

Anexă
la Ordinul nr.70
din 21 martie 2023

*Plan de acțiuni pentru consolidarea principiului de integritate profesională și instituțională
în cadrul AIPA pentru 2023*

Nr. d/o	Acțiuni	Riscuri și oportunități	Indicatorii de rezultat	Termen de realizare	Responsabil
1	2	3	4	5	6
Obiectivul 1. Menținerea cadrului de reglementări interne					
1.1	Revizuirea procedurilor care include atribuții aferente menținerii principiului de integritate	1. Lipsa de personal; 2. Insuficiența de timp din cauza implicării în alte sarcini atribuite ad-hoc; 3. Cunoștințe slabe în domeniul metodologic.	1.Revizuirea Manualului funcțiilor sensibile din cadrul AIPA; 2. Revizuirea Manualului de proceduri privind raspunderea disciplinară.	Semestrul I	SRU
1.2	Asigurarea funcționării sistemului de control intern managerial	1. Lipsa de personal; 2. Insuficiența de timp din cauza implicării în alte sarcini atribuite ad-hoc; 3. Necunoasterea standardelor	1. 100% Plan de acțiuni privind implementarea sistemului de control intern managerial in cadrul AIPA în 2023 realizate; 2.Declarația de răspundere managerială publicată pe site în	Pe parcursul anului	Conducerea Grupul de lucru pentru asigurarea funcționării sisitemului de control intern

		naționale de control intern în sectorul public.	termen; 3. Raportul CIM elaborat și prezentat MAIA în termen.		managerial
1.3	Fortificarea sistemului de management al riscurilor	1. Lipsa de personal; 2. Insuficiența de timp din cauza volumului de sarcini atribuite; 3. Necunoasterea proceselor de evaluare, gestionare și control al riscurilor.	1. Lista riscurilor elaborate și aprobată; 2. Lista măsurilor de tratare elaborată și aprobată;	Semestrial	Conducerea Consiliului de management al riscurilor
Obiectivul 2. Fortificarea comunicării interne și externe despre toleranța zero la mită					
2.1	Comunicarea continuă despre toleranța zero la mită	1. Lipsa de personal; 2. Insuficiența de timp din cauza implicării în alte sarcini atribuite ad-hoc; 3. Apariația problemelor tehnice aferent liniei telefonice; 4. Cunoștințe slabe în domeniul metodologic; 5. Refuzul CNA de a elibera pentru AIPA broșuri, flaiere (gratis); 6. Lipsa surselor financiare pentru editarea de broșuri.	1. Numărul de broșuri difuzate și numărul de afișe cu conținut de toleranță zero la mită în fiecare subdiviziune teritorială;	Pe parcursul anului	SREC
			2. Comunicate de presă periodice despre linia fierbinte de care dispune Agenția;	Trimestrial	SREC
			3. Elaborarea și difuzarea circularilor cu privire la obligativitatea respectării principiilor de integritate;	Trimestrial	SRU
			4. Elaborarea, aprobarea și difuzarea Instrucțiunii privind funcționalitatea boxelor instalate la intrările în subdiviziunile AIPA.	Trimestrul II	SREC DJ Funcția de conformare anti-mită
2.2	Instruiri desfășurate cu reprezentanții CNA aferent principiului de integritate	1. Imposibilitatea formatorilor; 2. Absența angajaților din cauze	Fiecare angajat sa fie instruit cel puțin o dată pe an despre riscurile de corupție.	Pe parcursul anului (conform Planului de formare profesională)	SRU

		neimputabile părților.			
2.3	Instruiri interne aferent eticii și conduitei funcționarului public	1. Insuficiența de timp din cauza implicării în alte sarcini atribuite ad-hoc; 2. Absența angajaților din cauze neimputabile părților.	1. 100% funcționari publici instruiți anual; 2. 100% funcționari publici (noi angajați) instruiți la numirea în funcție.	Pe parcursul anului	SRU
Obiectivul 3. Perfecționarea proceselor de lucru					
3.1	Asigurarea respectării procesului de notificare în termen a potențialilor beneficiari de subvenții	1. Lipsa de personal în subdiviziunile teritoriale; 2. Volumul mare de cereri de solicitare a subvențiilor; 3. Funcțiile managementului superior incomplete; 4. Imposibilitatea deplasării în teritoriu a conducerii din cauza agendei suprasolicitate.	1. Nr subdiviziunilor verificate; 2. % încălcărilor depistate în raport cu nr cererilor verificate; 3. Circulara emisă și difuzată despre respectarea termenilor de executare a obligațiilor de notificare de către angajați.	Trimestrial	Conducerea SRU
3.2	Elaborarea/Revizuirea Manualelor de proceduri aferent subvenționării în vederea excluderii potențialelor riscuri de corupție	1. Lipsa de personal; 2. Constrângeri legislative.	1. Reducerea la maxim a prevederilor ce țin de prezentarea actelor suplimentare; 2. Introducerea în manualele aferent verificărilor în teren a prevederilor despre rotația responsabilului de verificare a obiectului investiției.	Pe parcursul anului	Șefii de subdiviziuni operaționale (Ap.Central)
3.3	Digitalizarea parțială a procesului de depunere on-line și de programare on-line	1. Lipsa cunoștințelor în domeniul IT de către potențialii beneficiari de subvenții;	1. Nr de dosare depuse on-line; 2. % beneficiarilor înregistrați on	Pe parcursul anului	STISC Sefii de subdiviziuni

		2. Lipsa surselor financiare de dezvoltare a softurilor existente; 3. Numărul redus de personal în cadrul STIC.	–line din nr cererilor depuse; 3. Emiterea si difuzarea unei circulare privind obligativitatea zilnică de verificare a platformelor de depunere și programare on-line.		teritoriale
3.4	Organizarea și desfășurarea concursurilor de ocupare a funcției publice	1. Lipsa de personal.	1. Rotația membrilor Comisiei de concurs; 2. 100% declarații semnate de către membri aferent lipsei conflictului de interese, confidențialității datelor cu caracter personal și nedivulgarea subiectelor pentru probe; 3. 100% informație solicitată privind lipsa interdicției de a ocupa o funcție publică ce derivă dintr-un act de constatare al ANI sau dintr-o hotărâre judecătorească; 4. 100% informație aferent condițiilor de organizare a concursurilor publice publicată pe site-ul oficial al entității.	Pe parcursul anului	Conducerea Comisia de concurs
Obiectivul 4. Fortificarea climatului de integritate instituțională					
4.1	Promovarea funcționarilor publici în bază de merit	1. Lipsa de funcționari publici care impune crearea unor situații de promovare și a funcționarilor care nu dispun de evaluări semestriale	1. 100% funcționari publici promovați în baza evaluărilor semestriale conform cerințelor legale.	Pe parcursul anului.	Conducerea SRU

		<p>suficiente;</p> <p>2. Perfectarea unei evaluări semestriale subiective pentru unele cazuri;</p> <p>3. Stabilirea de către șef a unor obiective știute ca fiind nerealizabile în termenul de 6 luni.</p>	<p>2. 0 funcționari publici promovați în afara cerințelor impuse.</p>		
4.2	<p>Respectarea regimului juridic al incompatibilităților, restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate.</p>	<p>1. Constrângeri legislative;</p> <p>2. Lipsa de surse de finanțare care obligă intervenția AIPA către donatori, paralel, făcându-le public numele;</p> <p>3. Tăinuirea relațiilor de rudenie de către angajații AIPA;</p> <p>4. Tăinuirea angajării prin cumul într-o entitate incompatibilă cu activitatea AIPA.</p>	<p>1. Elaborarea unui comunicat despre faptul ca în cadrul campaniilor de informare, AIPA nu este responsabilă de publicitatea efectuată de terțe părți, în cadrul aceluiași eveniment;</p> <p>2. 100% sesizări înaintate în adresa ANI din nr de cazuri înregistrate sau suspiciuni de nerespectare a incompatibilităților și restricțiilor în ierarhie;</p> <p>3. 100% funcționari publici informați la numire despre regimul juridic al incompatibilităților, al restricțiilor în ierarhie și al limitărilor de publicitate.</p>	Pe parcursul anului.	Conducerea SREC SRU
4.3	<p>Respectarea regimului juridic al declarării averii și a intereselor personale.</p>	<p>1. Apariția problemelor tehnice cu semnătura electronică;</p> <p>2. Tergiversarea procesului de eliberare al semnăturii electronice;</p>	<p>1. 100% funcționari publici au depus declarațiile on-line;</p> <p>2. 100% funcționari publici cu declarații depuse la</p>	<p>Pe parcursul anului</p> <p>Trimestrial</p>	Toți funcționarii publici

		<p>3. Necompletarea Registrului colectorilor de către responsabilul desemnat;</p> <p>4. Factor uman (se uită, indisponibilitate pe motiv de boală, lipsa de date din cauza terților etc).</p>	<p>numirea/încetarea/suspendarea/reîncadrarea în funcție publică;</p> <p>3. Perfectarea și înaintarea în adresa ANI a listei funcționarilor AIPA care nu au depus declarația până la data de 31 martie 2023.</p>		
4.4	Respectarea regimului juridic al conflictelor de interese	<p>1. Tănuirea conflictelor de interese de către funcționarul public;</p> <p>2. Necunoașterea obligațiilor de către funcționar public în legătură cu identificarea și tratarea conflictelor de interese.</p>	<p>1. Informarea semestrială despre conflictele de interese consumate depistate și măsurile întreprinse;</p> <p>2. Nr de conflicte de interese înregistrate.</p>	Semestrial	Specialist principal DJ (persoana desemnată)
4.5	Neadmiterea favoritismului	<p>1. Admiterea unor favoruri pentru potențialii beneficiari de subvenții care nu au grad de rudenie, dar sunt în relații bune cu funcționarii din subdiviziuni teritoriale;</p> <p>2. Lipsa de personal care nu permite efectuarea rotației pe intern.</p>	<p>1. Nr de cazuri de denunțuri către CNA;</p> <p>2. 0 cazuri tolerate de favoritism.</p>	Pe parcursul anului.	Conducerea
4.6	Respectarea regimului juridic al cadourilor	<p>1. Obicei al unor potențiali beneficiari de subvenții de a spune multumesc prin gesturi de a oferi cadouri simbolice;</p> <p>2. Lipsa e observație în momentul când producătorul agricol lasă un anumit cadou în biroul subdiviziunii teritoriale;</p>	<p>1. Elaborarea și difuzarea unei circulare aferent respectării regimului juridic al cadourilor;</p> <p>2. Publicarea Registrului de evidență a cadourilor admisibile în cadrul AIPA pe site-ul oficial al entității;</p> <p>3. Nr de cadouri admise și luate la</p>	<p>Semestrial</p> <p>Pe parcursul anului</p>	Comisia de evidență și evaluare a cadourilor

		<p>3. Necunoașterea legislației aferent procesului de subvenționare de către societate civilă cu interes în domeniu;</p> <p>4. Starea de disconfort pentru funcționarul public, dar și de reticență care ar putea fi creată pentru producătorul agricol, ca urmare a raportării imediate către organul anticorupție pentru cadoul simbolic primit.</p>	<p>evidență;</p> <p>4. Nr de sesizări către organele competente despre cadourile inadmisibile.</p>		
4.7	Neadmiterea, denunțarea și tratarea influențelor necorespunzătoare	<p>1. Temerea de efectuare a denunțurilor din cauza respectului față de persoana care influențează sau din cauza creării anumitor situații neplăcute la locul de muncă;</p> <p>2. Lipsa de interes manifestată față de Regulamentul cu privire la evidența cazurilor de influență necorespunzătoare în cadrul AIPA;</p> <p>3. Lipsa de personal care să gestioneze Registrul de evidență a cazurilor de influență necorespunzătoare.</p>	<p>1. Nr de sesizări înregistrate de către persoana responsabilă;</p> <p>2. Instruirea internă a 100% funcționari publici despre evidența cazurilor de influență necorespunzătoare.</p>	Pe parcursul anului	DJ SRU
4.8	Neadmiterea, denunțarea manifestărilor de corupție și protecția avertizorilor de integritate	<p>1. Frica de a destabiliza aria personală de confort, precum și manifestarea respectului față de colegi;</p> <p>2. Temerea pentru pierderea locului de muncă, care reprezintă unica sursă</p>	<p>1. Instruirea internă a 100% funcționari publici despre procedurile de examinare și raportare a practicilor ilegale în cadrul AIPA.</p> <p>2. Nr de dezvăluiri interne</p>	Pe parcursul anului	SA SRU

		de existență; 3. Lipsa de interes manifestată față de Regulamentul privind procedurile de examinare și raportare a practicilor ilegale în cadrul AIPA.	înregistrate.		
4.9	Intoleranța față de incidentele de integritate	1. Necunoașterea incidentelor de integritate care au loc în cadrul entității; 2. Lipsa de personal care să contribuie la examinarea abaterilor disciplinare sau instruirea funcționarilor publici în acest sens.	1. Nr incidentelor de integritate înregistrate; 2. Nr de anchete de serviciu desfășurate în cadrul Comisiei de disciplină ca urmare a sesizărilor despre incidentele de integritate; 3. 100% funcționari publici instruiți în baza Manualului de proceduri "Atragerea la răspunderea disciplinară a angajaților AIPA".	Pe parcursul anului	Conducerea SRU
4.10	Respectarea normelor de etică și deontologie	1. Lipsa de personal	1. 100% funcționari publici instruiți în baza Codului de etică; 2. Publicarea Codului de etică al AIPA pe pagina web.	Pe parcursul anului	SRU
4.11	Respectarea regimului juridic al restricțiilor și limitărilor în legătură cu încetarea mandatului, a raporturilor de muncă sau de serviciu și cu migrarea agenților publici în sectorul privat	1. Necunoașterea legislației din domeniu; 2. Tăinuirea intenționată față de conducătorul entității despre locurile de muncă pe care urmează să le accepte, dacă acestea pot genera un conflict de interese.	1. Nr de funcționari publici care au informat în scris angajatorul despre ofertele de muncă pe care urmează să le accepte, dacă acestea pot genera un conflict de interese; 2. Includerea în ordinele de încetarea a raporturilor de serviciu despre obligativitatea evitării	Pe parcursul anului	Conducerea Toti funcționarii publici SRU

			fenomenului de ”pantufraj”.		
Obiectivul 5. Transparența în domeniul public					
5.1	Gestionarea transparentă și responsabilă a patrimoniului public, a finanțelor rambursabile și nerambursabile	<p>1.Lipsa de personal;</p> <p>2.Publicarea cu întârziere sau nepublicarea din cauza volumului enorm de sarcini;</p> <p>3.Probleme tehnice aferent publicărilor;</p> <p>4.Necunoașterea actelor ce urmează a fi publicate cu regularitate;</p> <p>5.Reticiența față de întrebările ce pot apărea în mediul on-line ca urmare a publicării unor informații aferente surselor financiare.</p>	<p>1. Comunicate săptămânale aferent redistribuirii FNDAMR;</p> <p>2. Nr de rapoarte publicate pe site-ul oficial AIPA despre FNDAMR;</p> <p>3.100% răspunsuri perfectate la solicitările terților despre gestionarea patrimoniului și finanțelor;</p> <p>4.Raport anuala de gestionare a FNDAMR publicat pe site-ul entității.</p>	Pe parcursul anului	SREC Sefii de subdiviziuni
5.2	Asigurarea accesului la informații de interes public	<p>1.Lipsa de personal;</p> <p>2.Tergiversarea pentru prezentarea anumitor informații din cauza volumului enorm de sarcini;</p> <p>3.Probleme tehnice aferent publicărilor;</p> <p>4.Necunoașterea legislației aferent accesului la informație.</p>	<p>1. 100% răspunsuri oferite aferent informației de acces public, în termen;</p> <p>2. Desemnarea (prin ordin sau fișă de post) a responsabilului de gestionarea procesului de petiționare.</p>	Pe parcursul anului	Conducerea
5.3	Asigurarea transparenței în procesul decizional	<p>1.Lipsa de personal;</p> <p>2.Tergiversarea în publicarea anumitor informații din cauza</p>	<p>1. Graficele de inspecții aprobate, publicate în termen;</p> <p>2. Graficele de monitorizare post-</p>	Pe parcursul anului	DVT SMP SREC STIC

		<p>volumului enorm de sarcini;</p> <p>3.Probleme tehnice aferent publicărilor.</p>	<p>inspecție publicate în termen;</p> <p>3. 100% acte publicate aferent activității Agenției (Planul de activitate, Raportul anual în baza Planului, Planul de achiziții, deplasările de serviciu, Ghidurile solicitanților de subvenții etc);</p> <p>4.100% asigurare a funcționalității platformei de verificare on-line a stării dosarului;</p> <p>5. 100% modificări legislative în domeniul subvenționării publicate pe site-ul oficial AIPA.</p>		
--	--	--	--	--	--

Șef Serviciul resurse umane _____

Snejana Țepordei

” ____ ” martie 2023

COORDONAT:

Sergiu BATIUȘCA, director adjunct _____

Marin MIRON, funcția de conformare anti-mită _____