

Registrul riscurilor de corupție

Identificarea și evaluarea riscurilor de corupție					Stabilirea măsurilor de intervenție			
Domeniul de activitate în care se manifestă riscul de corupție	Descrierea riscului	Cauze	Probabilitate	Impact	Expunere	Măsuri de intervenție	Responsabil pentru implementare	Termen/ Durată de implementare
1. activitatea de control/auditare, 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.	1.1.1. influențarea funcționării (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, pentru a nu fi constatate, cu ocazia controalelor/verificărilor, nerespectarea prevederilor legale, respectiv săvârșirea faptelor care angajează răspunderea civilă (restituiri de sume primite cu titlu de subvenții etc.), răspunderea contravențională etc., și pentru a nu fi aplicate sancțiunile potrivit competențelor;	1.1. efectuarea acestei activități de un singur angajat sau de un grup restrâns de angajați; 1.2. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 1.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 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 ineficiență a măsurilor de control ce sunt aplicare.	2 - medie	2 - mediu	4 - mediu	Instruirea personalului prin activități (ședințe) de informare/ participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturări necunoașteri sau înțelegeri greșite Planificarea și derularea periodică a unor activități de audit. Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).	Responsabilul resurse umane al instituției	Annual
1.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea			2 - medie	2 - mediu	4 - mediu	Instruirea personalului prin activități (ședințe) de informare/ participarea personalului	Responsabilul resurse umane al instituției	Annual

de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, pentru a nu fi constatate, cu ocazia controalelor/verificărilor, nerespectarea prevederilor legale, respectiv săvârșirea faptelor care angajează răspunderea civilă (restituiri de sume primite cu titlu de subvenții etc.), răspunderea contravențională etc., și pentru a nu fi aplicate sancțiunile potrivit competențelor;					la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite	Auditorul instituției	O dată la doi ani
1.2.1. influențarea funcționării (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea aplicării, cu ocazia controalelor/verificărilor, a unor sancțiuni mai ușoare;	2 - medie	2 - mediu	4 - mediu	Instruirea personalului prin activități (ședințe) de informare/ participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite.	Planificarea și derularea periodică a unor activități de audit. Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au	Responsabilul resurse umane al instituției	Annual

					în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).	Responsabilul resurse umane al instituției	Annual
	1.2.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea aplicării, cu ocazia controalelor/verificărilor, a unor sancțiuni mai ușoare.	2 - medie	2 - mediu	4 - mediu	Instruirea personalului prin activități (ședințe) de informare/ participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite. Planificarea și derularea periodică a unor activități de audit. Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Auditorul instituției	O dată la doi ani

2. efectuare de verificare și acordare de vize/avize necesare (după caz, bun de plată, CFP, juridic, etc.) în vederea stabilirii drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru șomaj (indemnizație de șomaj, prime, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, etc.)	2.1.1. influențarea funcționării (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, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, etc.), deși nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege;	2.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 2.2. efectuarea acestei activități de un singur angajat sau de un grup restrâns de angajați; 2.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 2.4. superficialitate în verificarea documentelor și a înregistrărilor din baza de date ca urmare a volumului mare de documente/informații ce trebuie procesate; 2.5. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.	2 - medie	2 - mediu	4 - mediu	Instruirea personalului prin activități (ședințe) de informare/ participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite Planificarea și derularea periodică a unor activități de audit. Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Responsabilul resurse umane al instituției	Annual
	2.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea avizării nejustificate și a stabilirii drepturilor bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru		2 - medie	2 - mediu	4 - mediu	Instruirea personalului prin activități (ședințe) de informare/ participarea personalului la cursuri specializate anticorupție, cu scopul conștientizării răspunderii, înlăturării necunoașterii sau înțelegerii greșite Planificarea și derularea	Responsabilul resurse umane al instituției	Annual
							Auditorul	O dată la doi ani

şomaj (indemnizație de şomaj, prime, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale etc.), deși nu sunt îndeplinite condițiile prevăzute de lege;					periodică a unor activități de audit. Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	instituției	ani
2.2.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea stabilirii drepturilor specifice preferențiale;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).	Nu este cazul	Nu este cazul	
2.2.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională -	Nu este cazul	Nu este cazul	

	interiorul/exteriorul instituției, în vederea stabilirii drepturilor specifice preferențial;				utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).	Nu este cazul	Nu este cazul	
	2.3.1. influențarea funcționării (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea stabilirii drepturilor specifice într-un quantum superior, datorită existenței unor prevederi legale susceptible de dublă interpretare/interpretări diferite;		1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
	2.3.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea stabilirii drepturilor specifice într-un quantum superior, datorită existenței unor prevederi legale susceptible de dublă interpretare/interpretări diferite.		1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
3. preluare documente/ înregistrare, în	3.1. influențarea funcționării (oferirea unei atenții, exercitarea	3.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează	1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au	Nu este cazul	Nu este cazul

vederea stabilirii de drepturi bănești ce se suportă din bugetul asigurărilor pentru somaj (indemnizație de somaj, prime de inserție, de mobilitate, de relocare, de activare, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale etc.)	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 somaj, prime de inserție, de mobilitate, de relocare, de activare, subvenții, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale etc.);	sau norme jundice incomplete; 3.2. efectuarea acestei activități de un grup restrâns de angajați; 3.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 3.4. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 3.5. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	în vederea creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
4. eliberare adeverințe în vederea dovedirii îndeplinirii condițiilor de acordare de sume din alte bugete	4.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea eliberării de adeverințe care dovedesc salariale etc.).	4.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 4.2. efectuarea	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul

sau de obținere de avize/autorizații: de exemplu adeverința pentru obținerea venitului minim garantat, conform Legii nr. 416/2001 privind venitul minim garantat, cu modificările și completările ulterioare, sau cea pentru obținerea avizului de angajare prevăzut de Ordonanța Guvernului nr. 25/2014 privind încadrarea în muncă și detașarea străinilor pe teritoriul României și pentru modificarea și completarea unor acte normative privind regimul străinilor în România, cu modificările și completările ulterioare	îndeplinirea condițiilor de acordare de sume din alte bugete sau de obținere de avize/autorizații, în situația în care nu sunt îndeplinite condițiile legale: de exemplu, eliberarea adeverinței pentru obținerea venitului minim garantat, deși persoana nu este înregistrată în evidențele agenției pentru ocuparea forței de muncă sau i s-a oferit un loc de muncă, pe care l-a refuzat nejustificat etc., sau eliberarea adeverinței cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant pentru obținerea avizului de angajare a străinilor, în condițiile în care în baza date există înregistrate persoane cetățeni români, cetățeni ai unui alt stat membru al Uniunii Europene sau ai Spațiului Economic European, cetățeni ai Confederației Elvețiene sau străini titulari ai dreptului de sedere pe termen lung pe teritoriul României, care îndeplinesc cerințele de ocupare a postului;	acestei activități de un singur angajat; 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; 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 insuficientă a măsurilor de control ce sunt aplicare.				utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).		
4.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională -	Nu este cazul	Nu este cazul		

	instituției, în vederea eliberării de adeverințe care dovedesc îndeplinirea condițiilor de acordare de sume din alte bugete sau de obținere de avize/autorizații, în situația în care nu sunt îndeplinite condițiile legale: de exemplu, eliberarea adeverinței pentru obținerea venitului minim garantat, deși persoana nu este înregistrată în evidențele agenției pentru ocuparea forței de muncă sau i s-a oferit un loc de muncă, pe care l-a refuzat nejustificat, etc., sau eliberarea adeverinței cu privire la forța de muncă disponibilă pentru locul de muncă vacant pentru obținerea avizului de angajare a străinilor, în condițiile în care în baza date există înregistrate persoane cetățeni români, cetățeni ai unui alt stat membru al Uniunii Europene sau al Spațiului Economic European, cetățeni ai Confederației Elvețiene sau străini titulari ai dreptului de ședere pe termen lung pe teritoriul României, care îndeplinesc cerințele de ocupare a postului.					utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).		
5. recrutare și plasare forță de muncă în străinătate	5.1. influențarea funcționarii (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea prestării	5.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea	Nu este cazul	Nu este cazul

	serviciilor în mod preferențial;	5.2. efectuarea acestei activități de un singur angajat; 5.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 5.4. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor). Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
6. acordare acreditare furnizori de servicii specializate pentru stimularea ocupării forței de muncă	6.1.1. influențarea funcționării (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 acreditării; 6.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile	6.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 6.2. efectuarea acestei activități de un grup restrâns de angajați; 6.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele). Se aplică cele existente	Nu este cazul	Nu este cazul

clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea preluării și soluționării favorabile a unui dosar ce nu conține documentația completă necesară acreditării;	6.4. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 6.5. superficialitate în verificarea pe teren; 6.6. 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 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	(există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
6.2.1. influențarea funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, public în vederea acordării acreditării, deși nu sunt îndeplinite condițiile legale de acreditare;		1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
6.2.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea		1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor	Nu este cazul	Nu este cazul

	acordării acreditării, deși nu sunt îndeplinite condițiile legale de acreditare.				pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).			
7. acordare/plată "beneficii" persoane fizice/persoane juridice (indemnizație de șomaj, prime, creanțe salariale achitate din Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale, subvenții, facilități, credite etc.)	7.1.1. influențarea funcționarii (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea plății sumelor într-un alt quantum decât cel stabilit (într-un quantum superior);	7.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 7.2. efectuarea acestei activități de un singur angajat; 7.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 7.4. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
	7.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea plății sumelor într-un alt quantum decât cel stabilit (într-un quantum superior);		1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
7.2.1. influențarea			1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente	Nu este cazul	Nu este cazul

	funcționarului (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea plății sumelor fizice/juridice decât cele îndreptățite;					(există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).		
	7.2.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea plății sumelor altor persoane fizice/juridice decât cele îndreptățite.		1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
8. atestare/ certificare întreprinderi sociale/ întreprinderi sociale de inserție	8.1.1. 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 atestării/certificării întreprinderii sociale/	8.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 8.2. efectuarea acestei activități de un grup restrâns de angajați; 8.3. situația financiară precară a	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe,	Nu este cazul	Nu este cazul

întreprinderii sociale de inserție;	personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
8.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea preluării și soluționări favorabile a unui dosar ce nu conține documentația completă necesară atestării/certificării întreprinderii sociale/întreprinderii sociale de inserție;	8.4. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
8.2.1. influențarea funcționării (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, public în vederea acordării atestării/certificării, deși nu sunt îndeplinite condițiile legale de atestare/certificare ca întreprindere socială/întreprindere socială de inserție;	8.5. 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 insuficientă a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
8.2.2. imixtiunea altor angajați și relațiile		1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate	Nu este cazul	Nu este cazul

	clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea acordării atestării/certificării, deși nu sunt îndeplinite condițiile legale de atestare/certificare ca întreprindere socială/întreprindere socială de inserție.				proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).			
9. recuperare debite constatate la bugetul asigurărilor pentru somaj, altele decât cele provenind din contribuția asiguratorie pentru muncă	9.1.1. influențarea funcționarii (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea evitării întocmirii documentației și a derulării procedurii de recuperare a debitelor;	9.1. efectuarea acestei activități de un singur angajat; 9.2. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 9.3. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
	9.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea evitării întocmirii documentației și a derulării procedurii de recuperare a debitelor.		1 - scăzută	2 - mediu	2 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate,	Nu este cazul	Nu este cazul

						recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).		
10. reprezentare interese instituție	10.1.1. influențarea funcționării (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea reprezentării eronate în instanță a intereselor instituției, cu bună știință, în scopul pierderii procesului prin ne reprezentarea probelor, omiterea formulării căilor de atac, depășirea termenelor;	10.1. efectuarea acestei activități de un singur angajat sau de un grup restrâns de angajați; 10.2. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 10.3. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 10.4. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).	Nu este cazul	Nu este cazul
	10.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea reprezentării eronate în instanță a intereselor instituției, cu bună știință, în scopul pierderii procesului prin ne reprezentarea probelor, omiterea formulării căilor de atac, depășirea termenelor.	11.1.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor).	Nu este cazul	Nu este cazul
11. achiziția de bunuri/servicii/lucrări	11.1.1. influențarea funcționării (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;	11.2. efectuarea acestei activități de un singur angajat sau un grup restrâns de angajați; 11.3. situația financiară precară a personalului și imposibilitatea de stimulare financiară a celor care au obținut rezultate foarte bune; 11.4. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente ce trebuie procesate; 11.5. 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 insuficientă a măsurilor de control ce sunt aplicare.	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele). Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a	Nu este cazul	Nu este cazul
11.1.2. imixtiunea altor angajați și relațiile intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea avantajării unui participant la procedura de atribuire a contractului de achiziție publică; 11.2.1. influențarea funcționarii (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea emiterii documentelor constatatoare cu privire la îndeplinirea obligațiilor contractuale în alte condiții decât în cele legale;	11.2.1. influențarea funcționarii (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea emiterii documentelor constatatoare cu privire la îndeplinirea obligațiilor contractuale în alte condiții decât în cele legale;	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a	Nu este cazul	Nu este cazul

	11.2.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea emiterii documentelor constatatoare cu privire la îndeplinirea obligațiilor contractuale în alte condiții decât în cele legale.		1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
12. selecție și încadrare personal	12.1. influențarea funcționarii (oferirea unei atenții, exercitarea de presiuni), de regulă, din exteriorul instituției, în vederea favorizării unuia/unora dintre participanții la concursurile pentru ocuparea unei funcții în cadrul instituției;	12.1. ambiguitatea actelor normative care reglementează această activitate sau norme juridice incomplete; 12.2. efectuarea acestei activități de un singur angajat; 12.3. organizarea defectuoasă a activității preliminare desfășurată pe linia cerințelor impuse pentru participarea la concurs și a analizei dosarelor depuse de candidați; 12.4. superficialitate în verificarea documentelor ca urmare a volumului mare de documente	1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul
	12.2. imixtiunea altor angajați și relațiile clientelare și de intermediere (exercitarea de presiuni)/traficarea influenței de către		1 - scăzută	1 - scăzut	1 - scăzută	Se aplică cele existente (există elaborate proceduri de lucru, se au în vedere creșterea gradului de pregătire profesională, motivarea morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).	Nu este cazul	Nu este cazul

persoane din interiorul/exteriorul instituției, în vederea favorizării unuia/unora dintre participanții la concursurile pentru ocuparea unei funcții în cadrul instituției.	ce trebuie procesate; 12.5. 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 ineficienței a măsurilor de control ce sunt aplicare.				morală și profesională - utilizarea recompenselor morale în afara banilor pentru performanțe bune: training, deplasări la conferințe, publicitate, recunoașterea publică a realizărilor, se verifică documentele).		
---	---	--	--	--	---	--	--

ce trebuie procesate;
12.5. tipsa
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.

morală și profesională -
 utilizarea recompenselor
 morale în afara banilor
 pentru performanțe
 bune: training,
 deplasări la conferințe,
 publicitate,
 recunoașterea publică a
 realizărilor,
 se verifică
 documentele).