

Plan de integritate al Comunei Șerbănești aferent implementării Strategiei naționale Anticorupție pentru perioada 2021 - 2025

| <i>Obiectiv 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivelul instituției și a celor subordonate/coordonate/afiliate sub autoritate, precum și a întreprinderilor publice</i> | | | | | | | |
|---|--|--|--|---------------------|---|---|--|
| Măsuri | Indicatori de performanță | Riscuri | Surse de verificare | Termen de realizare | Responsabil | Buget | |
| 1.1 Adoptarea și distribuția în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională și comunicarea acesteia MDLPA | Declarația adoptată, diseminată și postată pe site-ul instituției Transmiterea declarației către MDLPA | Reticență în semnarea/ asumarea documentului de către conducerea instituției | Document aprobat Publicare pe pagina web a instituției Bază de date MDLPA | 31 martie 2023 | Conducerea instituției | Nu este cazul. | |
| 1.2 Desemnarea coordonatorului și a persoanei responsabile pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 | Act administrativ emis în forma MDLPA cu privire la emiterea actului administrativ | Întârzieri în desemnarea/ actualizarea componentei grupului de lucru | Document aprobat Listă de distribuție Bază de date MDLPA | 30 iunie 2023 | Conducerea instituției | Nu este cazul. | |
| 1.3 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 Neaprecierea/ neimplicarea angajaților | Minută Propuneri primite de la angajați | 31 martie 2023 | Conducerea instituției, persoana desemnată pentru implementarea SNA | Nu este cazul. | |
| 1.4 Aprobarea și distribuția în cadrul instituției a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul instituției | Plan de integritate aprobat prin act administrativ și diseminat (e-mail, circulară, ședință etc) Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate Modalitatea de informare a acestora (ex. ședință, e-mail, circulară etc) Plan de integritate publicat pe site-ul instituției | Nedistribuția planului | Plan de integritate aprobat Minută/ circulară/ e-mail/ listă de luare la cunoștință | 30 iunie 2023 | Conducerea instituției Coordonatorul implementării Planului de Integritate/persoanel e desemnate pentru implementarea SNA | Nu este cazul. | |
| 1.5 Identificarea, analizarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției | Nr. de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate | Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei | Raport de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție Registru riscurilor de corupție | 31 mai 2023 | Conducerea instituției Coordonatorul Planului de Integritate/persoana desemnată pentru | Nu este cazul. | |
| 1.6 Stabilitatea și implementarea măsurilor de prevenire și control, conf. HG nr. 599/2018 | Nr. măsuri implementate Nr. vulnerabilități remediate | Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei | Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităților | Annual | Conducerea instituției Coordonatorul Planului de Integritate/persoana desemnată pentru | În funcție de măsurile de remediere identificate. | |

| | | | | | | |
|---|---|---|--|--------|---|----------------|
| 1.7 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către MDLPA | Grad de implementare a planului de integrare/ Măsurii noi introduse/ revizuite | Caracter formal al evaluării Neparticiparea/ neimplicarea angajaților | Raport de evaluare Plan revizuit, dacă e cazul Bază de date MDLPA | Annual | Conducerea instituției Coordonatorul Planului de Integrare/ persoană desemnată pentru | Nu este cazul. |
| 1.8 Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparență instituțională și prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA – inventarul măsurilor) | Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar | Inexistența unui mecanism de colectare unitară a datelor | Raport de autoevaluare | Annual | Conducerea instituției Coordonatorul Planului de Integrare/ persoană desemnată pentru | Nu este cazul. |
| 1.9 Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenție și/sau control urmare producerii | Rapoarte întocmite: Nr. de incidente/identificate: Nr. și tipul de măsuri de prevenție și/sau control luate | Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate Lipsa de relevanță a datelor/proveniență din gresita încadrare a faptelor ca incidente de integritate | Raport incidente de integritate | Annual | Consilier etică Coordonatorul Planului de Integrare/ persoană desemnată pentru | Nu este cazul |

Obiectiv 2: Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor

| Măsuri | Indicatori de performanță | Riscuri | Surse de verificare | Termen de realizare | Responsabil | Buget |
|--|---|---|---|---------------------|--|--|
| 2.1 Organizarea de activități de informare și consientizare a cetățenilor și angajaților cu privire la drepturile cetățenilor în relația cu autoritățile administrației publice | Nr. programe derulate/ activități de informare: Nr. participanți: Nr. module de curs derulate: Feedback-ul participanților participanți cu privire la calitatea activității ilor de creștere a educației anticorupției; | Resurse financiare insuficiente Grad scăzut de participare Caracter formal al activităților | Rapoarte de activitate Liste de prezență | Permanent | Conducerea instituției, Coordonatorul planului de integrare | Se va estima în funcție de numărul participărilor, conținutul programului etc. (se pot utiliza resurse proprii sau finanțări |
| 2.2 Consolidarea profesionalismului în cariera personalului, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea nunerilor temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare | Nr. salariați evaluați Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare evaluărilor realizate: Nr. posturi de conducere ocupate cu titlu permanent. Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție | Evaluarea formală a salariaților Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | Raport activitate | Permanent | Conducerea instituției Secretarul general - responsabil resurse umane | Nu este cazul |

| | | | | | | |
|---|--|--|---|------------|--|---|
| 2.3. Incurajarea cetățenilor de a sesiza posibile incidente de integritate, utilizând noile instrumente existente (ex: social media). | Nr. sesizări transmise de cetățeni/Tip de canale utilizate/Nr. mesaje preventive/postări publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube etc) | Nealocarea de resurse umane și financiare/Access limitat la internet și echipamente al cetățenilor din mediul rural sau în vârstă/İpsa personalului din instituție care să gestioneze sesizările primite | Note de informare Mesaje/sesizări transmise pe conturile instituției- mailuri transmise Liste de difuzare/Șișiere publicate pe Intranet | 2025 | Conducerea instituției Personalul desemnat | Nu este cazul. |
| 2.4 Digitalizarea serviciilor care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce probabilitatea materializării riscurilor de corupție generate de interacțiunea directă cu angajații instituției | Tipul de servicii digitalizate Nr de utilizatori | Nealocarea resurselor necesare (Bugetare și umane)/Access limitat la resurse (ex Internet) | Pagina/Portalul instituției care furnizează serviciul/Raportare de activitate Feedback cetățeni | 2025 | Conducerea instituției, Personalul desemnat | Se va estima în funcție de dimensiunea proiectului. |
| 2.5 Reglementarea procedurilor de obținere cu celeritate/În regim de urgență a avizelor/documentelor emise de instituție | Proceduri utilizate | Nealocarea resurselor necesare (bugetare și umane)/Retenția la schimbare a angajaților | Lista de proceduri adoptate | 31.12.2023 | Conducerea instituției, Coordonator implementare Plan de Integritate Conducătorii structurilor cu activități în relația cu cetățenii | Nu este cazul. |

Obiectiv 3: Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local

| Măsuri | Indicatori de performanță | Riscuri | Surse de verificare | Termen de realizare | Responsabil | Buget |
|--|---|--|--|---------------------|---|---|
| 3.1 Aplicarea standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa 4 la SNA 2021-2025 | Informații de interes public publicate conform standardului/Numerul de structuri care încarcă informații în website | Riscuri financiare Personal neinstruit | Pagina de internet a instituției/Solicitari de informații de interes public-E-mail-uri | Permanent | Conducerea instituției/Responsabilii informații de interes public | În funcție de complexitatea site-ului, se pot utiliza surse proprii sau finanțări nerambursabile. |
| 3.2 Publicarea contractelor de achiziții publice cu o valoare mai mare de 5.000 euro și a execuției acestora, cu o actualizare trimestrială. | Numer de informații/contracte publicate/Pagina de internet actualizată periodic | Înșirzări în publicarea documentelor | Secțiune realizată - Pagina de internet a instituției/Documente în domeniul publicate | Permanent | Conducerea instituției, persoanele responsabile desemnate | Nu este cazul. |

Obiectiv 4: Consolidarea integrității la nivelul instituției

| Măsuri | Indicatori de performanță | Riscuri | Surse de verificare | Termen de realizare | Responsabil | Buget |
|--|--|--|---|---------------------|--|--|
| 4.1 Implicarea societății civile în monitorizarea a integrității în procesul de derulare a achizițiilor publice prin utilizarea pacetelor de integritate | Nr. De proceduri de achiziție publică la care s-au încheiat pacte de integritate cu reprezentanți ai societății civile | Resurse umane și financiare insuficiente/Retenția angajaților de a utiliza un astfel de instrument/Nr. redus a reprezentanților societății civile care utilizează instrumentul | Raportare anuale de activitate Pacte de integritate încheiate | Permanent | Conducerea instituției/Responsabilii achizițiilor publice/Coordonator implementare Plan de integritate | Se va estima în funcție de necesarul de resursă umană. |

| | | | | | |
|--|--|---|--|----------|--|
| 4.2 Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului/măsurilor de prevenire a corupției la nivelul instituției | Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a măsurilor preventive anticorupție | Resurse umane insuficiente Lipsa structurilor de audit intern | Raportare de audit Raportare de activitate | la 2 ani | Conducerea instituției, structura de audit intern prin ADI ACSA. |
|--|--|---|--|----------|--|

Primar,

**BREOI MUGUREL
LEONTIN**



Contrasemnează,

**Secretarul general al comunei
HIEPI OPIN**

