



NR. 18372/27.03.2023

**Plan de integritate
pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025
la nivelul Casei Județene de Pensii Dolj
pentru 2023**

Nr. crt.	Descrierea măsurii	Indicatori	Riscuri	Responsabil	Termen	Observații
OBIECTIV GENERAL NR. 1 – CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVELUL CJP Dolj						
Obiectiv specific nr. 1.1. – Implementarea măsurilor de integritate la nivelul CJP Dolj						
1	Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției; Plan de integritate adaptat și aprobat, publicat pe site-ul instituției	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ	anual	Raportul de evaluare se elaborează până la data de 28.02.2024 pentru anul 2023
2	Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/sau control urmare a producerii acestora;	Rapoarte întocmite Nr. de incidente identificate Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control luate	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate; Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ Responsabilul cu	anual	Raportul anual de evaluare a incidentelor de integritate se elaborează până la 31.03 pentru anul anterior (conform prevederilor art. 9, alin. (1) din Anexa 5 la H.G. nr. 599/2018);



				implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate		Rapoartele de analiză a incidentelor de integritate se realizează ori de câte ori este cazul (conform prevederilor art. 7, alin. (2) din Anexa 5 la H.G. nr. 599/2018)
3	Transmiterea contribuțiilor solicitate de Secretariatul Tehnic al SNA și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei;	Participarea la reuniunile platformelor de cooperare; Transmiterea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie, însoțită de anexe complete urmare a colectării integrale a indicatorilor; Participarea la misiunile tematice de evaluare	Transmiterea de date incomplete sau cu întârziere; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ	Ori de câte ori există solicitări din partea ST SNA Ministerul Justiției	
4	Intensificarea utilizării noului portal al SNA pentru creșterea gradului de informare al publicului despre monitorizarea implementării SNA, a noilor tendințe și evoluții în domeniul integrității;	Seturi de date încărcate de MMSS (prin raportare la obligațiile derivate din SNA)	Funcționarea deficitară a portalului Lipsa de acuratețe a datelor încărcate Raportarea neunitară	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ	Anual	
5	Creșterea gradului de conștientizare anticorupție în rândul personalului instituției prin activități de informare și intruire anticorupție	Nr.activități anticorupție; Nr.de personal participant la activitățile de informare și instruire anticorupție	Nealocarea resurselor necesare; Gestionaredeficitară de către consilierii pentru integritate a evidenței	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP	Anual	



		personalului participant la astfel de activități;	DOLJ	
OBIECTIV GENERAL NR. 2 – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR				
6	Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din cadrul MMSS, prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcțiile publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare în sectorul public și asigurarea stabilității funcției publice;	Nr. instituțiilor publice care au realizat evaluarea personalului; Nr. funcționarilor publici evaluați; Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare a evaluărilor realizate; Nr. posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent;	Conducerea CJP Dolj Compartiment Resurse Umane	anual
7	Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii publice;	Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate; Procentul sesizărilor	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP	Permanent



			DOLJ	
	referitoare la incidente de integritate raportat la numărul total de sesizări înregistrate la nivelul instituției; Măsuri luate urmare sesizărilor; Nr. și tip de măsuri de protecție aplicate efectiv cetățenilor	necesare; Necorelarea datelor referitoare la sesizările care s-au aflat pe circuitul de soluționare al mai multor instituții		
8	Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției „mici”, inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, <i>social media</i>);	Nr. de sesizări transmise de cetățeni; Nr. și tip de canale utilizate; Nr. materiale educative diseminate; Nr. de mesaje preventive (postări) publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, etc)	Conducerea CJP DOLJ Compartiment Resurse Umane Consilierul de etică	Anual
9	Reglementarea transparentă a procedurilor de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice;	Nr. proceduri transparentizate privind obținerea cu celeritate sau în regim de urgență a serviciilor publice;	-	Măsură neaplicabilă la nivelul CJP DOLJ



				serviciilor publice;			
		Nr. de măsuri luate în vederea asigurării informării efective privind procedurile de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice;					
		Nr. de servicii publice furnizate urmare procedurilor de obținere cu celeritate sau în regim de urgență					
OBIECTIV GENERAL NR. 3 – CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI							
Obiectiv specific nr. 3.1. – Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective							
10	Asigurarea aplicării efective și unitare a legislației de transpunere a Directivei 2019/1937	Nr. de raportări; Nr. de proceduri interne armonizate/elaborate conform prevederilor legislative;	Nr. de raportări; Nr. de proceduri interne armonizate/elaborate conform prevederilor legislative;	Lipsa interesului personalului /conducerii instituției publice; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ	Annual	
		Nr. și tip de canale de raportare disponibile în cadrul instituțiilor;	Existența unei persoane / compartiment special				



				desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor în interes public;					
				Nr. de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii;					
				Nr. de situații de represalii la locul de muncă;					
				Nr. de plângeri depuse în instanță					
Obiectiv specific nr. 3.2. – Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale									
11	Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul aparatului propriu al MMSS	Nr. recomandări formulate	Gradul implementare a recomandărilor formulate	Structuri de audit consolidate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;	Lipsa cooperării din partea structurilor MMSS	Compartiment Audit Intern	O dată la 2 ani	
OBIECTIV GENERAL NR. 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIILE DE ACTIVITATE									
Obiectiv specific nr. 4.1. – Creșterea integrității și a gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul CJP Dolj, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție									



12	Elaborarea și diseminarea periodică a materialelor privind măsurile preventive anticorupție (conflictul de interese, incompatibilități, declararea averilor, etica, etc.)	Numărul materialelor elaborate și diseminate	Lipsa interesului din partea personalului CJP DOLJ	Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ Consilierul de etică	Anual				
13	Asigurarea participării la programe de creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului propriu și a celui din structurile subordonate: (ex: sesiuni de instruire/ întâlniri/ grupuri de lucru în domenii ca: achiziții publice, etică, consiliere etică, management financiar, resurse umane, transparență, acces la informații de interes public, declararea averilor, conflicte de interese, incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, pantouflage, avertizarea în interes public, IT, etc)	Număr de programe de formare Tipuri de programe de formare accesate Nr. de broșuri, ghiduri, materiale cu caracter informativ diseminat	Resurse insuficiente Grad scăzut de participare	Conducerea instituției Coordonatorul planului de integritate	Permanent				
14	Actualizarea Codului de etică raportat la modificările legislative intervenite; Diseminarea Codului de etică la nivelul CJP Dolj	Cod de etică diseminat Numărul acțiunilor de diseminare	Lipsa interesului din parte personalului CJP DOLJ Lipsa implicării consilierului de etică	Serviciul Juridic Consilierul de etică	Ori de câte ori este cazul Permanent				

Obiectiv specific nr. 4.2 Creșterea transparenței instituționale prin extinderea gradului de disponibilitate a informațiilor de interes public

	Monitorizarea actualizării periodice a informațiilor de interes public pe site-ul CJP Dolj	Numărul acțiunilor de postare/actualizare pe site	Lipsa de implicare a personalului CJP DOLJ	Compartiment Comunicare și Relații publice	Anual
15	Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional	Nr. și tipul de informații de interes public publicate din proprie inițiativă – informații publicate în conformitate cu prevederile art. 5 din Legea nr. 544/2001;	Nealocarea resurselor umane corespunzătoare	Compartiment Comunicare și Relații publice	Anual
16	Nr. de răspunsuri formulate la solicitări de informații de interes public;	Supraîncărcarea sarcini a persoanelor responsabile cu comunicarea informațiilor de interes public	Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile oficiale	Compartiment Resurse Umane	Anual
	Nr. de anunțuri publice privind proiectele de acte normative;	Site nefuncțional	Nerespectarea termenelor privind transparența decizională		
	Numărul de recomandări formulate și gradul de acceptare și preluare a recomandărilor formulate de reprezentanții ai societății civile cu privire la proiectele de acte normative supuse consultării publice;				



	administrativ din cadrul MMSS de a identifica riscurile și vulnerabilitățile instituționale, implicat pe cele ce vizează aspecte de integritate;	Nr. controale realizate; Nr. recomandări implementate;	necesare; Nerealizarea de controale: Neaplicarea recomandărilor formulate	Compartiment Audit Intern Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP DOLJ Consilierul de etică	
--	--	---	---	--	--

DIRECTOR EXECUTIV,
DANIELA GABRIELA LICU

