

**Plan de integritate  
pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2021-2025  
la nivelul Inspecției Muncii**

Nr. crt.	Descrierea măsurii	Indicatori	Riscuri	Responsabil	Termen	Observații
<b>OBIECTIV GENERAL NR.1 - CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVELUL APARATULUI PROPRIU AL IM</b>						
<b>Obiectiv specific nr. 1.1 - Implementarea măsurilor de integritate la nivelul aparatului propriu al IM</b>						
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;	-	Declarația privind asumarea unei agende de integritate organizațională a fost adoptată în data de 25.03.2022 și înregistrată sub nr. 77/DNB, documentul fiind publicat pe site-ul Inspecției Muncii
2	Adaptarea 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;  Grupul de lucru din cadrul Inspecției Muncii  Coordonatorul implementării Planului de integritate	Ori de câte ori situația o impune	Planul de integritate a fost adoptat prin decizia IGS cu nr.168/30.06.2022;  Planul de integritate va fi revizuit ori de câte ori apar riscuri și vulnerabilități noi.

3	Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute	Raport de evaluare întocmit și publicat pe site-ul instituției;  Plan publicat pe site-ul instituției	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Grupul de lucru din cadrul Inspecției Muncii  Coordonatorul implementării Planului de integritate	Anual  Ori de câte ori situația o impune	Raportul de evaluare al planului a fost elaborat pentru anul 2022  Planul de integritate a fost revizuit și aprobat până la 31.03.2023
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;	Caracter formal al demersului, în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	Grupul de lucru din cadrul Inspecției Muncii	Anual  Ori de câte ori situația o impune	Raportul de evaluare a fost elaborat pentru anul 2022  Registrul riscurilor de corupție a fost revizuit și aprobat până la 31.03.2023
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	Consilierul de integritate  Grupul de lucru din cadrul Inspecției Muncii	Anual	Raportul anual de evaluare a incidentelor de integritate se elaborează până la 31.03.2023 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 la H.G. nr. 599/2018)
6	Transmiterea contribuțiilor solicitate de secretariatul tehnic și participarea la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei	Transmiterea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie și a Inventarului măsurilor de transparență și de prevenire a corupției;  Participarea reprezentanților Inspecției Muncii la activitățile de coordonare și monitorizare a strategiei	Transmiterea de date incomplete sau cu întârziere;  Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	Coordonatorul implementării Planului de integritate	Permanent  Ori de câte ori există solicitări	Transmiterea raportării anuale privind implementarea măsurilor prevăzute în strategie și a Inventarului măsurilor de transparență și de prevenire a corupției se transmit la solicitarea M.M.S.S.

**OBIECTIV GENERAL NR. 2 - REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA CETĂȚENILOR**

<b>7</b>	<p>Consolidarea profesionalismului în cariera personalului din cadrul IM, 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>	<p>Nr. funcționarilor publici evaluați;</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>	<p>Serviciul Gestiune Resurse Umane și Formare Profesională</p>	<p>Permanent</p>	-
<b>8</b>	<p>Asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii publice;</p>	<p>Nr. sesizări referitoare la incidente de integritate soluționate;</p> <p>Procentul sesizărilor referitoare la incidente de integritate raportat la 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>Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție;</p> <p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;</p> <p>Necorelarea datelor referitoare la sesizările care s-au aflat pe circuitul de soluționare al mai multor instituții</p>	<p>Avertizorii în interes public</p> <p>Conducătorii compartimente din Inspekția Muncii</p>	<p>Permanent</p>	-

9	Formarea unei culturi civice de confruntare a fenomenului corupției „mici”, inclusiv prin utilizarea noilor tehnologii (de exemplu, social media);	Nr. de sesizări transmise de cetățeni;  Nr. și tip de canale utilizate;  Nr. materiale educative diseminate;  Nr. de mesaje preventive (postări) publicate pe canalele instituționale de comunicare online (Site-ul IM ; Facebook)	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;  Neimplicarea cetățenilor în demers;  Lipsa specialiștilor în domeniul comunicării online	Serviciul Comunicare, Relații cu Publicul  Conducătorii compartimente din Inspekția Muncii  Serviciul Informatică	Permanent	-
---	--	--	---	---	-----------	---

**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 remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective**

10	Asigurarea aplicării efective și unitare a legislației de transpunere a Directivei 2019/1937	Nr. de raportări;  Nr. de proceduri interne armonizate și elaborate conform prevederilor legislative;  Nr. și tip de canale de raportare disponibile în cadrul instituțiilor;  Existența unei persoane/ compartiment special desemnate pentru a primi sesizările avertizorilor în interes public;  Nr. de măsuri administrative adoptate pentru înlăturarea	Lipsa interesului personalului / conducerii instituției publice;    Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;	Grupul de lucru din cadrul Inspekției Muncii  Avertizorii în interes public  Conducătorii compartimente din Inspekția Muncii	Permanent	-
----	--	---	---	--	-----------	---

		cauzelor sau circumstanțelor care au favorizat încălcarea normelor, diferențiat pe tipologii;  Nr. de situații de represalii la locul de muncă;  Nr. de plângeri depuse în instanță				
<b>Obiectiv specific nr. 3.3 - Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale</b>						
11	Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul aparatului propriu al IM	Nr. recomandări formulate;  Gradul de implementare a recomandărilor formulate;  Structuri de audit consolidate	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;  Lipsa cooperării din partea structurilor IM	Direcția Audit Intern	O dată la 2 ani	Misiunea de audit s-a derulat în perioada ianuarie-martie 2023
<b>OBIECTIV GENERAL NR. 4 - CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENIILE DE ACTIVITATE ALE APARATULUI PROPRIU AL IM</b>						
<b>Obiectiv specific nr. 4.1. - Creșterea integrității și a gradului de educație anticorupție a personalului din cadrul IM, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție</b>						
12	Elaborarea și diseminarea periodică a materialelor/informărilor privind măsurile preventive anticorupție (conflictul de interese, incompatibilități, declararea averilor, etica, etc.)	Materiale/informări elaborate și diseminate;	Lipsa interesului din partea personalului Inspecției Muncii	Grupul de lucru din cadrul Inspecției Muncii  Serviciul Gestione Resurse Umane si Formare Profesională	Permanent	-

13	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 etica, management financiar, resurse umane, transparență, acces la informații de interes public, declararea averilor, conflicte de interese, incompatibilități, sistem de control intern-managerial, declararea cadourilor, pantouflage, avertizarea în interes public, IT, etc)	Programe de formare;  Tipuri de programe de formare accesate;  broșuri, ghiduri, materiale cu caracter informativ diseminat	Resurse financiare insuficiente;  Grad scăzut de participare	Conducerea Instituției;  Coordonatorul planului de integritate  Serviciul Gestiune Resurse Umane si Formare Profesională  Grupul de lucru din cadrul Inspecției Muncii	Permanent	-
14	Actualizarea și diseminarea Codului de etică la nivelul structurilor IM	Cod de etică diseminat; Numărul acțiunilor de diseminare	Lipsa interesului din partea personalului IM; Lipsa implicării consilierului de etică	Consilierul de Etică	Permanent	-

**Obiectiv specific nr. 4. 2 Creșterea transparenței instituționale prin extinderea gradului de disponibilitate a informațiilor de interes public**

15	Monitorizarea actualizării periodice a informațiilor de interes public ale conținutului site-ului web al Inspecției Muncii ( <a href="https://www.inspectiamuncii.ro/informatii-de-interes-public">https://www.inspectiamuncii.ro/informatii-de-interes-public</a> )	Nr. și tipul de informații de interes public publicate pe site-ul web al Inspecției Muncii  Adrese primite și mesaje de poștă electronică (e-mail) prin care sunt solicitate modificări ale conținutului site-ului web al Inspecției Muncii	Furnizarea de informații greșite sau incomplete;  Deficiențe de comunicare;  Apariția unor defecțiuni de natură tehnică	Serviciul Comunicare, Relații cu Publicul  Serviciul informatică	Permanent	-
----	--	---	---	--	-----------	---

16	Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public	<p>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;</p> <p>Nr. de răspunsuri formulate de solicitări de informații de interes public;</p> <p>Nr. de plângeri în instanța privind nerespectarea prevederilor legale de către Inspekția Muncii cu privire la aplicarea Legii nr. 544/2001;</p>	<p>Nealocarea resurselor umane corespunzătoare;</p> <p>Supra încărcarea cu sarcini a persoanelor responsabile cu comunicarea informațiilor de interes public;</p> <p>Neactualizarea informațiilor de interes public pe site-urile oficiale;</p> <p>Site nefuncțional</p>	<p>Serviciul Comunicare, Relații cu Publicul</p> <p>Serviciul informatică</p> <p>Grupul de lucru din cadrul Inspekției Muncii</p>	Permanent	-
<b>OBIECTIV GENERAL NR. 5 - CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE</b>						
<b>Obiectivul specific 5.4. - Întărirea rolului de coordonare metodologică în domeniul controlului administrativ desfășurat la nivelul instituțiilor aflate în subordinea/sub autoritatea/în coordonarea IM</b>						
17	Consolidarea capacității structurilor de control din cadrul Inspekției Muncii de a identifica riscurile și vulnerabilitățile instituționale, implicit pe cele ce vizează aspecte de integritate;	<p>Resurse umane alocate;</p> <p>Nr. controale realizate;</p> <p>Nr. recomandări/măsurii implementate;</p>	<p>Nealocarea resurselor umane și financiare necesare;</p> <p>Nerealizarea de controale;</p> <p>Neaplicarea recomandărilor formulate</p>	<p>Conducătorul instituției</p> <p>Conducătorii structurilor de control</p>	Permanent	-

18	Reglementarea funcției de coordonare metodologică a structurilor cu atribuții de control din cadrul inspectoratelor teritoriale de muncă cu respectarea independenței operaționale a acestora, în vederea creării unui standard de calitate în control, aplicabil la nivelul acestora.	<p>Întâlniri de lucru instrucțiuni / recomandări formulate</p> <p>Pregătirea și perfecționarea personalului cu atribuții de control</p> <p>Cooperare între structurile de control</p>	Nealocarea resurselor umane și financiare necesare	<p>Conducătorul instituției</p> <p>Conducătorii structurilor de control</p>	Permanent	-
----	--	---	--	---	-----------	---