



Nr. SNA 5/09.02.2023

Raport anual de evaluare a modului de implementare a Planului de Integritate și a Seturilor de indicatori de performanță, risurile asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și sursele de verificare - HOTĂRÂRE nr. 1.269/17 decembrie 2021

OBIECTIVUL GENERAL 1 – CREȘTEREA GRADULUI DE IMPLEMENTARE A MĂSURILOR DE INTEGRITATE LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL						
<i>Obiectiv specific 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel A.I.A.I.C.</i>						
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu implementare
1. Adoptarea și distribuirea în cadrul A.I.A.I.C. a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională;	Declarație adoptată Declarație distribuită	Adoptarea unei declarații neadaptate contextului instituțional Nivel scăzut	RU,A – Resurse Umane, Arhivare	Resurse Umane	20.06.2022	<i>Implementat</i> Conform adresei transmise la Ministerul Justiției cu nr. 9014/26.02.2022 și adresei transmise către Consiliul Județean Cluj cu nr. 4417/21.03.2022.
2. Adoptarea și distribuirea în cadrul A.I.A.I.C. a Planului de Integritate, urmare a consultării angajaților și a evaluării de risc conform HG nr. 599/2018	Plan de integritate adoptat Plan de integritate publicat pe site-ul aeroportului Conștientizare și informare în rândul angajaților	Nivel scăzut de implicare al angajaților	RU, A – Resurse Umane, Arhivare	Resurse Umane și financiare	Conform SNA în vigoare	<i>Implementat</i> Planul de integritate a fost adoptat și publicat pe site-ul web al aeroportului. https://www.airportcluj.ro/wp-content/uploads/2022/06/plan.integritate.pdf

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 web al A.I.A.I.C.	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	RU, A - Resurse Umane, Arhivare Comisia de implementare la nivelul A.I.A.I.C. a Strategiei Naționale Anticorupție	Resurse Umane	Anual	<p>Implementat</p> <p>După întocmirea Raportului de evaluare a Planului de integritate acesta va fi publicat pe site-ul web al aeroportului la secțiunea transparență.</p>
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 cu: - Nr. de riscuri și vulnerabilități - Nr. de măsuri de intervenție Formarea profesională a membrilor Comisiei de implementare la nivelul A.I.A.I.C. a Strategiei Naționale Anticorupție	Caracter formal al demersului în absența aplicării efective a metodologiei de evaluare a riscurilor	RU,A - Resurse Umane, Arhivare Comisia de implementare la nivelul A.I.A.I.C. a Strategiei Naționale Anticorupție	Resurse Umane	Anual	<p>Implementat</p> <p>Registrul Riscurilor de Corupție a fost completat cu risurile și măsurile de intervenție, și a fost adoptat cu nr. 20.188 la data de 30.12.2022.</p>
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 producerii acestora	Rapoarte întocmite -Nr. de incidente identificate - Nr. și tipul de măsuri de prevenire și/sau control laute	Identificarea greșită a faptelor ca incidente de integritate Lipsa de relevanță a datelor provenită din încadrarea greșită a faptelor ca incidente de integritate	Consilier de integritate – responsabil cu semnalarea neregulilor	Resurse Umane	Permanent	<p>Implementat</p> <p>În 2022 la nivelul A.I.A.I.C. nu s-a înregistrat nici un incident de integritate, conform HG nr. 599/2018.</p>

OBIECTIV GENERAL 2 – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPTIEI ASUPRA A.I.A.I.C.						
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu implementare
1. Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților A.I.A.I.C. prin asigurarea participării la cursuri/instruiriri periodice privind normele etice și de integritate	Numărul de angajați care au participat la cursuri de formare Numărul și tipul de cursuri incluse în programul de formare	Lipsă cursuri de integritate și anticorupție Lipsă personal specializat	Consilier Etic	Propuse din timp pentru a fi aprobată în BVC	Anual	<p>Implementat</p> <p>Consilierul etic a participat la următoarul curs: Curs de etică, integritate și antifraudă, strategia națională anticorupție SNA 2021-2025, prevenire/combaterea evaziunii fiscale și a corupției, evaluarea implementării acțiunilor principale prevăzute în strategia națională anticorupție, pantouflagă – proceduri operaționale regulament, interdicții, legislație aplicabilă, Consiliul de Etică și Consilierul de Etică la nivelul autorităților și întreprinderilor publice, conform aprobării de curs nr. RU, A 232/24.11.2022, Nr. S 18112/28.11.2022</p>

2. Participarea la programele de formare cu tematică etică în domeniul specific anticorupției a persoanelor care răspund de Implementarea Strategiei Naționale Anticorupție (HG nr. 1269/2021)	Număr de angajați care au participat la aceste programe	Număr redus de programe cu tematică în domeniul specific al anticorupției	Consilier Etic	Propuse din timp pentru a fi aprobată în BVC		<p style="text-align: center;"><i>Implementat</i></p> <p>Consilierul etic a participat la următoarul curs: Curs de etică, integritate și antifraudă, strategia națională anticorupție SNA 2021-2025, prevenire/combaterea evaziunii fiscale și a corupției, evaluarea implementării acțiunilor principale prevăzute în strategia națională anticorupție, pantouflagă – proceduri operaționale regulament, interdicții, legislație aplicabilă, Consiliul de Etică și Consilierul de Etică la nivelul autorităților și întreprinderilor publice, conform aprobării de curs nr. RU, A 232/24.11.2022, Nr. S 18112/28.11.2022.</p>
3. Organizarea de sesiuni de informare a angajaților cu privire la rolul, importanța și protecția avertizorului de integritate	Număr fișe de instruire	Caracter formal	Consilier de integritate	Resurse Umane	Anual	<p style="text-align: center;"><i>Implementat</i></p> <p>S-a organizat o sesiune de informare a angajaților în data 22.12.2022 și s-a difuzat electronic Codul Etic și de Conduită către toți șefii de structuri, în data de 22.12.2022, prin intermediul rețelei intranet conform e-mailului transmis la data susmenționată.</p>

4. Adaptarea Registrului Riscurilor de Corupție la noile evenimente legislative, la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute, precum și la propunerile și constatăriile formulate prin raportul emis în urma analizării, evaluării și monitorizării implementării măsurilor de intervenție stabilite prin registru	Registrul Riscurilor de Corupție completat/actualizat 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	Comisia de implementare la nivelul A.I.A.I.C.	Resurse Umane	Anual/Ori de câte ori este necesar	<p style="text-align: center;">Implementat</p> <p>Registrul Riscurilor de Corupție a fost completat cu riscurile și măsurile de intervenție, și a fost adoptat cu nr. 20.188 la data de 30.12.2022.</p>
5. Asigurarea respectării prevederilor privind accesul la informații de interes public și a celor privind transparența procesului decizional, conform Legii 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public	Număr de plângeri în justiție privind nerespectarea prevederilor legale de către A.I.A.I.C. cu privire la aplicarea Legii 544/2001	Nerespectarea prevederilor legale	RU,A - Resurse Umane, Arhivare Conducerea A.I.A.I.C.	Resurse Umane	Permanent	<p style="text-align: center;">Implementat</p> <p>Nu există plângeri în justiție privind încălcarea Legii 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.</p>

OBIECTIV GENERAL 3 – CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPTIEI						
<i>Obiectiv specific 3.1. Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective</i>						
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu Implemetare
1. Implicarea activă a Consilierului de Etică în activități de consiliere a personalului companiei	Număr ședințe de consiliere Număr activități de informare a personalului din cadrul companiei cu privire la normele de etică Număr spețe care au constituit obiectul consilierii etice	Reticența/lipsa de informare a personalului de a se adresa Consilierului de Etică	Consilierul de Etică Conducerea A.I.A.I.C.	Resurse Umane	Permanent	Implementat La nivelul Aeroportului, în decursul anului 2022, au fost organizate ședințe de informare și conștientizare a noilor angajați existând o singură speță care a făcut obiectul consilierii etice.
2. Monitorizarea aplicării Codului Etic și întocmirea de rapoarte privind respectarea acestuia	Rapoarte monitorizate	Caracter formal	Consilier de Etică	Resurse Umane	Anual	Implementat Monitorizarea aplicării Codului Etic și întocmirea de rapoarte privind respectarea acestuia. (Raport informativ nr. 310/30.12.2022).
3. Evaluarea anuală a gradului de cunoaștere a prevederilor Codului Etic și întocmirea de rapoarte privind respectarea acestuia	Difuzarea anuală a codului etic în rândul tuturor angajaților aeroportului Aplicarea unui test în vederea verificării cunoștințelor	Caracter formal	Consilier de Etică RU,A, - Resurse Umane, Arhivare	Resurse Umane	Anual	Implementat S-a organizat o sesiune de informare a angajaților în data 22.12.2022 și s-a difuzat electronic Codul Etic și de Conduită către toți șefii de structuri, în data de 22.12.2022, prin intermediul rețelei intranet conform e-mailului transmis la data sus-menționată.

4. Consilierea angajaților în probleme de etică și integritate de către consilierul de etică al A.I.A.I.C.	Număr fișe de instruire complete pentru noi angajați sau pentru cei reveniți din concediu (ex. concediu maternitate/paternitate, boală, fără salar) dacă perioada este mai mare de 6 luni)	Caracter formal				Anual	Implementat Numărul de angajamente complete și semnate până la data prezentă este de 59 de fișe de instruire complete de noi angajați.
--	--	-----------------	--	--	--	-------	--

Obiectiv specific 3.2. – Îmbunătățirea capacitatei de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu implemetare
1. Auditarea o data la doi ani, a sistemului de prevenire a corupției la nivelul A.I.A.I.C.	Nr. recomandări formulate Gradul de implementare a recomandărilor formulate	Neconștientizarea riscurilor de corupție Neadaptarea cadrului normativ necesar pentru introducerea unei metodologii de evaluare a riscurilor de corupție la nivelul A.I.A.I.C.	Audit intern Conducerea A.I.A.I.C.	Resurse Umane	O dată la doi ani	Implementat S-a realizat Raportul de audit privind „Evaluarea sistemului de prevenire a coruptiei – anul 2021” nr. A.I. 120/29.04.2021 – Nu au fost constatate deficiențe, și prin urmare, nu s-au formulat recomandări de audit.

2. Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva Standardului nr. 1 – etică, integritate, în vederea identificării vulnerabilităților aferente	Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării	Nealocarea resurselor umane necesare Întârzieri în elaborarea evaluării	Audit Intern	Resurse Umane	O dată la doi ani	Implementat S-a realizat Raportul de audit intern privind Procesul de implementare a sistemului de control intern managerial în cadrul Aeroportului Internațional <i>Avram Iancu</i> Cluj R.A., nr. A.I. 168/31.05.2021. În cadrul acestuia s-a concluzionat că – „Standardele de control intern managerial sunt implementate conform Situației sintetice întocmite la 31.12.2020.”. Prin urmare nu au fost identificate deficiențe din această perspectivă și a fost cazul de a fi formulate recomandări.
--	---	---	--------------	---------------	-------------------	--

OBIECTIV GENERAL 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE PENTRU A.I.A.I.C.

Obiectiv specific 4.1 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea compartimentelor din Direcția Economică

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu implementare
1. Evaluarea, identificarea și diminuarea riscurilor și vulnerabilităților	Nr. de riscuri și vulnerabilități identificate Număr de riscuri și vulnerabilități diminuate	Caracter formal	Serviciul Financiar Conducerea A.I.A.I.C	Resurse Umane	Anual	Implementat În cadrul Serviciului Financiar au fost identificate un număr de 15 riscuri și s-a procedurat la diminuarea acestora conform adresă nr. SF 330/01.11.2022.
2. Verificarea respectării prevederilor legale în fundamentarea/execuția BVC	Nr. de sesizări formulate	Neîncadrarea în BVC -ul aprobat	Serviciul Financiar Serviciul Contabilitate	Resurse Umane	Anual	Implementat Bugetul de venituri și cheltuieli al aeroportului este întocmit în conformitate cu legislația în vigoare. În decursul anului 2022 nu au fost înregistrate sesizări cu privire la modul de întocmire/execuție al acestuia.

3. Participarea la cursuri de formare/perfecționare profesională în domeniul finanțier	Nr. de programe Nr. de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului finanțier Lipsă personal	Serviciul Financiar	În limita BVC	Anual	Implementat Angajații din cadrul Direcției Economice au participat la următoarele cursuri de formare/perfecționare profesională: 1. Fundamentarea Bugetului de Venituri și Cheltuieli – conform aprobare curs nr. SF 369/07.12.2022 (1 persoană). 2. Webinar e-factură, nouăți și soluții – conform aprobare curs nr. 605/21.06.2022.
Obiectiv specific 4.2 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul Achizițiilor Publice						
1. Organizarea anuală a cursurilor de formare profesională pentru promovarea bunelor practici naționale și internaționale în materie de achiziții publice	Nr. de programe Nr. de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului achiziții publice Lipsă personal specializat	Birou Achiziții Publice RU,A - Resurse Umane, Arhivare Comisia SNA	In limita BVC aprobat	Anual	Implementat În cursul anului 2022 angajații Biroului Achiziții Publice au participat la mai multe conferințe organizate de către Banca Mondială și Agenția Națională pentru Achiziții Publice în cadrul Protocolului de colaborare nr. 109/28.04.2022 semnat cu regia și Banca Mondială și care este în vigoare. În cadrul conferințelor se analizează, de asemenea, cele mai bune practici în domeniu, atât la nivel european cât și la nivel național. S-a participat la cursul de Expert Achiziții Publice conform aprobare curs nr. 199/29.03.2022 (4 persoane).

2. Publicarea programului anual al achizițiilor sectoriale	Nr. proceduri de achiziții sectoriale / Nr. extrase din PAAS publicate	Lipsa publicării în sistemul electronic pentru achiziții publice a extraselor din Programul Anual al Achizițiilor Sectoriale pentru anul în curs, la momentul demarării procedurilor de achiziții sectoriale	Biroul Achiziții Publice	Resurse Umane	Anual	Implementat Pe anul 2022 s-au înregistrat 32 de proceduri de achiziții sectoriale și 32 de extrase din PAAS.
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu implementare
3. Monitorizarea continuă a îndeplinirii obiectivelor cuprinse în Strategia Anuală a Achizițiilor Sectoriale și Programul Anual al Achizițiilor Sectoriale	Inițierea procedurilor de atribuire la termenele prevăzute în SAAS și PAAS Gradul de aderență la informațiile prevăzute inițial în SAAS și PAAS referitoare la contractele ce urmează să fie atribuite.	Nerespectarea termenelor /informațiilor menționate în Programul Anual al Achizițiilor Sectoriale	Birou Achiziții Publice în colaborare cu celelalte compartimente ale regiei	Resurse Umane	Anual	Implementat În vederea monitorizării îndeplinirii obiectivelor cuprinse în Strategia Anuală a Achizițiilor Sectoriale nr.4276/17.03.2022 , au fost introdusi în cuprinsul Strategiei Anuale pentru Achiziții Sectoriale pe anul 2022, următorii indicatori de performanță: inițierea procedurilor de atribuire la termenele prevăzute în SAAS, PAAS și Gradul de aderență la informațiile prevăzute inițial în SAAS și PAAS referitoare la contractele ce urmează a fi atribuite. De asemenea, Biroul Achiziții Publice a transmis departamentelor inițiatore adrese prin care solicită stadiul demarării procedurilor cuprinse în Programul Anual pentru Achiziții Sectoriale aprobat prin adresa nr. 4277/17.02.2022 pentru anul în curs.

Obiectiv specific 4.3 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea juridică						
1. Auditarea activității juridice la A.I.A.I.C.	Număr recomandări formulate Gradul de implementare și recomandările formulate	Neconștientizarea riscurilor de corupție	Audit Intern	Resurse Umane	Conform Plan Audit aprobat	Implementat S-a realizat conform Planului de audit formulat nr. A.I. 412/04.11.2022.
2. Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul juridic	Nr. de programe Nr. de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului juridic Lipsă personal specializat	BJ – Birou Juridic	În limita BVC aprobat	Anual	Implementat Angajații din cadrul Biroului Juridic au participat la următoarele cursuri de formare profesională în domeniul juridic: 1. Manager de proiect conform aprobare curs (1 persoană). /30.08.2022 2. Responsabil protecția datelor cu caracter personal (GDPR-4 persoane).
Obiectiv specific 4.4 – Cresterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea resurselor umane						
1. Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul eticii, anticorupției.	Nr. programe Nr. participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului juridic Lipsă personal specializat	RU,A – Resurse Umane, Arhivare	În limita BVC aprobat	Anual	Implementat Consilierul etic a participat la următoarul curs: Curs de etică, integritate și antifraudă, strategia națională anticorupție SNA 2021-2025, prevenire/combaterea evaziunii fiscale și a corupției, evaluarea implementării acțiunilor principale prevăzute în strategia națională anticorupție, pantouflagă – proceduri operaționale regulament, interdicții, legislație aplicabilă, Consiliul de Etică și Consilierul de Etică la nivelul

						autorităților și întreprinderilor publice, conform aprobării de curs nr. RU, A 232/24.11.2022, Nr. S 18112/28.11.2022.
OBIECTIVUL GENERAL 5 – CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPTIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE						
<i>Obiectiv specific 5.1. – Asigurarea integrității în exercitarea funcțiilor și demnităților publice</i>						
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen	Stadiu implementare
1. Aplicarea legislației privind declararea averilor, evitarea situațiilor de conflicte de interes a membrilor cu funcții de decizii din conducerea Aeroportului și a membrilor Consiliului de Administrație	Număr declarații de avere Număr declarații de interes	Caracterul formal al demersului Nerespectarea prevederilor legale	RU,A – Resurse Umane, Arhivare Conducerea A.I.A.I.C.	Resurse Umane	Permanent	<p style="text-align: center;">Implementat</p> <p>Postarea pe site-ul aeroportului la secțiunea Declarații de avere și de interes (link http://www.airportcluj.ro/declaratii-de-avere-si-interese) a unui număr de 18 declarații de avere, respectiv 18 declarații de interes.</p>
2. Digitalizarea sistemului de declarare a averilor și intereselor, în vederea automatizării procesului de completare, depunere și procesare	Soluții tehnice implementate pentru depunerea declarației electronice în format exclusiv electronic Nr. de declarații depuse în format electronic	Resurse informaticе și logistice insuficiente Lipsa cunoștințelor personalului în completarea electronică a declarațiilor	RU,A – Birou Resurse Umane, Arhivare Funcțiile eligibile care, potrivit prevederilor legale, au obligația de a completa și depune declarații de avere și de interes	Resurse Umane	Permanent	<p style="text-align: center;">Implementat</p> <p>Depunerea declarațiilor în format electronic, conform prevederilor Legii 176/2010.</p>

3. Consilierea persoanelor care conform Legii 176/2010 au obligația depunerii declarațiilor de avere și de interese	Număr persoane care au beneficiat de consiliere	Tratarea cu superficialitate de către persoanele cu funcții eligibile	Consilierul de etică	Resurse Umane	Permanent	Implementat Un număr de 12 persoane au beneficiat de consiliere conform Legii 176/2010.
4. Organizarea de sesiuni de instruire destinate persoanelor care se află sub incidența Legii 176/2010	Nr. de sesiuni organizate Nr. de persoane instruite	Caracterul formal al sesiunilor de instruire	Responsabil de risc de corupție	Resurse Umane	Anual	Implementat Au fost organizate un număr de 2 sesiuni de instruire utilizându-se ca metode de instruire întâlnirea față în față, suportul telefonic și prin intermediul email-ului realizate de către Șeful Biroului Resurse Umane, Arhivare și de către persoana responsabilă cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și interes, cu funcția de referent în cadrul Biroului Resurse Umane, Arhivare.
5. Afisarea și menținerea declarațiilor de avere și interese pe pagina web a aeroportului	Nr. declarații prelucrate/Nr. declarații afișate pe site	Necunoașterea prevederilor legale Disfuncționalități ale site-ului	RU, A – Resurse Umane, Arhivare Departamentul I.T. – responsabili cu gestionarea site-ului web a aeroportului	Resurse Umane	Permanent	Implementat 18 declarații prelucrate/18 declarații afișate pe site-ul aeroportului în anul 2022.

6. Participarea la cursuri de formare privind integritatea în exercitarea funcțiilor	Număr de persoane care au participat la cursuri	Nivel scăzut de participare și implicare a reprezentanților A.I.A.I.C.	Consilier pentru integritate	Resurse Umane În limita BVC aprobat	Permanent	Implementat Număr de persoane care au participat la cursuri de formare privind integritatea în exercitarea funcțiilor: 1 persoană, Consilierul Etic, conform aprobării de curs Nr. RU, A 232/24.11.2022, nr. S 18.112/28.11.2022
--	---	--	------------------------------	--	-----------	--

Notă: Planul de Integritate al A.I.A.I.C. a fost întocmit prin raportare la obiectivele și acțiunile prevăzute în SNA, la domeniul specific de competență al A.I.A.I.C.