La nivel executiv, în cadrul Curții va fi instituit un **grup de lucru pentru monitorizare și implementare,** condus de Președintele CSJ. Din grupul de lucru mai fac parte Secretarul General (Jurisconsultul), Secretarul General Adjunct, judecătorii desemnați de Plen, precum și alte persoane desemnate de Președintele CSJ. Grupul de lucru va asigura execuția curentă a activităților și centralizarea datelor privind implementarea, va elabora fișele de proiect pentru componentele strategice, și va redacta rapoartele periodice de progres. Grupul se va întruni lunar sau de câte ori este necesar.

La nivel operațional, fiecare obiectiv specific și direcție de acțiune prevăzută în Pilonii I, II și III va fi transpusă în planuri anuale de activitate, în cadrul cărora subdiviziunile structurale ale CSJ vor avea calitatea de executori direct responsabili.

**Managementul riscurilor**

Tranziția către o Curte Supremă modernă și proactivă se confruntă inevitabil cu o serie de provocări. Anticiparea acestora permite CSJ să adopte o poziție defensivă și strategică, transformând vulnerabilitățile în avantaje.

Matricea de mai jos sintetizează principalele riscuri identificate și pârghiile instituționale asumate pentru diminuarea impactului acestora.

| Categorie | Descriere | Impact | Măsuri |
|---|---|---|---|

| | | | |
|---|---|---|---|
| **Resurse Umane** | **Atenuarea deficitului de personal și suprasolicitarea corpului judiciar/auxiliar**<br><br>*Lipsa de atractivitate a funcției de judecător al CSJ și personalul auxiliar insuficient îngreunează triajul dosarelor istorice.* | **Critic** | 1. Dialog instituțional în vederea sporirii atractivității funcțiilor de judecător și personal al Curții.<br><br>2. Definirea clară a sarcinilor și revizuirea metodologiilor de lucru pentru asistenții judiciari.<br><br>3. Suplinirea funcțiilor vacante din secretariatul Curții |
| **Finanțe și sustenabilitate** | **Instabilitatea sau insuficiența resurselor financiare bugetare**<br><br>*Limitările bugetului public național pot periclita investițiile majore în infrastructura IT și modernizarea fizică a Curții.* | **Ridicat** | 1. Inițierea unui dialog bugetar proactiv și argumentat cu CSM, Guvern și Parlament pentru fundamentarea unei finanțări suficiente a Curții.<br><br>2. Instituționalizarea unui mecanism permanent de coordonare cu partenerii de dezvoltare (UE, Consiliul Europei, donatori bilaterali etc.) pentru a acoperi costurile de dezvoltare neacoperite din bugetul public. |
| **Cultură și organizare internă** | **Rezistența internă la schimbare și scepticismul personalului**<br><br>*Reticența față de noile procese digitale, standardele riguroase de scriere judiciară sau față de mecanismele de evaluare.* | **Mediu** | 1. Implementarea unui sistem de comunicare internă bidirecțională, asigurându-se că personalul înțelege beneficiile pe termen lung ale reformei.<br><br>2. Abordarea programelor de evaluare internă nu ca instrumente punitive, ci ca pârghii de dezvoltare și sprijin profesional continuu. |
| **Reputație și comunicare publică** | **Deficitul de încredere publică și atacurile mediatice**<br><br>*O reflectare critică unilaterală în mass-media poate submina autoritatea simbolică a CSJ, în ciuda eforturilor de autoreformă.* | **Ridicat** | 1. Implementarea imediată a noii Strategii de comunicare și profesionalizarea departamentului de comunicare.<br><br>2. Publicarea proactivă și promptă a hotărârilor de interes public sau jurisprudențial însoțite de sinteze într-un limbaj juridic simplificat și accesibil publicului larg.<br><br>3. Elaborarea și derularea anuală a unor programe de educație juridică destinate tinerilor profesioniști și societății civile. |
| **Tehnologie** | **Deficiențe în tranziția digitală integrată** | **Mediu** | 1. Identificarea resurselor pentru îmbunătățirea bazei tehnologice a Curții. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | *Insuficiența resurselor pentru digitalizare și interoperabilitate.* | | 2. Etapizarea procesului de digitalizare, corelată cu sesiuni de instruire tehnică a asistenților și judecătorilor. |

## V. MONITORIZARE ȘI EVALUARE

Asigurarea succesului Strategiei de Dezvoltare Instituțională (SDI) pe termen mediu și lung se bazează pe un cadru riguros și modern de monitorizare, evaluare și învățare, asigurat de către personalul CSJ. Aceasta va permite corectarea în timp real a parcursului și va reflecta în mod transparent progresul Curții Supreme de Justiție către obiectivele sale europene.

**Indicatori cheie de performanță**

Evaluarea impactului real al celor trei piloni strategici se va realiza printr-un set de indicatori cheie de performanță cantitativi și calitativi. Acești indicatori vor servi drept referință pentru măsurarea eficienței administrative și a calității actului de justiție înfăptuit de CSJ.

Sunt stabiliți următorii indicatori fundamentali de performanță:

1. **Numărul măsurilor de unificare a practicii judiciare adoptate după aprobarea Strategiei:** Monitorizarea anuală a hotărârilor pronunțate în procedura demersului în interesul legii, a avizelor consultative, ghidurilor și fișelor tematice publicate de CSJ.
2. **Rata de soluționare a dosarelor:** Raportul dintre numărul de dosare soluționate și numărul de dosare intrate într-un an calendaristic, având ca țintă depășirea pragului de 120% pentru reducerea progresivă a stocului istoric de cauze pendinte începând cu anul 2027.
3. **Durata medie de soluționare a cauzelor:** Scăderea timpului mediu scurs de la înregistrarea recursului până la pronunțarea deciziei irevocabile.
4. **Rata de ocupare a posturilor din cadrul Secretariatului CSJ:** Creșterea ponderii posturilor ocupate efectiv din statul de personal aprobat al CSJ comparativ cu 01 octombrie 2026.
5. **Publicarea rezumatelor hotărârilor cu valoare jurisprudențială:** Numărul rezumatelor clare și accesibile publicate.
6. **Comunicarea publică și dialogul instituțional:** Numărul buletinelor informative publicate, numărul activităților de comunicare publică și dialog desfășurate cu mass-media, mediul academic, societatea civilă și profesioniștii din sistemul de justiție.

La începutul fiecărui an de implementare a Strategiei, Plenul Curții va stabili valorile curente și valorile țintă pentru indicatorii cheie de performanță.

**Evaluări periodice și raportare**

Pentru a asigura o transparență deplină față de societate, Consiliul Superior al Magistraturii, celelalte autorități și partenerii internaționali de dezvoltare, procesul de evaluare va fi structurat pe trei paliere temporale distincte:

- **Monitorizarea continuă și raportarea trimestrială (Internă):** Grupul de lucru pentru monitorizare și implementare va colecta trimestrial datele statistice de la subdiviziunile administrative. Pe baza acestora, se vor elabora note tehnice interne de progres, semnalând din timp eventualele întârzieri în implementarea planurilor anuale de acțiune.

- **Raportarea anuală publică:** La finalul fiecărui an de implementare, CSJ va elabora și va publica un *Raport anual*. Acesta va include stadiul de îndeplinire a indicatorilor cheie de performanță, o analiză financiară a resurselor utilizate și va fi prezentat public, asigurând diseminarea transparentă a rezultatelor.

- **Evaluarea intermediară și ajustarea Strategiei:** La jumătatea perioadei de implementare a strategiei, CSJ va efectua o evaluare intermediară a implementării ei. Scopul acestei evaluări intermediare este de a măsura impactul sistemic al SDI și de a permite o calibrare flexibilă a obiectivelor și resurselor. De asemenea, în cazul unei schimbări majore ce face imposibilă realizarea SDI, va fi realizată o evaluare intermediară și ajustată corespunzător SDI.

**Învățare instituțională**

Implementarea SDI reprezintă o oportunitate majoră pentru învățare continuă. Datele colectate prin mecanismele de monitorizare și evaluare vor fi utilizate pentru a fundamenta îmbunătățirea și modernizarea regulamentelor interne, ghidurilor de scriere judiciară și a sistemelor informatice.

CURTEA SUPREMĂ
DE JUSTIȚIE

# Strategia de dezvoltare instituțională

# 2026-2030

## Anexa 1. Planul de acțiuni

Adoptat de Plenul Curții la

04 septembrie 2026

## PILONUL 1. CONSOLIDAREA ROLULUI INSTITUȚIONAL AL CSJ

### O1. Uniformizarea practicii judiciare și optimizarea controlului de legalitate

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS1.1. Îmbunătățirea calității motivării hotărârilor** | | | | |
| **1.1.1.** Elaborarea unui set de criterii și a unui ghid de redactare a hotărârilor de înaltă calitate de către CSJ. | Trimestrul III 2027 | Judecătorii și asistenții judiciari din cadrul CSJ. | Resurse interne | Ghidul adoptat prin Hotărâre de Plen. |
| **1.1.2.** Analiza nevoilor de instruire specifică pentru redactarea și motivarea hotărârilor. | Trimestrul IV 2027 | Jurisconsultul și judecătorii CSJ. | Partenerii internaționali | Plan de instruire prezentat conducerii CSJ. |
| **1.1.3.** Sesiuni de instruire pentru judecători și asistenți judiciari. | Permanent, începând cu Trimestrul I al 2028 | Jurisconsultul CSJ, judecătorii CSJ. | Resurse interne, INJ, Parteneri internaționali | 100% din personalul de specialitate juridică instruit.<br><br>100% din hotărârile CSJ motivate conform criteriilor adoptate. |
| **1.1.4.** Instituirea unui program intern de mentorat și peer-review (evaluare colegială anonimizată) între judecătorii cu experiență și noii judecători/asistenți judiciari recrutați. | Trimestrul IV 2027 pentru adoptarea programului și implementat permanent după adoptare | Judecătorii și asistenții judiciari din cadrul CSJ. | Resurse interne | Program de mentorat aprobat.<br><br>Evaluare semestrială a calității textelor elaborate de asistenți. |
| **OS1.2. Unificarea practicii judiciare** | | | | |
| **1.2.1.** Aplicarea mecanismelor de uniformizare a practicii judiciare | Trimestrul IV 2027 | Jurisconsultul CSJ, judecătorii CSJ. | Resurse interne | Minim 6 ghiduri sau fișe tematice adoptate sau actualizate anual. |
| **1.2.2.** Instituirea unui mecanism intern de identificare a divergenței în practica CSJ. | Trimestrul IV 2027 | Jurisconsultul CSJ, Președintele CSJ. | Resurse interne | Mecanism intern stabilit. |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **1.2.3.** Asigurarea accesului facil tuturor la jurisprudența CSJ | Trimestrul IV 2027 | Jurisconsultul CSJ, Președintele CSJ. | Resurse interne Asistența externă | Mecanism performant de căutare prin jurisprudența CSJ implementat. |

## O2. Consolidarea cadrului normativ și de politici publice

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS2.1. Cooperare inter-instituțională** | | | | |
| **2.1.1.** Stabilirea unui mecanism de consultare prealabilă permanentă cu executivul și legislativul în procesul de elaborare și avizare a proiectelor de acte normative cu impact asupra activității Curții Supreme de Justiție și/sau asupra drepturilor omului. | Trimestrul IV 2026 | Președintele CSJ | Resurse interne | Protocol de cooperare instituțională agreat. |
| **OS2.2. Îmbunătățirea cadrului normativ** | | | | |
| **2.2.1.** Identificarea sistemică a lacunelor, contradicțiilor și carențelor normative. | Permanent începând cu Trimestrul I 2027 | Subdiviziunea CSJ responsabilă de legislație, judecătorii CSJ. | Resurse interne | Minim 3 întâlniri anual, în circumscripția curților de apel, cu judecătorii. |
| **2.2.2.** Formularea și promovarea unor propuneri de modificare a cadrului normativ. | Trimestrul IV 2027 | Președintele CSJ, Subdiviziunea CSJ responsabilă de legislație, judecătorii CSJ. | Resurse interne | Opinii prezentate pe marginea a 70% din proiectele de legi primite anual spre avizare și care țin de activitatea CSJ. |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| | | | | Cel puțin 2 sesizări adresate anual executivului/legislativului din oficiu.<br><br>Numărul de amendamente promovate de CSJ și adoptate de legislativ/executiv. |
| **2.2.3.** Participarea la grupurile de lucru interinstituționale. | Permanent | Personalul desemnat din cadrul CSJ. | Resurse interne | Participarea la cel puțin 2 grupuri de lucru. |

## O3. Sprijinirea profesionalizării sistemului judiciar din Republica Moldova

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 3.1. Accesibilitatea jurisprudenței** | | | | |
| **3.1.1.** Dezvoltarea unui motor avansat de căutare și analiză a jurisprudenței, bazat pe clasificarea tematică a problemelor de drept și identificarea automată a cauzelor similare. | Trimestrul IV 2027 | CSJ în cooperare cu Agenția Digitalizare în Justiție și Administrare Judecătorească (ADJAJ) | Proiecte de asistență tehnică (Consiliul Europei),<br><br>Resurse interne | Sistem informatic operațional. |
| **3.1.2.** Întâlniri periodice cu specialiștii din domeniul juridic pentru discutarea jurisprudenței relevante. | Permanent | Judecătorii CSJ | Resurse interne | Minim 3 întâlniri anual cu profesioniștii în domeniul dreptului. |
| **OS 3.2. Instruire și formare** | | | | |
| **3.2.1.** Încheierea unui acord formal cu INJ pentru module livrate în parteneriat cu CSJ. | Trimestrul I 2027 | Președintele CSJ | Institutul Național al Justiției (INJ) | Acord semnat. |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| | | Președintele CSJ. | | |
| **3.2.2.** Organizarea periodică a programelor de instruire avansată a specialiștilor din sistem, cu participarea judecătorilor CSJ. | Permanent (începând cu Trimestrul I 2027) | Judecătorii CSJ. | Institutul Național al Justiției (INJ) | Minimum 2 sesiuni de formare livrate anual. |

## O4. Lichidarea stocului istoric de cauze pendinte

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 4.1. Optimizarea timpului de soluționare a dosarelor prin îmbunătățirea proceselor interne și alocarea judicioasă a resurselor** | | | | |
| **4.1.1.** Cartografierea stocului de dosare după problema de drept și vechime. | Începând cu trimestrul II 2027 | Judecătorii și asistenții judiciari ai CSJ. | Bugetul de stat | Raport de cartografiere, actualizat permanent. |
| **4.1.2.** Revizuirea și optimizarea procedurilor interne de tratare a cauzelor. | Trimestrul IV 2026 | Plenul CSJ. | Bugetul de stat | Proceduri actualizate. |
| **4.1.3.** Realizarea și aplicarea unui instrument informatic intern pentru eficientizarea examinării cauzelor și reducerea duratei procedurilor judiciare. | Trimestrul II 2027 | Subdiviziunea CSJ responsabilă de tehnologiile informaționale, judecătorii CSJ. | Partenerii internaționali | Aplicație informatică finalizată.<br><br>Ghid de utilizare. |
| **4.1.4.** Instruirea judecătorilor și asistenților judiciari pentru folosirea instrumentului informatic. | Trimestrul III 2027 | Subdiviziunea CSJ responsabilă de tehnologiile informaționale, | Partenerii internaționali | 100% din personalul relevant instruit. |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 4.1. Optimizarea timpului de soluționare a dosarelor prin îmbunătățirea proceselor interne și alocarea judicioasă a resurselor** | | | | |
| | | judecătorii și asistenții judiciari ai CSJ. | | Procedură actualizată pentru utilizarea aplicației. |

## PILONUL 2. CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII INSTITUȚIONALE

### O5. Managementul strategic și profesionalizarea resurselor umane

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 5.1. Asigurarea resurselor umane** | | | | |
| **5.1.1.** Suplinirea posturilor vacante în secretariatul Curții | Permanent | Subdiviziunea responsabilă cu resursele umane | Bugetul de stat; Resurse interne. | Cel puțin 80% din posturile prevăzute în organigramă ocupate efectiv la sfârșitul realizării strategiei. |
| **5.1.2.** Angajarea unui dialog constructiv cu legislativul și executivul pentru a asigura resursele financiare necesare pentru ca posturile din cadrul CSJ să devină atractive pentru profesioniștii din domeniul justiției. | Trimestrul II 2027 (propunere formulată)<br><br>Permanent (dialog bugetar anual) | Conducerea CSJ | Resurse interne | Eforturi sustenabile întreprinse pentru o salarizare atractivă, corespunzătoare responsabilităților. |
| **5.1.3.** Elaborarea și aplicarea unui Program intensiv de integrare instituțională („Onboarding”) pentru noii judecători și asistenți numiți, asigurând transferul rapid de proceduri interne, standarde de lucru și acces la sistemele informatice în maximum 5 zile de la numire. | Trimestrul II 2027 (elaborarea programului de onboarding) | Conducerea CSJ | Resurse interne | 100% din personalul nou integrat operațional în termenele stabilite.<br><br>Timp zero de blocaj al completelor noi. |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| | Permanent, aplicat la fiecare numire (declanșat de CSJ) | | | |
| **OS 5.2. Evaluare și managementul carierei** | | | | |
| **5.2.1.** Revizuirea fișelor de post pentru toate categoriile de personal auxiliar și elaborarea metodologiei noului program de evaluare inițială și periodică bazat pe indicatori de performanță calitativi și cantitativi clari. | Trimestrul I 2027 | Conducerea CSJ | Experți în managementul resurselor umane (asistență tehnică externă). | Ghid metodologic de evaluare aprobat.<br>100% din fișele de post actualizate cu sarcini clar definite. |
| **5.2.2.** Implementarea primului ciclu de evaluare inițială și utilizarea rezultatelor pentru elaborarea planurilor individuale de dezvoltare profesională și acordarea stimulentelor de performanță. | Trimestrul III 2027 | Conducerea CSJ | Bugetul de stat; | Program de evaluare implementat. |
| **5.2.3.** Implementarea bi-anuală a programului de evaluare. | Permanent (începând cu Trimestrul I 2028) | Conducerea CSJ | Bugetul de stat; | Program de evaluare implementat.<br>Creșterea cu minim 5% anual a gradului de satisfacție și motivare a personalului evaluat. |
| **5.2.4.** Evaluarea capacității de resurse umane după implementarea principalelor activități de reformă. | Trimestrul II 2030 | Conducerea CSJ | Experți management strategic (asistență tehnică externă). | Raport de evaluare cu recomandări. |
| **5.2.5.** Elaborarea și implementarea unui program instituțional de well-being pentru angajații Curții. | Trimestrul III 2027 | Conducerea CSJ | Bugetul de stat<br>Parteneri internaționali | Program de suport implementat. |

## O6. Eficientizarea managementului financiar și a procedurilor interne

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 6.1. Sustenabilitate și planificare financiară** | | | | |
| **6.1.1.** Identificarea nevoilor de investiții ale CSJ și crearea unui mecanism de coordonare cu donatorii internaționali pentru co-finanțarea proiectelor de modernizare care depășesc plafoanele bugetului de stat. | Trimestrul I 2027 | Conducerea CSJ | Parteneri internaționali | Matrice de asistență externă aprobată.<br>Buget cuprinzător agreat care permite planificarea pe termen lung. |
| **6.1.2.** Creșterea capacității interne de implementare a proiectelor cu finanțarea internațională. | Trimestrul IV 2027 | Conducerea CSJ Subdiviziunea financiară | Resurse interne | Capacitate de implementare a proiectelor funcțională în interiorul CSJ. |
| **OS 6.2. Management eficient** | | | | |
| **6.2.1.** Auditarea tuturor circuitelor administrative și a regulamentelor interne actuale, urmată de redactarea și aprobarea noilor proceduri operaționale standardizate pentru fiecare direcție și serviciu. | Trimestrul IV 2027 | Conducerea CSJ | Resurse interne<br>Parteneri internaționali | 75% din regulamentele interne și procedurile administrative revizuite și adoptate. |
| **OS 6.3. Tranziție digitală și securitate IT** | | | | |
| **6.3.1.** Realizarea unei analize privind necesitățile de digitalizare ale Curții Supreme de Justiție, inclusiv inteligența artificială. | Trimestrul I 2027 | Conducerea CSJ | Parteneri internaționali | Raport de analiză cu recomandări. |
| **6.3.2.** Achiziționarea și instalarea de echipamente hardware moderne (servere securizate, stații de lucru performante, sisteme de scanare de mare viteză), software specializat, și securizarea nodurilor de rețea ale Curții. | Trimestrul IV 2027 | Conducerea CSJ | Bugetul de stat; Finanțare externă | Infrastructură informatică modernizată integral.<br>Dotare completă cu echipamente de ultimă generație. |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **6.3.3.** Dezvoltarea și operaționalizarea modulului de gestionare electronică integrală a documentelor și crearea unei platforme securizate de schimb de date, interoperabilă cu alte sisteme publice. | Trimestrul II 2028 | Conducerea CSJ | Bugetul de stat<br>Finanțare externă | Management electronic al documentelor implementat.<br>Platformă de comunicare digitală securizată și interoperabilă funcțională. |
| **6.3.4.** Instruirea personalului tehnic și judiciar pentru utilizarea noilor module informatice, concomitent cu definirea unor reguli stricte de guvernanță a datelor intrate în sistem. | Trimestrul III 2028 | Conducerea CSJ | Bugetul de stat<br>Finanțare externă | 100% din utilizatori instruiți. |

## PILONUL 3. CONSOLIDAREA ÎNCREDERII PUBLICULUI

### O7. Comunicare publică activă și responsabilă

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 7.1. Strategie de Comunicare** | | | | |
| **7.1.1.** Redactarea, consultarea publică și aprobarea prin Hotărâre de Plen a noii Strategii de Comunicare a CSJ, care să includă protocoale clare pentru interacțiunea proactivă cu mass-media și managementul crizelor de imagine. | Trimestrul IV 2026 | Conducerea CSJ | Experți internaționali în comunicare instituțională | Noua Strategie de Comunicare a CSJ adoptată.<br>Mecanisme de interacțiune proactivă cu mass-media stabilite. |
| **7.1.2.** Punerea în aplicare a Strategiei de comunicare, inclusiv monitorizarea și evaluarea acesteia. | Permanent (începând cu Trimestrul 1 al 2027) | Conducerea CSJ<br>Subdiviziunea responsabilă de comunicare | Resurse interne | Indicatorii aferenți Strategiei de comunicare. |

### O8. Asigurarea integrității și combaterea corupției

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| **OS 8.1. Managementul eticii** | | | | |
| **8.1.1.** Elaborarea și adoptarea prin Hotărâre de Plen a Liniilor directoare interne privind etica și conduită profesională, adaptate | Trimestrul IV 2026 | Conducerea CSJ<br>Subdiviziunea resurse umane | Resurse interne;<br>Parteneri internaționali | Set clar de linii directoare și orientări interne adoptat formal |

| Acțiuni | Termen | Responsabil | Resurse | Indicatori de rezultat |
|---|---|---|---|---|
| specificului activității judecătorilor și personalului auxiliar al CSJ, inclusiv mecanismele de prevenție și sesizare internă. | | | | Conduită profesională ghidată după standarde etice stricte. |
| **8.1.2.** Organizarea unor sesiuni de instruire internă obligatorii și ateliere de lucru practice privind prevenirea conflictelor de interese, regimul incompatibilităților și gestionarea dilemelor etice la locul de muncă. | Trimestrul IV 2027 | Conducerea CSJ Subdiviziunea resurse umane | Resurse interne; Parteneri internaționali. | 90% din judecători și personalul auxiliar instruiți pe baza noilor linii directoare. |
| **OS 8.2. Prevenirea riscurilor de corupție** | | | | |
| **8.2.1.** Realizarea primului exercițiu de evaluare instituțională a riscurilor de corupție și vulnerabilităților în procesele administrative (achiziții, HR) și judiciare (repartizare aleatorie, arhivă) ale CSJ. | Trimestrul II 2027 | Secretarul general (Jurisconsultul) | Resurse interne | Primul Raport de evaluare a riscurilor de corupție elaborat.<br>Identificarea zonelor vulnerabile din circuitele interne. |
| **8.2.2.** Elaborarea și punerea în aplicare imediată a unui Plan instituțional de integritate, cuprinzând măsuri concrete de remediere, monitorizare trimestrială și eliminare a riscurilor identificate în raportul de audit. | Permanent începând cu Trimestrul III 2027 | Secretarul general (Jurisconsultul) | Resurse interne | Plan de integritate aprobat și aplicat. |