



NR.9238/14.02.2024

**Plan de integritate
pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025
la nivelul Casei Județene de Pensii Dolj
pentru 2024**

| Nr. crt. | Descrierea măsurii | Indicatori | Riscuri | Responsabil | Termen | Observatii |
|---|---|--|--|---|--------|--|
| 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 28.02 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 anexele completate urmare a colectării integrale a indicatorilor; Participarea la misiunile tematiche 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 | Annual | - |
| 5 | Creșterea gradului de conștientizare anticorupție în rândul personalului instituției prin activități de informare și instruire anticorupție | Nr.activități anticorupție; Nr.de personal participant la activitățile de informare și instruire anticorupție | Nealocarea resurselor umane necesare; Gestionaredeficitară de către consilierii pentru integritate a evidenței | Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP | Annual | |



OBIECTIV GENERAL NR. 2 – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR

| | | personalului participant la astfel de activități: | DOLJ | | |
|----------|---|--|--|--|------------|
| 6 | Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din cadrul MMSS, prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea nimirilor 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; Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție; | Evaluarea formală a funcționarilor publici Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | 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 | Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție; Nealocarea resurselor umane și financiare | Grupul de lucru pentru prevenirea corupției la nivelul CJP | Permanent |



| | | | | | | |
|---|--|---|---|---|-------|---|
| | | referitoare la incidente de integritate raportat la numărul total de sesizări înregistrate la nivelul instituției; Măsuri luate urmarea 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 | DOLJ | | |
| 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) | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare; Neimplicarea cetățenilor în demers; Lipsa specialiștilor în domeniul comunicării online | 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; | Nealocarea resurselor umane și financiare necesare; Neutilizarea procedurilor de obținere cu celeritate sau în regim de urgență a | - | - | Măsură neaplicabilă la nivelul CJP DOLJ |



| | | | | | | |
|---|--|--|--|---|--------|--|
| | | Nr. de măsuri luate în vederea asigurării informării efective privind procedurile de obținere cu celeritate (sau în regim de urgență) a serviciilor publice; | 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; | 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 | | | | |



| | | | | | | | |
|---|---|--|----------------------------------|--|---------------------------|-----------------|--|
| | | | | | | | |
| 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. formulare recomandări de implementare a recomandărilor formulate | recomandări 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 | Annual | |
| 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 financiare 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

| | | | | | |
|-----------|--|--|---|--|--------|
| 15 | 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 | Annual |
| 16 | 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; Nr. de răspunsuri formulate la solicitări de informații de interes public; | Nealocarea resurselor umane corespunzătoare Supraîncărcarea cu sarcini a persoanelor responsabile comunicarea informațiilor de interes public Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile oficiale Site nefuncțional | Compartiment Comunicare și Relații publice Compartiment Resurse Umane | Annual |
| | Nr. de anunțuri publice privind proiectele de acte normative; Numărul de recomandări formulate și gradul de acceptare și preluare a recomandărilor formulate de reprezentanți ai societății civile cu privire la proiectele de acte normative supuse consultării publice; | Nerespectarea termenelor privind transparența decizională | | | |



| | | | | | | | | |
|---|--------------------------------------|---|---|------------------------------|---|------------------------|------------|--|
| | | <p>Nr. sancțiunilor dispuse pentru încălcarea obligațiilor de transparență decizională și de asigurare a accesului la informații de interes public prin publicarea acestora din oficiu;</p> <p>Nr. de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către instituții cu privire la aplicarea Legii nr. 52/2003;</p> <p>Nr. de plângeri în instanță privind nerespectarea prevederilor legale de către instituții cu privire la aplicarea Legii nr. 544/2001;</p> <p>Număr de plângeri în instanță soluționate în favoarea societății civile</p> | <p>Neaplicarea sancțiunilor disciplinare pentru nerespectarea obligațiilor legale</p> | <p>Serviciul Juridic</p> | | | | |
| OBIECTIV GENERAL NR. 5 – CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE | | | | | | | | |
| Obiectivul specific 5.4. - Întărirea rolului de coordonare metodologică în domeniul controlului administrativ desfășurat la nivelul instituțiilor aflate în subordinea/sub autoritatea/în coordonarea MMSS | | | | | | | | |
| 17 | Consolidarea structurilor de control | capacității de control | Resurse suplimentare alocate; | umane | Nealocarea umane și resurselor financiare | Conducerea Instituției | 31.12.2024 | |



MINISTERUL MUNCII
ȘI SOLIDARITĂȚII SOCIALE



CASA NAȚIONALĂ DE PENSII PUBLICE
CASA JUDEȚEANĂ DE PENSII DOLJ

| | | | | | |
|--|---|---|--|--|--|
| administrativ din cadrul MMSS de a identifica riscurile și vulnerabilitățile instituționale, implicat pe cele ce vizează aspecte de integritate; | Nr. contracte 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

