



STRATEGIA NAȚIONALĂ ANTICORUPȚIE 2016-2020

Comitetul de elaborare și implementare SNA
30 martie 2017



PLAN DE INTEGRITATE - SC COMPANIA DE APĂ ORADEA SA

Nr. crt.	Obiectiv specific	Acțiuni/Măsur	Indicatori	Riscuri	Resurse	Termen	Responsabil	Sursa de verificare
Obiectiv general 1: DEZVOLTAREA UNEI CULTURI A TRANSPARENȚEI PENTRU O GUVERNARE DESCHISĂ								
1.1	Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale	Sporirea gradului de disponibilitate a datelor publice puse la dispoziție de CAO	*gradul de publicare (număr categorii de informații publicate/ număr categorii prevăzute de Legea nr. 544/2001); *rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/ număr de solicitări); *număr de sancțiuni dispuse pt încălcarea obligațiilor de transparență	*lipsa informațiilor	resurse umane	din anul 2017	coordonator plan integritate; șef Comp. Comunicare	www.apaoradea.ro
		Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional	*numărul și tipul de informații de interes public publicate; *rata de răspuns la solicitări de informații (număr de răspunsuri/ număr de solicitări); *sancțiuni dispuse pt încălcarea obligațiilor de asigurare a accesului la informații de interes	*furnizarea cu întârziere a informațiilor; *posibile erori de comunicare	resurse umane	permanent	coordonator plan integritate; șef Comp. Comunicare	www.apaoradea.ro
1.2	Creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor publice	Consolidarea transparenței bugetare prin creșterea numărului de informații, rapoarte și bugete publicate	*bugetul aprobat; *rapoarte financiar-contabile publicate	furnizarea cu întârziere a informațiilor	resurse umane	anual	consilieri	www.apaoradea.ro
		Publicarea stadiului de impelmentare pentru proiectele de investiții publice prin evidențierea stadiului de realizare a indicatorilor tehnico economici	raport de activitate publicat anual	furnizarea cu întârziere a informațiilor				

Obiectiv general 2: CREȘTEREA INTEGRITĂȚII INSTITUȚIONALE PRIN INCLUDEREA MĂSURILOR DE PREVENIRE A CORUPȚIEI ÎN PLANURILE MANAGERIALE ȘI EVALUAREA PERIODICĂ CA PARTE INTEGRANTĂ A PERFORMANȚEI ADMINISTRATIVE

2.1	Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale	Auditarea internă, la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției	*număr recomandări formulate; *grad de implementare a recomandărilor	resurse umane insuficiente	resurse umane	din 2018	Comp. API	Rapoarte de audit
		Dezvoltarea unui mecanism de evaluare ex-post a incidentelor de integritate și promovarea măsurilor preventive	lista incidente de integritate	absența informațiilor cu privire la incidentele de integritate	în limita BVC	din 2018	coordonator plan integritate	
		Publicarea listei incidentelor de integritate și a măsurilor de remediere, alături de rezultatele evaluării SCIM	evaluare SCIM publică	absența evaluării implementării standardelor SCIM	resurse umane		Comisia CIM	www.apaoradea.ro
		Stabilirea de ținte de management pentru funcțiile de conducere privind gradul de conformitate administrativă și de implementare a standardelor legale de integritate și aplicarea de măsuri corective	*număr ținte de management stabilite; *numărul și tipul de măsuri manageriale corective aplicate	lipsa de interes din partea funcțiilor de conducere	resurse umane	la întocmirea planului de management	management CAO	www.apaoradea.ro
2.2	Creșterea eficienței măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative cu privire la consilierul de etică, protecția avertizorului în interes public și interdicțiile post-angajare	Desemnarea consilierului de etica la nivelul CAO	decizie managerială	lipsa numirii consilierului de etica prin decizie managerială	resurse umane	.2017	management CAO	Comp. RU CAO
		Creșterea rolului consilierului de etica	gradul de cunoaștere a CE de către angajați	lipsa de interes din partea funcțiilor de conducere	resurse umane	permanent	șefi structuri CAO CE	documentația de etică (CCE)

Obiectiv general 3: CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII, REDUCEREA VULNERABILITĂȚILOR ȘI A RISCURILOR DE CORUPȚIE ÎN SECTOARE ȘI DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE

3.1	Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul achizițiilor publice	Asigurarea climatului necesar derulării procedurilor de achiziții publice, conform prevederilor legale	Contracte de achiziții	deficiențe de comunicare între compartimentele funcționale cu impact în stabilirea necesarului de achiziții publice	nu necesită resurse financiare suplimentare	anual, permanent	șef Comp. Achiziții Publice; șef Comp. Tehnic, șefi structuri	Program anual de achiziții publice
		Dezvoltarea unei baze de date accesibile publicului privind ofertanții care nu au executat corespunzător contractele atribuite în cadrul procedurilor AP	lista societăți	neîntocmire listă/ neactualizare	resurse umane	permanent	șef Comp. AP	www.apaoradea.ro

		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	* număr modificări (pret, durată, obiect) la nivel de contract *număr redus de contracte în care prețul final se majorează raportat la valoarea contractului atribuit	nepublicarea în SEAP a tuturor actelor adiționale aferente modificărilor contractuale	resurse umane	permanent	șef Comp. Achiziții Publice; resp. achiziție	SEAP
		Participarea periodică la cursuri de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici în materie de achiziții publice	număr persoane instruite AP	*neidentificarea corespunzătoare a necesarului de instruire; *resurse financiare insuficiente	în limita BVC	conf. Plan instruire	DG; șef Comp. Achiziții Publice	Plan anual de instruire; Certificate de participare
		Publicarea modificărilor relațiilor contractuale din SEAP și SICAP	baza de date AP actualizată trimestrial, completată cu informații financiare și tehnice (min. grafic de implementare)	lipsa actualizării bazei de date	resurse umane	trimestrial	șef Comp. AP	SEAP

Obiectiv general 4: CREȘTEREA GRADULUI DE CUNOAȘTERE ȘI ÎNȚELEGERE A STANDARDELOR DE INTEGRITATE DE CĂTRE ANGAJAȚI ȘI BENEFICIARIII SERVICIILOR PUBLICE

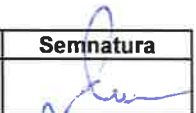
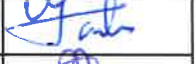
4.1	Creșterea gradului de educație anticorupție a personalului societății	Participarea la cursuri de formare profesională în materie de etică și integritate	număr persoane instruite	*ofertă de instruire în domeniu limitată *resurse financiare insuficiente	în limita BVC	conf. Plan instruire și a ofertei de instruire	management CAO; șef Comp. RU	Plan anual de instruire; Certificate de participare
-----	---	--	--------------------------	--	---------------	--	------------------------------	---

Obiectiv general 5: CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE

5.1	Dinamizarea activității de prevenție, conștientizare și educație a persoanelor care au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese	Identificarea în conformitate cu cerințele legale a personalului care are obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese	declarații de avere și de interese publice	*identificarea lacunară a personalului vizat *lipsa de transparență privind declarațiile de avere și de interese	resurse umane	permanent	șef Comp. Juridic șef Comp. RU	www.apaoradea.ro
5.2	Consolidarea mecanismelor de control administrativ	Consolidarea autonomiei operaționalelor structurilor de control și alocarea resurselor necesare	grad de implementare a măsurilor formulate	lipsa de interes în implementarea recomandărilor	resurse umane	permanent	Audit intern/ Control intern CFG, CFP	Raport audit; Raport SCIM; Raport CFG

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, AFLATE SUB AUTORITATE, PRECUM ȘI A ÎNTREPRINDERILOR PUBLICE

6.1	Consolidarea integrității instituționale prin planuri dezvoltate pe baza analizei de risc și a standardelor de control	Adoptarea declarației de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare al SNA	declarația de aderare	nerespectarea termenelor legale	resurse umane	.2017	management CAO, coordonator plan integritate	www.apaoradea.ro
		Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate	modalitate de informare/consultare (ședință)	*caracter formal al consultării; *neimplicarea majorității angajaților	resurse umane	.2017	coordonator plan integritate	minuta
		Identificarea riscurilor și vulnerabilităților specifice societății	inventariere riscuri/vulnerabilități	*personal insuficient instruit pt. aplicarea metodologiei *caracter formal al demersului	resurse umane	.decembrie 2017	EGR, CCIM, coordonator plan integritate	Registru riscuri
		Identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice societății și de implementare a standardelor cim	măsuri de control riscuri/ vulnerabilități; măsuri cim	caracter formal al demersului	resurse umane	.decembrie 2017	EGR, CCIM, coordonator plan integritate	Registru riscuri; Program dezvoltare SCIM
		Aprobarea și difuzarea Planului de integritate și a Declarației de aderare	Declarație de aderare; Plan de integritate	lipsa documentelor aprobate	resurse umane	.2017	management CAO, coordonator plan integritate	decizie managerială SNA; publicare declarație/plan

Comitetul SNA	Nume/Prenume	Funcție	Semnatura
	ec. MUREȘAN Ovidiu	director Direcție Comercială	
	ing. GOTIȘ Laura	Comp. Audit Public Intern	
	ing. TIUTIN Mariana	consilier tehnic	
	jr. CORNEA Otilia	șef Comp. Juridic	