

S.C. EDILUL CGA S.A. Câmpulung
SECRETARIAT Nr. 6547
21 Luna 08 Ziua 09

STRATEGIA NATIONALA ANTICORUPȚIE 2021-2025

Comitetul de elaborare și implementare SNA

Data:

PLAN DE INTEGRITATE – SC EDILUL CGA SA

Anul 2021

Aprobat,
Director General
Ing. Vasilescu Mihail



Nr. crt.	Obiective specifice	Acțiuni / Măsuri	Indicatori	Riscuri	Resurse	Termen	Responsabil	Sursa de verificare
0	2	3	4	5	6	7	8	9
Obiectiv general 1: DEZVOLTAREA UNEI CULTURII A TRANSPARENȚEI PENTRU O GUVERNARE DESCHISĂ								
1.1	Creșterea transparenței instituționale și a proceselor deciziionale	Sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice puse la dispoziție de societate.	Gradul de publicare (număr categorii de informații publicate/număr categorii prevăzute de Legea nr. 544/2001); Rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/număr de solicitări); Număr de sancțiuni dispuse pt. încălcarea obligațiilor de transparență	Lipsa informațiilor	Resurse umane	din anul 2022	Coordonator plan integritate; Șef Dep. RU	www.edilul-campulung.ro
		Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional	Numărul și tipul de informații de interes public publicate; Rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/număr de solicitări); Sancțiuni dispuse pt. încălcarea obligațiilor de asigurare a accesului la informații de interes	Furnizarea cu întârziere a informațiilor; Posibile erori de comunicare	Resurse umane	permanent	Coordonator plan integritate; Șef Dep. RU	www.edilul-campulung.ro

1.2	Cresterea transparenței proceselor de administrare a resurselor	Consolidarea transparenței bugetare prin creșterea numărului de informații, rapoarte și bugefe publicate conform legislației în vigoare.	Bugetul aprobat; Rapoarte financiar- contabile publicate	Furnizarea cu întârziere a informațiilor;	Resurse umane	Anual	Director Economic	www.edilul-campulung.ro
		Publicare stadiului de implementare pentru proiectele de investiții publice prin evidențierea stadiului de realizare a indicatorilor tehnico economici	Raport de activitate publicat anual	Furnizarea cu întârziere a informațiilor;	Resurse umane	Anual	Inginer Sef	www.edilul-campulung.ro

Obiectiv general 2: CREȘTEREA INTEGRITĂȚII INSTITUȚIONALE PRIN INCLUDEREA MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI ÎN PLANURILE MANAGERIALE ȘI EVALUAREA PERIODICĂ CA PARTE INTEGRANTĂ A PERFORMANȚEI ADMINISTRATIVE

	Consolidarea autonomiei operationale a structurilor de control intern și audit și conștientizarea factorilor de decizie de la nivelul institutiilor implicate cu privire la rolul SCIM	Nr. de angajați raportat la volumul de activitate Resurse materiale alocate Nr. de recomandari formulate/implementate	Resurse umane și financiare insuficiente	Resurse umane	permanent	Conducerea societatii Comp. API Responsabil SCIM	Rapoarte anuale

<p>2.1</p> <p>îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin colerarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale</p>	<p>Auditarea internă, la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției</p>	<p>Număr recomandări formulate; Grad de implementare a recomandărilor</p>	<p>Resurse umane și financiare insuficiente</p>	<p>Resurse umane din 2023-2025</p>	<p>Comp. API</p>	<p>Rapoarte de audit</p>
<p>Dezvoltarea unui mecanism de evaluare ex-post a incidentelor de integritate și promovarea măsurilor preventive</p>	<p>Lista incidente de integritate</p>	<p>Absența informațiilor cu privire la incidente de integritate</p>	<p>În limita BVC</p>	<p>din 2023</p>	<p>Coordonator plan integritate</p>	
<p>Analiza și măsuri privind lista incidentelor de integritate și a măsurilor de remediere, alături de rezultatele evaluării SCIM</p>	<p>Evaluare SCIM</p>	<p>Absența evaluării implementării standardelor SCIM</p>	<p>Resurse umane</p>	<p>din 2023</p>	<p>Comisia SCIM</p>	<p>www.edilui-campulung.ro</p>
<p>Stabilirea de ținte de management pt. funcțiile de conducere privind gradul de conformitate administrativă și de implementare a standardelor legale de integritate și aplicarea de măsuri corective</p>	<p>Număr ținte de management stabilite Numărul și tipul de măsuri manageriale corective aplicate</p>	<p>Lipsa de interes din partea funcțiilor de conducere</p>	<p>Resurse umane</p>	<p>La întocmirea planului de management</p>	<p>Management Edilui</p>	<p>www.editui-campulung.ro</p>

2.2	Cresterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare	Desemnarea consilierului de etică la nivelul Edilului	Decizie managerială	Lipsa numirii consilierului de etică prin decizie managerială	Resurse umane	Dec. 2019	Management Edilului	Sef Dep. RU
		Creșterea rolului consilierului de etică	Gradul de cunoaștere a Consilierului Etic de către angajați	Lipsa de interes din partea funcțiilor de conducere	Resurse umane	permanent	șefi structuri Edilului, Consilier Etic	Documentația de etică (Consilier Etic)

Obiectiv general 3: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII, REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI A RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN SECTOARE ȘI DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITY

3.1	Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice	Asigurarea climatului necesar derulării procedurilor de achiziții publice, conform prevederilor legale	Contracte de achiziții	Deficiențe de comunicare între compartimentele funcționale cu impact în stabilirea necesarului de achiziții publice	Nu necesită resurse financiare suplimentare	Anual, permanent	Sef Comp Achiziții Publice, șef Comp Tehnic, șefi structuri	Program anual de achiziții publice

	Publicarea în SEAP a modificărilor care determină o creștere a prețului, o prelungire a duratei de execuție sau o extindere/reducere considerabilă a obiectului contractului	Număr modificări (preț, durată, obiect) la nivel de contract Număr redus de contracte în care prețul final se majorază fa valoarea contractului atribuit.	Nepublicarea în SEAP a tuturor actelor adiționale aferente modificărilor contractuale	Resurse umane permanente	șef Comp. Achiziții Publice, resp. Achiziție	SEAP
	Participarea periodică la cursuri de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici în matene de achiziții publice	Număr persoane instruite Achiziții Publice	Neidentificarea coresponsătoare a necesarului de instruire Resurse financiare insuficiente	În limita BVC	Conf. Plan instruire DG, șef Comp. Achiziții Publice	Plan anual de instruire, certificate de participare
	Publicarea modificărilor relațiilor contractuale din SEAP și SICAP	Baza de date AP actualizată trimestrial, completată cu informații financiare și tehnice (min. grafic de implementare)	Lipsa actualizării bazei de date	Resurse umane trimestrial	șef Comp. Achiziții publice	SEAP

Obiectiv general 4: CREȘTEREA GRADULUI DE CUNOAȘTERE ȘI ÎNȚELEGERE A STANDARDEROR DE INTEGRITATE DE CĂTRE ANGAJAȚII ȘI BENEFICIARII SERVICIILOR PUBLICE

4.1	Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului societății	Participarea la cursuri de formare profesională în materie de etică și integritate	Număr persoane instruite	Ofertă de instruire în domeniu limitat Resurse financiare insuficiente	În limita BVC	Conf. Plan de instruire și a ofertei de instruire	Management Edilul Șef Comp. RU	Plan anual de instruire, certificate de participare
4.2		Asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate. Punerea la dispoziția angajaților a unor îndrumare legislative, ghiduri și culegeri de spețe, în domeniul conflictelor de interese/ incompatibilitati	Nr. de angajați care au fost informați Nr. informații transmise Nr. ghiduri	Tratarea cu superficialitate a activității de diseminare a informațiilor Întirzieri cauzate de supraincarcare cu alte sarcini a structurilor responsabile	Resurse umane	Permanent	Conducerea institutiei Personalul desemnat	Note de informare Ghiduri Fisiere publicate pe internet Liste de difuzare

Obiectiv general 5: CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MILOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE

5.1	Dinamizarea activității de prevenție, conștientizare și educație a persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese	Identificarea în conformitate cu cerințele legale a personalului care are obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese	Declarații de avere și de interese publice	Identificarea lacunară a personalului vizat Lipsa de transparență privind declarațiile de avere și de interese	Resurse umane	permanent	Consilier. Juridic, Insp. RU	www.edilul-campulung.ro
-----	--	---	--	---	---------------	-----------	------------------------------	-------------------------

5.2	Consolidarea mecanismelor de control administrativ	Consolidarea autonomiei operaționale structurilor de control și alocarea resurselor necesare	Grad de implementare a măsurilor formulate	Lipsa de interes în implementarea recomandărilor	Resurse umane	permanent	Audit intern/ Control intern, CFG, CFP	Raport audit, raport SCIM, raport CFG
		Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor funcțiilor și demnităților publice;	Nr. de sesizări primite Nr. de sesizări în curs de soluționare Nr. de sesizări soluționate Nr. și tipul de sancțiuni dispuse Nr. de decizii ale comisiei anulate sau modificate în instanță Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri de la normele respective	Orientarea practicii Comisiilor de disciplină spre cele mai ușoare sancțiuni. Neinformarea angajaților	Resurse umane	permanent	sefi structuri Edilul, Consilier Etic	Documentația de etică (Consilier Etic)

Obiectiv general 6: CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE ANTICORUPȚIE PRIN APROBAREA PLANULUI DE INTEGRITATE ȘI AUTOEVALUAREA PERIODICĂ LA NIVELUL TUTUROR INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE, INCLUSIV A CELOR SUBORDONATE, AFLATE SUB AUTORITATE, PRECUM ȘI A ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE

6.1	Consolidarea integrității instituționale prin planuri dezvoltate pe baza analizei de risc și a standardelor de	Adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA Desemnarea coordonatorului și a Grupului de lucru de implementare a SNA	Declaratia de aderare	Nerespectarea termenelor legale	Resurse umane	2021	Management Edilul, Coordonator plan integritate	Document aprobat Publicare www.edilul-campulung.ro
			Decizia DG	Intirzieri in desemnarea/reactualizarea componentei grupului de lucru	Resurse umane	2021	Conducerea societății	Document aprobat Lista distributie

control intern	Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate	Modalitate de informare/consultare (ședință)	Caracter formal al consultării, implicarea/neparticiparea angajaților	Resurse umane	2021	Coordonator plan integritate	Minuta Propuneri primite de la angajați
	Identificarea riscurilor și vulnerabilităților specifice societății conform HG.583/ 2016	Inventariere riscuri/vulnerabilități	Personal insuficient instruit pt. aplicarea metodologiei Caracter formal al demersului	Resurse umane	2021	SCIM, Coordonator plan integritate	Registrul riscurilor
	Identificarea și evaluarea riscurilor, măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice societății și de implementare a standardelor SCIM	Măsuri de control riscuri/vulnerabilități Măsuri SCIM	Caracter formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Resurse umane	2021	SCIM Coordonator plan integritate	Registrul riscurilor Program dezvoltare SCIM
	Implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice identificate	Nr. masuri remediate Nr. vulnerabilitati remediate	Caracter formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Resurse umane	2024 2025	SCIM Grupul de lucru pentru managementul riscurilor	Raport privind masurile de remediere a vulnerabilitatii.
	Intensificarea activitatilor de implementare a SCIM	Nr. de proceduri elaborate Nr. de functii sensibile inventariate Gradul de conformitate a SCIM	Caracter formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Resurse umane	2023	Conducerea societatii	Programul de dezvoltare a SCIM Proceduri de lucru aprobate Funcții sensibile Registrul de riscuri Raport asupra SCIM 31.12.2023

	Elaborarea și implementarea la nivelul societății de proceduri de sistem privind indicatorii anticorupție (procedura privind declararea averilor, transparența decizională, acces la informații, date deschise, declararea cadourilor, evitarea situațiilor de conflicte de interese și a cazurilor de incompatibilitati)	Nr. proceduri elaborate Nr. proceduri implementate Nr. proceduri revizuite	Caracter formal al demersului Intirzieri în realizarea procedurilor cauzate de supraincarcarea cu alte sarcini a personalului implicat	Resurse umane	2021	Conducerea societății Coordonatorul Planului de integritate/ persoane desemnate pentru implementarea SNA	Proceduri elaborate Procese verbale întiniri Lista difuzare Rapoarte
	Aprobarea și difuzarea Planului de integritate și a Declarației de aderare	Declarația de aderare Plan de integritate	Lipsa documentelor aprobate	Resurse umane	2021	Management Ediul, Coordonator plan integritate	Decizie managerială SNA, Declarație de Aderare

COORDONATOR SNA,
Ec. STATE IONEL

SECRETARIAT SNA,
BOERU BOGDAN MIHAI

