

Nr. SNA 03/ 20.02.2025

Raport anual de evaluare pe anul 2024 a modului de implementare a Planului de Integritate și a Seturilor de indicatori de performanță, riscurile 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							
Obiectiv specific 1.1. - Implementarea măsurilor de integritate la nivel A.I.A.I.C.							
Nr. Crt	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	Comisia SNA	Resurse Umane	20.06.2022	Implementat 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	Comisia SNA	Resurse Umane și financiare	Conform SNA în vigoare	Implementat 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	Implementat După întocmirea Raportului de evaluare a Planului de integritate acesta va fi publicat pe site-ul web al aeroportului la secțiunea transparență.
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	Implementat Registrul Riscurilor de Corupție a fost completat cu riscurile și măsurile de intervenție, și a fost adoptat cu nr. 25259/31.12.2024
5.	Identificarea, evaluarea și raportarea unitară a incidentelor de integritate, conform HG nr. 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de	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	Consilier de integritate – responsabil cu semnalarea neregulilor	Resurse Umane		Implementat În 2024 la nivelul A.I.A.I.C. nu s-a înregistrat niciun incident de integritate, conform HG nr. 599/2018.

	prevenire și/sau control urmare producerii acestora		provenită din încadrarea greșită a faptelor ca incidente de integritate				
OBIECTIV GENERAL 2 – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA A.I.A.I.C.							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISCURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
6.	Creșterea gradului de educație anticorupție a angajaților A.I.A.I.C. prin asigurarea participării la cursuri/instruiri 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 aprobate în BVC	Annual	Având în vedere schimbarea consilierului etic/integritate la nivelul AIAIC, măsura este în curs de implementare. S-a cuprins în estimarea BVC 2025 -cursuri specifice.

7.	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 aprobate în BVC	Annual	Având în vedere schimbarea consilierului etic/integritate la nivelul AIAIC, măsura este în curs de implementare. S-a cuprins în estimarea BVC 2025 cursuri specifice.
8.	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	Annual	<i>Implementat</i> S-a organizat o sesiune de informare a angajaților; în acest sens, s-a comunicat întregului personal Codul Etic și de Conduită actualizat (9269/31.05.2024) pentru luare la cunoștință. Totodată, s-au transmis liste de luare la cunoștință pe bază de semnătură.

9.	Adaptarea Registrului Riscurilor de Corupție la noile evenimente legislative, la riscurile și vulnerabilitățile nou apărute, precum și la propunerile și constatările 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	Annual/Ori de câte ori este necesar	Implementat Registrul Riscurilor de Corupție a fost completat cu riscurile și măsurile de intervenție, și a fost adoptat cu nr. 25259/31.12.2024
10.	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	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	Implementat Nu există plângeri în justiție privind încălcarea Legii 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public.

	informațiile de interes public						
OBIECTIV GENERAL 3 – CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATEREA CORUPȚIEI							
<i>Obiectiv specific 3.1. Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective</i>							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISCURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
11.	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	<i>Implementat</i> La nivelul Aeroportului, în decursul anului 2024, au fost organizate ședințe de informare și conștientizare a noilor angajați
12.	Monitorizarea aplicării Codului Etic și întocmirea de rapoarte privind respectarea acestuia	Rapoarte monitorizate	Caracter formal	Consilier de Etică	Resurse Umane	Anual	<i>Implementat</i> Monitorizarea aplicării Codului Etic și întocmirea de rapoarte privind respectarea acestuia.
13.	Evaluarea anuală a gradului de cunoaștere a prevederilor Codului Etic și întocmirea de	Difuzarea anuală a codului etic în rândul tuturor angajaților aeroportului	Caracter formal	Consilier de Etică RU,A, - Resurse Umane, Arhivare	Resurse Umane	Anual	<i>Implementat</i> S-a organizat o sesiune de informare a angajaților în luna Iunie 2024, prin diseminarea Codului Etic și de Conduită.

	rapoarte privind respectarea acestuia	Evaluarea anuală a respectării prevederilor Codului Etic și de Conduită					Pentru anul 2024, la evaluarea anuală a personalului, printre criteriile de apreciere profesională este un punct distinct privind etica la locul de muncă.
14.	Consilierea angajaților în probleme de etică și integritate de către consilierul de etică al A.I.A.I.C.	Număr fișe de instruire / declarații completate pentru noii angajați sau pentru cei reveniți din concediu (ex. concediu maternitate/paternitate, boală, fără salariu) dacă perioada este mai mare de 6 luni	Caracter formal	Consilier de Etică	Resurse Umane	Anual	Implementat Numărul de declarații completate și semnate până la data prezentă este de 43 de fișe de instruire completate de noii angajați.
Obiectiv specific 3.2. – Îmbunătățirea capacității de gestionare a eșecului de management prin corelarea instrumentelor care au impact asupra identificării timpurii a riscurilor și vulnerabilităților instituționale							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISCURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
15.	Auditarea o dată 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	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 corupției – anul 2023” nr. A.I. 113/02.05.2023 În cadrul acestui raport, pentru obiectivul de audit-Evaluarea implementării măsurii

			evaluare a riscurilor de corupție la nivelul A.I.A.I.C.				preventive „Declararea averilor”. În urma misiunii de audit intern, s-a formulat o recomandare, respectiv emiterea unei proceduri interne privind declararea averilor în cadrul aeroportului și informarea tuturor persoanelor vizate. În cadrul procedurii interne vor fi menționate, cu claritate, toate categoriile de personal, angajat al aeroportului, care, potrivit legii, trebuie să depună declarația de avere. Depunerea declarațiilor de avere de către toate persoanele care ocupă funcții de conducere în cadrul aeroportului. Recomandarea formulată a fost implementată în termen prin Actualizarea Procedurii privind Prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție - PG 22, prin detalierea modului de declarare a averilor și a intereselor.
16.	Evaluarea mecanismului de control intern managerial din perspectiva Standardului nr. 1 – etică, integritate, în	Nr. de concluzii și recomandări în urma evaluării mecanismului de control intern managerial	Nealocarea resurselor umane necesare Întârzieri în elaborarea evaluării	Audit Intern	Resurse Umane	O dată la doi ani	Implementat Având în vedere că evaluarea mecanismului de control intern managerial se realizează o dată la 2 ani, urmează ca acesta să fie

	vederea identificării vulnerabilităților aferente.	Nr. de măsuri implementate în urma finalizării evaluării					evaluat în decursul anului 2025.
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							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISCURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
17.	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 la nivelul anului 2024 au fost identificate un număr de 26 de riscuri.
18.	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 2024 nu au fost înregistrate sesizări cu privire la modul de întocmire/ execuție al acestui.
19.	Participarea la cursuri de formare/ perfecționare profesională în domeniul financiar	Nr. de programe Nr. de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului financiar Lipsă personal	Serviciul Financiar	În limita BVC	Anual	Implementat Angajații din cadrul Direcției Economice au participat la următoarele cursuri de

							formare/perfecționare profesională: - Best Practices Workshop of the CLJ Competency Excellence (4 persoane) -Best Airposrt Practices(1 persoana) - Budgeting Process & Financial Reporting System(3 persoane) - Activitati Comerciale pe Aeroporturi, organizat de Asociația Aeroporturilor din Romania (1 persoana)
Obiectiv specific 4.2 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul Achizițiilor Publice							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISCURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
20.	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	Serviciul Achiziții Publice Comisia SNA	În limita BVC aprobat	Anual	<i>Implementat</i> În cursul anului 2024 angajații Serviciului Achiziții Publice au participat la un curs de Expert Achiziții Publice un număr de 4 (patru) angajați ai Serviciului.
21.	Publicarea programului anual	Nr. proceduri de achiziții sectoriale	Lipsa publicării în sistemul	Biroul Achiziții Publice	Resurse Umane	Anual	

	al achizițiilor sectoriale	/ Nr. extrase din PAAS publicate	electronic pentru achiziții publice a extraselor din Programul Anual al Achizițiilor Sectoriale pentru anul în curs, la momentul demarării procedurilor de achiziții sectoriale				<i>Implementat</i> Pe anul 2024 au fost demarate 42 de proceduri de achiziții sectoriale și au fost publicate 42 de extrase din Programul Anual al Achizițiilor Sectoriale aprobat pe anul 2024.
--	-------------------------------	-------------------------------------	---	--	--	--	--

22.	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	Serviciul 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. 25116/29.12.2023, au fost introduși în cuprinsul Strategiei Anuale pentru Achiziții Sectoriale pe anul 2024, următorii indicatori de performanță: inițierea procedurilor de atribuire la termenele prevăzute în SAAS, PAAS, Gradul de aderență la informațiile prevăzute inițial în SAAS și PAAS referitoare la contractele ce urmează a fi atribuite, rata conformității caietelor de sarcini întocmite de compartimentele inițatoare cu cerințele aplicabile, indicator de performanță în vederea monitorizării procesului de emitere a documentelor constatatoare. De asemenea, Serviciul Achiziții Publice a întocmit rapoarte privind stadiul demarării procedurilor cuprinse în Programul Anual pentru Achiziții Sectoriale aprobat pe anul 2024.
-----	---	---	--	---	---------------	-------	--

Obiectiv specific 4.3 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea juridică							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISCURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
23.	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. 129/06.06.2023.
24.	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 Curs Budgeting Process & Financial Reporting System (1 persoană) Fundamentals of Airport Business Best Practices (2 persoane) Legislație națională și internațională U.E. în domeniul aeroportuar ediția 2 (1 persoană) Master Planning (1 persoană) Incident Management and Reporting System Workshop (1 persoană) Airport performance Management course (1 persoană) Curs Guvernanță Corporativă OUG 109/2016 (1 persoană)

Obiectiv specific 4.4 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea resurselor umane							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE
25.	Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul eticii, anticorupției.	Nr. programe Nr. participanți	Lipsă cursuri Lipsă personal specializat	RU,A – Resurse Umane, Arhivare	În limita BVC aprobat	Anual	Având în vedere schimbarea consilierului etic/integritate la nivelul AIAIC, măsura este în curs de implementare. S-a cuprins în estimarea BVC 2025 cursuri specifice.
OBIECTIVUL GENERAL 5 – CONSOLIDAREA PERFORMANȚEI DE COMBATERE A CORUPȚIEI PRIN MIJLOACE PENALE ȘI ADMINISTRATIVE							
Obiectiv specific 5.1. – Asigurarea integrității în exercitarea funcțiilor și demnităților publice							
Nr. Crt	MĂSURĂ	INDICATORI	RISURI	RESPONSABILI	RESURSE UMANE/ FINANCIARE	TERMEN	STADIU IMPLEMENTARE

26.	Aplicarea legislației privind declararea averilor, evitarea situațiilor de conflicte de interese a membrilor cu funcții de decizii din conducerea Aeroportului și a membrilor Consiliului de Administrație	Număr declarații de avere Număr declarații de interese	Caracterul formal al demersului Nerespectarea prevederilor legale	RU,A – Resurse Umane, Arhivare Conducerea A.I.A.I.C.	Resurse Umane	Permanent	Implementat Postarea pe site-ul aeroportului la secțiunea Declarații de avere și de interese (link http://www.airportcluj.ro/declaratii-de-avere-si-interese) a unui număr de 43 declarații de avere, respectiv 43 declarații de interese.
27.	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 informatice 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 interese	Resurse Umane	Permanent	Implementat Depunerea declarațiilor în format electronic, conform prevederilor Legii 176/2010.
28.	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	Responsabil implementare	Resurse Umane	Permanent	Implementat Un număr de 18 persoane au beneficiat de consiliere conform Legii 176/2010.

29.	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 mai multe sesiuni de instruire utilizându-se ca metode de instruire întâlnirea față în față, suportul telefonic și prin intermediul email-ului realizate de către Șeful Serviciului Resurse Umane, Arhivare și de către persoana responsabilă cu implementarea prevederilor referitoare la declarațiile de avere și interese
30.	Afișarea 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 43 declarații prelucrate/43 declarații afișate pe site-ul aeroportului în anul 2024.
31.	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 Având în vedere schimbarea consilierului etic/integritate la nivelul AIAIC, măsura este în curs de implementare. S-a cuprins

							în estimarea BVC 2025 cursuri specifice
--	--	--	--	--	--	--	--

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.

COMISIA DE IMPLEMENTARE SNA