



ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
MUNICIPIUL CONSTANȚA
PRIMAR

DISPOZIȚIA

privind aprobarea Planului de integritate al Primăriei municipiului
Constanța pentru perioada 2021-2025

Vergil Chițac, primarul municipiului Constanța;

Având în vedere:

- Declarația Primarului municipiului Constanța privind asumarea agendei de integritate organizațională în coordonatele Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 adoptată prin Dispoziția de primar nr. 610/24.02.2022;
- Dispoziția de primar nr. 795/10.03.2022 privind constituirea grupului de lucru care va elabora și pune în aplicare Planul de integritate al Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2022 la nivelul municipiului Constanța;
- Referatul de aprobare întocmit de către grupul de lucru pentru integritate înregistrat sub nr. *2025* din data de *28.06.2022*

În conformitate cu prevederile:

- art. 6 alin. (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia;

În temeiul prevederilor art. 196 alin. (1) lit. b) din OUG nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;

DISPUN:

Art.1. Se aprobă Planul de Integritate al Primăriei municipiului Constanța privind implementarea Strategiei naționale anticorupție pentru perioada 2021-2025 prevăzut în anexa care face parte integrantă din prezenta dispoziție

Art.2. Prezenta dispoziție se va comunica de către Serviciul secretariat, relații consiliul local și administrație publică șefilor compartimentelor din cadrul aparatului de specialitate al Primarului municipiului Constanța în vederea aducerii la îndeplinire și Instituției prefectului - județul Constanța, spre știință.

PRIMAR
Vergil CHITAC

Contrasemneaza,
Secretar General,
Viorela Mirabela CALIN

Nr. 2605 Data: 18.07. 2022



ROMÂNIA
JUDEȚUL CONSTANȚA
PRIMĂRIA MUNICIPIULUI CONSTANȚA
COMISIA DE LUCRU PENTRU INTEGRITATE
Nr. 133795 /28.06.2022

F02 – PS08



Referat de aprobare pentru

Dispoziția
privind aprobarea Planului de integritate al Primăriei
municipiului Constanța pentru perioada 2021-2025

Prin Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 a fost adoptată Strategia Națională Anticorupție (SNA) 2021-2025, document ce menține abordarea strategiei precedente (SNA 2016-2020) cu privire la implementare și monitorizare, propunându-și totodată să îmbunătățească aspectele care nu au funcționat.

Beneficiul major al acestei strategii este accentul pus pe implementarea standardelor de integritate. SNA 2021-2025 păstrează premisa asumării de către instituțiile și autoritățile publice, următoarelor valori fundamentale: voință politică, integritate, prioritatea interesului public, transparența. Scopul strategiei este promovarea integrității, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției în România. Documentul are un caracter multidisciplinar și este adresat tuturor instituțiilor publice reprezentând puterea executivă, legislativă și judecătorească, autorităților publice locale, mediului de afaceri și societății civile.

Ministerul Dezvoltării, Lucrărilor Publice și Administrației prin adresa nr. 861/11.01.2022 ne transmite o serie de măsuri care trebuie luate pentru demararea implementării SNA 2021-2025. Una dintre aceste măsuri privește elaborarea Planului de Integritate al instituției, care așa cum se



comunică de către minister, urmează să fie aprobat prin ordin sau decizie a șefului instituției.

Planul de Integritate al Primăriei municipiului Constanța privind implementarea Strategiei naționale anticorupție pentru perioada 2021-2025 a fost întocmit după consultarea structurilor din aparatul de specialitate al primarului municipiului Constanța, de către membrii grupului de lucru pentru integritate în vederea implementării Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 la nivelul primăriei municipiului Constanța numiți prin Dispoziția de primar nr.795/10.03.2022.

Având în vedere cele prezentate mai sus, propunem spre aprobarea prin dispoziție a Planul de Integritate al Primăriei municipiului Constanța privind implementarea Strategiei naționale anticorupție pentru perioada 2021-2025, conform anexei.

Grupul de lucru pentru integritate,

Florin-Daniel Cocargeanu -viceprimar;

Alina -Alexandra Cîrîc - consilier SSRCLAP;

Valentin Jalbă – consilier cabinet viceprimar;

Cristina -Violeta Bănașu – inspector Serviciul Registratura Electronica si Management Documente;

Constantin Georgescu – consilier Compartimentul CIM;



Aprob,
Primar
Vergil CHIȚAC

Planul de integritate al Primăriei municipiului Constanța privind implementarea Strategiei naționale anticorupție pentru perioada 2021-2025

<i>Obiectiv 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivelul instituției</i>						
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
1.1 Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție	Nr. de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate	Neidentificarea tuturor riscurilor și vulnerabilităților. Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Rapoarte de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție/Registru riscurilor de corupție (Anexa C)	Permanent	Conducerea instituției. Șefii de compartimente de la toate nivelurile. Angajații care au cunoștință despre săvârșirea unor fapte de corupție în cadrul instituției. Coordonatorul Planului de Integritate/ persoanele desemnate pentru implementarea SNA	Nu este cazul.
1.2 Implementarea măsurilor de prevenire/remediere a materializării riscurilor identificate	Nr. măsuri de remediere adoptate și implementate	Caracterul formal al demersului Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei	Raport privind măsurile de remediere a vulnerabilităților (Anexa C)	Permanent	Conducerea instituției. Șefii de compartimente de la toate nivelurile.	În funcție de măsurile de remediere identificate.
1.3 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către MDLPA	Grad de implementare a planului de integritate Măsuri noi introduse/ revizuite	Caracter formal al evaluării Neparticiparea/ neimplicarea angajaților	Raport de evaluare Bază de date MDLPA	Anual	Conducerea instituției Șefii de compartimente de la toate nivelurile. Coordonatorul Planului de Integritate/ persoanele desemnate pentru implementarea SNA	Nu este cazul.
1.4 Participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a SNA	Rapoarte anuale	Transmiterea de date incomplete sau cu întârziere. Caracterul formal al demersului	Raport anual. PV instruire cu liste de participanți. Minute reuniuni.	Anual	Conducerea instituției Șefii de compartimente de la toate nivelurile (direcții, servicii, birouri,...)	Conform estimărilor privind efortul financiar pentru participare la activitățile de coordonare și monitorizare a SNA

					Coordonatorul Planului de Integritate/ persoanele desemnate pentru implementarea SNA	
1.5 Realizarea pe pagina de internet a instituției a unei secțiuni dedicate domeniului integritate în care vor fi publicate: declarația de aderare, planul de integritate, rapoarte de autoevaluare, alte documente relevante	Secțiune distinctă creată pe website. Număr de materiale publicate	Întârzieri în actualizarea informațiilor. Lipsa personalului specializat.	Pagina web a instituției	Anual	Conducerea instituției Serviciul informatizare. Coordonatorul Planului de Integritate/ persoanele desemnate pentru implementarea SNA	Nu este cazul.
1.6 Elaborarea/ actualizarea/ implementarea codului de etică la nivelul instituției	Cod de etică elaborat, diseminat și implementat	Caracterul formal al demersului. Grad scăzut de participare/implicare a angajaților în procesul de elaborare/ actualizare a documentului	Chestionare de evaluare a gradului de cunoaștere a prevederilor Codului de etică aplicabil	Permanent	Consilierul de etică	Nu este cazul.
1.7 Implicarea activă a consilierului de etică în activități de consiliere a personalului instituției	Nr. ședințe de consiliere. PV/ liste de participare la ședințele de consiliere etică. Nr. de activități de informare a personalului cu privire la aspectele din domeniul eticii.	Reticiența/ lipsa de informare a personalului de a se adresa consilierului de etică. Resurse financiare insuficiente pt. îndeplinirea activității și asigurarea accesului la pregătire profesională	Raport privind respectarea normelor de conduită	Permanent	Consilierul de etică	Nu este cazul.
1.8 Menținerea de sisteme unitare de management al calității (tip ISO 9001:2015)	Instrumente privind managementul calității implementat	Lipsa resurselor financiare și umane	Documentul prin care se acordă recertificarea	2022	Conducerea instituției Compartiment control intern managerial.	Bugetul local
1.9 Sporirea instrumentelor/ mecanismelor de control în organizarea examenelor/ concursurilor de promovare/ recrutare (ex. Înregistrări audio/ video)	Procedură internă implementată. Nr. de situații de încălcare a normelor. Nr. de contestații depuse. Sistem de monitorizare audio/ video funcțional	Nerespectarea procedurii de către personalul desemnat în comisiile de concurs.	Sistem de monitorizare și înregistrare audio/ video. Nr. de contestații respinse/ soluționate favorabil.	Permanent	Conducerea instituției Serviciul resurse umane	Resurse proprii
1.10 Asigurarea participării propriilor angajați la cursuri de formare profesională care să cuprindă domenii precum: etică și integritate, transparență decizională, implementarea și evaluarea stadiului SCIM, standarde de control intern managerial	Număr de angajați care au participat la cursuri de pregătire Număr de teme incluse în programul de formare	Tratarea cu superficialitate a participării la sesiunile de formare profesională	Plan de perfecționare profesională Documente care atestă participarea la cursuri de formare profesională	Permanent	Șefi structuri/Șef serviciu Resurse Umane/angajați	500.000 lei/an

Obiectiv 2: Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor						
Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
2.1 Organizarea de activități de informare și conștientizare a cetățenilor și angajaților cu privire la drepturile cetățenilor în relația cu autoritățile administrației publice (ex. sesiuni de instruire/ întâlniri/ grupuri de lucru în domenii ca: etică, management financiar, acces la informații de interes public, transparență, incompatibilități, avertizarea în interes public, etc.)	Nr. programe derulate/ activități de informare Nr. participanți Nr. module de curs derulate Feedback-ul participanților	Resurse financiare insuficiente Grad scăzut de participare Caracter formal al activităților	Rapoarte de activitate Liste de prezență	Permanent	Conducerea instituției, coordonatorul planului de integritate	Se va estima în funcție de numărul participanților, conținutul programului etc. (se pot utiliza resurse proprii sau finanțări nerambursabile)
2.2 Încurajarea cetățenilor de a sesiza posibile incidente de integritate, utilizând noile instrumente existente (ex. social media).	Nr. sesizări transmise de cetățeni Tip de canale utilizate Nr. mesaje preventive/postări publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Facebook, Instagram, Twitter, Youtube etc)	Nealocarea de resurse umane și financiare Acces limitat la internet și echipamente al cetățenilor din mediul rural sau în vârstă Lipsa personalului din instituție care să gestioneze sesizările primite	Note de informare Mesaje/sesizări transmise pe conturile instituției E-mailuri transmise Liste de difuzare Fișiere publicate pe Intranet	2025	Conducerea instituției. Consilier juridic. Consilier de etică. Personalul desemnat	Nu este cazul
2.3 Digitalizarea serviciilor care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce probabilitatea materializării riscurilor de corupție generate de interacțiunea directă cu angajații instituției	Tipul de servicii digitalizate Nr de utilizatori	Nealocarea resurselor necesare (bugetare și umane) Acces limitat la resurse (ex Internet)	Pagina/Portalul instituției care furnizează serviciul Rapoarte de activitate Feedback cetățeni	2025	Conducerea instituției, Personalul desemnat	Se va estima în funcție de dimensiunea proiectului.
2.4 Reglementarea procedurilor de obținere cu celeritate/în regim de urgență a avizelor/documentelor emise de instituție	Proceduri utilizate	Nealocarea resurselor necesare (bugetare și umane) Reticenta la schimbare a angajaților	Lista de proceduri adoptate	Permanent	Conducerea instituției, Coordonator implementare Plan de Integritate Personalul desemnat	Nu este cazul
2.5 Măsurarea gradului de satisfacție a cetățeanului privind serviciile furnizate	Raport privind gradul de satisfacție a cetățeanului cu privire la serviciile furnizate	Nivel scăzut de implicare în completarea chestionarelor	Chestionare de evaluare distribuite și interpretate	Permanent	Consilierul de etică	Nu este cazul

Obiectiv 3: Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă la nivel local

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
3.1 Aplicarea standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa 4	Informații de interes public publicate conform standardului	Resursă financiară insuficientă Personal neinstruit	Pagina de internet a instituției Solicitări de informații de	Permanent	Conducerea instituției Compartimentul	În funcție de complexitatea site-ului, se pot utiliza surse proprii sau finanțări

la SNA 2021-2025	Număr de structuri care încarcă informații în website		interes public Cetățeni neinteresați. E-mail-uri		informatic/ responsabil informații de interes public	nerambursabile.
3.2 Publicarea contractelor de achiziții publice cu o valoare mai mare de 5.000 euro și a execuției acestora, cu o actualizare trimestrială.	Număr de informații/contracte publicate Pagina de internet actualizată periodic	Întârzieri în publicarea documentelor	Secțiune realizată – Pagina de internet a instituției Documente în domeniu publicate	Permanent	Conducerea instituției, persoanele responsabile desemnate	Nu este cazul.
3.3 Publicarea informațiilor de interes public în format deschis (format editabil care în mod liber pot fi reutilizate și redistribuite de către oricine-ex. formulare)	Nr. de seturi de date publicate în format deschis	Nealocarea resurselor umane și financiare. Lipsa interesului pentru publicarea informațiilor în format deschis.	Pagina web a instituției.	Permanent	Conducerea instituției, persoanele responsabile desemnate	Nu este cazul.
3.4 Alocarea de resurse umane în vederea implementării legilor nr. 544/2001 și 52/2003	Număr de persoane care asigură implementarea legilor nr. 544/2001 și 52/2003	Nealocarea resurselor umane	Statistica furnizată în procesul de autoevaluare	Permanent	Conducerea instituției, persoanele responsabile desemnate	Nu este cazul
3.5 Autoevaluarea periodică a gradului de implementare a măsurilor de transparență instituțională și prevenire a corupției (Anexa 3 la SNA – inventarul măsurilor)	Date și informații colectate pentru toți indicatorii cuprinși în inventar	Inexistența unui mecanism de colectare unitară a datelor	Raport de autoevaluare	Anual	Conducerea instituției Șefii de compartimente de la toate nivelurile (direcții, servicii, birouri,..) Coordonatorul Planului de Integritate/ persoanele desemnate pentru implementarea SNA	Nu este cazul.

Obiectiv 4: Consolidarea integrității la nivelul instituției

Măsuri	Indicatori de performanță	Riscuri	Surse de verificare	Termen de realizare	Responsabil	Buget
4.1 Implicarea societății civile în monitorizare a integrității în procesul de derulare a achizițiilor publice prin utilizarea pactelor de integritate	Nr. de proceduri de achiziție publică la care s-au încheiat pacte de integritate cu reprezentanți ai societății civile	Resurse umane și financiare insuficiente Reticența angajaților de a utiliza un astfel de instrument Nr redus de organizații neguvernamentale care utilizează instrumentul	Rapoarte anuale de activitate Pacte de integritate încheiate	Permanent	Conducerea instituției publice Responsabil structură achiziții publice Coordonator implementare Plan de integritate	Se va estima în funcție de necesarul de resursă umană.
4.2 Introducerea în contractul de management al spitalelor publice unor indicatori de evaluare prin care actele de corupție, incompatibilitățile, abuzurile și conflictele de interese ale personalului din subordine să fie considerate eșecuri de management	Clauza contractuală	Reticența angajaților	Contract încheiat	Permanent	Conducerea instituției publice Coordonator implementare Plan de integritate	
4.3 Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului/ măsurilor de	Nr. recomandări formulate	Resurse umane insuficiente Lipsa structurilor de audit public intern	Rapoarte de audit public Rapoarte de activitate	La 2 ani	Conducerea instituției. Structura de audit	Nu este cazul.

prevenire a corupției la nivelul instituției	Gradul de implementare a măsurilor preventive anticorupție				public intern din cadrul instituției	
4.4 Aplicarea de sancțiuni disciplinare pentru încălcarea standardelor etice și de conduită anticorupție la nivelul tuturor angajaților.	Nr. de sesizări primite. Nr. de 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 sau lipsa acestora.	Decizii ale comisiei de disciplină	Permanent	Conducerea instituției. Comisia de disciplină.	Nu este cazul.
4.5 Actualizarea procedurilor privind emiterea certificatelor/autorizațiilor prin simplificarea circuitului documentelor și reducerea duratei procedurii	Număr de proceduri simplificate Durata procedurii	Întârzieri în actualizarea procedurilor	Proceduri actualizate	Permanent	Șefi de structuri	Nu este cazul
4.6 Luarea măsurilor necesare astfel încât să se evite apariția de iregularități în ceea ce privește procedurile de achiziție.	Număr de sesizări primite cu privire la iregularități în ceea ce privește procedurile de achiziție	Îndeplinirea/stabilirea necorespunzătoare a unor cerințe	Dosarul achiziției Documentele privind derularea contractului	Permanent	Șef Serviciu Achiziții publice/Șefi structuri	Nu este cazul
4.7 Luarea măsurilor legale necesare astfel încât să se prevină depunerea de contestații/acțiuni în instanță cu privire la procedurile de achiziție	Număr de contestații Număr de acțiuni în instanță	Îndeplinirea/stabilirea necorespunzătoare a unor cerințe	Dosarul achiziției Documentele privind derularea contractului	Permanent	Șef Serviciu Achiziții publice/Șefi structuri	Nu este cazul
4.8 Elaborarea documentațiilor tehnice cât mai corect, de către compartimentele de specialitate, astfel încât în timpul execuției contractului să nu existe neconformități.	Număr de documente constatatoare negative	Neasumarea răspundeii pentru întocmirea unui document constatator negativ	Documente constatatoare trimise ANAP	Permanent	Șef Serviciu Achiziții publice/Șefi structuri	Nu este cazul

Avizat

Viceprimar
Florin COCARGEANU

Grup de lucru

1. consilier Jalbă Valentin
2. consilier Cîrîc Alexandra
3. consilier Bănașu Violeta
4. consilier Georgescu Constantin