Anexa la Dispoziția nr. 55/2020

CODUL ETIC ŞI DE CONDUITĂ AL ANGAJAŢILOR DIN CADRUL DIRECŢIEI PUBLICE COMUNITARE DE EVIDENŢĂ A PERSOANELOR HUNEDOARA

CAPITOLUL I Referinţe principale

OUG nr.57/2019 privind Codul administrativ cu modificările şi completările ulterioare;
Legea nr.161/2003 privind unele măsuri pentru asigurarea transparenţei în exercitarea demnităţilor publice, a funcţiilor publice şi în mediul de afaceri, prevenirea şi sancţionarea corupţiei, cu modificările şi completările ulterioare;
Legea nr.115/1996 privind declararea şi controlul averii demnitarilor, magistraţilor, funcţionarilor publici şi unor persoane cu funcţii de conducere, cu modificările şi completările ulterioare;
Legea nt.78/2000 privind prevenirea, descoperirea şi sancţionarea faptelor de corupţie, cu modificările şi completările ulterioare;
Legea nr.682/2002 privind protecţia martorilor;
Legea nr.571/2004 privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii.
O.S.G.G. nr.600/2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităţilor publice
LEGE nr. 176 din 1 septembrie 2010 privind integritatea în exercitarea funcţiilor şi demnităţilor publice, pentru modificarea şi completarea Legii nr. 144/2007 privind înfiinţarea, organizarea şi funcţionarea Agenţiei Naţionale de Integritate, precum şi pentru modificarea şi completarea altor acte normative

CAPITOLUI II
Domeniul de aplicare, obiective şi principii generale

Art.1 **Domeniul de aplicare**

(1) Codul etic şi de conduită al funcţionarilor publici, reglementează normele de conduită profesională şi de conduită ale funcţionarilor publici, iar Codul etic şi de conduită al personalului contractual din Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, reglementează normele de conduită profesională şi integritatea personalului contractual şi sunt definite în continuare cod etic şi de conduită.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod etic şi de conduită au caracter obligatoriu.

Art.2 **Obiective**

Obiectivele prezentului cod etic şi de conduită urmăresc să asigure creşterea calităţii serviciilor prestate, o bună administrare în realizarea interesului public, precum şi eliminarea birocraţiei şi a faptelor de corupţie, prin:
a) reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale şi profesionale corespunzătoare iniţierii şi menţinerii la nivel înalt a prestigiului Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara de către personalul contractual şi de către funcţionarii publici;
b) informarea publicului cu privire la conduită profesională la care este îndreptăţit să se aştepte din partea angajaţilor în exercitarea funcţiilor publice şi din partea personalului contractual în exercitarea funcţiei;
c) crearea unui climat de încredere şi respect reciproc între cetăţeni şi angajaţii din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

Art.3 **Principii generale**

(1) Principiile care guvernează conduita profesională a funcţionarului public şi a personalului contractual sunt prevăzute de art 368 din OUG 57/2019 privind codul administrativ, şi se referă la:

a) supremaţia Constituţiei şi a legii, principiu conform căruia funcţionarii publici şi personalul contractual au îndatorirea de a respecta Constituţia şi legile ţării;

b) prioritatea interesului public, principiu conform căruia funcţionarii publici şi personalul contractual au îndatorirea de a considera interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea funcţiei publice sau a funcţiei;

c) asigurarea egalităţii de tratament a cetăţenilor în faţa autorităţilor şi instituţiilor publice, principiu conform căruia funcţionarii publici şi personalul contractual au îndatorirea de a aplica acelaşi regim juridic în situaţii identice sau similare;

d) profesionalismul, principiu conform căruia funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a îndeplini atribuţiile de serviciu cu responsabilitate, competenţa, eficienţă, corectitudine şi conştiinciozitate;

e) imparţialitatea, nediscriminarea şi independenţa, principiu conform căruia funcţionarii publici şi personalul contractual sunt obligaţi să aibă o atitudine obiectivă, neutră faţă de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea funcţiei publice;

f) integritatea morală, principiu conform căruia funcţionarilor publici şi personalului contractual le este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru ei sau pentru alţii, vreun avantaj ori beneficiu în considerarea funcţiei sau a funcţiei publice pe care o deţin sau să abuzeze în vreun fel de această funcţie;

g) libertatea gândirii şi a exprimării, principiu conform căruia funcţionarii publici şi personalul contractual pot să-şi exprime şi să-şi fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept şi a bunelor moravuri;

h) cinstea şi corectitudinea, principiu conform căruia în exercitarea funcţiei publice şi în îndeplinirea atribuţiilor de serviciu funcţionarii publici şi personalul contractual trebuie să fie de bună-credinţă şi să acţioneze pentru îndeplinirea conformă a atribuţiilor de serviciu;

i) deschiderea şi transparenţa, principiu conform căruia activităţile desfăşurate de funcţionarii publici şi personalul contractual în exercitarea funcţiei lor sunt publice şi pot fi supuse monitorizării cetăţenilor.

(2) Principiile care guvernează protecţia avertizării în interes public sunt următoarele:

a) principiul legalităţii, conform căruia autorităţile şi instituţiile publice din cadrul administraţiei publice locale, instituţiilor publice de asistenţă socială, au obligaţia de a respecta drepturile şi libertăţile cetăţenilor, normele procedurale, libera concurenţă şi tratamentul egal acordat beneficiarilor serviciilor publice, potrivit legii;

b) principiul supremaţiei interesului public, conform căruia, în înţelesul prezentului Cod, ordinea de drept, integritatea, imparţialitatea şi eficienţa autorităţilor publice şi instituţiilor publice sunt ocrotite şi promovate de lege;

c) principiul responsabilităţii, conform căruia orice persoană care semnalează încălcări ale legii este datoare să susţină reclamaţia cu date sau indicii privind fapta săvârşită;

d) principiul nesancţionării abuzive, conform căruia nu pot fi sancţionate persoanele care reclamă ori sesizează încălcări ale legii, direct sau indirect, prin aplicarea unei sancţiuni inechitabile şi mai severe pentru alte abateri disciplinare. În cazul avertizării în interes public, nu sunt aplicabile normele deontologice sau profesionale de natură să împiedice avertizarea în interes public.

e) principiul bunei administrări, conform căruia autorităţile publice, instituţiile publice sunt datoare să îşi desfăşoare activitatea în realizarea interesului general, cu un grad ridicat de profesionalism, în condiţii de eficienţă, eficacitate şi economicitate a folosirii resurselor;

f) principiul bunei conduite, conform căruia este ocrotit şi încurajat actul de avertizare în interes public cu privire la aspectele de conduită publică şi bună administrare, cu scopul de a spori capacitatea administrativă şi prestigiul autorităţilor publice şi al instituţiilor publice.
g) principiul echilibrului, conform căruia nici o persoană nu se poate prevala de prevederile legale pentru a diminua sancţiunea administrativă sau disciplinară pentru o faptă a sa mai gravă;
h) principiul bunei-credinţe, conform căruia este ocrotită persoana încadrată într-o autoritate publică, instituţie publică sau în alta unitate bugetară care a făcut o sesizare, convinsă fiind de realitatea stării de fapt sau că fapta constituie o încalcare a legii.

Art.4 **Termeni**

În înţelesul prezentului cod etic şi de conduită, expresiile şi termenii prevăzuţi la art 430 până la art. 450 din OUG 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare a personalului contractual din autorităţile şi instituţiile publice şi la art.3 din Legea nr. 571/2004 privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii, au aceleaşi semnificaţii.

CAPITOLUL III Norme generale de conduită profesională a funcţionarilor publici şi a personalului contractual

Art.5 **Asigurarea unui serviciu public de calitate**

(1) Funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a asigura un serviciu public de calitate în beneficiul cetăţenilor, prin participarea activă la luarea deciziilor şi la transpunerea lor în practică, în scopul realizării competenţelor autorităţilor şi ale instituţiilor publice, în limitele atribuţiilor stabilite prin fişa postului.

(2) În exercitarea funcţiei publice şi a atribuţiilor de serviciu, funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a avea un comportament profesionist, precum şi de a asigura, în condiţiile legii, transparenţa administrativă, pentru a câştiga şi a menţine încrederea publicului în integritatea, imparţialitatea şi eficacitatea autorităţilor şi instituţiilor publice.

Art.6 **Respectarea Constituţiei şi a legilor**

(1) Funcţionarii publici şi angajaţii contractuali au obligaţia ca, prin actele şi faptele lor, să respecte Constituţia, legile ţării şi să acţioneze pentru punerea în aplicare a dispoziţiilor legale, în conformitate cu atribuţiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Funcţionarii publici şi personalul contractual trebuie să se conformeze dispoziţiilor legale privind restrângerea exerciţiului unor drepturi, datorată naturii funcţiilor publice sau a funcţiilor contractuale deţinute.

Art.7 **Loialitatea faţă de autorităţile şi instituţiile publice**

(1) Funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a apăra cu loialitate prestigiul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, precum şi de a se abţine de la orice act ori fapt care poate produce prejudicii imaginii sau intereselor legale ale acesteia.

(2) Funcţionarilor publici şi personalului contractual le este interzis:

a) să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legatură cu activitatea Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, cu politicile şi strategiile acesteia ori cu proiectele de acte cu caracter normativ sau individual; prevederea se aplică şi după încetarea raportului de serviciu / raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispoziţiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

b) să facă aprecieri în legatură cu litigiile aflate în curs de soluţionare şi în care Direcţia Publică Comunitară de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara are calitatea de parte, dacă nu sunt abilitaţi în acest sens; prevederea se aplică şi după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispoziţiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

c) să dezvăluie informaţii care nu au caracter public, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege; prevederea se aplică şi după încetarea raportului de serviciu/ raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispoziţiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

d) să dezvăluie informaţiile la care au acces în exercitarea funcţiei, dacă aceasta dezvăluire este de natură să atragă avantaje necuvenite ori să prejudicieze imaginea sau drepturile Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara ori ale unor funcţionari publici sau angajaţi contractuali, precum şi ale persoanelor fizice sau juridice; prevederea se aplică şi după încetarea raportului de serviciu /raportului de muncă, pentru o perioadă de 2 ani, dacă dispoziţiile din legi speciale nu prevăd alte termene.

e) să acorde asistenţă şi consultanţă persoanelor fizice sau juridice, în vederea promovării de acţiuni juridice ori de altă natură împotriva statului sau Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

(3) Prevederile prezentului cod etic şi de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligaţia legală a funcţionarilor publici şi a personalului contractual de a furniza informaţii de interes public celor interesaţi, în condiţiile legii.

(4) Dezvăluirea informaţiilor care nu au caracter public sau remiterea documentelor care conţin asemenea informaţii, la solicitarea reprezentanţilor unei alte autorităţi ori instituţii publice, este permisă numai cu acordul directorului executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara .

Art. 8 **Libertatea opiniilor**

În îndeplinirea atribuţiilor de serviciu funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a respecta demnitatea funcţiei publice deţinute sau a funcţiei contractuale, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, de a respecta libertatea opiniilor şi de a nu se lăsa influenţaţi de considerente personale, iar în exprimarea opiniilor trebuie să aibă o atitudine conciliantă şi să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 9 **Activitatea publică**

(1) Relaţiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către un angajat desemnat de către directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

(2) Personalul contractual desemnat să participe la activităţi sau dezbateri publice, în calitate oficială, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredinţat de directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

Art. 10 **Activitatea politică**

În exercitarea funcţiei publice sau a funcţiei contractuale deţinute, salariaţilor le este interzis:

a) să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;

b) să furnizeze sprijin logistic candidaţilor la funcţii de demnitate publică;

c) să colaboreze, atât în cadrul relaţiilor de serviciu, cât şi în afara acestora, cu persoanele fizice sau juridice care fac donaţii ori sponsorizări partidelor politice;

d) să afişeze la avizierul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara însemne ori obiecte inscripţionate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaţilor acestora;

e) să facă parte din conducerea partidelor politice sau organizaţiilor politice,

Art. 11 **Folosirea imaginii proprii**

În considerarea funcţiei publice sau a funcţiei contractuale pe care o deţin, personalul contractual are obligaţia de a nu permite utilizarea numelui sau a imaginii proprii în acţiuni publicitare pentru promovarea unei activităţi comerciale, precum şi în scopuri electorale.

Art. 12 **Cadrul relaţiilor în exercitarea atribuţiilor funcţiei**

(1) În relaţiile cu personalul din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, precum şi în relaţia acestora cu persoanele fizice sau juridice, personalul este obligat să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credinţă, corectitudine şi amabilitate.

(2) Personalul are obligaţia de a nu aduce atingere onoarei, reputaţiei şi demnităţii persoanelor din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, precum şi ale persoanelor cu care intră în legatură în exercitarea funcţiei, prin:

a) întrebuinţarea unor expresii jignitoare;

b) dezvăluirea aspectelor vieţii private;

c) formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.

(3) Personalul trebuie să adopte o atitudine imparţială şi justificată pentru rezolvarea clară şi eficientă a problemelor cetăţenilor. Personalul contractual şi funcţionarii publici au obligaţia să respecte principiul egalităţii cetăţenilor în faţa legii şi a autorităţii publice, prin:

a) promovarea unor soluţii coerente, similare sau identice raportate la aceeaşi categorie de situaţii de fapt, conform principiului tratamentului nediferenţiat;

b) eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naţionalitatea, convingerile religioase şi politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

(4) Pentru realizarea unor raporturi sociale şi profesionale care să asigure demnitatea persoanelor, eficienţa activităţii, precum şi creşterea calităţii serviciului public, se recomandă respectarea normelor de conduită prevăzute la art.12 alin.(1)- (3) şi de către celelalte subiecte ale acestor raporturi.

Art. 13 **Conduita în cadrul relaţiilor internaţionale**

(1) Personalul contractual şi funcţionarii publici care reprezintă Direcţia Publică Comunitară de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, în cadrul unor organizaţii internaţionale, conferinţe, seminarii şi alte activităţi cu caracter internaţional au obligaţia să promoveze o imagine favorabilă a ţării şi a autorităţii publice pe care o reprezintă.

(2) În relaţiile cu reprezentanţii altor state, funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a nu exprima opinii personale privind aspecte naţionale sau dispute internaţionale.

(3) În deplasările în afara ţării, salariaţii sunt obligaţi să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol şi să respecte legile şi obiceiurile ţării gazdă.

Art. 14 **Interdicţia privind acceptarea cadourilor, serviciilor şi avantajelor**

Personalul contractual şi funcţionarii publici nu trebuie să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitaţii sau orice alt avantaj, care le sunt destinate personal, familiei, părinţilor, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relaţii de afaceri sau de natură politică, care le pot influenţa imparţialitatea în exercitarea funcţiilor publice sau a funcţiilor contractuale deţinute, ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcţii.

Art. 15 **Participarea la procesul de luare a deciziilor**

(1) În procesul de luare a deciziilor, salariaţii au obligaţia să acţioneze conform prevederilor legale şi să îşi exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat şi imparţial.

(2) Personalul contractual şi funcţionarii publici au obligaţia de a nu promite luarea unei decizii de către Direcţia Publică Comunitară de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, de către alţi salariaţi, precum şi îndeplinirea atribuţiilor în mod privilegiat.

Art. 16 **Obiectivitate în evaluare**

(1) În exercitarea atribuţiilor specifice funcţiilor publice/contractuale şi a funcţiilor publice / contractuale de conducere, salariaţii au obligaţia să asigure egalitatea de şanse şi tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul din subordine.

(2) Personalul contractual şi funcţionarii publici de conducere au obligaţia să examineze şi să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenţei profesionale pentru personalul din subordine, atunci când propun ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din

funcţii ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual şi funcţionarii publici de conducere au obligaţia de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcţii pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3 alin. (1) din prezentul cod etic şi de conduită.

Art. 17 **Folosirea prerogativelor de putere publică şi folosirea abuzivă a atribuţiilor funcţiei deţinute**

(1) Funcţionarii publici şi personalul contractual au obligaţia de a nu folosi prerogativele funcţiei publice sau a funcţiei contractuale deţinute în alte scopuri decât cele prevăzute de lege.

(2) Prin activitatea de luare a deciziilor, de consiliere, de evaluare sau de participare la anchete ori acţiuni de control, salariaţii nu pot urmări obţinerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Salariaţii au obligaţia de a nu interveni sau influenţa vreo anchetă de orice natură, din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara sau din afara acesteia, în considerarea funcţiei pe care o deţin.

(4) Personalul are obligaţia de a nu impune altor angajaţi să se înscrie în organizaţii sau asociaţii, indiferent de natura acestora, ori de a nu le sugera acest lucru, promiţându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 18 **Utilizarea resurselor publice**

(1) Salariaţii sunt obligaţi să asigure ocrotirea proprietăţii publice şi private a statului şi a Judeţului Hunedoara, să evite producerea oricărui prejudiciu, acţionând în orice situaţie ca un bun proprietar.

(2) Salariaţii au obligaţia să folosească timpul de lucru, precum şi bunurile aparţinând Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara numai pentru desfăşurarea activităţilor aferente funcţiei deţinute.

(3) Salariaţii trebuie să propună şi să asigure, potrivit atribuţiilor care le revin, folosirea utilă şi eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Salariaţii care desfăşoară activităţi publicistice în interes personal sau activităţi didactice le este interzis să folosească timpul de lucru ori logistica Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara pentru realizarea acestora.

Art. 19 **Limitarea participării la achiziţii, concesionări sau închirieri**

(1) Orice angajat poate achiziţiona, concesiona sau închiria un bun aflat în proprietatea privată a statului sau a unităţilor administrative - teritoriale, supus vânzării (concesionării, închirierii) în condiţiile legii, cu excepţia următoarelor cazuri:

a) când a luat cunoştinţă, în cursul sau ca urmare a îndeplinirii atribuţiilor de serviciu, despre valoarea ori calitatea bunurilor care urmează să fie vândute (concesionate, închiriate);

b) când a participat, în exercitarea atribuţiilor de serviciu, la organizarea vânzării (concesionării, închirierii) bunului respectiv;

c) când poate influenţa operaţiunile de vânzare, concesionare sau închiriere sau când a obţinut informaţii la care persoanele interesate de cumpărarea (concesionarea, închirierea) bunului nu au avut acces.

(2) Salariaţilor le este interzisă furnizarea informaţiilor referitoare la bunurile proprietate publică sau privată a statului ori ale Judeţului Hunedoara, supuse operaţiunilor de vânzare, concesionare sau închiriere, în alte condiţii decât cele prevăzute de lege.

(3) Prevederile alin. (1) – (2) se aplică în mod corespunzător şi în situaţia conflictului de interese.

CAPITOLUL IV

Coordonarea, monitorizarea şi controlul aplicării normelor de conduită profesională

(1) Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici coordonează, monitorizează şi controlează aplicarea normelor prevăzute de codul etic şi de conduită pentru funcţionarii publici, prin cele de mai jos:

a) urmăreşte aplicarea şi respectarea, în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice, a prevederilor prezentului cod de conduită;

b) elaborează studii şi analize privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită;

c) colaborează cu organizaţiile neguvernamentale care au ca scop promovarea şi apărarea intereselor legitime ale cetăţenilor în relaţia cu funcţionarii publici.

(2) Ministerul Dezvoltării Regionale, Administraţiei Publice şi Fondurilor Europene coordonează şi controlează aplicarea normelor prevăzute de codul etic şi de conduită pentru personalul contractual, exercitând următoarele atribuţii:

a) urmăreşte aplicarea şi respectarea în cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice a prevederilor prezentului cod de conduită;

b) soluţionează petiţiile şi sesizările primite privind încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită sau le transmite spre soluţionare organului competent, conform legii;

c) formulează recomandări de soluţionare a cazurilor cu care a fost sesizat;

d) elaborează studii şi cercetări privind respectarea prevederilor prezentului cod de conduită;

e) colaborează cu organizaţiile neguvernamentale care au ca scop promovarea şi apărarea intereselor legitime ale cetăţenilor în relaţia cu personalul din administraţia publică.

(3) Prin activitatea sa, Agenţia Naţională a Funcţionarilor Publici nu poate influenţa derularea procedurii de lucru a comisiilor de disciplină din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, desfăşurată în conformitate cu prevederile HG nr.1344/2007 privind Normele de organizare şi funcţionare a comisiilor de disciplină, cu modificările şi completările ulterioare;

(4) Prin activitatea sa Direcţia Dezvoltării Regionale, Administraţiei Publice şi Fondurilor Europene nu poate influenţa derularea procedurii disciplinare din cadrul autorităţilor şi instituţiilor publice, desfăşurată în conformitate cu prevederile Legii nr. 53/2003 - Codul muncii, republicat cu modificările şi completările ulterioare.

Art. 21 **Avertizarea privind fapte de încălcare a legii**

Semnalarea unor fapte de încălcare a legii de către funcţionarii publici şi personalul contractual, prevăzute de lege ca fiind abateri disciplinare, contravenţii sau infracţiuni, constituie avertizare în interes public şi priveşte:

a) infracţiuni de corupţie, infracţiuni asimilate infracţiunilor de corupţie, infracţiuni în legătură directă cu infracţiunile de corupţie, infracţiunile de fals şi infracţiunile de serviciu sau în legătură cu serviciul;

b) infracţiuni împotriva intereselor financiare ale Comunităţilor Europene;

c) practici sau tratamente preferenţiale ori discriminatorii în exercitarea atribuţiilor de serviciu;

d) încălcarea prevederilor privind incompatibilităţile şi conflictele de interese;

e) folosirea abuzivă a resurselor materiale sau umane;

f) partizanatul politic în exercitarea prerogativelor postului, cu excepţia persoanelor alese sau numite politic;

g) încălcări ale legii în privinţa accesului la informaţii şi a transparenţei decizionale;

h) încălcarea prevederilor legale privind achiziţiile publice şi finanţările nerambursabile;

i) incompetenţa sau neglijenţa în serviciu;

j) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare şi eliberare din funcţie;

k) încălcări ale procedurilor administrative sau stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legii;

l) emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc interese de grup sau clientelare;

m) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului public şi privat al Judeţului Hunedoara;

n) încălcarea altor dispoziţii legale care impun respectarea principiului bunei administrări şi cel al ocrotirii interesului public.

Art. 22 Sesizarea privind încălcarea legii sau a normelor deontologice şi profesionale, conform art. 3 alin (2) lit „h"poate fi făcută, alternativ sau cumulativ:

a)şefului ierarhic al persoanei care a încălcat prevederile legale, potrivit art. 21;

b) directorului executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, chiar dacă nu se poate identifica exact făptuitorul;

c) comisiei de disciplină din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara;

d) organelor judiciare;

e) organelor însărcinate cu constatarea şi cercetarea conflictelor de interese şi a incompatibilităţilor;

f) comisiilor parlamentare;

g) mass-media;

h) organizaţiilor profesionale, sindicale sau patronale;

i) organizaţiilor neguvernamentale.

Art. 23 **Protecţia personalului contractual**

(1) În faţa comisiei de disciplină sau a altor organe similare beneficiază de protecţie după cum urmează:

a) avertizorii în interes public beneficiază de prezumţia de bună-credinţă, în condiţiile art. 3 alin. (2) lit. h), până la proba contrară;

b) la cererea avertizorului cercetat disciplinar ca urmare a unui act de avertizare, comisiile de disciplină sau alte organisme similare din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara au obligaţia de a invita un reprezentant al sindicatului/reprezentanţii salariaţilor. Anunţul se face prin adresa cu cel puţin 3 zile lucrătoare înaintea şedinţei, sub sancţiunea nulităţii raportului şi a sancţiunii disciplinare aplicate. Comunicarea adresei se face cu semnătură de primire.

(2) În situaţia în care cel reclamat prin avertizarea în interes public este şef ierarhic, direct sau indirect, ori are atribuţii de control, inspecţie şi evaluare a avertizorului, comisia de disciplină sau alt organism similar va asigura protecţia avertizorului, ascunzându-i identitatea.

(3) În cazul avertizărilor în interes public, prevăzute la art. 21 lit. „a" şi lit."b", se vor aplica din oficiu măsurile de protecţie referitoare la protecţia datelor de identitate a martorului protejat, prevăzute la art. 12 alin. (2) lit. „a" din Legea nr. 682/2002 privind protecţia martorilor.

(4) În litigiile de muncă sau în cele privitoare la raporturile de serviciu, instanţa poate dispune anularea sancţiunii disciplinare sau administrative aplicate unui avertizor, dacă sancţiunea a fost aplicată ca urmare a unei avertizări în interes public, facută cu bună-credinţă.

(5) Instanţa verifică proporţionalitatea sancţiunii aplicate avertizorului pentru o abatere disciplinară, prin compararea cu practica sancţionării sau cu alte cazuri similare din cadrul aceleiaşi autorităţi publice, instituţii publice sau unităţi bugetare, pentru a înlătura posibilitatea sancţionării ulterioare şi indirecte a actelor de avertizare în interes public, protejate prin Legea nr.571/2004 privind protecţia personalului din autorităţile publice, instituţiile publice şi din alte unităţi care semnalează încălcări ale legii.

Art. 24 **Rolul Consiliul Judeţean Hunedoara şi a Agentiei Naţionale a Funcţionarilor Publici**

(1) În scopul aplicării eficiente a dispoziţiilor prezentului cod de conduită, în cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara este desemnat un angajat, de regulă din cadrul compartimentului de resurse umane, pentru consiliere etică şi monitorizarea respectării normelor de conduită.

(2) Consilierul etic, exercită următoarele atribuţii:

a) acordarea de consultanţă şi asistenţă angajaţilor Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, cu privire la respectarea normelor de conduită,

b)monitorizarea aplicării prevederilor prezentului cod de conduită în cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

c)întocmirea de rapoarte trimestriale privind respectarea normelor de conduită de către personalul din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

(3)Rapoartele prevăzute la alin.(2) pct."c" aprobate de directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, se transmit la termenele şi în forma standard stabilite prin instructiuni ale A.N.F.P.;

(4) Rapoartele Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara privind respectarea normelor de conduită vor fi centralizate de A.N.F.P. într-o bază de date necesară pentru:

a)identificarea cauzelor care determină încălcarea normelor de conduită profesională, inclusiv a constrângerilor sau ameninţărilor exercitate asupra unui funcţionar public pentru a-l determina să încalce dispoziţiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător;

b)identificarea modalităţilor de prevenire a încălcării normelor de conduită profesională;

c)adoptarea măsurilor privind reducerea şi eliminarea cazurilor de nerespectare a prevederilor legale.

Art. 25 **Conflictul de interese privind funcţionarii publici şi angajaţii contractuali**

(1)Prin conflict de interese se înţelege situaţia în care persoana ce exercită o funcţie publică are un interes personal de natură patrimonială, care ar putea influenţa îndeplinirea cu obiectivitate a atribuţiilor care îi revin potrivit Constituţiei şi altor acte normative.

(2)Principiile care stau la baza prevenirii conflictului de interese în exercitarea funcţiilor publice sunt: imparţialitatea, integritatea, transparenţa deciziei şi supremaţia interesului public.

(3) Funcţionarul public, respectiv angajatul contractual este în conflict de interese dacă se află în una dintre următoarele situaţii:

a) este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice şi juridice cu care are relaţii cu caracter patrimonial;

b) participă în cadrul aceleiaşi comisii constituite, conform legii, cu funcţionari publici care au calitatea de soţ sau rudă de gradul I;

c) interesele sale patrimoniale, ale soţului sau rudelor sale de gradul I pot influenţa deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcţiei publice.

(4) În cazul existenţei unui conflict de interese, funcţionarul public este obligat sa se abţină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii şi să-l informeze de îndată pe şeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat sa ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparţialitate a funcţiei publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoştinţă.

(5) În cazurile prevăzute la alin.(3), directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, la propunerea şefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcţionarul public în cauză, va desemna un alt funcţionar public, care are aceeaşi pregătire şi nivel de experienţă.

(6) Încălcarea dispoziţiilor alin. (4) poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii.

Art.26 **Incompatibilităţi privind funcţionarii publici şi personalul contractual**

(1) Incompatibilităţile privind funcţiile publice sunt cele reglementate de Constituţie, de OUG 57/2019 Privind Codul administrativ, cu modificările şi completările ulterioare.

(2) Calitatea de funcţionar public este incompatibilă cu orice altă funcţie publică decât cea în care a fost numit, precum şi cu funcţiile de demnitate publică.

(3)Funcţionarii publici nu pot deţine alte funcţii şi nu pot desfăşura alte activităţi, remunerate sau neremunerate, după cum urmează:

a) în cadrul autorităţilor sau instituţiilor publice;

b) în cadrul cabinetului demnitarului, cu excepţia cazului în care funcţionarul public este suspendat din funcţia publică, în condiţiile legii, pe durata numirii sale;

c) în cadrul regiilor autonome, societăţilor comerciale ori în alte unităţi cu scop lucrativ din sectorul public;

d) în calitate de membru al unui grup de interes economic.

(4)Nu se află în situaţie de incompatibilitate, în sensul prevederilor alin. (3) lit. a) şi c), funcţionarul public care:

a) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condiţiile legii, să reprezinte interesele statului în legătură cu activităţile desfăşurate de operatorii economici cu capital ori patrimoniu integral sau majoritar de stat, în condiţiile rezultate din actele normative în vigoare;

b) este desemnat printr-un act administrativ, emis în condiţiile legii, să participe în calitate de reprezentant al autorităţii ori instituţiei publice în cadrul unor organisme sau organe colective de conducere constituite în temeiul actelor normative în vigoare;

c) exercită un mandat de reprezentare, pe baza desemnării de către o autoritate sau instituţie publică, în condiţiile expres prevăzute de actele normative în vigoare,

d) este desemnat prin act administrativ pentru a face parte din echipa de proiect finanţat din fonduri comunitare nerambursabile postaderare, precum şi din împrumuturi externe contractate sau garantate de stat rambursabile sau nerambursabile, cu excepţia funcţionarilor publici care exercită atribuţii ca auditor sau atribuţii de control asupra activităţii derulate în cadrul acesteia şi a funcţionarilor publici care fac parte din echipa de proiect, dar pentru care activitatea desfăşurată în cadrul respectivei echipe generează o situaţie de conflict de interese cu funcţia publică pe care o ocupă.

(5)Funcţionarii publici, care, în exercitarea funcţiei publice, au desfăşurat activităţi de monitorizare şi control cu privire la societăţi comerciale sau alte unităţi cu scop lucrativ de natura celor prevăzute la alin. (3) lit. c) nu pot să-şi desfăşoare activitatea şi nu pot acorda consultanţă de specialitate la aceste societăţi timp de 3 ani după ieşirea din corpul funcţionarilor publici.

(6)Funcţionarii publici nu pot fi mandatari ai unor persoane în ceea ce priveşte efectuarea unor acte în legătură cu funcţia publică pe care o exercită.

Art.27

(1) Nu sunt permise raporturile ierarhice directe în cazul în care funcţionarii publici respectivi sunt soţi sau rude de gradul I.

(2) Persoanele care se află în situaţia prevăzută la alin. (1) vor opta, în termen de 60 de zile, pentru încetarea raporturilor ierarhice directe;

(3) Orice persoană poate sesiza existenţa situaţiilor prevăzute la alin. (1);

(4) Situaţiile prevăzute la alin. (1) şi neîndeplinirea obligaţiei prevăzute la alin. (2) se constată de către şeful ierarhic superior al funcţionarilor publici respectivi, care dispune încetarea raporturilor ierarhice directe dintre funcţionarii publici soţi sau rude de gradul I.

Art.28

(1)Funcţionarii publici pot exercita funcţii sau activităţi în domeniul didactic, al cercetării ştiinţifice, al creaţiei literar-artistice şi în alte domenii de activitate din sectorul privat, care nu sunt în legătură directă sau indirectă cu atribuţiile exercitate ca funcţionar public potrivit fişei postului.

(2) În situaţia funcţionarilor publici care desfăşoară activităţile prevăzute la alin. (1), documentele care alcătuiesc dosarul profesional sunt gestionate de către autoritatea sau instituţia publică la care aceştia sunt numiţi.

Art.29

(1) Funcţionarul public poate candida pentru o funcţie eligibilă sau poate fi numit într-o funcţie de demnitate publică.

(2) Raportul de serviciu al funcţionarului public se suspendă:

a) pe durata campaniei electorale, până în ziua ulterioară alegerilor, dacă nu este ales;

b) până la încetarea funcţiei eligibile sau a funcţiei de demnitate publică, în cazul în care funcţionarul public a fost ales sau numit.

rt.30

(1) Funcţionarii publici pot fi membri ai partidelor politice legal constituite.

(2) Funcţionarilor publici le este interzis să fie membri ai organelor de conducere ale partidelor politice şi să exprime sau să apere în mod public poziţiile unui partid politic.

CAPITOLUL V Dispoziţii finale

Art.31

(1)Salariaţii din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, sunt obligaţi să îndeplinească îndatoririle ce le revin din exercitarea funcţiilor, atribuţiilor sau însărcinărilor încredinţate de directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara sau de şeful ierarhic superior, cu respectarea strictă a legilor şi a normelor de conduită profesională şi să asigure ocrotirea şi realizarea drepturilor şi intereselor legitime ale cetăţenilor, fără să se folosească de funcţiile, atribuţiile ori insărcinările primite, pentru dobândirea pentru ele sau pentru alte persoane de bani, bunuri sau alte foloase necuvenite.

(2)În termen de 30 de zile de la numirea în funcţie, precum şi la încetarea raportului de serviciu, funcţionarii publici sunt obligaţi să depună, la persoana desemnată în acest sens, în condiţiile legii, declaraţia de avere şi declaraţia de interese.

(3) De asemenea, sunt obligate să depună declaraţii de avere şi de interese persoanele cu funcţii de conducere şi de control. Aceeaşi obligaţie o au şi angajaţii cu contract individual de muncă, implicaţi în realizarea procesului de privatizare, precum şi personalul angajat cu contract individual de muncă, care administrează sau implementează programe ori proiecte finanţate din fonduri externe sau din fonduri bugetare

Art.32 **Răspunderea**

(1) Încălcarea dispoziţiilor prezentului cod etic şi de conduită, atrage răspunderea disciplinară a funcţionarilor publici şi a personalului contractual, în condiţiile legii.

(2)Comisia de disciplină are competenţa de a cerceta angajaţii din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara care încalcă prevederile prezentului cod de conduită şi de a propune aplicarea sancţiunilor disciplinare, în condiţiile legii.

(3)Persoanele desemnate de directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită de către personalul contractual şi de a propune aplicarea sancţiunilor disciplinare, vor avea în vedere respectarea prevederilor Legii nr.53/2003 privind Codul Muncii, republicat, cu modificările şi completările ulterioare.

(4) În cazurile în care faptele săvârşite întrunesc elementele constitutive ale unor infracţiuni, vor fi sesizate organele de urmărire penală competente, în condiţiile legii.

(5)Personalul contractul răspunde patrimonial potrivit legii, în cazul în care, prin faptele săvârşite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduc prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art.33 Semnalarea neregularităţilor – aspecte generale

În concordanţă cu procedura de sistem PSSMCI16 – Semnalarea neregularităţilor aprobată şi utilizată de către structurile aparţinând Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, abaterile pot fi grupate pe:

A) **OPERAŢIUNI**

- Nerealizarea operaţiunilor aferente cadrului procedural obligatoriu;
- Nesesizarea necesităţii de modificare a procedurii de sistem/operaţionale;
- Neadaptarea procedurii la modificările legislative ulterioare aprobării;
- Nerespectarea cronologiei de realizare a operaţiunilor aferente procedurii.

B) **RESPONSABILI**

- Alocarea unui personal insuficient de calificat/informat pentru realizarea operaţiunilor aferente procedurii;
- Lipsa unui responsabil pentru efectuarea fiecărei operaţiuni;
- Alocarea mai multor responsabili pentru efectuarea aceleiaşi operaţiuni;
- Supraîncărcarea/subîncărcarea cu atribuţii a responsabilului cu efectuarea operaţiunii;
- Lipsa unui supervizor al operaţiunii, în situaţiile care impun acest lucru.

C) **TERMENE**

- Nerespectarea termenului legal destinat realizării operaţiunii aferente procedurii;
- Alocarea defectuoasă a termenelor pentru realizarea operaţiunilor.

D) **DOCUMENTE**

- Utilizarea unor documente neconforme cu cele prevăzute de procedură;
- Neutilizarea documentelor prevăzute în anexa procedurii;
- Elaborarea/completarea necorespunzătoare a documentelor specifice procedurii.

Din punct de vedere al abaterilor de la procedură, se poate aprecia că acestea pot fi:

- **justificate** – determinate de apariţia unor modificări recente ale legislaţiei, cu aplicabilitate imediată şi cu impact direct asupra operaţiunilor prevăzute în procedura/procedurile de sistem/operaţionale, care nu au fost supuse aprobării conducerii Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, dar care ulterior sunt aduse la cunoştinţa acesteia, spre a fi analizate şi aprobate. De precizat că, în această situaţie de respectare a legii, ***lipsa comunicării abaterilor de la cadrul procedural***, precum şi a motivaţiei acesteia, poate fi tratată ca o abatere nejustificată de la procedura de gestionare a abaterilor;

- **nejustificate** – determinate de nerespectarea procedurii de sistem/operaţionale, din punct de vedere a realizării operaţiunilor, alocării responsabilităţilor, respectării termenelor şi a documentelor aferente acestora, fără o argumentaţie susţinută de prevederi ale legislaţiei şi cu aplicabilitate imediată în sfera procedurală.

Pentru abaterile apreciate ca fiind *justificate* este nevoie de o etapă de analiză şi aprobare a modificării procedurii de sistem/operaţionale, în vederea adaptării la noile prevederi legislative, iar pentru cele considerate ca fiind *nejustificate* se impune utilizarea unei alte proceduri de sistem elaborate în cadrul standardului 3 „Competenţă, performanţă".

Dispoziţii finale – Procedura de semnalare a neregularităţilor de către angajaţii Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.

Cazurile de abateri şi de nereguli pot fi semnalate de:

a) orice salariat al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara;
b) orice fost angajat al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara.
c) persoanele cu atribuţii de control sunt obligate să înştiinţeze conducerea Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara sau, după caz, organul abilitat de lege să constate săvârşirea infracţiunilor, cu privire la orice date din care rezultă indicii că s-a efectuat o abatere de la procedură ce poate atrage răspunderea penală. Acestea sunt obligate ca în cursul efectuării actului de control să procedeze la asigurarea şi conservarea urmelor infracţiunii, a corpurilor delicte şi a oricăror mijloace de probă ce pot servi organelor de urmărire penală. Îndeplinirea cu bună-credinţă a obligaţiilor prevăzute la primul alineat nu constituie o încălcare a secretului profesional şi nu atrage răspunderea penală, civilă sau disciplinară.

Prin abateri şi nereguli se înţelege:
a) folosirea abuzivă a resurselor financiare, informaţionale, materiale sau umane,
b) administrarea defectuoasă sau frauduloasă a patrimoniului,
c) stabilirea unor proceduri interne cu nerespectarea legilor în vigoare,
d) incompetenţa sau neglijenţa în serviciu
e) nerespectarea sarcinilor de serviciu,
f) încălcarea prevederilor privind incompatibilităţile şi conflictele de interese,
g)emiterea de acte administrative sau de altă natură care servesc intereselor unor anumite persoane,
h) evaluări neobiective ale personalului în procesul de recrutare, selectare, promovare, retrogradare sau eliberare din funcţie,
i)încălcări ale legii în privinţa accesului la informaţiile publice şi a transparenţei decizionale,
j) infracţiuni de corupţie sau asimilate faptelor de corupţie,
k)infracţiuni de fals intelectual,
l)practici şi tratamente preferenţiale sau discrimatorii în exercitarea atribuţiilor.

Alte abateri şi nereguli:
a) orice încălcari ale prevederilor legale şi ale prevederilor prezentului Cod etic şi de conduita;
b) orice încălcare a altor norme sau reglementări interne;
c) abuz de putere;
d) orice fapte care constituie un pericol pentru sănătatea şi siguranţa muncii;
e) alte cazuri grave de conduită socială necorespunzătoare;
f) ascunderea oricărei neglijenţe sau neconformităţi;
g) utilizarea neperformantă a fondurilor bugetare;
h) deficienţe privind efectuarea inventarierii patrimoniului;
i) nereguli în ceea ce priveşte achiziţiile publice;
j) carenţe în planul colaborării interpersonal şi intersectoriale;
k) modificarea intenţionată a înregistrărilor contabile în scopul acoperirii unor prejudicii sau în orice alt scop.

În cazul în care un angajat al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoarasuspectează abateri sau nereguli care, fie s-au produs, se produc sau sunt pe cale de a se produce, atunci acesta este obligat să acţioneze imediat în conformitate cu gravitatea abaterii sau neregulei observate. Dacă există motive justificate de suspiciune privind o abatere sau neregulă, sesizarea acesteia trebuie argumentată cu fapte relevante existente şi dovezi. Persoana care le semnalează nu va face investigaţii pe cont propriu, ci va sesiza persoanele responsabile conform

prezentului cod. Dacă o persoană decide, pe baza unei analize atente, că este cazul să facă o sesizare privind o neregulă constatată, va completa o sesizare şi o va transmite către una dintre persoanele menţionate mai jos (în funcţie de natura problemei şi persoana sau persoanele implicate):
- Şeful/coordonatorul/responsabilul compartimentului în care s-a constatat neregula (dacă acesta nu are vreo implicaţie). Dacă există motive rezonabile să se creadă că şeful, coordonatorul, responsabilul respectivului compartiment are o implicaţie în neregularitatea precizată, va fi sesizat şeful ierarhic superior sau unul din factorii prezentaţi în continuare;
- Consilierul pe probleme de etică al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara;
- directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara;

Pentru fiecare sesizare privind o neregulă, se completează un formular Sesizare neregularităţi de către persoana care sesizează neregula.

Semnalarea neregularităţilor se formulează în scris şi trebuie să cuprindă următoarele elemente:

a) numele, prenumele, funcţia deţinută de persoana care a formulat sesizarea şi denumirea compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea;
b) numele şi prenumele angajatului instituţiei a cărui presupusă neregularitate este sesizată şi denumirea compartimentului în care îşi desfăşoară activitatea;
c) descrierea presupusei neregularităţi care constituie obiectul sesizării şi data săvârşirii acesteia (dacă este cunoscută);
d) prezentarea datelor sau indiciilor care susţin presupusa neregularitate;
e) descrierea prejudiciului cauzat de neregularitate constatată (dacă se cunoaşte acest prejudiciu);
f) data;
g) semnătura.

Consilierul de etică desemnat la nivelul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara va constitui şi completa un Registru de evidenţă neregularităţi. În acest Registru se va înregistra fiecare sesizare primită. Primitorul sesizării va analiza şi investiga cu toată răspunderea sesizarea primită.

Persoana care primeşte sesizarea şi demarează activităţi de investigare a acesteia întocmeşte o notă de constatare care conţine:
• rezultatele anchetei întreprinse,
• acţiunile propuse pentru prevenirea agravării prejudiciului şi pentru eliminarea cauzei apariţiei neregulilor semnalate ,
• termenele pentru implementarea acţiunilor propuse ,
• persoana/persoanele responsabilă/responsabile cu implementarea acţiunilor propuse,
• persoana responsabilă cu evaluarea gradului în care neregula a fost rezolvată.

Dacă sesizarea este adresată unui şef/ coordonator/responsabil de compartiment, acesta va face o primă investigaţie şi, dacă este cazul, îl va informa pe directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, după caz, când va considera că sesizarea are o susţinere suficientă; împreună vor decide măsurile ce vor fi iniţiate în continuare, inclusiv posibilitatea iniţierii unor acţiuni disciplinare împotriva făptuitorului.

În cazuri deosebite, directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara poate numi o comisie de cercetare pentru analiza şi investigarea situaţiei semnalate. După finalizarea tuturor acţiunilor impuse pentru rezolvarea situaţiei semnalate, toate

documentele întocmite cu această ocazie vor fi păstrate într-un dosar numit "*Semnalare neregularităţi*". Timpul de păstrare a acestui tip de documente este de 5 ani de la finalizarea acţiunilor care au dus la eliminarea neregularităţii constatate. După finalizarea acţiunilor de eliminare a neregularităţii constatate, în funcţie de natura acesteia, primitorul sesizării va informa persoana care a făcut sesizarea cu privire la soluţionarea situaţiei semnalate.

Directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara analizează toate sesizările care îi sunt adresate, decide acţiuni menite să elimine atât neregulile apărute cât şi cauzele care au dus la apariţia acestora; când consideră, redirecţionează sesizarea către o comisie de cercetare pentru investigarea neregulilor semnalate, încurajează orice persoană care doreşte să semnaleze şi să discute cu managementul corespunzător, analizează rezolvarea tuturor sesizărilor primite de persoanele din subordine.

Şeful/coordonatorul/responsabilul compartimentului analizează toate sesizările care îi sunt adresate, decide acţiuni menite să elimine atât neregulile apărute, cât şi cauzele care au dus la apariţia acestora, încurajează orice persoană din subordine care doreşte să semnaleze o neregulă, raportează directorului executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara sesizările primite, transmite actul de sesizare a neregulilor consilierului de etică pentru a fi înregistrat în Registrul de evidenţă a neregularităţilor, completează şi păstrează toate celelalte documente întocmite cu ocazia investigării şi soluţionării sesizării primite.

Consilierul de etică analizează toate sesizările care îi sunt adresate, participă, alături de alte persoane desemnate, la identificarea cauzelor care au dus la apariţia neregularităţilor, încurajează orice persoană care doreşte să semnaleze şi să discute cu managementul din cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara, raportează directorului executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara are toate sesizările primite, înregistrează formularele de sesizare a neregulilor în Registrul de evidenţă a neregularităţilor, completează şi păstrează toate celelalte documente întocmite cu ocazia investigării şi soluţionării sesizării primite.

Concluzie

Realizarea acestui demers de semnalare a neregularităţilor este extrem de dificil, în contextul aplicării valorilor culturale actuale, având la bază încrederea instituţională/umană şi al asigurării unui mediu de moralitate în cadrul entităţii publice, dat fiind riscul de percepere a semnalării neregularităţilor ca o acţiune sinonimă cu delaţiunea, pâră sau denunţul de rea internţie.

Pentru ca acest risc să fie limitat, trebuie cultivat un sistem de valori bazat pe înţelegerea faptului că, în cadrul Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara toţi salariaţii exercită diverse nivele de management şi că au nişte obiective comune, ca de exemplu: realizarea de servicii publice de bună calitate, cu costuri minime şi păstrarea locurilor de muncă pe o perioadă cât mai lungă de timp. Într-un astfel de mediu se creează premisele necesare reechilibrării sistemului, în cazul producerii unor evenimente nedorite din interiorul sau din exteriorul entităţii. Dacă, totuşi, aceste premise nu se "generează" de la sine, directorul executiv al Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara trebuie să asigure descoperirea şi înlăturarea neregularităţilor, prin atitudine bazată pe comunicare, deschidere şi dialog. La rândul lor, angajaţii au sarcina, ca în cazul identificării unor dovezi în ceea ce priveşte existenţa unor posibile fraude, corupţie sau orice altă activitate ce poate afecta obiectivele Direcţiei Publice

Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara să aducă respectivele dovezi la cunoştinţa conducerii Direcţiei Publice Comunitare de Evidenţă a Persoanelor Hunedoara sau la cunoştinţa organelor abilitate ale statului. Salariatul care descoperă dovezi de acest gen şi acţionează pentru elucidarea lornu trebuie sancţionat sau recompensat. Acţiunea respectivă trebuie privită ca pe exercitarea unei îndatoriri profesionale.

DIRECTOR EXECUTIV
GÂNSCĂ MONICA RODICA

[redacted]

Consilier de etică
APETRI CAMELIA NICOLETA

[redacted]