



INSPECȚIA MUNCII

INSPECTORATUL TERITORIAL DE MUNCĂ BACĂU

Anexa nr.1 la Decizia nr. 82 din 22.04.2024

Plan de integritate actualizat pentru anul 2024 privind implementarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025

la nivelul Inspectoratului Teritorial de Muncă Bacău

| Nr. crt. | Descrierea măsurii | Indicatori | Riscuri | Responsabil | Termen | Observații |
|--|--|---|---|-------------------------------------|------------|--|
| OBIECTIV GENERAL NR. 1 - CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVELUL INSTITUȚIEI | | | | | | |
| Obiectiv specific nr. 1.1 - Implementarea măsurilor de integritate la nivelul Inspectoratului Teritorial de Muncă Bacău | | | | | | |
| 1 | Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională | Declarație adoptată; Declarație distribuită | Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional; Nivel scăzut de implicare al angajaților | Conducătorul instituției; GL | 30.06.2024 | Măsură îndeplinită la data aprobării Planului. Declarația va fi asumată de către conducătorul instituției ori de câte ori intervin modificări în structura de personal de la nivelul conducerii instituției. |
| 2 | Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, urmare a consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018 | Plan de integritate adoptat; Persoane desemnate pentru monitorizarea implementării planului de integritate | Nivel scăzut de implicare al angajaților; Caracter exclusiv formal al consultării; Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | Conducătorul instituției; GL | 30.06.2024 | - |
| 3 | Evaluarea anuală a modului de implementare a planului | Raport de evaluare întocmit și | Caracter formal al demersului în absența | Conducătorul | 30.06.2024 | Raportul de evaluare se elaborează până la data de |

INSPECTORATUL DE MUNCĂ BACĂU

| | | | | | | |
|---|---|--|--|---|------------|--|
| | și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute | publicat pe site-ul instituției; Plan publicat pe site-ul instituției | aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor | instituției; GL | | 30.06.2024 pentru anul 2023 |
| 4 | Identificarea, analizarea, evaluarea și monitorizarea riscurilor de corupție, precum și stabilirea și implementarea măsurilor de prevenire și control al acestora, conform HG nr.599/2018 | Registrul riscurilor de corupție completat; Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate; Nr de măsuri de intervenție; Formarea profesională a membrilor GL pentru aplicarea efectivă a metodologiei de evaluare a riscurilor | Caracter formal al demersului, în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor | Conducătorul instituției; GL | 30.06.2024 | |
| 5 | 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 | Responsabilul cu implementarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate GL | 30.03.2024 | Raportul anual de evaluare a incidentelor de integritate se elaborează până la 31.03.2024 pentru anul anterior (conform prevederilor art. 9, alin. (1) din Anexa 5 la H.G. nr. 599/2018); 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) |

OBIECTIV GENERAL NR. 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--|------------|---|
| 6 | Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din cadrul ITM, 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; | <p>Nr. Compartimente care au realizat evaluarea personalului;</p> <p>Nr. funcționarilor publici evaluați;</p> <p>Nr. și tipul măsurilor dispuse urmare a evaluărilor realizate;</p> <p>Nr. posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent;</p> <p>Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent prin raportare la numărul total al posturilor de conducere din instituție;</p> <p>Nr. și tip de măsuri luate în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare</p> | <p>Evaluarea formală a funcționarilor publici;</p> <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare</p> | Conducerea instituției CRU | 31.12.2024 | - |
| 7 | Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii publice; | <p>Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate;</p> <p>Procentul sesizărilor referitoare la incidente de integritate raportat la</p> | <p>Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție;</p> <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;</p> | Comisia de soluționare a avertizărilor în interes public | Permanent | - |

INSPECTORATUL DE MUNCĂ BACĂU

| | | | | | | |
|--|--|--|--|---|------------|---|
| | | <p>numărul total de sesizări înregistrate la nivelul instituției;</p> <p>Măsuri luate urmare sesizărilor;</p> <p>Nr. și tip de măsuri de protecție aplicate efectiv cetățenilor</p> | <p>Necorelarea datelor referitoare la sesizările care s-au aflat pe circuitul de soluționare al mai multor instituții</p> | | | |
| 8 | <p>Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției „mici”, inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, <i>social media</i>);</p> | <p>Nr. de sesizări transmise de cetățeni;</p> <p>Nr. și tip de canale utilizate;</p> <p>Nr. materiale educative diseminate;</p> <p>Nr. de mesaje preventive (postări) publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube, etc)</p> | <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;</p> <p>Neimplicarea cetățenilor în demers;</p> <p>Lipsa specialiștilor în domeniul comunicării online</p> | <p>Conducerea instituției</p> <p>CCRP</p> <p>SERUAI</p> <p>GL</p> | 31.12.2024 | - |
| 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 remediarea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective | | | | | | |
| 9 | <p>Asigurarea aplicării efective și unitare a legislației de transpunere</p> | <p>Nr. de raportări;</p> <p>Nr. de proceduri interne armonizate și elaborate</p> | <p>Lipsa interesului personalului /conducerii instituției publice;</p> | <p>Conducerea instituției</p> <p>Comisia de control</p> | 31.12.2024 | - |

INSPECTORATUL DE MUNCĂ BACĂU

| | | | | | | |
|---|--|--|--|--------------|-----------------|---|
| | a Directivei 2019/1937 | <p>conform prevederilor legislative;</p> <p>Nr. și tip de canale de raportare disponibile în cadrul instituțiilor;</p> <p>Existența unei persoane special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor în interes public;</p> <p>Nr. de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii;</p> <p>Nr. de situații de represalii la locul de muncă;</p> <p>Nr. de plângeri depuse în instanță</p> | <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;</p> | intern GL | | |
| 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 | | | | | | |
| 10 | Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul aparatului propriu al ITM Bacău | <p>Nr. recomandări formulate;</p> <p>Gradul de implementare a recomandărilor formulate;</p> | <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;</p> <p>Lipsa cooperării din partea structurilor instituției</p> | CAPI | O dată la 2 ani | - |

| | | | | | | |
|--|---|---|--|---|------------|---|
| OBIECTIV GENERAL NR. 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIILE DE ACTIVITATE ALE INSTITUȚIEI | | | | | | |
| Obiectiv specific nr. 4.1. - Creșterea integrității și a gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul ITM Bacău , reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție | | | | | | |
| 14 | 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 instituției | CRU | 31.12.2024 | - |
| 15 | 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, | 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; CRU Coordonatorul planului de integritate | Permanent | - |

INSPECTORATUL DE MUNCĂ BACĂU

| | | | | | | |
|---|---|--|---|--------------------------------|--|---|
| | incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, pantouflage, avertizarea în interes public, IT, etc) | | | | | |
| 16 | Diseminarea Codului de etică la nivelul ITM Bacău | Cod de etică diseminat; Numărul acțiunilor de diseminare | Lipsa interesului din partea personalului instituției ; Lipsa implicării consilierului de etică | Consilierul de etică | Ori de câte ori intervenții modificări | - |
| Obiectiv specific nr. 4.2 Creșterea transparenței instituționale prin extinderea gradului de disponibilitate a informațiilor de interes public | | | | | | |
| 17 | Monitorizarea actualizării periodice a informațiilor de interes public pe site-ul instituției | Numărul acțiunilor de postare/actualizare pe site | Lipsa de implicare a personalului instituției | Conducătorul instituției GL | 31.12.2024 | - |
| 18 | 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 cu comunicarea informațiilor de interes public; Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile | CCRP | 31.12.2024 | - |

| | | | | | | |
|--|--|---|---|------|--|--|
| | | <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 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>oficiale;</p> <p>Site nefuncțional</p> <p>Neaplicarea sancțiunilor disciplinare pentru nerespectarea obligațiilor legale</p> | CLCA | | |
|--|--|---|---|------|--|--|

Șef Grup de lucru SNA

Întocmit,