



MINISTERUL TRANSPORTURILOR
ADMINISTRAȚIA CANALULUI NAVIGABIL BEGA – R.A. TIMIȘ
Timișoara, Str. General Magheru nr. 23, Timișoara, 300321. Jud. Timiș
Punct de lucru: Timișoara, Splaiul Tudor Vladimirescu 19A, 300, Jud. Timiș
J35/ 2553/2018; CIF RO 39669478
TEL: 0356800100, EMAIL : contact@acnb.ro

APROBAT,
PREȘEDINTE CONSILIU DE ADMINISTRAȚIE
Mihaela Maria CALESCU

CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI PROFESIONALĂ AL
REGIEI AUTONOME ”ADMINISTRAȚIA CANALULUI NAVIGABIL BEEGA” TIMIȘ
forma revizuită – Revizia 1

STRUCTURARE

Cap. I - Misiune

Cap. II - Considerații generale

Cap. III - Norme și reguli de conduită ale angajaților

Cap. IV - Consilierea etică

Cap. V – Modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită

Cap. VI - Răspunderi și sancțiuni

Cap. VII - Dispoziții finale

ANEXA LA HOTĂRÂRE NR. 44 DIN 26.11.2021
CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ ȘI PROFESIONALĂ AL A.C.N.B.-R.A. TIMIȘ - REVIZIA 1

CAPITOLUL I – Misiune

I. Misiunea A.C.N.B. – R.A. Timiș

Regia Autonomă “Administrația Canalului Navigabil Bega” Timiș, denumită în continuare A.C.N.B. – R.A., este persoană juridică română, cu sediul în Timișoara, str. General Magheru nr. 23, cu sediul secundar în Timișoara, Splaiul Tudor Vladimirescu nr. 19 A, funcționează ca Regie autonomă sub autoritatea Ministerului Transporturilor și Infrastructurii.

Regia este administrație de cale navigabilă interioară pe sectorul românesc al canalului navigabil Bega, în lungime de 42,444 km.

În calitatea sa de administrație de cale navigabilă interioară, potrivit legislației în vigoare, Regia are ca obiect de activitate:

- a) asigurarea gabaritelor minime de navigație stabilite în conformitate cu prevederile naționale și internaționale aplicabile, prin dragaje de întreținere;
- b) asigurarea semnalizării costiere și plutitoare;
- c) efectuarea de măsurători topohidrografice;
- d) ducerea la îndeplinire a unor obligații ce revin statului român din convențiile și acordurile internaționale la care România este parte și care i-au fost încredințate prin delegare de competență, prin ordin al ministrului transporturilor;
- e) îndeplinirea și a altor activități care îi revin în conformitate cu legislația în vigoare.

Misiunea este de a crea valoare pe termen lung pentru beneficiarii serviciilor oferite și asigurarea de servicii pentru clienți în condiții de siguranță, permanență, accesibilitate și sustenabilitate.

CAPITOLUL II - Considerații generale

Existența unui cod de conduită în cadrul entității, cât și respectarea acestuia, este cel mai important instrument în implementarea Standardului 1 – Etică și integritate din Codul controlului intern managerial conform Ordinului Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018. Precizăm acest aspect deoarece vorbim despre a fi integru și etic în desfășurarea activităților zilnice de la locul de muncă, acest aspect nepermițându-ne să ne abatem de la regulile morale cât și de la obligațiile care izvorăsc din actele normative. Spre exemplu, mergând mai departe, a fi integru nu ne permite nici măcar să considerăm, fără a avea dovezi clare, că un alt coleg ar putea fi corupt. Se consideră faptul că, în cadrul oricărei entități publice, respectarea cerințelor Standardului 1, atât de către angajați, cât și de către conducere, are un impact major asupra credibilității acesteia în mediul public și în cel privat. Deasemenea o etapă importantă în procesul de implementare a Standardului 1 la nivelul unei entități publice, este reprezentată de elaborarea și mai ales de respectarea procedurilor de lucru privind integritatea, valorile etice, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, a actelor de corupție și semnalarea neregulilor.

Despre etică și integritate

Cuvântul etică provine din limba greacă (ēthos = datină, obicei) și reprezintă principala ramură a filozofiei, prin care se cercetează și se aprofundează dificultățile de natură morală.

Pe de altă parte, cuvântul integritate își găsește originile în limba latină, derivând din adjectivul „integer” (întreg, complet), referindu-se la ansamblul calităților pe care un individ le deține, exprimându-se prin corectitudine și consecvență de caracter.

Etica și integritatea își regăsesc rădăcinile încă din vremea Greciei antice, avându-l ca deschizător de drumuri pe marele filozof Aristotel. Aristotel este cel care a pus bazele acestui domeniu atât de

vast, cu aproximativ 2500 de ani în urmă, prin prelucrarea și dezvoltarea ideilor concepute de Platon – marele filozof al Greciei antice, fondatorul Academiei din Atena, figură pivotantă și promotor pentru dezvoltarea tradițiilor Occidentale, filozofiei și științei.

Printre scrierile acestuia regăsim, ca fundamente ale eticii, 3 mari opere: „Ethica Nicomachea” (Etica Nicomahică), „Magna Moralia” (Etica Mare) și „Ethica Eudemia” (Etica eudemică). Aceste notări apar ca fiind scrise în jurul anului 350 î. Hr. și sunt structurate pe mai multe cărți. În principiu, lucrările exprimă același punct de vedere, au ca subiect virtutea, încep cu discuția despre „eudaimonia” (fericire) și se încheie cu discuția despre necesitățile pe care le au oamenii pentru a-și trăi viața cel mai bine. Dacă ne vom apleca atenția asupra lor vom constata că este evident faptul că fiecare dintre ele reprezintă o variantă îmbunătățită a precedentei.

În aceste opere se cercetează amănunțit circumstanțele în care elogiul sau critica sunt adecvate, se cuvântează despre natura bucuriei și a prieteniei. Conceptul principal cu care se debutează în respectivele tratate este acela că există diferențe de opinie despre ceea ce se consideră a fi moral pentru oameni, iar aceste diferențe trebuie rezolvate. Se evidențiază întrebarea: „Care este binele?”

Ulterior, mult mai recent vremurilor noastre, în perioada iluminismului, se remarcă unul dintre cei mai mari gânditori din istoria culturii apusene în persoana lui Immanuel Kant, un filozof german care a practicat o influență colosală asupra dezvoltării filozofiei contemporane.

Două dintre cele mai importante lucrări ale sale, în care gânditorul prezintă sistemul său etic, se numesc "Fundamentarea metafizicii moravurilor" (Grundlegung zur Metaphysik der Sitten, 1785) și "Critica rațiunii practice" (Kritik der Praktischen Vernunft, 1788). În aceste opere, filozoful expune modelul moral, care se centrează pe convingerea că rațiunea este cea care definește prototipul etic și integru. Conform scrierilor sale, luarea unei decizii este dictată de voință, iar acest lucru se poate face în 2 moduri: în primul rând, printr-o cerință presupusă, ce decurge dintr-o vocație individuală și urmează un anumit scop personal, iar în al doilea rând, o obligație fermă, care se conformează unor reguli imparțiale. Astfel, Kant formulează principiul:

"Acționează în așa fel încât maxima acțiunilor tale să poată fi impusă ca lege universală".

După cum putem observa în cele enumerate mai sus, acest vast domeniu al eticii și integrității, își găsește rădăcinile încă din perioada antichității, fiind dezvoltat de la epocă la epocă și adaptat continuu, ajungându-se, în vremurile noastre, a fi considerat o știință filozofică și catalogat drept una din cele mai remarcabile direcții ale civilizației, o știință exactă, care clarifică două categorii de probleme, după cum urmează: problemele conceptuale, care se referă la substanța moralei și problemele ce țin de felul în care ființa umană ar trebui să se comporte, să acționeze, principiile și normele călăuzitoare pe care aceasta trebuie să le dețină.

În procesul de implementare ale principiilor de etică și integritate la nivelul entității publice este necesară elaborarea și cunoașterea următoarelor: declararea cadourilor; comisiei de disciplină; activitatea consilierului de etică; gestionarea declarațiilor de avere și de interese; semnalarea neregulilor; gestionarea incidentelor de integritate. Deasemenea este foarte important să se asigure o separare a funcțiilor de inițiere, realizare, verificare, avizare și aprobare a operațiunilor, astfel încât acestea să fie încredințate unor persoane diferite. În acest mod se reduce considerabil riscul de apariție a erorilor, fraudelor, încălcării legislației, precum și riscul de nedetectare a problemelor pe fluxul unui proces sau al unei activități.

Avertizarea în interes public (semnalarea neregulilor)

Avertizarea în interes public este unul dintre cele mai puternice instrumente recunoscute la nivel internațional prin care se menține sistemul public de integritate pentru că protejează și dă dreptul persoanelor din interiorul organizațiilor să își exprime cu bună credință îngrijorările, să tragă semnale de alarmă sau să denunțe practici imorale, abuzive și ilegale.

Avertizorul de integritate este persoana care sesizează cu bună - credință încălcări ale legii, ale deontologiei profesionale sau ale principiilor buneii administrării, eficienței, eficacității, economicității și transparenței și care este încadrată în autorități publice, instituții publice, companii naționale, regii autonome de interes național și local, ori în societățile naționale cu capital de stat. Legislația privind avertizarea în interes public a apărut ca o nevoie de instrumente pentru autoreglarea sistemului de integritate în cadrul administrației publice și a serviciilor publice.

Principiile care guvernează protecția avertizării în interes public sunt următoarele:

- principiul legalității, conform căruia autoritățile publice și instituțiile publice au obligația de a respecta drepturile și libertățile cetățenilor, normele procedurale, libera concurență și tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;
- principiul supremației interesului public, conform căruia, în înțelesul Legii nr.571/2004, ordinea de drept, integritatea, imparțialitatea și eficiența autorităților publice și instituțiilor publice sunt ocrotite și promovate de lege;
- principiul responsabilității, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susțină reclamația cu date sau indicii privind fapta săvârșită;
- principiul nesancționării abuzive, conform căruia nu pot fi sancționate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancțiuni inechitabile și mai severe pentru alte abateri disciplinare;
- principiul buneii administrării, conform căruia autoritățile și instituțiile publice sunt datoare să își desfășoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiții de eficiență, eficacitate și economicitate a folosirii resurselor;
- principiul buneii conduite, conform căruia este ocrotit și încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de integritate publică și bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă și prestigiul autorităților și instituțiilor publice;
- principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile legislative pentru a diminua sancțiunea administrativă sau disciplinară pentru o fapta a sa mai gravă;
- principiul buneii-credințe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate și instituție, care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt, sau că fapta constituie o încălcare a legii.

Fapte care pot face obiectul unei avertizări de interes public/raportări

Semnalarea unor fapte prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenții, infracțiuni sau încălcări ale normelor interne constituie avertizare în interes public și privește:

- infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiunile de corupție, infracțiunile de fals și infracțiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;
- infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene;
- încălcarea prevederilor privind incompatibilitățile și conflictele de interese;
- folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;
- partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepția persoanelor alese sau numite politic;
- încălcări ale legii în privința accesului la informații și a transparenței decizionale;
- încălcarea prevederilor legale privind achizițiile publice și finanțările nerambursabile;
- incompetență sau neglijență în serviciu;
- evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare și eliberare din funcție;
- încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;

- emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc unor interese de grup sau clientelare;
- administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public și privat al instituției;
- încălcarea altor dispoziții legale, care impun respectarea principiului bunei administrări și cel al ocrotirii interesului public.

Avertizarea în interes public/raportarea se poate face, alternativ sau cumulativ, către:

- Șeful ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale;
- Conducătorul instituției publice;
- Comisia de disciplină;
- Organele judiciare;
- Organele însărcinate cu constatarea și cercetarea conflictelor de interese și a incompatibilităților;
- Comisii parlamentare;
- Mass-media;
- Organizații profesionale, sindicale sau patronale;
- Organizații neguvernamentale.

Instituțiile publice trebuie să dezvolte un cadru procedural și organizațional predictibil care să faciliteze avertizarea/ raportarea internă.

Acțiunea de semnalare de către salariați a neregulilor trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale. Salariații care semnalează nereguli de care, direct sau indirect, au cunoștință sunt protejați împotriva oricăror discriminări, iar conducătorii au obligația de a întreprinde cercetările adecvate, în scopul elucidării celor semnalate și de a lua, dacă este cazul, măsurile ce se impun.

Dacă avertizarea în interes public se referă la infracțiuni de corupție, infracțiuni asimilate infracțiunilor de corupție, infracțiuni în legătură directă cu infracțiuni de corupție, infracțiuni de fals și infracțiuni de serviciu sau în legătură cu serviciul, și infracțiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităților Europene, se vor aplica din oficiu prevederile din Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor.

Conflictele de interese și regimul incompatibilităților

Conflictele de interese reprezintă acele situații care impiedică asupra principiilor imparțialității, integrității, transparenței decizionale și supremației interesului public, în exercitarea funcțiilor și demnităților publice.

Conflictul de interese reprezintă o contradicție între interesele private ale unui oficial public și prerogativele sale publice, interese private care ar putea influența exercitarea cu obiectivitate a atribuțiilor publice.

Promovarea "integrității impune ca personalul angajat să declare orice interese personale care pot veni în contradicție cu exercitarea obiectivă a atribuțiilor de serviciu. Totodată, aceștia sunt obligați să ia toate măsurile necesare pentru evitarea situațiilor de conflict de interese și incompatibilități", conform prevederilor H.G. nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020.

Prevenirea conflictelor de interese în gestionarea fondurilor europene

Una dintre măsurile prevăzute în SNA care trebuie aplicată în vederea remedierii vulnerabilităților specifice instituțiilor publice este "implementarea Codului de conduită pentru evitarea situațiilor de incompatibilitate și conflict de interese de către personalul implicat în gestionarea programelor finanțate din fonduri comunitare nerambursabile post aderare".

Incompatibilitatea

Incompatibilitatea există atunci când un oficial public desfășoară activități incompatibile cu funcția, interzise prin lege.

Regimul juridic al incompatibilităților este reglementat de Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, fiind însă completată de alte acte normative specifice categoriilor de funcții sau demnități publice. Spre exemplu, Constituția României cuprinde o serie de prevederi cu privire la situații de incompatibilitate în care se pot afla Președintele României, membrii Parlamentului și ai Guvernului, iar pentru magistrați există reglementări în Legea nr. 303/2004 privind statutul judecătorilor și procurorilor, republicată.

Se poate face confuzie între conflictul de interese și incompatibilitate. Incompatibilitatea presupune ocuparea a două sau mai multe funcții concomitent (fără ca acest lucru să implice luarea unei decizii), iar conflictul de interese presupune ca persoana care ocupă o funcție sau demnitate publică, să ia sau să participe la luarea unei decizii care generează un beneficiu pentru sine sau pentru o persoană apropiată acestuia.

Conflictul de interese

Un oficial public se află în conflict de interese atunci când, în virtutea funcției sau a demnității publice pe care o ocupă, ia o decizie sau participă la luarea unei decizii cu privire la care are și un interes personal. Conflictul de interese este "situația în care persoana ce exercită o demnitate publică sau o funcție publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influența îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor care îi revin potrivit Constituției și altor acte normative". Conflictul de interese poate fi de mai multe tipuri, care însă nu sunt diferențiate distinct în legislație: ***potențial, actual și consumat.***

Conflictul de interese poate fi potențial în situația în care un oficial are interese personale de natură să producă un conflict de interese dacă ar trebui luată o decizie publică.

Exemplu de conflict de interese potențial -X este arhitectul șef al orașului ABC, iar tatăl său este directorul unei mari companii de construcții.

Conflictul de interese actual apare în momentul în care oficialul este pus în situația de a lua o decizie care l-ar avantaja sau care ar avantaja un apropiat de-al său sau un partener de afaceri.

Exemplu de conflict de interese actual -X este arhitectul șef al orașului ABC, iar compania tatălui său a depus documentația pentru obținerea unei autorizații de construcție în respectivul oraș.

Al treilea tip de *conflict de interese este cel consumat*, în care oficialul public participă la luarea deciziei cu privire la care are un interes personal, încălcând prevederile legale.

Exemplu de conflict de interese consumat -X, în calitate sa de arhitect șef al orașului ABC, a semnat autorizația de construcție solicitată de compania tatălui său.

Categorii de persoane care au obligația declarării averii și a intereselor

Cadrul legal care reglementează sistemul declarațiilor de avere și de interese prevede obligativitatea depunerii acestor declarații pentru categoriile de persoane menționate în Legea nr. 176/2010 cu modificările și completările ulterioare și Legea nr. 144/2010 republicată.

Sistemul de declarare a averilor și a intereselor ajută la creșterea transparenței și a încrederii cetățenilor în administrația publică, promovarea integrității pentru prevenirea cazurilor în care ar exista un risc de apariție a conflictelor de interese, incompatibilităților și averilor nejustificate și la monitorizarea variațiilor care pot surveni în averea unei persoane care ocupă o funcție publică, fie el politician sau funcționar public.

Obligația privind declararea averii și a intereselor revine și celorlalte categorii de persoane, care sunt numite în funcție de Președintele României, de Parlament, de Guvern sau de Primul-ministru, cu excepția celor care ocupă funcții aparținând cultelor religioase.

Aleșii locali au obligația să întocmească, să depună și să actualizeze declarații de avere și declarații de interese în conformitate cu prevederile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Personalul contractual depune declarații de avere și de interese numai în condițiile Legii nr. 176/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Conflictul de interese în achizițiile publice

Concedentul are obligația de a lua toate măsurile necesare pentru a evita apariția unui conflict de interese și/sau manifestarea concurenței neloiale.

Persoana care a participat la întocmirea documentației de atribuire are dreptul de a fi ofertant, dar numai în cazul în care implicarea sa în elaborarea documentației de atribuire nu este de natură să defavorizeze concurența.

Persoanele care sunt implicate direct în procesul de verificare/ evaluare a ofertelor nu au dreptul de a fi ofertant sub sancțiunea excluderii din procedura de atribuire.

Declararea cadourilor

Referitor la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, la nivelul instituției, se impun prevederile Legii nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției, cu modificările și completările ulterioare.

În conformitate cu prevederile Legii nr. 251 din 16 iunie 2004, se aplică angajaților entității care au calitatea de demnitar public, care dețin funcții de demnitate publică, persoanelor cu funcții de conducere și de control, funcționarilor publici, precum și celorlalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii. Acestea au obligația de a declara și prezenta în termenul de 30 de zile de la primire, bunurile pe care le-au primit cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției și să prezinte conducătorului instituției bunurile primite.

Indiferent de valoarea pe care o consideră beneficiarul, evaluarea o va realiza o comisie, constituită conform deciziei conducătorului instituției, în vederea gestionării evidenței bunurilor primite cu titlu gratuit în cadrul unor activități de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției de către demnitarul public sau funcționari, precum și de celelalte persoane care au obligația să-și declare averea, potrivit legii.

Sunt exceptate medaliile, decorațiile, insignele, ordinele, eșarfele, colanele și altele asemenea (ex: cravate, plachete) primite în exercitarea demnității sau a funcției, indiferent de valoarea lor, și obiectele de birou (instrumente de scris, agende, calendare, mape etc.) cu o valoare de până la 50 euro. Orice alte obiecte, chiar dacă valoarea lor este mai mică de 50 euro, trebuie declarate.

Ghid de bune practici pentru implementarea Standardului 1 – Etică și integritate dezvoltat prin proiectul "Mecanisme eficiente de control administrativ și de prevenire a corupției – cod SIPOCA 432" derulat la nivelul Secretariatului General al Guvernului, în parteneriat cu Ministerul Justiției

Cadrul legislativ - Principalele acte normative:

Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;

Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;

Legea nr. 52/2003 cu privire la transparența decizională;

Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 115/1996 pentru declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, a unor persoane cu funcții de conducere și de control și a funcționarilor publici, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenței în exercitarea demnităților publice, a funcțiilor publice și în mediul de afaceri, prevenirea și sancționarea corupției, cu modificările și completările ulterioare;

Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, cu modificările ulterioare;

Legea nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;

Legea nr. 251/2004 privind unele măsuri referitoare la bunurile primite cu titlu gratuit cu prilejul unor acțiuni de protocol în exercitarea mandatului sau a funcției;

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Hotărârea Guvernului nr. 599/2018 pentru aprobarea metodologiei standard de evaluare a riscurilor de corupție în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu indicatorii de estimare a probabilității de materializare a riscurilor de corupție, cu indicatorii de estimare a impactului în situația materializării riscurilor de corupție și formatul registrului riscurilor de corupție, precum și pentru aprobarea metodologiei de evaluare a incidentelor de integritate în cadrul autorităților și instituțiilor publice centrale, împreună cu formatul raportului anual de evaluare a incidentelor de integritate;

Hotărârea Guvernului nr. 583/2016 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public;

Ordonanță de Urgență a Guvernului nr. 66/2011 privind prevenirea, constatarea și sancționarea neregulilor apărute în obținerea și utilizarea fondurilor europene și/sau a fondurilor publice naționale aferente acestora;

Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 86/2014 privind stabilirea unor măsuri de reorganizare la nivelul administrației publice centrale și pentru modificarea și completarea unor acte normative;

Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 57/2019 privind Codul administrativ;

Ordonanța Guvernului nr. 119/1999 privind controlul intern managerial și controlul financiar preventiv, republicată, cu modificările și completările ulterioare;

Codul specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu conform O.M.F.P. nr.2332/06.09.2017 prin care s-a modificat O.M.F.P. nr. 923/2014 -R- pentru aprobarea Normelor metodologice generale referitoare la exercitarea controlului financiar preventiv și a Codului specific de norme profesionale pentru persoanele care desfășoară activitatea de control financiar preventiv propriu

Ordinul Secretarului General al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice.

II.A. Scopul Codului de conduită etică și profesională

1. Conduita etică și profesională reprezintă acele valori și principii care trebuie avute în vedere în luarea deciziilor și care au rol determinant în acțiunea conform unor standarde înalte și cu integritate.
2. Prezentul cod stabilește o serie de reguli specifice, care întrunesc cerințele minime acceptabile de comportament pentru orice angajat al Regiei, astfel:
 - a. Prezentul cod definește valorile, principiile și normele de conduită profesională, pe care angajații și colaboratorii trebuie să le aplice în activitatea desfășurată, în concordanță cu valorile și obiectivele Regiei, stabilind ca valori fundamentale onestitatea, corectitudinea, respectul reciproc și grija față de bunurile administrate.
 - b. Scopul și obiectivele, urmărite în elaborarea și implementarea prezentului cod, constau în reglementarea normelor de etică și conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării unui climat de încredere și respect reciproc între salariați, precum și între conducere și salariați.
3. Orice încălcare a acestor reguli va afecta nu numai drepturile și așteptările beneficiarilor, dar se va răsfrânge negativ și asupra reputației și integrității patrimoniului administrației.
4. Respectarea prevederilor acestui cod are o contribuție esențială în crearea și menținerea unei bune reputații pentru Regie.
5. Conducerea și salariații Regiei cunosc și susțin valorile acesteia, respectă și aplică reglementările cu privire la conduită și etică, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulilor.
6. În cadrul Regiei, se impune respectarea de către angajați a reglementărilor legale, precum și a celor stabilite prin Regulamentul Intern, prezentul cod, Codul Controlului Intern Managerial, a procedurilor de lucru, instrucțiunilor de lucru, dispozițiilor și deciziilor emise de conducerea Regiei referitoare la activitatea desfășurată.
7. Conducerea de la fiecare nivel decizional și toți salariații Regiei au o abordare pozitivă față de controlul intern managerial, a cărui funcționare o sprijină permanent.

II.B. Domeniul de aplicare al Codului de conduită al A.C.N.B. – R.A. Timiș

1. Se aplică, în mod obligatoriu, atât la nivelul managementului cât și la toate celelalte nivele ierarhice din structura organizatorică.
2. Personalul de conducere și salariații din subordine trebuie să aibă o bună reputație privind conduita socială, profesională și să fie conștienți de importanța muncii pe care o desfășoară, deoarece indiferent de structura în care lucrează, fiecare angajat, prin munca sa, trebuie să contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale Regiei și trebuie să își îndeplinească sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa de post și în conformitate cu dispozițiile șefilor ierarhici și conducerea Regiei, în mod corect, responsabil și eficient.
3. Codul se aplică salariaților Regiei care au obligația să își desfășoare activitatea profesională și în conformitate cu prevederile prezentului cod, indiferent de funcție, nivel ierarhic, durata contractului individual de muncă și/sau orice alte aspecte relevante în derularea raportului juridic de muncă (ex. delegat/detașat în/din cadrul Regiei). Conducerea și salariații Regiei cunosc și susțin valorile acesteia, respectă și aplică reglementările cu privire la etică și conduită, integritate, evitarea conflictelor de interese, prevenirea și raportarea fraudelor, actelor de corupție și semnalarea neregulelor. Fiecare angajat al Regiei are ca sarcină de serviciu cunoașterea și însușirea conținutului prezentului cod și trebuie să acționeze ca atare, în spiritul și cu respectarea întocmai a prezentului cod.

4. Codul de Conduită etică și profesională, denumit în continuare ”codul”, stabilește principiile și normele de etică și conduită profesională la care aderă salariații pe care personalul Regiei trebuie să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată Regiei, A.C.N.B. – R.A.Timiș dorind să dezvolte permanent și să mențină relații bazate pe încredere și respect reciproc cu toate părțile interesate de activitatea sa, respectiv instituții și autorități publice, angajați, colaboratori, furnizori, mass-media, instituții internaționale etc.

II.C. Obiectivele prezentului cod sunt cel puțin:

- a. Reglementarea normelor de conduită necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt a prestigiului administrației.
- b. Crearea unui climat de încredere și respect reciproc.

II.D. Principii ce se aplică în relațiile profesionale din interiorul Regiei

Fiecare angajat, prin munca sa, contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale Regiei și își îndeplinește sarcinile de serviciu în conformitate cu fișa postului, în mod corect, responsabil și eficient.

Întreg personalul Regiei, fie de conducere sau execuție, trebuie să dovedească un nivel corespunzător de integritate personală și profesională și să fie conștienți și responsabili cu privire la importanța muncii pe care o desfășoară și efectele acesteia.

Principiile generale:

- a. de a-și desfășura întreaga activitate profesională în spiritul și în litera prevederilor legale, de a respecta reglementările interne, respectiv cele stabilite prin Regulamentul Propriu de Organizare și Funcționare, prin instrucțiunile de lucru și procedurile interne, și, nu în ultimul rând, fără a avea caracter limitativ, prin dispozițiile și deciziile emise de către conducerea Regiei referitoare la activitatea desfășurată, în cadrul administrației.
- b. de a duce la îndeplinire sarcinile, atribuțiile și responsabilitățile din fișa de post anexă la contractul individual de muncă;
- c. de a cunoaște, respecta și aplica dispozițiile Regulamentului Intern – A.C.N.B. – R.A.Timiș;
- d. de a cunoaște, respecta și aplica prevederile Codului de conduită - A.C.N.B. – R.A.Timiș;

Principii morale:

- a. **Integritatea colectivă** - angajații trebuie să formeze un colectiv unitar, cu o conduită corectă și onestă, și să adopte o atitudine bazată pe respect- atitudine imparțială, nediscriminatorie, deschisă și diligentă.
- b. **Integritatea morală** - salariaților Regiei le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alții, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcției/ meseriei pe care o ocupă în cadrul Regiei, sau să abuzeze în vreun fel de această funcție/ meserie.
- c. **Imparțialitatea și independența** - principiu conform căruia angajații Regiei sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcției și atribuțiilor.
- d. **Libertatea gândirii și a exprimării** - angajații Regiei pot să își exprime și să își fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri.
- e. **Loialitate** - angajații Regiei acționează doar în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate de Regie, în limita mandatului acordat de către șeful ierarhic superior/ conducere, abținându-se de la orice act sau fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.
- f. **Responsabilitate** - angajații își respectă obligațiile de serviciu și își asumă răspunderea pentru propriile acțiuni/ decizii/ hotărâri adoptate în decursul desfășurării activității

profesionale. Salariații au obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu maximum de eficiență și eficacitate și de a utiliza în mod judicious resursele și în scopul pentru care au fost alocate.

- g. **Cinstea și corectitudinea** - în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, angajații trebuie să fie de bună – credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu.
- h. **Respect** – personalul Regiei va da dovadă de respect în interacțiunile cu alte persoane, atât în cadrul activităților lor profesionale cât și în viața lor personală.

Principii profesionale:

- a. **Competență și integritate profesională** - întregul personal al A.C.N.B. – R.A.Timiș are obligația să își îndeplinească atribuțiile de serviciu în mod conștiincios, cu profesionalism și imparțialitate, atingând cele mai înalte standarde de performanță, aplicând cunoștințele, aptitudinile și experiența dobândită, doar în beneficiul realizării obiectivelor administrației. Fiecare angajat, în parte, prin munca sa, trebuie să contribuie la creșterea performanțelor de ansamblu ale Regiei, îndeplinindu-și sarcinile din fișa postului, în mod corect, responsabil și eficient.
- b. **Confidențialitatea** - personalul A.C.N.B. – R.A.Timiș are obligația să respecte confidențialitatea datelor cu caracter personal, a faptelor, documentelor și informațiilor care nu sunt de interes public sau au caracter confidențial la care au acces în exercitarea atribuțiilor de serviciu și să nu le utilizeze abuziv sau în folos personal sau să le facă cunoscute unui terț inclusiv după încetarea activității care le conferă acces la aceste informații.
- c. **Prioritatea interesului Regiei** - principiu conform căruia angajații au îndatorirea de a acorda prioritate interesului Regiei, în exercitarea sarcinilor de serviciu.
- d. **Asigurarea egalității de tratament** - în derularea și exercitarea activităților de serviciu, se va aplica același regim juridic tuturor salariaților Regiei în situații identice sau similare.
- e. **Obiectivitate** - angajații sunt imparțiali și nu permit ca raționamentul profesional să fie influențat de prejudecăți, conflicte de interese sau alte influențe nedorite care să intervină, adoptând o atitudine obiectivă și neutră față de orice interes politic, economic sau de altă natură.

II.E. Termeni și definiții

Definiții

Corupție - folosirea abuzivă a puterii încredințate prin atribuțiile unei funcții deținute în scopul satisfacerii unor interese directe sau indirecte, personale sau de grup.

Avertizare de integritate - sesizare de către personalul Regiei, un furnizor sau un client al său, a situațiilor de management defectuos, nerespectarea normelor interne de etică, conduită în afaceri, a politicilor sau a procedurilor, corupție sau alte încălcări ale legislației în vigoare la nivel național și European.

Conflict de interese - situația în care personalul Regiei are un interes personal direct sau indirect ce contravine interesului Regiei, astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.

Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut de personalul Regiei, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, prin folosirea reputației, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces ca urmare a exercitării sarcinilor de serviciu.

Abatere disciplinară - orice faptă săvârșită, cu vinovăție, în legătură cu activitatea desfășurată, constatând în acțiune sau inacțiune, prin care s-au încălcat prevederile legale sau orice reglementări sau dispoziții interne emise de conducerea organizației.

Personal - managementul, angajații și orice alte persoane care activează în cadrul sau în numele Regiei, cu putere decizională sau fără, remunerate sau nu, indiferent de forma juridică a acordului pe care îl au.

CAPITOLUL III - Norme și reguli de conduită ale angajaților

III.A. Responsabilitatea privind respectarea normelor de etică și conduită profesională:

- a. Conducerea administrației trebuie să respecte valorile și politicile Regiei și să coordoneze activitatea în conformitate cu acestea.
- b. Echipa de conducere trebuie să ofere un model de comportament etic și să promoveze un climat organizațional în care valorile, politicile și standardele de etică ale Regiei să fie cunoscute și respectate.
- c. În cadrul A.C.N.B. – R.A.Timiș, canalele de comunicare sunt deschise atât dinspre management către angajați, cât și dinspre angajați către management, comunicarea fiind bazată pe încredere și respect reciproc între angajați la toate nivelele ierarhice.
- d. Respectarea dispozițiilor prezentului cod constituie/ sunt o condiție obligatorie pentru toți angajații Regiei, inclusiv personalul delegat/ detașat.
- e. Conducerea va lua măsurile necesare în vederea respectării de către salariați a normelor de etică și integritate profesională și va trata în mod adecvat orice abatere de la aceste norme.

III.B. Norme de conduită morală și profesională ale angajaților:

- a. Conducerea, prin deciziile sale și exemplul personal, sprijină și promovează valorile etice și integritatea profesională și personală a salariaților, iar deciziile și exemplul personal trebuie să reflecte cel puțin:
 - ✓ valorificarea transparenței și probității în activitate;
 - ✓ valorificarea competenței profesionale;
 - ✓ inițiativa prin exemplu;
 - ✓ conformitate cu legile, regulamentele, regulile și politicile specifice;
 - ✓ respectarea confidențialității informațiilor;
 - ✓ tratamentul echitabil și respectarea salariaților;
 - ✓ relațiile loiale cu colaboratorii;
 - ✓ caracterul complet și exact al operațiunilor și documentațiilor;
 - ✓ modul profesional de abordare a informațiilor tehnice, economice și financiare și juridice;
 - ✓ o abordare pozitivă față de controlul intern managerial și controlul financiar, a căror activitate o sprijină.
- b. Pentru a putea acționa în conformitate cu valorile etice, salariații au nevoie de sprijin și de o comunicare deschisă, fiind liberi să comunice în ceea ce privește preocupările lor în materie de etică, totodată conducerea trebuind să asigure un mediu adecvat acestui tip de comunicare și să supravegheze activ comportamentul efectiv al salariaților din subordine în ceea ce privește standardul de etică și integritate.
- c. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, cu respectarea normelor de etică, angajații A.C.N.B. – R.A.Timiș sunt obligați, fără a limita:
 - ✓ să aibă un comportament bazat pe respect, cinste, corectitudine, bună-credință, demnitate și amabilitate;

- ✓ să adopte o atitudine profesională, dând dovada de implicare și promptitudine pentru rezolvarea eficientă a sarcinilor și atribuțiilor primite;
 - ✓ să respecte și să aplice principiile prezentului Cod de conduită etică și profesională;
 - ✓ să respecte dispozițiile și reglementările interne;
 - ✓ să acționeze, în exercitarea sarcinilor de serviciu, doar în interesul administrației și fără a afecta imaginea acesteia;
 - ✓ să adopte un comportament și limbaj adecvat și decent;
 - ✓ să manifeste respect și ajutor reciproc;
 - ✓ să se comporte civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu entitățile cu care regia și salariații acesteia relaționează în exercitarea atribuțiilor de serviciu;
 - ✓ să aibă o ținută vestimentară adecvată activității desfășurate care să denote bună cuviință și respect față de instituție, colegi și terți cu care interacționează, să corespundă standardelor impuse de îndatoririle de serviciu;
 - ✓ să promoveze în cadrul structurii din care fac parte, relații bazate pe responsabilitate, respect reciproc, colaborare și sprijin profesional;
 - ✓ să nu exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea instituției, cu politicile și strategiile acesteia sau cu referire la activitatea profesională a salariaților;
 - ✓ să nu solicite/ să nu accepte cadouri, servicii, favoruri sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal sau familiei și care le pot influența imparțialitatea și integralitatea în ceea ce privește exercitarea sarcinilor de serviciu;
 - ✓ să nu facă discriminări și/sau să nu acorde privilegii;
 - ✓ să nu folosească atribuțiile funcției deținute în alte scopuri decât cele care privesc îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
 - ✓ să sesizeze conducătorului ierarhic cazurile în care li se cere să acționeze contrar prezentului Cod de conduită etică și profesională sau dispozițiilor legale în vigoare;
 - ✓ să sesizeze faptele ilicite de care au luat cunoștință în exercitarea funcției.
- d. Normele reglementate de prezentul cod constituie doar un punct de reper și un cadru general pentru conduita considerată corectă în exercitarea atribuțiilor de serviciu, însă nu pot acoperi toate situațiile particulare ce pot interveni, acestea se vor interpreta și "trata" în funcție de situația concretă și în corelație cu prevederi ale actelor normative specifice și/ sau reglementări interne.

III.C. Cadrul relațiilor în exercitarea funcției deținute:

1. În relațiile interne din cadrul Regiei, precum și în cele externe cu persoanele fizice sau juridice, salariații sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, profesionalism, bună-credință, corectitudine și amabilitate. Regia oferă un tratament corect tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru a crea un mediu organizațional pozitiv și corespunzător pentru desfășurarea activității în conformitate cu normele legale, normele de etică și conduită profesională cuprinse în prezentul cod.
2. Salariații Regiei au obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității celorlalți salariați din cadrul A.C.N.B. – R.A.Timiș, precum și persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
 - a. întrebuițarea unor expresii jignitoare sau orice acte/ atitudini ce aduc atingere onoarei, reputației și demnității individului și/ sau care au ca rezultat discriminări;
 - b. evitarea oricărei forme de hărțuire morală ce poate duce la discriminarea, umilirea, intimidarea, amenințarea unei persoane, deteriorarea condițiilor de muncă și a respectului față de sine;

- c. dezvoltarea unor aspecte ale vieții private;
- d. formularea cu rea credință a unor sesizări, plângeri denigratoare, denunțuri pentru presupuse fapte, nereale și care nu se confirmă.

III.D. Libertatea opiniilor:

1. În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, salariații Regiei au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor administrației.
2. În activitatea lor, salariații au obligația de a respecta libertatea opiniilor și de a nu se lăsa influențați de considerente personale sau de popularitate și trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

III.E. Rezolvarea conflictelor dintre angajați:

1. Între colegi trebuie să existe o cooperare și o susținere reciprocă, motivate de faptul că toți salariații Regiei sunt mobilizați pentru realizarea unor obiective comune.
2. Colegii își datorează respect reciproc, drept la opinie, iar eventualele divergențe apărute între aceștia se soluționează fără afectarea relației de colegialitate, manifestându-se o atitudine conciliantă, fără utilizarea cuvintelor, expresiilor și/ sau a a gesturilor inadecvate/ jignitoare.
3. Atunci când există divergențe de opinii sau o disensiune între doi sau mai mulți salariați ai Regiei și pentru a nu se genera situații conflictuale se recomandă ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate și verticalitate profesională, să se analizeze problemele profesionale/ divergențele apărute și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acestora, în interesul administrației și al acestora.
4. În cazul în care salariații respectivi nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se pot adresa conducerii Regiei.

5. Constituie încălcări ale principiului colegialității:

- a. Discriminarea, hărțuirea de gen, etnică sau sub orice altă formă;
- b. Folosirea violenței fizice și/ sau psihice;
- c. Limbajul ofensator;
- d. Abuzul de autoritate;
- e. Promovarea sau tolerarea unor comportamente dintre cele menționate mai sus de către persoanele care au funcții de conducere;
- f. Discreditarea injustă;
- g. Formularea comentariilor lipsite de moralitate la adresa pregătirii profesionale și/ sau a ținutei morale a salariaților;
- h. Utilizarea și dezvoltarea în activitatea prestată a informațiilor transmise cu titlu confidențial de un alt coleg.

III.F. Confidențialitatea informațiilor:

1. Angajații trebuie să respecte confidențialitatea datelor cu caracter personal ale informațiilor dobândite în timpul activităților profesionale și să nu le divulge în interes personal, direct sau indirect unei terțe persoane.
2. Se interzice folosirea de către angajații Regiei a informațiilor obținute în cursul activității lor în scop personal sau într-o manieră care poate fi contrară legii, ori în detrimentul obiectivelor legitime și etice ale administrației.
3. Încălcarea/ nerespectarea de către salariați a confidențialității informațiilor/ datelor cu caracter personal cu care vin în contact în exercitarea sarcinilor de serviciu, se sancționează, conform reglementărilor legale și normativelor interne disciplinar, patrimonial sau penal, după caz.

4. Prevederile prezentului cod nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

III.G. Conflictul de interese

- a. **Conflictul de interese** reprezintă situația în care un angajat al Regiei are un interes personal, direct sau indirect, ce contravine interesului entității, astfel încât afectează sau ar putea afecta obiectivitatea și imparțialitatea sa în luarea deciziilor ori pentru îndeplinirea la timp a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute.
- b. Angajații Regiei trebuie să respecte politica privind conflictul de interese și anume:
 - b.1. trebuie să evite orice situație care implică sau poate genera contradicții între interesele Regiei și propriile interese, respectând totodată, prevederile legale și procedurile interne referitoare la conflictul de interese;
 - b.2. trebuie să evite orice implicare directă sau indirectă în orice fel de activități, asocieri sau investiții care influențează sau pot influența deciziile individuale ale oricărui angajat, atunci când acesta acționează în interesul Regiei;
 - b.3. trebuie să declare orice posibil sau presupus conflict de interese.

III.H. Loialitatea angajaților față de A.C.N.B. – R.A. Timiș

1. Salariații Regiei au obligația de a apăra, în mod loial, prestigiul și imaginea A.C.N.B. – R.A. Timiș, precum și de a se abține de la orice act ori faptă care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legitime ale acesteia.
2. Astfel, salariaților administrației le **este interzis**:
 - a. să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea Regiei, cu politicile și strategiile acesteia;
 - b. să facă aprecieri neautorizate în legătură cu litigiile și dosarele aflate în curs de soluționare/instrumentare și în care Regia are calitatea de parte;
 - c. să dezvăluie informații care nu au caracter public, fără aprobarea conducerii Regiei;
 - d. să dezvăluie informațiile la care au acces, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Regiei ori ale unor salariați;
3. Dezvăluirea informațiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conțin asemenea informații, la solicitarea reprezentanților unei alte autorități ori instituții publice, este permisă numai cu acordul conducătorului Regiei.
4. Prevederile prezentului Cod de conduită etică și profesională nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a salariaților de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii, sau ca o derogare de la dreptul salariatului de a face sesizări.

III.I. Asigurarea imparțialității și nediscriminării

- a. A.C.N.B. – R.A. Timiș respectă și garantează tratament egal și nediscriminatoriu în relația cu clienții/ colaboratorii/ furnizorii de produse/ prestatorii de servicii și/ sau lucrări, abordând o atitudine obiectivă în raport cu problemele de interes ale acestora.
- b. Angajații au obligația să adopte un comportament profesionist, asigurând transparență totală, imparțialitate și eficacitate, derulând relații contractuale în mod onest și legal, aceste caracteristici fiind absolut necesare în menținerea încrederii colaboratorilor administrației.

III.J. Conduita în cadrul relațiilor cu organizații, autorități și alte entități juridice

A.C.N.B. – R.A. Timiș, prin angajații săi, asigură relații funcționale cu diferite organizații, autorități centrale sau locale, precum și agenți economici, pe principii de corectitudine și transparență, care nu compromit independența și obiectivele economice ale Regiei.

III.K. Relația cu organizațiile politice

Angajaților nu le este interzis să simpatizeze sau să facă parte din formațiuni politice legal constituite, în condițiile în care preocupările lor în acest sens nu afectează activitatea profesională, fiindu-le interzis să întreprindă acte de propagandă politică la locul de muncă.

III.L. Relația cu social-media:

- a. Strategia și politicile administrației se bazează doar pe realizarea de investiții și activități care sunt conforme cu principiile de dezvoltare durabilă.
- b. Angajații respectă reglementările legale în vigoare, sunt conștienți de responsabilitatea lor față de calitatea mediului înconjurător.
- c. Pe de altă parte, administrația recunoaște rolul fundamental al mijloacelor de informare în masă, bazându-se pe respectarea principiilor transparenței, respectului, precum și pe grija pentru imaginea publică a Regiei la nivelul comunității.
- d. Persoanele abilitate să discute cu reprezentanții mass-media sunt Directorul General, specialiștii desemnați de conducere sau reprezentantul desemnat la nivelul Regiei pe relația cu mass-media.
- e. Informațiile de interes public și care au caracter general se regăsesc postate și pe site-ul oficial al administrației, respectiv „www. acnb.ro”.

III.M. Conduita în cadrul relațiilor internaționale:

- a. Salariații A.C.N.B. – R.A. Timiș care reprezintă regia în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional au obligația să promoveze o imagine corectă instituției pe care o reprezintă.
- b. În relațiile cu reprezentanții altor state, salariaților Regiei le este interzis să exprime opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.
- c. În deplasările externe, salariații Regiei sunt obligați să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și le este interzisă încălcarea prevederilor legale/ legislației țării gazdă sau celor tranzitate.

III.N. Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor:

Salariaților Regiei le este interzisă solicitarea ori acceptarea de cadouri, servicii, favoruri, sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au relații, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea atribuțiilor aferente funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.

III.O. Utilizarea resurselor Regiei:

- a. Salariații Regiei sunt obligați să asigure integritatea patrimoniului Regiei, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.
- b. Salariații Regiei au obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând Regiei numai în vederea desfășurării activităților pentru A.C.N.B. – R.A. Timiș.
- c. Salariații au obligația de a respecta politicile de securitate pentru a evita compromiterea eficienței funcționale și pentru a proteja sistemele IT. Accesul neautorizat la corespondența electronică este interzis (fără acordul titularului de cont de e-mail), și se sancționează conform prevederilor legale.

III.P. Practici privind angajarea și angajații:

- a. A.C.N.B. – R.A.Timiș respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare în orice fel.
- b. Angajații Regiei nu pot fi obligați să încalce legislația, reglementările interne, valorile, politicile și strategiile existente sau prezentul cod.
- c. Administrația asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile.

III.Q. Prevenirea și raportarea fraudelor și a actelor de corupție/ Semnalarea neregulilor:

1. La nivelul Regiei a fost semnată, recunoscând importanța obiectivelor Strategiei Naționale Anticorupție pentru perioada 2016-2020, precum și mecanismul de monitorizare a acesteia, declarația de aderare SNA 2016-2020, în condițiile prevederilor H.G.nr.583/2016 privind aprobarea Strategiei Naționale Anticorupție pe perioada 2016-2020, a seturilor de indicatori de performanță, a riscurilor asociate obiectivelor și măsurilor din strategie și a surselor de verificare, a inventarului măsurilor de transparență instituțională și de prevenire a corupției, a indicatorilor de evaluare, precum și a standardelor de publicare a informațiilor de interes public.
2. Acțiunea de semnalare de către salariați a neregulilor trebuie să aibă un caracter transparent pentru eliminarea suspiciunii de delațiune și trebuie privită ca exercitarea unei îndatoriri profesionale realizându-se în conformitate cu procedura de sistem proprie a Regiei. Personalul de conducere și salariații din subordine trebuie să aibă un nivel corespunzător de integritate profesională și personală și să fie conștienți de importanța activității pe care o desfășoară și consecințele acesteia.
3. Angajații Regiei nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile și strategiile existente sau prezentul cod.

CAPITOLUL IV - CONSILIEREA ETICĂ

1. În sfera organizațională, nu se poate discuta de eficacitate fără a lua în calcul elemente esențiale ca etica și integritatea la nivelul instituției, întrucât normele aplicabile, în această sferă, afectează implicit mecanismele de funcționare, relații și procedurile de lucru din interior, relațiile din mediul extern, calitatea serviciilor oferite, imaginea și prestigiul acesteia, iar în acest context, activitatea consilierului de etică, desemnat la nivelul Regiei, are o importanță deosebită.
2. Consilierul de etică desemnat are responsabilități și atribuții specifice, *fără caracter limitativ*, după cum urmează:
 - ✓ Acordă consultanță și asistență salariaților Regiei cu privire la respectarea normelor de conduită aplicabile (Cod de conduită etică și profesională, aplicabil și prevederile legale incidente);
 - ✓ Monitorizează aplicarea prevederilor Codului de conduită etică și profesională, aplicabil și/ sau a legislației specifice;
 - ✓ Efectuează consilierea etică în cazul sesizărilor primite de la salariați sau de la conducerea Regiei, a autosesizărilor în baza propriilor constatări;
 - ✓ Colaborează permanent, în acest domeniu, cu Conducerea și Președintele Comisiei de Monitorizare de la nivelul Regiei;
 - ✓ Înaintează către Conducere și Comisia de Monitorizare de la nivelul Regiei, propuneri de modificare/ completare/ actualizare/ revizuire a prevederilor Codului de conduită etică și profesională, aplicabil, precum și orice alte aspecte pe care le consideră benefice pentru desfășurarea corespunzătoare a activității specifice;
 - ✓ Participă la ședințele Comisiei de Monitorizare, în calitate de invitat;
 - ✓ Respectă și aplică Ghidul consilierului de etică și integritate;

- ✓ Exerciță orice alte atribuții specifice și necesare desfășurării corespunzătoare a acestei activități.
3. Consilierul de etică trebuie să monitorizeze în scopul de a afla măsura în care sunt respectate principiile și normele generale de conduită etică de către salariați și să îi ajute pe aceștia să cunoască, să înțeleagă și să respecte mai bine aceste norme.
 4. Conceptul de asistență în ceea ce privește normele de conduită reprezintă acordarea sprijinului în vederea asigurării integrității și echilibrului instituțional.
 5. Activitatea de consultanță și asistență, desfășurată de către consilierul de etică desemnat, ar trebui să se fundamenteze inclusiv pe concluziile referitoare la cauzele nerespectării normelor de conduită, astfel cum acestea au fost identificate într-o împrejurare sau alta, în scopul respectării ordinii de drept și a bunelor moravuri.
 6. Este esențial pentru consilierul de etică să ofere salariaților un cadru de încredere și disponibilitate de sprijin față de aceștia, iar realizarea unei relații de încredere care să stimuleze solicitarea de sprijin și consultanță pentru rezolvarea unor probleme cu dileme etice, va porni dintr-o atitudine proactiv-reactivă.
 7. **Principiile de lucru**, considerate ca fiind esențiale pentru desfășurarea activității specifice de consiliere etică, sunt cel puțin:
 - a. **Confidențialitatea** - Conform acestui principiu, informațiile dobândite în cursul activității de monitorizare și consiliere etică, care se referă la persoane identificabile și situații concrete trebuie să rămână confidențiale, astfel că se vor proteja informațiile personale și situațiile concrete, excepție făcând necesitatea prevenirii unui pericol iminent, prevenirea săvârșirii de fapte penale, împiedicarea producerii rezultatului unei asemenea fapte și/ sau înlăturarea urmărilor prejudiciabile.
 - b. **Nediscriminarea** - Consilierul de etică va trata orice persoană cu același profesionalism, indiferent de cultură, naționalitate, etnie, culoare, rasă, religie, sex, orientare sexuală, statut marital, abilități fizice/intelectuale, vârstă, statut socio-economic sau orice caracteristică personală, condiție sau statut.
 - c. **Respect** - Consilierul de etică va manifesta respect și nu va încerca să își impună ideile și se va abține de la remarci ce pot aduce atingeri demnității umane.

CAPITOLUL V - MODALITĂȚI DE PREVENIRE A ÎNCĂLCĂRII NORMELOR DE CONDUITĂ

1. Este recunoscut rolul esențial pe care îl are consilierul de etică desemnat în ceea ce privește îmbunătățirea activității și a climatului etic din cadrul Regiei prin prevenirea încălcării normelor de conduită, acordând sprijin permanent, în acest sens, Directorului General/ Comisiei de Monitorizare/ conducătorilor de loc de muncă/ salariaților - subiecți.

Astfel, consilierul de etică trebuie să contribuie, activ și în mod permanent, la aplicarea măsurilor minime și necesare de prevenire a încălcării normelor de conduită, aplicabile la nivelul Regiei, alături de conducătorii structurilor din cadrul Regiei care sunt responsabili pentru dispunerea măsurilor necesare în vederea asigurării respectării codului de conduită și a preîntâmpinării încălcării prevederilor acestuia.
2. Principalele modalități de prevenire a încălcării normelor de conduită sunt:
 - ✓ adoptarea unor măsuri manageriale adecvate;
 - ✓ asigurarea de informare și consiliere;
 - ✓ conștientizarea și responsabilizarea salariaților;
 - ✓ menținerea unui climat de lucru profesionist;
 - ✓ distribuirea echitabilă a sarcinilor și atribuțiilor;

- ✓ promovarea transparenței în luarea deciziilor;
- ✓ aplicarea de sancțiuni disciplinare în raport cu gravitatea faptei.

CAPITOLUL VI - RĂSPUNDERI ȘI SANCTIUNI

1. Nerespectarea Codului de Conduită poate atrage după caz răspunderea disciplinară și se poate sancționa conform prevederilor legale și reglementărilor interne în vigoare.
2. Astfel că, încălcarea dispozițiilor Codului de conduită etică și profesională aplicabil, care se completează cu norme legale specifice de conduită, poate atrage răspunderea disciplinară a salariaților, și sesizarea conducerii Regiei pentru demararea procedurilor aferente cercetării disciplinare prealabile, cu respectarea prevederilor legale reglementate de Legea nr.53/2003-R-Codul Muncii-cu modificările și completările ulterioare.

1. Sesizarea, în materia încălcării Codului de conduită și/sau a normelor legale specifice de conduită etică poate fi făcută de consilierul de etică desemnat sau de orice persoană, care are cunoștință de săvârșirea unei fapte, ce ar putea constitui abatere disciplinară.

2. Persoanele desemnate de conducerea Regiei cu atribuții de cercetare disciplinară au competența de a cerceta încălcarea prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare în condițiile respectării dispozițiilor Legii nr.53/2003 cu modificările ulterioare.

3. În materie de etică și conduită, atunci când fapta săvârșită de către salariat întrunește elementele unei abateri disciplinare, angajatorul poate dispune întrunirea unei comisii de disciplină, care are competența de a cerceta disciplinar fapte de încălcare a Codului de conduită și/sau a normelor legale specifice de conduită etică, atunci când există sesizări, în acest sens, din interiorul administrației, cât și din afara acesteia, și de a propune aplicarea de sancțiuni disciplinare în condițiile legii.

4. Fiecare salariat are responsabilitatea de a sesiza cu bună-credință consilierul de etică, în condițiile prezentului cod, cu privire la eventualele încălcări ale normelor de etică și conduită, fără a atrage asupra sancțiuni.

5. Cazurile de conduită inadecvată, precum și măsurile adoptate vor fi popularizate, în rândul angajaților, prin consilierul de etică desemnat, cu respectarea principiului păstrării confidențialității asupra identității persoanelor implicate.

CAPITOLUL VII - DISPOZIȚII FINALE

1. Respectarea dispozițiilor prezentului cod este o condiție obligatorie pentru toți angajații Regiei, inclusiv personalul delegat sau detașat.

2. Prezentul cod se face public, prin afișare la loc vizibil și postare în rețeaua de intranet - Regulamente”.

3. Prevederile prezentului cod se aduc la cunoștință salariaților prezenți, pe bază de semnătură, de către conducătorii locurilor de muncă, procedându-se, din partea conducătorilor locului de muncă, în același mod și pentru salariații care revin în activitate (ex.ca urmare a suspendării contractului individual de muncă) și pentru cei nou-angajați și orice modificare care intervine în conținutul prezentului cod va fi supusă aceleiași proceduri de instruire.

4. Prezentul cod, astfel cum a fost revizuit, intră în vigoare de la data aprobării de către Consiliu de Administrație al A.C.N.B. – R.A.Timiș și poate fi revizuit/ modificat/ completat/ actualizat/ armonizat ori de câte ori se impune.