



A.J.O.F.M. Dâmbovița

Registrul de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție și a măsurilor de remediere

Atribuția vulnerabilă la corupție	Vulnerabilități	Amenințări	Grad de risc (ridicat, mediu, scăzut)	Cauze ale vulnerabilității	Măsuri de remediere a vulnerabilităților
1. Înregistrare dosare de somaj - preluare documente/înregistrare în vederea stabilirii drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj (indemnizație de șomaj, prime de mobilitate, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, subvenții, etc.)	1. 1. caracterul formal al controlului/verificărilor	1.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea preluării și soluționării favorabile a unui dosar ce nu conține documentația completă necesară stabilirii dreptului (indemnizație de șomaj, prime de mobilitate, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, subvenții, etc.);	Mediu	1. 1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 1.2. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 1.3. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 1.4. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție, toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc, conștientizarea ineficientă a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1. 1. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 1. 2. creșterea gradului de pregătire profesională; 1.3. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor); 1.4. verificarea aleatorie a documentelor.

MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

2. Medierea muncii	2.1. Medierea muncii	2.1.1 .Neprezentarea ofertei locurilor de muncă vacante	Mediu	2.1.Neîntocmirea Planului Individual de Mediere. 2.2.Neefectuarea medierii persoanei, neverificarea existenței în baza de date AJOFM a locurilor de muncă vacante. 2.3.Neemiterea de dispoziții de repartizare. 2.4.Neglijența funcționarului public	2.1.Aducerea la cunoaștința funcționarilor publici incompatibilitățile și conflictele de interese
3. Acordarea serviciilor de recrutare și plasare forță de muncă în străinătate	3.1. lipsa/insuficiența mecanismelor de control/ (lipsa/insuficiența verificărilor)	3.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea prestării serviciilor în mod preferențial;	ridicat	3. 1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 3. 2. efectuarea acestei activități de un singur funcționar public; 3. 3. Situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 3.4. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție, toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc, conștientizarea ineficientă a măsurilor de control ce sunt aplicare.	3. 1. Participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 3. 2. Creșterea gradului de pregătire profesională; 3.3. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).
4.Acordare de vize/avize necesare (după caz, bun de plată, CFP, juridic, etc.)	4. 1. caracterul formal al controlului/ verificărilor	4.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea avizării nejustificate și a stabilirii drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj (indemnizație de șomaj, prime de mobilitate, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, etc.), deși nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege;	ridicat	4. 1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 4. 2. efectuarea acestei activități de un singur angajat sau de un grup restrâns de angajați; 4. 3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 4.4. superficialitate în verificarea documentelor și a înregistrărilor din baza de date ca urmare a volumului mare de documente/informații ce trebuie procesate;	4. 1. menționarea în cuprinsul reglementărilor interne (proceduri, regulamente, etc.) a incidenței dispozițiilor de sancționare a faptelor de corupție; 4. 2. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 4. 3. creșterea gradului de pregătire profesională; 4.4. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor);

MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

				4.5. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție, toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc., conștientizarea ineficientă a măsurilor de control ce sunt aplicare	4.5. verificarea aleatorie a documentelor.
5. Acordarea de prime (conform art. 72, 73, 73 ^{Al} , 74, 75 din Legea nr.76/2002)	5.1. întocmirea incorectă a documentației necesare pentru acordarea de prime (conform art. 72, 73, 73 ^{Al} , 74, 75 din Legea nr.76/2002)	5.1.1. Oferirea unei atenții, funcționarului public (cadouri, bani, alte servicii), pentru a nu respecta modalitatea legală de acordare a primelor	Mediu	Necunoașterea sau nerespectarea vădită legislației. Interesul personal al funcționarului public.	5. 1. menționarea în cuprinsul reglementărilor interne (proceduri, regulamente, etc.) a incidenței dispozițiilor de sancționare a faptelor de corupție; 5. 2. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 5. 3. creșterea gradului de pregătire profesională; 5.4. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor); 5.5. verificarea aleatorie a documentelor.
6. Activitatea de control, cuprinzând totalitatea verificărilor efectuate asupra respectării de către persoanele fizice sau juridice a obligațiilor ce le revin potrivit legii, constatare de conformitate sau de încălcare a legii, aplicare de sancțiuni, etc.	6. 1. caracterul formal al controlului/verificărilor	6.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, pentru a nu fi constatate, cu ocazia controalelor, nerespectarea prevederilor legale, respectiv săvârșirea faptelor care angajează răspunderea civilă (restituire de sume primite cu titlu de subvenții, etc.), răspunderea contravențională, etc., și pentru a nu fi aplicate sancțiunile potrivit competențelor;	Ridicat	6. 1. efectuarea acestei activități de un singur angajat; 6. 2. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 6.3. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție, toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc., conștientizarea ineficientă a măsurilor de control ce sunt aplicate.	6. 1. menționarea în cuprinsul reglementărilor interne (proceduri, regulamente, etc.) a incidenței dispozițiilor de sancționare a faptelor de corupție; 6. 2. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 6. 3. creșterea gradului de pregătire profesională; 6.4. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor);

MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

7. Recuperare debite constatate la bugetul asigurărilor pentru șomaj, cu excepția celor provenite din contribuții	7. 1. caracterul formal al controlului/verificărilor	7.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea evitării întocmirii documentației și a derulării procedurii de recuperare a debitelor;	Ridicat	7. 1. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 7.2. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție, toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc.	7. 1. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 7. 2. creșterea gradului de pregătire profesională; 7.3. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).
8. Achiziția de bunuri/servicii/lucrări	8. 1. caracterul formal al controlului/verificărilor	8.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea avantajării unui participant la procedura de atribuire a contractului de achiziție publică;	ridicat	8. 1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 8. 2. efectuarea acestei activități de un singur angajat; 8.3. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 8.4. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție , toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc.	8. 1. menționarea în cuprinsul reglementărilor interne (proceduri, regulamente, etc.) a incidenței dispozițiilor de sancționare a faptelor de corupție; 8. 2. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 8. 3. creșterea gradului de pregătire profesională; 8.4. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor); 8.5. verificarea aleatorie a documentelor.
9. selecție și încadrare personal	9. 1. caracterul formal al controlului/verificărilor	9.1.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea favorizării	ridicat	9. 1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 9. 2. efectuarea acestei activități de	9. 1. participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite, etc.; 9. 2. creșterea gradului de pregătire

MINISTERUL MUNCII,
FAMILIEI, PROTECȚIEI SOCIALE
ȘI PERSOANELOR VÂRSTNICE

		unuia/unora dintre participanții la concursurile pentru ocuparea unei funcții în cadrul instituției;		un singur angajat; 10. 3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 10.4. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 10.5. lipsa cunoștințelor privind faptele de corupție , toleranța unor comportamente non-etice care nu sunt percepute a reprezenta o problemă, cunoștințe insuficiente privind reglementările, procedurile ori regulile aplicabile, etc.	profesională; 9.3. motivare morală și profesională (utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).
--	--	--	--	---	---

Anghel Constanta

Director executiv