 **Ministerul Mediului, Apelor şi Pădurilor**

**Garda Forestieră Suceava**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Suceava, Strada Teilor, f.n. Tel 0230520790, Fax 0230530432 ,Tel.verde 0230940

e-mail: gardaforestiera.suceava@gmail.com www.gardaforestierasv.ro

 **PLANUL DE INTEGRITATE AL GĂRZII FORESTIERE SUCEAVA**

**Anexa nr.1 a deciziei 242 din data de 29.06.2022**

 **APROBAT, Inspector șef,**

 **Mihai GĂȘPĂREL**

|  |
| --- |
| **Obiectivul 1: Creșterea gradului de implementare a măsurilor de integritate la nivelul instituției** |
| **Măsuri** | **Indicatori de performanță** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabil** | **Buget** |
| 1.1 Adoptarea și distribuirea în cadrul instituției a declarației privind asumarea unei agende de integritate organizațională și comunicarea acesteia către Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor. | Declarația adoptată, diseminată și postată pe site-ul instituției. Transmiterea declarației către Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor. | Reticență în semnarea/ asumarea documentului de către conducerea instituției | Documentul aprobat. Site-ul instituției.Bază de date a Ministerului Mediului, Apelor și Pădurilor | 31 mai 2022 | Conducerea instituției | Nu este cazul. |
| 1.2 Desemnarea coordonatorului pentru implementarea Strategiei Naționale Anticorupție 2021- 2025 | Actul administrativ emis. Informarea MMAP cu privire la emiterea actului administrativ. | Întârzieri în desemnarea/ actualizarea componenței grupului de lucru. | Documentul aprobat .Listă de distribuție.Bază de date MMAP. | 30 iunie 2022 | Conducerea instituției | Nu este cazul. |
| 1.3 Consultarea angajaților în procesul de elaborare a planului de integritate. | Numărul. de angajați consultați cu privire la elaborarea planului de integritate. | Caracterul formal al consultării .Neparticiparea/ sau neimplicarea angajaților | Propuneri primite de la angajați. | 28.06.2022 | Conducerea instituției și alte persoane desemnate pentru implementarea SNA | Nu este cazul. |
| 1.4 Aprobarea și distribuirea în cadrul instituției a planului de integritate, precum și publicarea documentului pe site-ul instituției | Planul de integritate aprobat prin act administrativ și diseminat (intranet, notă internă etc) Numărul de angajați informați cu privire la aprobarea planului de integritate Modalitatea de informare a acestora (ex. ședință, intranet, notă internă etc) Plan de integritate publicat pe site-ul instituției | Nedistribuirea planului | Plan de integritate aprobat și lista de comunicare prin e-mail | 30 iunie 2022 | Conducerea instituției.Coordonatorul implementării Planului de integritate și alte persoane desemnate pentru implementarea SNA | Nu este cazul. |
| 1.5 Identificarea și evaluarea riscurilor și vulnerabilităților la corupție specifice instituției  | Numărul de riscuri și vulnerabilități la corupție identificate și evaluate | Caracterul formal al demersului. Personalul instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei  | Rapoarte de evaluare a riscurilor și vulnerabilităților la corupție/Registru riscurilor de corupție | 30 iunie 2022 | Conducerea instituției Coordonatorul Planului de Integritate/ alte per- soane desemnate pentru implementarea SNA | Nu este cazul. |
| 1.6 Implementarea măsurilor de prevenire a materializării riscurilor identificate  | Numărul măsurilor implementate.Numărul vulnerabilităților remediate. | Caracterul formal al demersului.Personal instruit insuficient pentru aplicarea metodologiei . | Raportul privind măsurile de remediere a vulnerabilităților. | Permanent | Grupul de lucru pentru managementul riscurilor la corupție. | În funcție de măsurile de remediere identificate |
| 1.7 Evaluarea anuală a modului de implementare a planului și adaptarea acestuia la riscurile și vulnerabilitățile nou identificate și transmiterea către Ministerul Mediului, Apelor și Pădurilor. | Grad de implementare a planului de integritate. Măsuri nou introduse/ revizuite. | Caracter formal al evaluării.Neparticiparea/ neimplicarea angajaților. | Raportul de evaluare Baza de date a MMAP  | Anual | Conducerea instituției. Coordonatorul Planului de integritate/ alte persoane desemnate pentru implementarea SNA | Nu este cazul. |
| 1.8 Identificarea, evaluarea ți raportarea unitară a incidentelor de integritate, congorm HG 599/2018, precum și stabilirea unor măsuri de prevenire și/ sau control urmare a producerii acestora | Rapoartele întocmite.Numărul de incidente identificate.Numărul și tipul de măsuri de prevenire și/sau control | Identificarea eronată a faptelor ca incidente de integritate.Lipsa de relevanță a datelor provenită din greșita încadrare a faptelor ca incidente de integritate | Rapoartele anuale întocmit de coordonatorul Planului de integritate/ alte persoane desemnate cu responsabilități în domeniul SNA | Anual | Conducerea instituției Coordonatorul Planului de integritate/ alte persoane desemnate cu responsabilități în domeniul SNA | Nu este cazul. |
| **Obiectiv 2: Reducerea impactului corupției asupra cetățenilor** |
| **Măsuri** | **Indicatori de performanță** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabil** | **Buget** |
| 2.1. Consolidarea profesionalismului în cariera personalului, inclusiv prin aplicarea efectivă a mecanismelor de evaluare a performanțelor, evitarea numirilor temporare în funcții publice de conducere, transparentizarea procedurilor de recrutare și asigurarea stabilității funcției publice | Numărul angajaților evaluațiNumărul și tipul măsurilor dispuse ca urmare a evaluării realizate.Numărul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanent.Procentul posturilor de conducere ocupate cu titlu permanentNumărul și tipul măsurilor luate în vederea asigurării vizibilității anunțurilor aferente procedurilor de recrutare  | Evaluarea formală a funcționarilor publici.Nealocarea resurselor umane și financiare necesare | Site-ul instituțieiRapoartele întocmite | Permanent | Conducerea instituțieiCompartimentul resurse umane | Nu este cazul. |
| 2.2 Organizarea de activități de informare și conștientizare a cetățenilor și angajaților cu privire la drepturile cetățenilor în relația cu autoritățile administrației publice  | Numărul programelor derulate/ activități le de informare. Numărul participanților. Nrumărul modulor de curs derulate.. Feedback-ul participanților | Resurse financiare insuficiente. Gradul scăzut de participare. Caracterul formal al activităților.. | Rapoarte de activitate Liste de prezență. | Permanent | Conducerea instituției, coordonatorul planului de integritate | Se va estima în funcție de numărul participanților, conținutul programului etc.  |
| 2.3 Încurajarea cetățenilor de a sesiza posibile incidente de integritate, utilizând noile instrumente existente (ex. social media) și asigurarea unei protecții efective a cetățenilor care sesizează presupuse incidente de integritate săvârșite de furnizorii de servicii publice.  | Numărul sesizărilor transmise de cetățeni Tipul de canal utilizat. Numărul de mesaje preventive/postări publicate pe canalele instituționale de comunicare online..Numărul și tipul de măsuri de protecție aplicate efectiv cetățenilor | Nealocarea de resurse umane și financiare Accesul limitat la internet și echipamente al cetățenilor din mediul rural sau care sunt în vârstă .Lipsa personalului din instituție care să gestioneze sesizările primite.Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție.Necorelarea datelor referitoare la sesizările care s-au aflat pe circuitul de soluționare al mai multor instituții publice. | Note de informare .Mesaje/sesizări transmise pe conturile instituției.E-mail-uri transmise Liste de difuzare Fișiere publicate pe intranet. | 2025 | Conducerea instituțieiComisia de disciplină | Nu este cazul. |
| 2.4 Digitalizarea serviciilor care pot fi automatizate, cu scopul de a reduce probabilitatea materializării riscurilor de corupție generate de interacțiunea directă cu angajații instituției  | Tipul de servicii digitalizate. Numărul de utilizatori. | Nealocarea resurselor necesare (bugetare și umane) .Accesul limitat la resurse (ex Internet)  | Site-ull instituției care furnizează serviciul. Rapoarte de activitate. Feedback cetățeni | 2025 | Conducerea instituției,Personalul desemnat . | Se va estima în funcție de dimensiunea proiectului. |
| 2.5 Reglementarea procedurilor de obținere cu celeritate/în regim de urgență a avizelor/documentelor emise de instituție  | Proceduri utilizate privind obținerea cu celeritate sau în regim de urgență a serviciilor publice.Numărul de servicii publice obținute cu celeritate sau în în regim de urgență  | Nealocarea resurselor necesare (bugetare și umane) Neutilizarea procedurilor de obținere cu celeritate Reticența la schimbare a angajaților  | Lista de proceduri adoptate Site-ul instituției | 31 decembrie 2022 | Conducerea instituției, Coordonator ul cu implementare a Planului de integritate.Personalul desemnat. |  |
| **Obiectiv 3: Dezvoltarea unei culturi a transparenței pentru o guvernare deschisă**  |
| **Măsuri** | **Indicatori de performanță** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabil** | **Buget** |
| 3.1 Aplicarea standardului general de publicare a informațiilor de interes public prevăzut în Anexa 4 la SNA 2021-2025  | Informații de interes public publicate conform standardului. Număr de structuri care încarcă informații în website | Resursă financiară insuficientă Personal neinstruit | Pagina de internet a instituției. Solicitări de informații de interes public primite pe e-mail  | Permanent | Conducerea instituției Responsabilul cuinformații de interes public | Se va estima în funcție de dimensiunea proiectului |
| 3.2 Publicarea de seturi de date pe portalul data.gov.ro  | Numărul de seturi de date publicate pe portalul data.gov.ro | Nealocarea resurselor umane și financiare. Lipsa informațiilor/ cunoștințelor în domeniu Lipsa interesului pentru publicarea informațiilor în format deschis  | Portalul data.gov.ro | Permanent | Conducerea instituției și persoanele responsabile desemnate | Nu este cazul. |
| 3.3 Publicarea contractelor de achiziții publice cu o valoare mai mare de 5.000 euro și a execuției acestora, cu o actualizare trimestrială.  | Număr de informații/privind contracte publicate. Pagina de internet actualizată periodic. | Întârzieri în publicarea documentelor  | Site-ul instituției Documentele în domeniu, publicate | Permanent | Conducerea instituției și persoanele responsabile, conform responsabilităților delegate. | Nu este cazul. |
| **Obiectiv 4: Consolidarea integrității la nivelul instituției** |
| **Măsuri** | **Indicatori de performanță** | **Riscuri** | **Surse de verificare** | **Termen de realizare** | **Responsabil** | **Buget** |
| 4.1 Atragerea și menținerea în sistem a personalului specializat în achiziții publice și asigurarea unui sistem de protecție adecvat împotriva tentativelor de corupere | Numărul de proceduri elaborate care au ca scop consolidarea integrității la nivelul instituției. Numărul de sesizări a organelor de urmărire penală cu privire la presupusele tentative de corupere | Neaplicarea efectivă a măsurilor de protecție.Lipsa de eficiență a măsurilor de menținere în sistem a personalului specializat în achiziții publice | Procedurile elaborateSite-ul instituției Rapoartele întocmite | Permanent | Conducerea instituției | Nu este cazul. |
| 4.2 Implicarea societății civile în monitorizarea integrității în procesul de derulare a achizițiilor publice prin utilizarea pactelor de integritate  | Numărul de proceduri de achiziție publică la care s-au încheiat pacte de integritate cu reprezentanți ai societății civile | Resurse umane şi financiare insuficiente. Reticența angajaților de a utiliza un astfel de instrument. Numărul redus de organizații neguvernamentale care utilizează instrumentul . | Rapoarte anuale de activitate Pacte de integritate încheiate. | Permanent | Conducerea instituţiei publiceResponsabilul cu achizițiile publiceCoordonatorul cu implementarea Planului de integritate | Se va estima în funcție de necesarul de resursă umană. |
| 4.3 Auditarea internă, o dată la doi ani, a sistemului/ măsurilor de prevenire a corupției la nivelul instituției  | Numărul recomandărilor formulate. Gradul de implementare a măsurilor preventive anticorupție | Resurse umane insuficiente. Lipsa structurilor de audit intern.  | Rapoarte de audit Rapoarte de activitate | O dată la 2 ani | Conducerea instituției și structura de audit public intern din cadrul instituției |  |

Serviciul financiar contabil, juridic și administrativ,

Ana LĂCĂTUȘU