



Nr. 5404/12.04.2023

## DECLARAȚIE

### privind asumarea agendei de integritate organizațională a Direcției de Asistență Socială

*Având în vedere adoptarea de către Guvernul României a Strategiei Naționale Anticorupție 2021- 2025 și a documentelor aferente acesteia prin Hotărârea nr. 1269 / 2021 ,*

#### *Directorul general în calitate sa de reprezentant al instituției,*

*Asumând valorile fundamentale și principiile promovate de Strategia Națională Anticorupție pe perioada 2021- 2025,*

*Recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025 precum și a mecanismului de monitorizare a acesteia,*

#### **ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE, prin care:**

- Aderă la valorile, principiile, obiectivele, măsurile și termenele prevăzute de SNA 2021-2025;
- Se angajează să ia toate măsurile să nu se: promită, dea și să se ia mită direct sau prin interpuși în orice formă, inclusiv comisioane sau părți din plata unui contract public;
- Interzice exercitarea abuzivă a atribuțiilor funcției la toate nivelurile ierarhice cu scopul de a aduce un beneficiu sau un prejudiciu pentru personalul propriu, orice cetățean, entitate sau parte interesantă;
- Apără și promovează interesul public mai presus de orice alt interes, în acord cu respectarea principiului transparenței decizionale și accesului neîngrădit la informațiile de interes public în relațiile cu cetățenii, entitățile publice și private și toate părțile interesate;
- Depune toate diligențele pentru a asigura imparțialitatea în raport cu interesele părților interesate și să se ia toate măsurile ca în cadrul instituției să nu se săvârșească trafic și cumpărare de influență;
- Condamnă corupția în toate formele în care se manifestă și conflictul de interese ca fiind fenomene ce afectează obiectivele instituției și încrederea în instituție;
- Adoptă împreună cu reprezentanții instituției toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități;
- Se angajează să trateze în mod adecvat riscurile de corupție;
- Încurajează orice persoană de bună credință să semnaleze cu toată încrederea suspiciunile rezonabile de încălcare a legii, beneficiind de toate drepturile care decurg din legislația din domeniu, asigurând că aceasta nu este supusă represaliilor, discriminării sau acțiunilor disciplinare.

Prezenta politică anticorupție se aplică în cadrul instituției, respectiv tuturor compartimentelor, activităților/ proceselor, tuturor salariaților și părților care acționează în numele și/ sau în contul și/ sau în interesul instituției.

**Director executiv,  
Rosian Lidia Coșmina**



Plan de integritate al Direcției de Asistență Socială

Obiectiv 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivel organizațional

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	Declarația de aderare; Declarație distribuită.	Adoptarea unei declarații neadaptate conținutului instituțional. Nivel scăzut de implicare al angajaților.	Document aprobat, Publicat pe pagina web a instituției.		Director executiv	Nu este cazul.
1.2 Desemnarea coordonatorului și a unei echipe responsabile pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021 – 2025	Dispoziția pentru desemnare,	Infăzțieri în desemnarea/ reactualizarea componentei grupului de lucru.	Document aprobat, Lista de distribuție.		Director executiv	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. Nivel scăzut de implicare a angajaților.	Plan inițial transmis către angajați. Propuneri primite de la angajați.		Director executiv, Coordonator/echipa pentru implementarea Planului de integritate.	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 și diseminat (e-mail, circulară, ședință etc), Nr. de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate, Modalitatea de informare a acestora (ex: Ședințe, e-mail, circulară etc), Plan de integritate publicat pe site.	Nedistribuția planului.	Plan de integritate aprobat, Minută/ circulară/ e-mail/ lista de luare la cunoștință.		Director executiv Coordonator / echipa pentru implementarea Planului de integritate.	Nu este cazul.
1.5 Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției pe baza metodologiei elaborată de către MDRAPFE	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.	Semestrul II 2023	Coordonator / echipa pentru implementarea Planului de integritate.	Nu este cazul.
1.6 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.	Permanent	Director executiv, Coordonator / echipa pentru implementarea Planului de integritate.	În funcție de măsurile remediere identificate.
1.7 Evaluarea anuală amodului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitate nou identificate	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției. Plan adaptat și publicat pe site-ul instituției dacă este cazul.	Caracter formal al evaluării, Neaparticiparea/ neimplikarea angajaților.	Raport de evaluare	Annual	Director executiv, Coordonator / echipa pentru implementarea Planului de integritate.	Nu este cazul.

Aprobat,  
 Director Executiv  
 Lidia Cosmina

1.8 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.	Permanent	Director executiv, Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control intern managerial.	Nu este cazul.
1.9 Aplicarea la nivelul instituției a legislației privind indicatorii anticorupție: declararea averilor, transparența decizională, acces la informații, evitarea situațiilor de conflict 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. avertizări în interes public.	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 disciplină.	Permanent	Compartiment Resurse Umane, Compartiment Achiziții Publice, Comisia de disciplină	Nu este cazul.
1.10 Elaborarea, actualizarea, implementarea codului de conduită la nivelul instituției și a unităților subordonate	Cod conduită disseminat	Caracterul formal al demersului, Grad scăzut de participare/ implicare a angajaților în procesul de elaborare/ actualizare a documentului.	Lista de luare la cunoștință a prevederilor codului de conduită.	Permanent	Director executiv/ Consilier de etică	Nu este cazul.
1.11 Implicarea activă a consilierilor de etică în activități de consiliere a personalului instituției	Nr. ședințe de consiliere, Nr. activități de informare a personalului din cadrul instituției cu privire la normele de etică și normele de conduită, Nr. funcționari publici care au solicitat consiliere etică, Nr. spețe care au constituit obiectul consilierii etice, Nr. rapoartări cu privire la respectarea normelor de conduită, Nr. instruirii la care a participat consilierul de etică în vederea îmbunătățirii activității în domeniu.	Reticiență/ lipsa de informare a personalului de a se adresa consilierului de etică, Resurse financiare insuficiente pentru îndeplinirea activității și asigurarea accesului la pregătire profesională.	Procedura privind consilierea etică elaborată, Raport privind respectarea normelor de conduită.	Permanent	Director executiv, Consilier de etică.	Nu este cazul.
1.12 Implementarea, la nivelul Instituției publice a unui sistem de semnalare a neregularităților și a posibilitelor fapte de corupție	Nr. regulamente interne armonizate cu prevederile legii, Nr. de proceduri elaborate, Nr. avertizări în interes public depuse, Tipuri de fapte asupra cărora s-au făcut avertizări în interes public.	Neînțelegerea conceptului de „avertizare în interes public”, Neimplementarea mecanismului cu privire la protecția avertizorilor de integritate, Lipsa de încredere a personalului/ cetățenilor cu privire la protejarea identității celui care semnalează nelegui.	Cutie poștală, Adresa e-mail, Registrul de sesizări.	Permanent	Director executiv, Șefii de servicii / birouri.	Nu este cazul.
1.13 Sporirea instrumentelor/ mecanismelor de control în organizarea examenelor de ocupare a posturilor vacante / concursurilor de promovare	Procedura internă elaborată și aprobată, Procedura 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.	Procedura operațională, Dosarele examenelor de ocupare a posturilor vacante / concursurilor de promovare, Nr. contestații respinse/ soluționate favorabil.	Permanent	Compartiment Resurse Umane, Comisie concurs.	Nu este cazul.
1.14 Introlarea la soluțiile existente de tip e-administrare ca	Nr. de soluții accesate	Lipsa infrastructurii tehnice și a personalului specializat	Pagina internet a instituției, Platforme.	Permanent	Director executiv, Persoane desemnate.	Nu este cazul.

platforme de accesare a informațiilor și serviciilor publice de către cetățeni		Sistem informatic neperformant Acces limitat la internet				
<b>Obiectiv 2: Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor</b>						
	<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabil</b>
	2.1 Asigurarea participării la programe/cursuri de perfecționare/creștere a gradului de conștientizare și a nivelului de educație anticorupție a personalului propriu și a celui din structurile subordonate.	Nr. programe/cursuri accesate, Nr. participanți, Nr. certificate de participare.	Resurse financiare insuficiente, Grad scăzut de participare.	Plan anual de perfecționare profesională, Liste de prezență, Certificate de participare/ absolvire.	Permanent	Director executiv, Compartiment Resurse Umane.
	2.2 Asigurarea diseminării de informații privind riscurile și consecințele faptelor de corupție sau a incidentelor de integritate. Punerea la dispoziția angajaților a unor 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 Legis.	Permanent	Consilier de etică.
	2.3 Punerea la dispoziția publicului a unor modalități de evaluare a gradului de satisfacție a clienților cu privire la calitatea serviciilor oferite	Procedura de evaluare a gradului de satisfacție a clienților, Nr. chestionare aplicate.	Resurse umane și financiare insuficiente.	Registrul de sesizări, Chestionare, Centralizator chestionare de evaluare a gradului de satisfacție.	Permanent	Persoanele desemnate în procedurile operaționale,
<b>Obiectiv 3: Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local</b>						
	<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabil</b>
	3.1 Asigurarea funcționalității site-ului instituției, publicarea și actualizarea periodică a informațiilor publice destinate cetățenilor	Număr de informații publicate, Număr de structuri care încarcă și transmit informații pentru publicitate pe website.	Resursa financiară insuficientă, Personal neinstruit, Cetățeni neinteresați	Pagina de internet a instituției E-mail-uri	Permanent	Relații publice și programe sociale
	3.2 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 instituției	Furnizarea cu întârziere a informațiilor solicitate de către cetățeni, Furnizarea de date inexacte sau incomplete	Pagina de internet a instituției, Raportul anual de activitate al instituției, Raportare de evaluare a implementării Legii nr. 544/2001	Permanent	Responsabili desemnați pentru aplicarea Legii nr.544/2001.
	3.3 Publicarea procedurilor de Achiziție publică pe pagina de internet a instituției	Număr de documente în domeniul publicat, Pagina de internet actualizată periodic	Întârzieri în publicarea documentelor	Pagina de internet a instituției, Documente în domeniul publicat.	Permanent	Compartiment Achiziții Publice
	3.4 Organizarea de întâlniri/dezbateri/ consultări cu reprezentanții comunității locale/cetățenii cu privire la prioritățile comunității	Consiliu consultativ constituit, Nr. întâlniri organizate	Nealocarea resurselor necesare, Lipsa interesului pentru dialogul cu reprezentanții comunității locale/cetățenii.	H.C.L. de constituire a consiliului consultativ, Procesele verbale ale sedințelor	Permanent	Director executiv
						Nu este cazul.
						Nu este cazul.
						Nu este cazul.

3.5 Publicarea pe pagina de internet a instituției/ presa locală a anunțurilor privind examenele de recrutare	Număr de anunțuri publicate.	Întârzieri în publicarea documentelor.	Anunțuri, Adrese, Pagina de internet a instituției.	Permanent.	Compartiment Resurse Umane.	Bugetul D.A.S.
<b>Obiectiv 4: Consolidarea mecanismelor de control administrativ</b>						
<b>Măsuri</b>	<b>Indicatori de performanță</b>	<b>Riscuri</b>	<b>Surse de verificare</b>	<b>Termen de realizare</b>	<b>Responsabil</b>	<b>Buget</b>
4.1 Consolidarea autonomiei operaționale a structurilor de control intern și audit și constientizarea factorilor de decizie de la nivelul instituțiilor implicate cu privire la rolul sistemelor de control intern/managerial	Nr. de angajați raportat la volumul de activitate, Resurse materiale alocate, Nr. de recomandări formulate/ implementate.	Resurse umane și financiare insuficiente.	Raportare anuale de activitate.	Permanent	Director executiv, Comisia de monitorizare, coordonare și îndrumare metodologică a dezvoltării sistemului de control intern managerial.	Se va estima în funcție de necesarul de resursa umană.
4.2 Aplicarea de sancțiuni disciplinare cu caracter disuasiv pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupției la nivelul tuturor angajaților	Nr. de sesizări primite, Nr. sesizări soluționate/în curs de soluționare, Nr. și tipul de sancțiuni dispuse, Nr. de decizii ale comisiei de disciplină anulate sau modificate în instanță, 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 disciplina.	Permanent	Director executiv, Comisia de disciplină.	Nu este cazul.

Coordonator implementare Plan de integritate:

Echipa de implementare:

