

S.C. Compania Regională de Apă Bacău S.A.
 Nr. 3073 din 11.03.2019

APROBAT,
 Director General
 NINA CHIPER

PLAN DE INTEGRITATE – S.C. COMPANIA REGIONALĂ DE APĂ S.A. BACĂU

Nr. Crt.	Obiectiv specific	Acțiuni/Măsurii	Indicatori	Riscuri	Resurse	Termen	Responsabil	Surse de verificare
Obiectiv general 1: DEZVOLTAREA UNEI CULTURI A TRANSPARENTEI PENTRU O GUVERNARE DESCHISA								
1.1	Creșterea transparenței instituționale și a proceselor decizionale	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 (nr. de răspunsuri/nr. de solicitări) - sancțiuni dispuse pentru încălcarea obligațiilor de asigurare a accesului la informații de interes public	Furnizarea cu întârziere a informațiilor - posibile erori de comunicare	Resurse umane	permanent	Responsabil L544/2001	www.apabacau.ro
1.2	Creșterea transparenței proceselor de administrare a resurselor publice	Consolidarea transparenței bugetare prin creșterea numărului de informații, rapoarte și bugete publicate	Buget aprobat Rapoarte financiar contabile	Furnizarea cu întârziere a informațiilor	Resurse umane	anual	Director Economic	www.apabacau.ro
		Publicarea stadiului de implementare pentru proiectele de investiții publice prin evidențierea stadiului de realizare a indicatorilor tehnico economici	Raport de activitate publicat anual	Furnizarea cu întârziere a informațiilor	Resurse umane	anual	Director Dezvoltare Programe	www.apabacau.ro
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	2019	Serviciul Audit intern	Rapoarte de audit
		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 S.C. C.R.A.B. S.A.	Serviciul Resurse umane

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 etică la nivelul companiei	Decizie managerială	Lipsa numirii consilierului de etică prin decizie managerială	Resurse umane	2019	Management S.C. C.R.A.B. S.A.	Serviciul managementul resurselor umane
		Creșterea rolului consilierului de etică	Gradul de cunoaștere a codului de etică de către salariați	Lipsa de interes din partea funcțiilor de conducere	Resurse umane	permanent	Șefi compartimente	Serviciul Control și Performanța Organizatională
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 sectoriale	Asigurarea climatului necesar derulării procedurilor de achiziții sectoriale, conform prevederilor legale	Contracte de achiziții	Deficiențe de comunicare între compartimentele funcționale cu impact în stabilirea necesarului de achiziții sectoriale Netransmiterea de către compartimentele funcționale a cerințelor tehnice (caietelor de sarcini/documentelor descriptive) și a informațiilor solicitate prin art. 9 alin. 4 din H.G. nr. 394/2016, cu modificările și completările ulterioare.	Resurse umane	permanent	Serviciul achiziții sectoriale, șefi servicii	Program anual de achiziții sectoriale
		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	Modificările contractelor încheiate se vor publica în SEAP/SICAP conform prevederilor legale în materie de achiziții sectoriale.	Nepublicarea în SEAP a tuturor actelor adiționale aferente modificărilor contractuale	Resurse umane	permanent	Șef serviciu achiziții sectoriale	SEAP
		Participarea periodică la cursuri de formare profesională multidisciplinară pentru promovarea bunelor practici în materie de achiziții sectoriale	Număr persoane instruite - achiziții sectoriale	Neidentificarea corespunzătoare a necesarului de instruire/ Resurse financiare insuficiente	În limita BVC	Conform planului de instruire	Director General, Șef serviciu achiziții sectoriale	Planul anual de instruire Certificate de participare
		Publicarea modificărilor relațiilor contractuale din SEAP și SICAP	Baza de date achiziții sectoriale actualizată trimestrial, completată cu informații financiare și tehnice	Lipsa actualizării bazei de date	Resurse umane	trimestrial	Șef serviciu achiziții sectoriale	SEAP

		Prevenirea conflictelor de interese în domeniul achizițiilor sectoriale	Număr de situații de conflicte de interese semnalate	Necunoașterea situațiilor de conflicte de interese	Resurse umane	permanent	Personalul cu atribuții în domeniul achizițiilor sectoriale	Dosare de achiziții sectoriale
Obiectiv general 4: CREȘTEREA GRADULUI DE CUNOAȘTERE ȘI ÎNȚELEGERE A STANDARDELOR DE INTEGRITATE DE CĂTRE ANGAJAȚI ȘI BENEFICIARII SERVICIILOR PUBLICE								
4.1	Creșterea gradului de educare anticorupție a personalului companiei	Participarea la cursuri de formare profesională în materie de etică și integritate	Număr persoane instruite	Ofertă limitată de instruire în domeniu/ Resurse financiare insuficiente	În limita BVC	Conform planului de instruire și a ofertei de instruire	Serviciul managementul resurselor umane	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	Identificarea lacunară a personalului vizat - lipsa de transparență privind declarațiile de avere și de interese	Resurse umane	permanent	Sef Serviciu managementul resurselor umane	www.apabacau.ro
5.2	Consolidarea mecanismelor de control administrativ	Consolidarea autonomiei operaționale, a 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 AUTOEVALUARE PERIODICĂ LA NIVELUL TUTUROR INSTITUȚIILOR PUBLICE CENTRALE ȘI LOCALE, INCLUSIV A CELOR SUBORDONATE, AFLATE SUB AUTORITATE, PRECUM ȘI A ÎNȚREPRINDERILOR 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	2019	Coordonator plan de integritate	www.apabacau.ro
		Identificarea riscurilor și a vulnerabilităților specifice societății comerciale	Inventarierea riscurilor/vulnerabilităților	Personal insuficient instruit pentru aplicarea metodologiei Caracter formal al demersurilor	Resurse umane	2019	Coordonator plan de integritate	Registrul riscurilor
		Identificarea măsurilor de remediere a vulnerabilităților specifice societății și de implementare a standardelor CIM	Măsuri de control riscuri/vulnerabilități Măsuri CIM	Caracter formal al demersurilor	Resurse umane	2019	Coordonator plan de integritate	Registrul riscurilor Program dezvoltare
		Aprobarea și difuzarea Planului de Integritate și Declarației de aderare	Declarația de aderare Plan de integritate	Lipsa documentelor aprobate	Resurse umane	2019	Coordonator plan de integritate	Decizie managerială SNA Publicare Declarație și Plan

Coordonator implementare plan de integritate
Director Dezvoltare Programe
Popa Raluca

Intocmit,
cons. juridic Stanca Anca Elena