

Nr. .... din .....

Exemplar nr. ....

**APROB**

**DIRECTOR GENERAL**

**Dan Traian BĂLĂCEL**

# **PLAN DE INTEGRITATE al S.C. AEROPORTUL ARAD S.A.**

**Bază:**

**HOTĂRÂRE Nr. 583/2016 din 10 august 2016**

privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016 - 2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public

**EMITENT: GUVERNUL ROMÂNIEI**

**PUBLICATĂ ÎN: MONITORUL OFICIAL NR. 644 din 23 august 2016**

# CUPRINS

**1. INTRODUCERE**

**2. CADRUL NECESAR IMPLEMENTĂRII SNA**

**3. SCOP, PUBLICUL-ȚINTĂ ȘI ABORDAREA PROPUȘĂ**

**4. OBIECTIVE GENERALE ȘI SPECIFICE, ACȚIUNI PRINCIPALE**

**5. PLAN DE INTEGRITATE**

## ABREVIERI

AEP - Autoritatea Electorală Permanentă  
ANABI - Agenția Națională de Administrare a Bunurilor Indisponibilizate  
ANAF - Agenția Națională de Administrare Fiscală  
ANCPI - Agenția Națională de Cadastru și Publicitate Imobiliară  
ANFP - Agenția Națională a Funcționarilor Publici  
ANI - Agenția Națională de Integritate  
ANAP - Agenția Națională pentru Achiziții Publice  
ANP - Administrația Națională a Penitenciarelor  
CARIN - Rețeaua Internațională Camden a Oficiilor de Recuperare a Creanțelor  
CE - Comisia Europeană  
CNAS - Casa Națională de Asigurări de Sănătate  
CSM - Consiliul Superior al Magistraturii  
Convenția OCDE - Convenția Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică privind combaterea mituirii funcționarilor publici în cadrul tranzacțiilor comerciale internaționale  
CNATDCU - Consiliul Național de Atestare a Titlurilor, Diplomelor și Certificatelor Universitare  
DGA - Direcția Generală Anticorupție  
DNA - Direcția Națională Anticorupție  
GRECO - Grupul de state împotriva corupției - Consiliul Europei  
Grupul Anti-mită - Grupul de Lucru privind Lupta împotriva Corupției în Tranzacțiile Internaționale  
H.G. - Hotărârea Guvernului  
INM - Institutul Național al Magistraturii  
IACA - Academia Internațională Anticorupție (International Anticorruption Academy)  
ÎCCJ - Înalta Curte de Casație și Justiție  
MAI - Ministerul Afacerilor Interne  
MCPDC - Ministerul pentru Consultare Publică și Dialog Civic  
MCV - Mecanismul de Cooperare și Verificare  
MDRAP - Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice  
ME - Ministerul Energiei  
MECRMA - Ministerul Economiei, Comerțului și Relațiilor cu Mediul de Afaceri  
MENCS - Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice  
MFE - Ministerul Fondurilor Europene  
MFP - Ministerul Finanțelor Publice  
MJ - Ministerul Justiției  
MMFPSPV - Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice  
MP - Ministerul Public  
MS - Ministerul Sănătății  
MT - Ministerul Transporturilor  
OCDE - Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică  
ONPCSB - Oficiul Național pentru Prevenirea și Combaterea Spălării Banilor  
ONRC - Oficiul Național al Registrului Comerțului  
ONU - Organizația Națiunilor Unite  
OGP - Parteneriatul pentru o Guvernare Deschisă (Open Government Partnership)  
PÎCCJ - Parchetul de pe lângă Înalta Curte de Casație și Justiție  
RAI - Inițiativa Regională Anticorupție (Regional Anticorruption Initiative)  
SEECF - Procesul de Cooperare din Europa de Sud-Est  
SGG - Secretariatul General al Guvernului  
SNA - Strategia națională anticorupție  
UNCAC - Convenția Națiunilor Unite împotriva corupției  
UE - Uniunea Europeană  
UAT - Unitate administrativ-teritorială

## 1. INTRODUCERE

Evaluările realizate între instituțiile publice au identificat deficiențe, care pot reprezenta repere și pentru următorii ani, respectiv pentru perioada 2016 - 2020:

- Instituționalizarea reacției la incidentele de integritate asimilate eșecului de management;
- Necesitatea consolidării structurilor de prevenire la nivelul instituțiilor publice, precum și a celor de control intern și audit, alături de specializarea analizei de riscuri instituționale;
- Educația anticorupție reprezintă o prioritate majoră. Există un deficit semnificativ de cunoaștere de către angajați și manageri a standardelor legale de integritate (protecția avertizorului în interes public, consilierea etică, interdicțiile postangajare - pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile);
- Gestionarea creanțelor provenite din infracțiuni, în special în faza de administrare a bunurilor sechestrate și de valorificare a celor confiscate;
- Prevenirea corupției în mediul politic și identificarea formulei de transpunere a măsurilor restante prevăzute de SNA în ceea ce privește soluționarea în termen de 72 de ore a cererilor de încuviințare a percheziției, reținerii sau arestării preventive a membrilor Parlamentului, precum și cu privire la adoptarea codului de etică al acestora;
- Intensificarea eforturilor de consolidare a integrității în mediul de afaceri, inclusiv în întreprinderile publice, mai ales prin: implementarea unui plan de integritate, dezvoltarea și aplicarea codului etic al companiei, instituirea de mecanisme pentru protecția avertizorilor în interes public, aplicarea măsurilor preventive pentru funcțiile sensibile și a mecanismelor de tratare a incidentelor de integritate;
- Din rapoartele transmise de UAT-uri, se poate remarca o abordare formalistă a prevenirii corupției la nivel local. Codurile de etică sunt elaborate la nivelul unui număr redus de APL-uri, iar persoanele responsabile cu consilierea etică exercită un rol formal. Măsura privind declararea cadourilor nu este cunoscută la nivelul UAT-urilor și în majoritatea instituțiilor nu se implementează. Nu există proceduri de prevenire a conflictelor de interese și incompatibilităților. Prevederile privind interdicțiile postangajare (pantouflage-ul) și instituția avertizorului în interes public sunt foarte puțin sau deloc cunoscute la nivelul instituțiilor administrației publice locale, la fel ca și informațiile privind publicarea datelor în format deschis.

Pe lângă acestea, principalele dificultăți semnalate de către reprezentanții autorităților administrației publice locale se referă la :

- lipsa personalului și nivelul de pregătire a celui existent neadecvat îndeplinirii atribuțiilor;
- cumul de atribuții ale persoanelor desemnate cu monitorizarea și implementarea SNA;
- lipsa capacității proprii de realizare a analizei riscurilor și vulnerabilităților la corupție, de identificare a măsurilor de remediere, de elaborare a celorlalte documente solicitate la raportare;
- lipsa consultanței în ceea ce privește redactarea autoevaluării măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor aferenți, precum și a celorlalte documente solicitate la raportare;
- lipsa unui model de procedură de sistem privind colectarea sistematică a datelor necesare autoevaluării gradului de implementare a măsurilor preventive anticorupție obligatorii;
- instabilitatea și insecuritatea resimțite la nivel individual, induse de reorganizările care au dus la reconfigurarea colectivelor constituie problema aflată în prim-planul preocupărilor personalului chestionat și mai puțin problema corupției, care nu este percepută ca având un efect direct și imediat asupra individului, ducând la neimplicarea acestuia în prevenirea fenomenului;
- rigiditatea și teama angajaților de a raporta abaterile disciplinare și faptele de corupție identificate;
- dificultatea de a atrage și de a menține în sistem personal specializat și lipsa unor mecanisme eficiente de descoperire, raportare și sancționare a abuzurilor funcționarilor;
- lipsa unei comunicări interne eficiente cu efecte semnificative negative asupra asigurării unui climat organizațional optim;
- salarizarea necorespunzătoare;
- lipsa resurselor financiare pentru implementarea prevederilor SNA (de exemplu, pentru dezvoltarea unor noi soluții de e-administrare ca platformă de accesare a serviciilor publice de către cetățen

## 2.CADRUL NECESAR IMPLEMENTĂRII SNA

SNA 2016 - 2020 poate deveni un instrument de lucru eficient dacă pe întreaga perioadă de implementare sunt asigurate următoarele condiții minime pentru succes:

- stabilitatea legislativă și instituțională a cadrului anticorupție care a generat performanță în activitatea DNA și ANI;
- garantarea independenței sau, după caz, a autonomiei operaționale, a autorităților cu rol în prevenirea și combaterea corupției;
- instituționalizarea reacției față de eșecul de a preveni corupția;

- asumarea transparenței și a guvernării deschise ca principii directoare pentru toate măsurile de implementare a SNA și ca premise pentru soluții inovatoare de reducere a fenomenului corupției;
- fundamentarea pe studii de impact a oricăror decizii de politică publică care pot afecta mediul de afaceri și angajarea într-un dialog deschis cu companiile autohtone și cu investitorii străini;
- alocarea de resurse adecvate pentru proiecte dezvoltate pe cele trei dimensiuni ale intervenției: educație, prevenire și combatere.

### **3. SCOP, PUBLICUL-ȚINTĂ ȘI ABORDAREA PROPUȘĂ**

Scopul SNA 2016 - 2020 este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România. Pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale, ca și un corolar al prezentului document, dublat de o abordare de intervenție în domeniul anticorupției: prevenire, educație și combatere.

### **4. OBIECTIVE GENERALE ȘI SPECIFICE, ACȚIUNI PRINCIPALE SPECIFICE S.C.AEROPORTUL ARAD S.A.**

**Obiectiv general 1** - Dezvoltarea unei culturi a transparenței

Obiectiv specific 1.1 - Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale.

**Obiectiv general 3** - Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare.

Obiectiv specific 3.6 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice.

Acțiuni principale:

1. realizarea controlului ex-ante al documentațiilor de atribuire, prin trecerea la o verificare selectivă a autorităților contractante în funcție de o metodologie bazată pe criterii aleatorii și de risc;
2. 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;
3. organizarea periodică de cursuri de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici naționale și internaționale în materia achizițiilor publice (măsură preluată din SNA 2012 - 2015);

**Obiectiv general 4** - Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice.

Obiectiv specific 4.1 - Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local.

Acțiuni principale:

1. dezvoltarea de către MJ a unui program anual, on-line, de formare profesională pe teme privind integritatea în funcția publică, cu caracter obligatoriu, dedicat personalului cu funcții de conducere și de execuție din instituțiile publice (Angajament OGP/Angajament Summit Londra);
2. organizarea și derularea de programe sectoriale de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție în rândul personalului din administrația publică centrală și locală.

**Obiectiv general 5** - Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative

Obiectiv specific 5.2 - Îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interese și averi nejustificate

Obiectiv specific 5.3 - Consolidarea mecanismelor de control administrative

Acțiuni principale:

1. reglementarea unitară a funcției de control administrativ din autoritățile publice și întreprinderi publice, inclusiv prin consolidarea autonomiei operaționale a structurilor de control intern și alocarea resurselor adecvate;
2. prioritizarea acțiunilor de control prin creșterea ponderii acestora în zone expuse la corupție, precum educația, sănătatea, transporturile, întreprinderile publice;
3. valorificarea rezultatelor activității Curții de Conturi și ale structurilor de control intern prin sesizarea organelor judiciare competente;
4. aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor funcțiilor și demnităților publice;

5. utilizarea la nivelul instituțiilor publice a infrastructurii dezvoltate în cadrul sistemului național de raportare potrivit prevederilor O.U.G. nr. 88/2013 privind adoptarea unor măsuri fiscal-bugetare pentru îndeplinirea unor angajamente convenite cu organismele naționale, precum și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

**Obiectiv general 6** - Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică la nivelul tuturor instituțiilor publice centrale și locale, inclusiv a celor subordonate, coordonate, aflate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice

Obiectiv specific: Consolidarea integrității instituționale prin planuri dezvoltate pe baza analizei de risc și a standardelor de control managerial intern .

Acțiuni principale:

1. adoptarea **declarației de aderare** la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA și comunicarea către Secretariatul tehnic al SNA, inclusiv a listei structurilor subordonate/coordonate/aflate sub autoritate și a întreprinderilor publice care intră sub incidența SNA;
2. consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate;
3. identificarea riscurilor și vulnerabilităților specifice instituției;
4. identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice instituției, precum și a celor de implementare a standardelor de control managerial intern;
5. aprobarea și distribuirea în cadrul instituției a planului și a declarației de aderare la SNA;
6. evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute;
7. transmiterea contribuțiilor solicitate.

## Plan de integritate al SC Aeroportul Arad S.A.

BAZĂ :

**ANEXA 2 - Seturile de indicatori de performanță, riscurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare / HOTĂRÂRE A Nr. 583/2016 din 10 august 2016**

Indicatori de performanță	Măsuri	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil
<b>Obiectiv general 1: Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel central și local</b>					
<b>Obiectiv specific 1.1 - Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale</b>					
1.1.1. Asigurarea funcționalității site-ului societății publicarea și actualizarea periodică a informațiilor publice .	Număr de informații publicate, Număr de structuri care încarcă transmit informații pentru publicare pe website.	Resursă financiară insuficientă, Personal neinstruit, Cetățeni neinteresați.	Pagina de internet a instituției, E-mail-uri.	Permanent.	Conducerea societății
1.1.2. Asigurarea și îmbunătățirea accesului la informații de interes public și eficientizarea activităților aferente.	Numărul și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă, Lista cu informațiile publice din oficiu, Raportul anual de activitate ale societății	Furnizarea cu întârziere a informațiilor solicitate de către cetățeni,  Furnizarea de date inexacte sau incomplete.	Pagina de internet a societății, Raportul anual de activitate a Consiliului de administratie al societății Rapoarte de evaluare a implementării Legii nr. 544/2001.	Permanent.	Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr.544/2001.
1.1.3. Publicarea informațiilor de interes public Legii nr. 544/2001	Nr. de informații publicate.	Lipsa resurselor financiare și umane.	Pagina de internet a societății	Permanent.	Responsabil desemnat pentru aplicarea Legii nr.544/2001.
<b>Obiectiv general 3 - Consolidarea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în sectoare și domenii de activitate prioritare.</b>					
<b>Obiectiv specific 3.6 - Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice.</b>					
3.6.1. Publicarea procedurilor de achiziție publică pe pagina de internet a societății	Număr de documente în domeniu publicate, Pagina de internet actualizată periodic.	Întârzieri în publicarea documentelor.	Pagina de internet a societății, Documente în domeniu publicate.	Permanent.	Compartiment Achiziții Publice.
3.6.2. 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;	Pagina de internet actualizată periodic. Număr de documente în domeniu publicate.	Întârzieri în publicarea documentelor. Întârzieri cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a structurilor responsabile, Accesul limitat la acte normative și actualizările acestora.	Pagina de internet a societății, Documente în domeniu publicate.	Permanent.	Compartiment Achiziții Publice.
3.6.3. organizarea periodică de cursuri de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici naționale și internaționale în materia achizițiilor publice (măsură preluată din SNA 2012 – 2015).	Nr. programe/cursuri accesate, Nr. participanți, Nr. certificate de participare.	Resurse financiare insuficiente, Grad scăzut de participare.	Plan anual de perfecționare profesională, Certificate de participare/ absolvire.	Permanent.	Compartiment Achiziții Publice.

<b>Obiectiv general 4 - Creșterea gradului de cunoaștere și înțelegere a standardelor de integritate de către angajați și beneficiarii serviciilor publice.</b>					
<b>Obiectiv specific 4.1 - Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul autorităților și instituțiilor publice de la nivel central și local.</b>					
4.1.1. Asigurarea participării la programe/cursuri de perfecționare/creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului .	Nr. programe/cursuri accesate, Nr. participanți, Nr. certificate de participare.	Resurse financiare insuficiente, Grad scăzut de participare.	Plan anual de perfecționare profesională, Certificate de participare/ absolvire.	Permanent	Conducerea societății, Compartiment Resurse Umane.
4.1.2. Asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate. Punerea la dispoziția angajaților a unor îndrumare legislative/platforme de consultare a legislației.	Nr. de angajați care au fost informați, Nr. de angajați cu acces la Legis.	Tratarea cu superficialitate a activității de diseminare a informațiilor, Întârzieri cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a structurilor responsabile, Accesul limitat la acte normative și actualizările acestora.	Informări transmise, E-mailuri transmise,  Acces la Legislatie.	Permanent	Conducerea societății,
<b>Obiectiv general 5 - Consolidarea performanței de combatere a corupției prin mijloace penale și administrative.</b>					
<b>Obiectiv specific 5.2 - Îmbunătățirea activității de identificare, sancționare și de prevenire a cazurilor de incompatibilități, conflicte de interese și averi nejustificate</b>					
5.2.1 Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice societății	Nr. de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate.	Caracterul formal al demersului, Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei.	Rapoarte de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție (Anexa A).	Februarie 2017.	Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA.
5.2.2. Implementarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice identificate	Nr. măsuri de remediere, Nr. vulnerabilități remediate.	Caracterul formal al demersului, Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei.	Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităților (Anexa C ).	Permanent.	Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA.
5.2.3. Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern/managerial	Nr. proceduri elaborate, Nr. funcții sensibile ,inventariate (din care funcții sensibile la corupție), Gradul de conformitate a sistemului de control intern/managerial,	Caracterul formal al demersului, Personal insuficient instruit în acest domeniu.	Programul de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial, Proceduri de lucru aprobate, Funcții sensibile inventariate, Registrul riscurilor, Raport asupra sistemului de control intern/managerial la data de 31.12....	Permanent.	Conducerea societății, Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control intern managerial.
5.2.4. Aplicarea la nivelul societății a legislației privind declararea averilor, transparența decizională, acces la informații, evitarea situațiilor de conflicte de interese și a cazurilor de incompatibilități, avertizarea în interes public, etc.	Nr. Declarații de avere, Nr. Declarații de interese, Nr. Declarații de confidențialitate și imparțialitate. Nr. sesizări de incompatibilitate.Nr. de decizii ale comisiei de incompatibilitate (Comisie numită de directorul general).	Caracterul formal al demersului, Întârzieri în aplicare a legislației, cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a personalului implicat.	Declarații de avere și Declarații de interese afișate pe site și transmise la A.N.I.,  Declarații de confidențialitate și imparțialitate, existente în dosarul de achiziție, Deciziile Comisiei de investigare a cazurilor de incompatibilitate.	Decembrie 2017.	Compartiment Resurse Umane, Compartiment Achiziții Publice, Comisia de investigare a cazurilor de incompatibilitate.
5.2.5. Implementarea, la nivelul societății a unui sistem de semnalare a neregularităților și a posibilelor fapte de corupție .	Nr. regulamente interne armonizate cu prevederile legii, Nr. de proceduri elaborate.	Lipsa de încredere a personalului cu privire la protejarea identității celui care semnalează nereguli.	Cutie poștală, Adresa e-mail, Registru de sesizări.	Permanent.	Conducerea societății Șefii de servicii / birouri/compartimente.
5.2.6. Sporirea instrumentelor/ mecanismelor de control în organizarea examenelor de ocupare a posturilor vacanțe.	Procedură internă elaborată și aprobată,Procedură internă implementată, Nr. de situații de încălcare a normelor.	Lipsa resurselor financiare și umane, Nerespectarea procedurii de către personalul desemnat în comisiile de concurs.	Procedură operațională, Dosarele examenelor de ocupare a posturilor vacante , Nr. contestații respinse/ soluționate favorabil.	Procedură internă elaborată  Permanent.	Compartiment Resurse Umane, Comisie concurs.



<b>Obiectiv specific 5.3 - Consolidarea mecanismelor de control administrative</b>					
5.3.1. Consolidarea autonomiei operaționale a structurilor de control intern și audit și conștientizarea factorilor de decizie de la nivelul societății cu privire la rolul sistemelor de control intern/managerial.	Nr. de angajați raportat volumul de activitate, Resurse materiale alocate, Nr. de recomandări formulate/ implementate.	Resurse umane și financiare insuficiente.	Rapoarte anuale de activitate.	Permanent	Conducerea societății, Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control intern managerial.
5.3.2. Auditarea internă, periodică, a sistemului/ măsurilor de prevenire a corupției la nivelul societății	Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a măsurilor preventive anticorupție	Resurse umane insuficiente Lipsa structurilor de audit intern	Rapoarte de audit Rapoarte de activitate	Periodic	Structura de audit intern din cadrul Consiliului Județean Arad
5.3.3 Aplicarea de sancțiuni disciplinare pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor angajaților.	Nr. de sesizări primite, Nr. sesizări soluționate/în curs de soluționare, Nr. și tipul de sancțiuni dispuse, Nr. de persoane care au săvârșit în mod repetat abateri.	Caracter formal al activității comisiei de disciplină, Pregătire/ informare insuficientă a personalului, Practica adoptării celor mai ușoare sancțiuni/ nesancționării.	Decizii ale comisiei de disciplină.	Permanent.	Conducerea societății, Comisia de disciplină.
<b>Obiectiv general 6 - Creșterea gradului de implementare a măsurilor anticorupție prin aprobarea planului de integritate și autoevaluarea periodică la nivelul tuturor instituțiilor publice locale</b>					
<b>Obiectiv specific - Consolidarea integrității instituționale prin planuri dezvoltate pe bază de analiză de risc și standarde de control managerial intern</b>					
6.1 Adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a SNA, diseminarea sa în cadrul societății și comunicarea acesteia	Declarația de aderare. Transmiterea declarației către Consiliul Județean Arad	Reticență în semnarea/ asumarea documentului de către conducerea societății.	Document aprobat, Publicare pe pagina web a societății, Bază de date .....	Realizat: Declarație adoptată prin Dispoziția ....., Declarație transmisă către .....(Adresa nr ...../).	Conducerea societății.
6.2. Desemnarea coordonatorului și a unei echipe responsabile pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2016 – 2020	Dispoziție emisă, Transmiterea dispoziției Directorului general către .....	Întârzieri în desemnarea/ reactualizarea componentei grupului de lucru.	Document aprobat, Listă de distribuție, Bază de date.....	Realizat: Coordonator și echipă implementare numiți prin Dispoziția ----/2017, transmisă către ..... (Adresă /2017)	Conducerea societății
6.3. Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate.	Nr. de angajați consultați cu privire la elaborarea planului de integritate.	Caracter formal al consultării Neparticiparea/ neimplicarea angajaților.	Propuneri primite de la angajați.	Ianuarie 2017.	Conducerea societății Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA.
6.4. Aprobarea și distribuția în cadrul societății a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul societății	Plan de integritate aprobat și diseminat (e-mail, nota internă, ședință etc), Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate, Modalitatea de informare a acestora (ex. ședință, e-mail, nota internă etc), Plan de integritate publicat pe site-ul societății.	Nedistribuția planului.	Plan de integritate aprobat, Minută/ nota internă/ e-mail/ listă de luare la cunoștință.	Februarie 2017.	Conducerea societății, Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA.
6.5. Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate	Grad de implementare a planului de integritate, Măsuri noi introduse/ revizuite.	Caracter formal al evaluării, Neparticiparea/ neimplicarea angajaților.	Raport de evaluare, Bază de date .....	Anual.	Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA.

6.6. Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparență instituțională și prevenire a corupției.	Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar.	Inexistența unui mecanism de colectare unitară a datelor.	Raport de autoevaluare.	Anual.	Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA.
6.7. Realizarea pe pagina de internet a societății a unei secțiuni dedicate domeniului integritate în care vor fi publicate: declarația de aderare, planul de integritate, rapoartele de autoevaluare, informații, exemple de bune practici, în domeniu, etc.	Secțiune creată pe website, Număr de materiale publicate.	Întârzieri în actualizarea informațiilor, Întârzieri în realizarea secțiunii/ încărcarea cu date a secțiunii cauzate de supraîncărcarea cu alte sarcini a personalului implicat, Lipsa personalului specializat.	Pagina web a societății.	Decembrie 2017, Anual.	Coordonatorul Planului de Integritate/ echipa pentru implementarea SNA,
6.8. Intensificarea activităților de implementare a sistemului de control intern/managerial.	Nr. proceduri elaborate, Nr. funcții sensibile inventariate (din care funcții sensibile la corupție). Gradul de conformitate a sistemului de control intern/managerial.	Caracterul formal al demersului, Personal insuficient instruit în acest domeniu.	Programul de dezvoltare a sistemului de control intern/managerial, Proceduri de lucru aprobate, Funcții sensibile inventariate, Registrul riscurilor, Raport asupra sistemului de control intern/managerial la data de 31.12.....	Permanent.	Conducerea societății, Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control intern managerial.
6.9. Implementarea, la nivelul societății a unui sistem de semnalare a neregularităților și a posibilelor fapte de corupție	Nr. regulamente interne armonizate cu prevederile legii, Nr. de proceduri elaborate,	Lipsa de încredere a personalului cu privire la protejarea identității celui care semnalează nereguli.	Cutie poștală, Adresa e-mail, Registrul de sesizări.	Permanent.	Conducerea societății Șefii de servicii / birouri/compartimente.
6.10. Sporirea instrumentelor/ mecanismelor de control în organizarea examenelor de ocupare a posturilor vacanțe.	Procedură internă elaborată și aprobată, Procedură internă implementată, Nr. de situații de încălcare a normelor, Nr. contestații depuse.	Lipsa resurselor financiare și umane, Nerespectarea procedurii de către personalul desemnat în comisiile de concurs.	Procedură operațională, Dosarele examenelor de ocupare a posturilor vacante , Nr. contestații respinse/ soluționate favorabil.	Procedură internă elaborată Permanent.	Compartiment Resurse Umane, Comisie concurs.

**Coordonator implementare plan integritate:** Moșneag Ovidiu

**Secretar :** Ștefănuț Mircea

**Echipa de implementare:** Kiss Floare

Grec Mircia

Popescu Paul

Horincar Nicolae

Delamarian Teodor

Banciu Raluca

Hotea Roxana

Vasii Talida