

DECLARAȚIE
privind asumarea unei agende de integritate organizațională la nivelul
Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A. în implementarea Strategiei Naționale
Anticorupție 2021-2025

Având în vedere Hotărârea Guvernului României nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia, publicată în Monitorul Oficial al României nr. 1218 din 22 decembrie 2021 și Anexele nr. 1-5 la Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021, publicate în Monitorul Oficial al României nr. 1218 bis din 22 decembrie 2021,

AEROPORTUL INTERNAȚIONAL AVRAM IANCU CLUJ R.A., în calitate de regie autonomă de interes regional, cu personalitate juridică, aflată în subordinea Consiliului Județean Cluj, reprezentată prin Director General Dr. Ing. David Ciceo,

Asumând valorile fundamentale și principiile promovate de către Strategia Națională Anticorupție 2021-2025,

Recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2021-2025, precum și a mecanismelor de monitorizare a acestora,

ADOPTĂ PREZENTA DECLARAȚIE, prin care:

- Își asumă responsabilitatea respectării viziunii, misiunii, valorilor și a principiilor generale ale Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025;
- Condamnă corupția în toate formele de manifestare;
- Aderă la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2021 – 2025;
- Își exprimă, în mod ferm, angajamentul de continuare a eforturilor anticorupție prin toate mijloacele legale și administrative corespunzătoare;
- Împreună cu reprezentanții instituției adoptă toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum și pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, în acord cu respectarea principiului transparenței procesului decizional și accesului neîngrădit la informațiile de interes public;
- Își asumă îndeplinirea măsurilor specifice ce țin de competența exclusivă a instituției pe care o reprezintă;
- Își reafirmă angajamentul de a-și îndeplini îndatoririle care îi revin cu respectarea măsurilor și standardelor subsumate promovării unui climat de integritate și transparență instituțională la nivelul Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A., precum și a principiilor independenței, imparțialității, legalității, transparenței, eficienței, profesionalismului, responsabilității, sustenabilității, predictibilității și legitimității;
- Susține și promovează implementarea cadrului legislativ anticorupție ce vizează, în principal, prevenirea corupției în instituțiile publice, creșterea gradului de educație anticorupție, combaterea corupției prin măsuri administrative, aprobarea planurilor de integritate și dezvoltarea sistemului național de monitorizare a SNA;
- Își stabilește următoarele obiective care trasează agenda de integritate organizațională la nivelul Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A.:
 1. Consolidarea transparenței și integrității;
 2. Consolidarea capacității Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A. de prevenire a faptelor de corupție în cadrul instituției;
 3. Adoptarea tuturor măsurilor necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități, precum și pentru considerarea interesului public mai presus de orice alt interes, în acord cu respectarea principiului transparenței procesului decizional și a accesului neîngrădit la informațiile de interes public;
 4. Autoevaluarea anuală și raportarea gradului de implementare a Planului de integritate pe instituție;
 5. Autoevaluarea anuală și raportarea asupra gradului de implementare a măsurilor preventive obligatorii prevăzute în Anexa nr. 3 la Hotărârea Guvernului nr. 1269/2021 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021-2025 și a documentelor aferente acesteia.

Această declarație a fost adoptată de către
AEROPORTUL INTERNAȚIONAL AVRAM IANCU CLUJ R.A.

DIRECTOR GENERAL
Dr. Ing. David CICEO





PLANUL DE INTEGRITATE

AL AEROPORTULUI INTERNAȚIONAL *AVRAM IANCU* CLUJ

R.A.

Având în vedere importanța prevenirii și combaterii corupției în toate domeniile vieții sociale, Aeroportul Internațional Avram Iancu Cluj R.A. se aliază la Strategia Națională Anticorupție 2021-2025, propunându-și ca prin adoptarea Planului de Integritate al A.I.A.I.C. și al Anexeii 2 la Planul de Integritate al A.I.A.I.C. să mențină și pentru viitor un nivel ridicat de alertă pentru prevenirea și combaterea corupției la nivel de instituție.

În susținerea scopului propus la nivel național prin adoptarea Strategiei Naționale Anticorupției pentru anii 2021-2025, scopul Aeroportului Internațional Avram Iancu Cluj R.A. este de a promova integritatea, prin aplicarea riguroasă a cadrului normativ și instituțional în vederea prevenirii corupției la nivelul Aeroportului Internațional *Avram Iancu* Cluj R.A.

Astfel, pentru fiecare tip de intervenție sunt identificate obiective generale și specifice. Toate acestea sunt dezvoltate prin asumarea transparenței decizionale și a guvernării deschise, dublată de abordarea trihotomică de intervenție strategică în domeniul anticorupție: educație, prevenire, și combatere.

ANEXA 2 la Planul de integritate al

AEROPORTULUI INTERNAȚIONAL AVRAM IANCU CLUJ R.A.

Seturile 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					
<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
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	Realizat
2. Adoptarea și distribuirea în cadrul A.I.A.I.C. a Planului de Integritate, Hotărâre 1269/2021	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

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
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
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
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 ca urmare a 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

OBIECTIV GENERAL 2 – REDUCEREA IMPACTULUI CORUPȚIEI ASUPRA A.I.A.I.C.					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
1. 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	Anual
2. Participarea la programele de formare cu tematică etică în domeniul specific anticorupției a persoanelor care răspund de Implementarea Strategiei Naționale Anticorupție	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	Anual
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

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
4. 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	Anual/Ori de câte ori este necesar
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

OBIECTIV GENERAL 3 – CONSOLIDAREA MANAGEMENTULUI INSTITUȚIONAL ȘI A CAPACITĂȚII ADMINISTRATIVE PENTRU PREVENIREA ȘI COMBATerea CORUPȚIEI

Obiectiv specific 3.1. Eficientizarea măsurilor preventive anticorupție prin remedierea lacunelor și a inconsistențelor legislative, precum și prin asigurarea implementării lor efective

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
1. Implicarea activă a Consilierului de Etică în activități de consiliere a personalului Aeroportului	Număr ședințe de consiliere Număr activități de informare a personalului din cadrul Aeroportului 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
2. Monitorizarea aplicării Codului Etic 3.	Rapoarte monitorizate	Caracter formal	Consilier de Etică	Resurse Umane	Anual
4. 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
5. Consilierea angajaților în probleme de etică și integritate de către consilierul de etică al A.I.A.I.C.	Număr fișe de instruire completate pentru noii angajați sau pentru cei reveniți din concediu (ex. concediu maternitate/paternitate, boală, fără salar) dacă perioada este mai mare de 6 luni)	Caracter formal	Consilier de Etică	Resurse Umane	Anual

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

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
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
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	Anual

OBIECTIV GENERAL 4 – CONSOLIDAREA INTEGRITĂȚII ÎN DOMENII DE ACTIVITATE PRIORITARE PENTRU A.I.A.I.C.					
<i>Obiectiv specific 4.1 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea compartimentelor din Direcția Economică</i>					
Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
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
2. Verificarea respectării prevederilor legale în fundamentarea/execuția BVC	Nr. de sesizări formulate	Neîncadrarea în BVC -ul aprobat	Direcția Economică	Resurse Umane	Anual
3. Participarea la cursuri de formare/perfecționare profesională în domeniul etic/anticorupție	Nr. de programe Nr. de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului financiar Lipsă personal	Serviciul Financiar	În limita BVC	Anual
<i>Obiectiv specific 4.2 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în domeniul Achizițiilor Publice</i>					
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	În limita BVC aprobat	Anual
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

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Anual
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
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
2. Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul etic/anticorupție	Nr. de programe Nr. de participanți	Lipsă cursuri adaptate domeniului juridic Lipsă personal specializat	BJ – Birou Juridic	În limita BVC aprobat	Anual
Obiectiv specific 4.4 – Creșterea integrității, reducerea vulnerabilităților și a riscurilor de corupție în activitatea resurselor umane					
1. Participarea la cursuri de formare profesională în domeniul etic/anticorupție	Nr. programe Nr. participanți	Lipsă cursuri Lipsă personal specializat	RU,A – Resurse Umane, Arhivare	În limita BVC aprobat	Anual

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

Măsură	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
1. 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
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 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
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

Măsur	Indicatori	Riscuri	Responsabili	Resurse Umane/Financiare	Termen
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
5. 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
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

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.