

**CONSILIUL DE ADMINISTRATIE
RADP CLUJ NAPOCA**

HOTARARE

Consiliul de Administratie al RADP Cluj Napoca intrunit in sedinta extrordinara in data de 22.06.2022

In temeiul prevederilor HCL nr. 454/7.06.2022

Avand in vedere informarea Departamentului Resurse Umane nr. 12154/21.06.2022

Examinand proiectul Codului de Conduita Etica al RADP Cluj Napoca

Retinand avizul favorabil al Compartimentului de Audit public intern

HOTARASTE:

Art.1 Se aproba Codul de Conduita Etica al RADP Cluj Napoca, cuprins in anexa 1 si care face parte integranta din prezenta hotarare.

Art.2 Cu ducerea la indeplinire a prezentei hotarari se insarcineaza Conducerea Executiva a RADP Cluj Napoca.

Art.3 Prezenta hotarare se comunica, in termenul prevazut de lege Consiliului Local al Municipiului Cluj Napoca si se va aduce la cunostinta publica prin postarea pe pagina de internet www.radpcj.ro

Presedinte

Consiliul de Administratie al RADP Cluj Napoca

ing. Ioan Morocazan



Hotararea nr.23/22.06.2022

DT/ 3 EX/.....



**Anexa 1 la la HCA
23/22.06.2022**

**CODUL DE CONDUITĂ ETICĂ
al
REGIEI AUTONOME A DOMENIULUI PUBLIC CLUJ-NAPOCA**

Obiectivul general al Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca

Fiind o regie care prestează servicii pe domeniul public, obiectivul major al Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca este asigurarea unor servicii de cea mai bună calitate cetățenilor / clienților săi.

Cuprins

- I Introducere
- II Aplicarea Codului de Conduită Etică
- III Valorile fundamentale ale regiei
- IV Norme de conduită în cadrul regiei
- V Respectarea normelor de conduită prevăzute în codul de conduită etică
- VI Sancțiuni referitoare la încălcarea Codului de Conduită Etică
- VII Dispoziții finale

I Introducere

Scopul Codului de Etică

Prezentul cod de conduită etică definește idealurile, valorile, principiile și normele morale pe care angajații și colaboratorii Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca consimt să le respecte și să le aplice în activitatea desfășurată în cadrul regiei. Implementarea codului de etică în cadrul regiei este utilă pentru

promovarea unei conduite profesionale etice și evitarea apariției unor situații care ar putea afecta reputația unității.

Codul de conduită etică prezintă valorile fundamentale pe care trebuie să ni le însușim și să le respectăm. Este necesar să ne asigurăm că activitățile zilnice desfășurate în cadrul regiei, convingerile noastre concordă cu valorile regiei, cu obiectivele acesteia. Acest cod nu conține răspunsuri la toate problemele care ne preocupă în domeniu sau care pot apărea. Vom rezolva dilemele etice prin aplicarea principiilor trasate de prezentul cod și prin judecarea corectă și obiectivă a situațiilor de fapt. Existența unui cod de etică protejează regia și salariații onești de comportamente necinstite sau oportuniste, întrucât persoanele care nu aderă la valorile regiei și încalcă prevederile codului de etică nu sunt bine venite în cadrul acesteia.

II Aplicarea Codului de Conduită Etică

Codul de conduită etică se aplică tuturor angajaților Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca, indiferent de funcția ocupată de către aceștia. Fiecare angajat trebuie să cunoască și să acționeze în conformitate cu prevederile acestui cod.

De asemenea Codul de etica se aplica in egala masura membrilor Consiliului de Administratie al Regiei Autonome a Domeniului Public precum si directorilor RADP Cluj Napoca.

Administratorii cat si directorii care reprezinta in ansamblu managementul regiei trebuie să fie modele de comportament etic care să inspire angajații la aderarea și respectarea valorilor și a Codului de Conduită etică.

III Valorile fundamentale ale Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca

VALORILE MORALE

Integritatea – suntem un colectiv cu o conduită onestă.

Loialitatea - suntem devotați Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca și clienților noștri în scopul îndeplinirii obiectivelor asumate, atât în nume personal, cât și în numele unității.

Responsabilitatea - ne asumăm responsabilitatea pentru activitățile întreprinse de noi și suntem gata să suportăm consecințele acestora.

Respectul legii - respectăm prevederile legale și nu ne abatem de la acestea. Încălcarea legii nu este permisă.

Echitate - atât angajații Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca, cât și clienții sunt tratați imparțial, corect și echitabil.

VALORILE PROFESIONALE

Satisfacția clienților - folosim toate resursele pentru atingerea unui standard ridicat de calitate a serviciilor prestate, pentru satisfacerea cerințelor clienților și câștigarea loialității acestora.

Experiența și competența - ne bazăm pe o bună judecată profesională asigurată de experiența și valoarea angajaților noștri.

Tradiție – Locuitorii municipiului Cluj-Napoca beneficiază de servicii de administrare a domeniului public (întreținere și reparații străzi, amenajare spații verzi și parcuri, lucrări de siguranța traficului rutier, activități de agrement și de prestări servicii către populație) încă din anul 1970. Aceste servicii s-au reorganizat în anul 1991 în actuala formă a Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca.

Spirit de echipă – comunicăm, conlucrăm și reușim împreună.

IV Norme de conduită în cadrul Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca

IV.1 Utilizarea proprietăților și a resurselor unității

Bunurile și resursele aparținând Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca trebuie utilizate în vederea îndeplinirii obiectivelor regiei, exclusiv de către personalul desemnat pentru aceasta, cu responsabilitate și eficiență.

Proprietățile și resursele Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca nu pot fi folosite în interesul personal al angajaților fără temei legal și doar cu acordul managementului societății.

Utilizarea activelor regiei în interes personal, fără aprobare, sau înstrăinarea acestora reprezintă abateri grave, care atrag sancțiuni disciplinare, administrative sau penale, după caz.

Bunurile și resursele regiei nu pot fi folosite în nici un caz în scopuri ilegale.

IV.2 Solicitarea, oferirea și acceptarea unor avantaje

Politica **Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca** este de a nu permite angajaților să solicite sau să accepte avantaje, bunuri sau servicii de la clienți, furnizori sau orice alte persoane cu care intră în contact ca urmare a îndeplinirii sarcinilor de serviciu.

Solicitarea sau acceptarea unor avantaje de către un angajat ca urmare a funcției deținute sau atribuțiilor sale la locul de muncă reprezintă în sine o infracțiune. Conducerea firmei va depune eforturi pentru a descoperi și a sesiza organelor în drept orice încălcare a legii. Chiar dacă fapta nu întrunește toate caracteristicile unei infracțiuni, reprezintă totuși o încălcare gravă a normelor de conduită și va fi sancționată.

Angajații nu trebuie să ofere în numele regiei lucruri de valoare unor funcționari publici, clienți, parteneri de afaceri.

IV.3 Conduita angajaților

Toate activitățile din cadrul Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca trebuie să fie prestate într-un mod profesional și în conformitate cu prezentul cod, procedurile interne ale unității și prevederile legale în vigoare.

Angajații trebuie să se comporte într-un mod civilizată, să manifeste respect în relațiile cu superiorii, colegii, subordonații, cât și cu clienții unității, în vederea desfășurării activităților zilnice într-un climat favorabil.

Nu sunt tolerate abuzurile, amenințările, intimidarea sau hărțuirea fizică sau verbală.

Atunci când există o divergență de opinii, o disensiune între doi sau mai mulți angajați ai regiei, pentru a nu degenera situația într-un conflict, este indicat ca persoanele respective să dea dovadă de maturitate, să discute deschis, să analizeze problema, să-i determine cauzele și să găsească împreună o modalitate de soluționare a acesteia. Principala premisă de la care pornim este aceea că fundamental avem aceleași obiective și că trebuie să găsim împreună căile, resursele sau formele prin care le putem atinge.

În cazul în care persoanele implicate nu găsesc o cale amiabilă de rezolvare sau doresc o opinie imparțială cu privire la respectiva problemă se vor adresa ofițerului de etică al regiei. Este bine ca orice problemă apare în relațiile de

serviciu între angajați să fie analizată și rezolvată cu calm și seriozitate, în scopul prevenirii situațiilor tensionate la locul de muncă.

În soluționarea problemelor trebuie să avem o atitudine deschisă, matură, să fim capabili să ne evaluăm pe noi înșine și să ne asumăm propriile erori.

Angajații vor evita prin propriul comportament, atât în timpul serviciului, cât și în afara orelor de program să aducă prejudicii imaginii Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca.

Un comportament în afara orelor de program, care afectează performanțele în serviciu ale angajatului, este inacceptabil.

IV.4 Responsabilitatea conducerii Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca

Conducerea Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca trebuie să respecte valorile și politicile unității și să coordoneze activitatea regiei în conformitate cu acestea.

Consiliul de Administrație își desfășoară activitatea în temeiul prevederilor OUG 109/2011 privind guvernanta corporativa a întreprinderilor publice, aprobată prin Legea nr. 111 / 2016, cu completările și modificările ulterioare, ținând cont de prevederile Hotărârilor de Consiliu Local cu incidență asupra activității regiei, Planul de Administrare și de Contractul de Mandat precum și Regulamentul de Organizare și funcționare al Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca.

Managerii trebuie să fie 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.

În cadrul regiei 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 angajații regiei de la toate nivelurile ierarhice.

IV.5 Practici privind angajarea și angajații

Regia Autonomă a Domeniului Public Cluj-Napoca respectă legislația muncii, utilizează practici corecte la angajare, incluzând și interzicerea oricăror forme de discriminare de orice fel.

Regia oferă un tratament corect, tuturor angajaților săi și asigură acestora suport pentru îmbunătățirea pregătirii profesionale.

Regia Autonoma a Domeniului Public Cluj-Napoca asigură un mediu propice lucrului în echipă și promovează valorile.

Remunerarea muncii se face în raport cu specificul locului de muncă și depinde de performanțele individuale ale angajatului, dar și de performanța generală a societății.

Deciziile cu privire la angajare, promovare se iau exclusiv în avantajul regiei, pe baza pregătirii profesionale, realizărilor, conduitei individuale, cu respectarea legislației în vigoare.

Regia respectă confidențialitatea datelor personale ale angajaților și ale salariilor acestora. Este interzisă dezvăluirea datelor referitoare la angajați ai regiei unor persoane sau unor instituții care nu are autoritatea necesară sau consimțământul expres al acestora, ținând cont de Regulamentul UE nr . 679/27.04.2016 privind persoanele fizice în ceea ce privește prelucrarea datelor cu caracter personal și privind libera circulație a acestor date și de abrogare a Directivei 95/46/ CE(Regulamentul general privind protecția datelor)

Angajații regiei nu pot fi obligați să încalce legea, valorile, politicile regiei sau prezentul Cod de conduită etică.

IV.6 Confidențialitatea informațiilor

Se consideră a fi confidențiale datele și informațiile care nu sunt publice, cum ar fi: datele și informațiile provenite de la clienți, datele financiare ale regiei, informații privind datele personale ale angajaților și orice alte informații care sunt utile acestora și a căror cunoaștere ar aduce avantaje unor terți (clienți, concurenți etc) sau care ar putea aduce prejudicii regiei și partenerilor ei de afaceri.

Informațiile confidențiale sunt proprietatea Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca și nu pot fi divulgate persoanelor din afara unității. Salariaților care au acces la informații confidențiale le este interzis să permită accesul persoanelor din afara unității la orice date sau materiale care nu sunt destinate pentru uz public fără a avea acordul managementului.

Este interzisă utilizarea informațiilor confidențiale de către angajații regiei care au luat cunoștință despre acestea în interes personal, direct sau indirect. Informațiile deținute ca urmare a desfășurării sarcinilor de serviciu se vor utiliza de către angajații regiei numai în scopul îndeplinirii acestora.

În scopul asigurării confidențialității informațiilor stocate, a fișierelor și bazelor de date, sunt alocate parole și coduri de acces personale pentru salariații unității care utilizează bazele de date și pentru personalul din conducere care asigură confidențialitatea informațiilor.

Multiplicarea / copierea unor documente / fișiere care conțin date confidențiale se efectuează de către angajații care au acces la aceste informații numai în scopul desfășurării activității curente sau la solicitarea expresă a autorităților abilitate.

Angajații nu vor lăsa nesupravegheate, pe birou, documente sau alte date și informații confidențiale.

Primirea clienților și partenerilor de afaceri se face în spații special amenajate, care nu permit accesul la posturile de lucru unde sunt utilizate informații confidențiale.

Persoanele din afara regiei vor fi însoțite pe întreaga durată a vizitei de către un salariat, care are obligația de a nu permite vizitatorului să ajungă în locuri în care se află informații confidențiale.

IV.7 Conflictul de interese

Conflictul de interese intervine atunci când persoana care exercită o funcție de autoritate ar putea fi influențată în adoptarea unei decizii personale sau în îndeplinirea cu obiectivitate a atribuțiilor ce îi revin de un interes material personal, direct sau indirect.

Un interes material este considerat personal dacă se referă la averea, afacerea sau interesele afiliaților persoanei care deține autoritatea (prin afiliați înțelegem soțul / soția, rudele până la gradul al IV-lea, inclusiv).

Interesul material reprezintă câștigul potențial pe care îl poate avea o persoană.

Conflictul de interese poate interveni în situația în care persoana cu autoritate :

- a) este parte a unui contract cu regia, altul decât contractul de muncă, fără autorizarea managementului regiei;
- b) colaborează în interes personal cu partenerii de afaceri ai regiei: clienți, proprietari, furnizori;
- c) se angajează concomitent ori colaborează în interes personal în domeniul în care activează regia;
- d) împrumută de la sau dă cu împrumut bani unor persoane / organizații cu care regia are legături de afaceri, cu excepția creditelor bancare;
- e) oferă consultanță unor terți pe domeniul în care lucrează pentru regie în interes personal și fără autorizarea managementului companiei;
- f) coordonează direct sau indirect un membru al familiei;

g) are un interes material cu o persoană care este parte într-una dintre situațiile de mai sus.

Orice persoană care are ori crede că ar putea avea un conflict de interese va informa în scris ofițerul de etică al regiei în legătură cu natura și întinderea interesului sau relației sale materiale.

Persoana care are un interes material personal într-o problemă nu va participa direct sau prin reprezentanți la dezbaterile asupra problemei în care are un conflict de interese și se va abține de la a participa sau de a influența decizia privind această situație.

Angajații regiei trebuie să respecte politica privind conflictul de interese.

Nerespectarea de către angajații regiei a politicii privind conflictul de interese se constituie în abatere disciplinară și atrage după sine, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legilor în vigoare.

Actele normative care reglementează conflictul de interese sunt:

- Constituția României, republicată;
- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Lege 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;
- Lege 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;
- OUG nr 57/2019 privind Codul Administrativ
- Lege nr. 98/2016 privind achizițiile publice;
- Lege nr. 184/2016 privind instituirea unui mecanism de prevenire a conflictului de interese în procedura de atribuire a contractelor de achiziție publică;
- Lege nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Lege nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare
- Lege nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Lege nr. 554/2004 legea contenciosului administrativ;

- Lege nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 286/2009 privind Codul penal;
- Lege nr. 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003;
- Lege nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați;
- H.G. nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012 - 2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012 – 2015;
- 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 inte-res public;
- H.G. nr. 901/2015 privind aprobarea Strategiei naționale în domeniul achizițiilor publice;
- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- O.G. nr. 137/2000, republicată, privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare.
- Regulamentul de Funcționare și Organizare al RADP Cluj-Napoca;
- Regulamentul Intern al RADP Cluj-Napoca;
- Procedurile interne referitoare la sistemul de control manageriale;
- Codul de etică al RADP Cluj-Napoca.

IV.8 Incompatibilitățile

Incompatibilitatea este definită ca fiind acea stare în care un oficial public desfășoară activități incompatibile cu funcția, interzise prin lege. Incompatibilitatea presupune ocuparea a două sau mai multe funcții concomitent (fără ca acest lucru să implice luarea unei decizii). Reflectă acele stări în care un oficial public exercită mai multe funcții în același timp, deși este interzis de lege.

Principiile care stau la baza politicii privind incompatibilitățile sunt egalitatea de gen și nediscriminarea.

Strategia Națională Anticorupție 2016-2020 adoptată prin H.G. nr. 583/2016 menționează două valori care se transpun în practică prin cadrul legal în vigoare în ceea ce privește regimul juridic al incompatibilităților. Astfel integritatea - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au obligația de a declara 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; și prioritatea interesului public - reprezentanții instituțiilor și autorităților publice au datoria de a considera interesul public mai presus de orice alt interes în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu. Aceștia nu trebuie să se folosească de funcția publică pentru obținerea de beneficii necuvenite patrimoniale sau nepatrimoniale, pentru ei, familiile lor sau persoane apropiate.

Reglementarea incompatibilităților vizează protejarea valorilor sociale care privesc imparțialitatea în exercitarea funcțiilor publice, având în vedere că funcțiile exercitate în stare de incompatibilitate se influențează sau se pot influența reciproc, funcția publică nemaiputând fi exercitată în condiții de obiectivitate și imparțialitate, fiind, astfel, vătămat principiul supremației interesului public.

Potrivit dispozițiilor art. 91 din Legea nr. 161/2003, starea de incompatibilitate intervine numai după validarea mandatului de ales local și dacă acesta nu renunță la funcția/calitatea deținută anterior în termen de cel mult 15 zile de la dobândirea calității de ales local. De asemenea, alesul local poate renunța la funcția deținută înainte de a fi numit sau ales în funcția care atrage starea de incompatibilitate.

În cazul prevăzut la art. 89, incompatibilitatea cu calitatea de ales local intervine la data la care alesul local, soțul sau ruda de gradul I a acestuia devin acționari semnificativi la o societate comercială înființată de consiliul local, respectiv de consiliul județean.

Încălcarea dispozițiilor art. 90 atrage încetarea de drept a mandatului de ales local la data încheierii contractelor. Dacă alesul local avea încheiate contracte de prestări de servicii, de executare de lucrări, de furnizare de produse sau contracte de asociere cu autoritățile administrației publice locale din care face parte, cu instituțiile sau regiile autonome de interes local aflate în subordinea ori sub autoritatea consiliului local sau județean respectiv ori cu societățile comerciale înființate de consiliile locale sau consiliile județene respective, alesul local are obligația de a renunța la acestea anterior validării mandatului.

Nerespectarea de către angajații regiei a politicii privind incompatibilitățile se constituie în abatere disciplinară și atrage după sine, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legilor în vigoare.

Actele normative care reglementează incompatibilitățile sunt:

- Constituția României, republicată;
- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600/2018 pentru aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Lege 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;
- Lege 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;
- Lege nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public;
- Lege nr. 53/2003, Codul muncii, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii;
- Lege nr. 115/1996 privind declararea și controlul averii demnitarilor, magistraților, funcționarilor publici și a unor persoane cu funcții de conducere, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 554/2004 legea contenciosului administrativ;
- Lege nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Lege nr. 365/2004 pentru ratificarea Convenției Națiunilor Unite împotriva corupției, adoptată la New York la 31 octombrie 2003;
- Lege nr. 202/2002, republicată, privind egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați.
- H.G. nr. 215/2012 privind aprobarea Strategiei naționale anticorupție pe perioada 2012 - 2015, a Inventarului măsurilor preventive anticorupție și a indicatorilor de evaluare, precum și a Planului național de acțiune pentru implementarea Strategiei naționale anticorupție 2012 – 2015;
- 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;

- H.G. nr. 1344/2007 privind normele de organizare și funcționare a comisiilor de disciplină, cu modificările și completările ulterioare;
- H.G. nr. 525/2016 pentru aprobarea Strategiei privind dezvoltarea funcției publice 2016-2020, cu modificările ulterioare;
- O.G. nr. 27/2002, privind reglementarea activității de soluționare a petițiilor.
- Regulamentul de Funcționare și Organizare al RADP Cluj-Napoca;
- Regulamentul Intern al RADP Cluj-Napoca;
- Procedurile interne referitoare la sistemul de control managerial;
- Declarația conducerii Regiei de aderare la valorile fundamentale, principiile, obiectivele și mecanismul de monitorizare a Strategiei Naționale Anticorupție 2016-2020;
- Codul de conduita etică al RADP Cluj-Napoca.

IV.9 Situațiile de pantouflage

Pantouflage-ul este o măsură de transparență instituțională și de prevenire a corupției, indicator de evaluare în cadrul Strategiei naționale anticorupție. Necesitatea elaborării procedurii interne privind pantouflage-ul are la bază nevoia de a defini o modalitate concretă privind mecanismul de monitorizare a situațiilor de pantouflage la nivelul RADP Cluj-Napoca.

Hotărârea Guvernului României 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, menționează că există un deficit semnificativ de cunoaștere de către angajați și manageri a standardelor legale de integritate (protecția avertizorului de integritate, consilierea etică, interdicțiile post-angajare - pantouflage, gestionarea funcțiilor sensibile). Astfel, prevederile privind interdicțiile post-angajare (pantouflage-ul) și instituția avertizorului de integritate sunt foarte puțin sau deloc cunoscute la nivelul instituțiilor

administrației publice locale, la fel ca și informațiile privind publicarea datelor în format deschis.

Personalul contractual aflat sub incidența situațiilor de pantouflage este informat cu privire la prevederile legale aplicabile și astfel este protejat de consecințele legale ale nerespectării interdicțiilor post-angajare.

Nerespectarea politicii privind situațiile de pantouflage se constituie în abatere disciplinară și atrage după sine, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legilor în vigoare.

Actele normative care reglementează situațiile de pantouflage sunt:

- 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.78 / 2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța 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, cu modificările și completările ulterioare;
- Ordonanța de urgență a Guvernului nr.57 / 2019 privind Codul administrativ, cu modificările și completările ulterioare;
- Legea nr.53 / 2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare.
- Ordinul Secretarului general al Guvernului nr. 600 / 2018 privind aprobarea Codului controlului intern managerial al entităților publice;
- Hotărârea Guvernului României 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.
- Regulamentul de Funcționare și Organizare al RADP Cluj-Napoca;
- Regulamentul Intern al RADP Cluj-Napoca;
- Procedurile interne referitoare la sistemul de control manageriale;
- Codul de conduita etică al RADP Cluj-Napoca.

IV.10 Relațiile cu clienții



Regia Autonomă a Domeniului Public Cluj-Napoca își bazează relațiile cu clienții pe practici legale, eficiente și corecte.

Construim relații pe termen lung cu clienții, demonstrându-ne valoarea și integritatea. Pentru aceasta salariații Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca trebuie să cunoască foarte bine serviciile pe care regia le oferă și în mod special avantajele și beneficiile relevante pentru fiecare client.

Este interzis să se trateze clienții în mod preferențial, favorizându-i pe unii în detrimentul celorlalți, pe criterii de prietenie, simpatie etc. Trebuie să se acorde tratament egal tuturor clienților și să se respecte regulile cu strictețe.

Angajații regiei vor acționa în conformitate cu prevederile prezentului cod și ale legislației în vigoare în relațiile cu clienții și nu vor încerca să obțină avantaje prin utilizarea informațiilor confidențiale de care iau cunoștință.

Angajații vor promova valorile și Codul de Etică al Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca în relațiile cu clienții, invocând ori de câte ori este nevoie prevederile codului de etică și standardele profesionale ale companiei.

În cazul în care un salariat al regiei primește de la client reclamații în legătură cu activitatea sa, acesta este obligat să aducă la cunoștința managementului unității respectiva reclamație.

IV.11 Relațiile cu partenerii de afaceri

Regia Autonomă a Domeniului Public Cluj-Napoca își derulează relațiile contractuale utilizând practicile de afaceri oneste și legale.

Respectăm întotdeauna drepturile partenerilor de afaceri, ale competitorilor și îi tratăm într-un mod corect.

Este interzisă obținerea unui avantaj prin intermediul manipulării, tănuirii, abuzului de informații privilegiate.

Este interzisă prezentarea incompletă a unor fapte materiale sau a oricărei alte practici incorecte de afaceri.

IV.12 Relațiile în raport cu comunitatea

Regia Autonomă a Domeniului Public Cluj-Napoca poate sprijini activitățile locale de interes general în limita posibilităților.

Sponsorizările și donațiile se aprobă de către conducerea regiei în limita sumelor prevăzute în bugetul de venituri și cheltuieli.

Angajații pot face parte din formațiuni politice care nu sunt ilegale, în condițiile în care activitățile lor politice nu le afectează performanța profesională și nu fac propagandă la locul de muncă.

V Respectarea normelor de conduită prevăzute în codul de conduită etică

Fiecare angajat al Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca are datoria de a cunoaște și respecta codul de conduită etică al unității. Orice probleme legate de impunerea și respectarea normelor de conduită, inclusiv inițiativele privind completarea și / sau modificarea normelor de conduită cuprinse în prezentul cod, vor fi prezentate ofițerului de etică, iar acesta va analiza problemele și le va înainta în scris managementului, care le va analiza și va emite decizii. Angajatul care sesizează o astfel de problemă va fi informat de ofițerul de etică cu privire la modul de soluționare a sesizării sale. În cazul în care există o problema de interpretare și / sau de aplicare a codului de conduită etică, angajatul va solicita lămuriri de la ofițerul de etică al regiei.

Regia nu tolerează actele ilegale, imorale. Încălcarea normelor de conduită va fi sancționată disciplinar, cu respectarea prevederilor Codului Muncii și ale Codului de Conduita Etică. Nu se acordă sprijin angajaților care au încălcat legea. Toate cazurile în care abaterile pot constitui caz penal vor fi raportate autorităților în drept.

Este datoria oricărui angajat al regiei să raporteze în scris șefului ierarhic sau conducerii unității atunci când are informații sau motive întemeiate care indică existența unor cazuri de fraudă sau a altor forme de încălcare a normelor de conduită. Omisiunea de a informa ofițerul de etică atunci când angajatul are cunoștință despre existența unor asemenea situații reprezintă o încălcare a normelor de conduită și va fi sancționată după caz.

La rândul său ofițerul de etică va analiza cazul, va determina modul de acțiune potrivit, incluzând coordonarea unei investigații. În funcție de circumstanțe, ofițerul de etică poate întocmi mai departe rapoarte către manageri, consiliul de administrație, auditori interni.

Orice angajat care prezintă cu bună credință o problemă legată de o posibilă încălcare a legii, regulamentelor sau politicii regiei sau orice comportament suspect ca fiind ilegal sau neetic va fi protejat împotriva oricăror tentative de sancționare / represalii.

Fiecare angajat trebuie să se consulte cu ofițerul de etică asupra oricăror probleme pe care le consideră că se încadrează în sfera instituției ofițerului de etică.

Cum semnalăm o problemă legată de încălcarea normelor de conduită etică

Ideea prezentării unei probleme care va preocupa nu constă în crearea de necazuri unui coleg, ci în protejarea dumneavoastră, a celorlalți colegi sau a regiei, de pericolele potențiale. În cazul în care nu semnați o problemă cu implicații pe linie de etică, aceasta poate genera înrăutățirea climatului de lucru, afectarea poziției unității noastre, pierderea încrederii în regie din partea clienților și a autorităților.

Dacă aveți vreo întrebare sau preocupare legată de ceea ce reprezintă atitudinea etică sau dacă aveți de semnalat un aspect legat de încălcarea normelor de conduită etică, discutați imediat cu **ofițerul de etică al regiei, care este dl. Todorescu Doru Cristian, șef Departament Resurse Umane.**

Dacă nu sunteți sigur asupra conduitei pe care trebuie s-o adoptați într-o anumită situație, solicitați să fiți îndrumat înainte de a acționa. Puteți semnala problema ofițerului de etică, verbal (direct sau prin telefon – 0730 024 191) sau în scris (pe adresa regiei – Cluj-Napoca str. Calea Someșeni nr. 2, sau prin e-mail, doru.todorescu@radpcj.ro). Esențial este să prezentați situația, să puneți întrebări și să obțineți răspunsuri. Prezentați problema într-o manieră deschisă, astfel încât aceasta să poată fi rezolvată rapid, prevenindu-se astfel probleme mai grave. Dacă este posibil, ofițerul de etică se va pronunța pe loc asupra respectivei probleme, iar dacă este o problemă mai complexă, care trebuie investigată, va efectua cercetările necesare și va informa persoana care a semnalat problema asupra rezultatelor investigației. Identitatea persoanei care a semnalat problema va fi păstrată confidențială, dacă aceasta solicită. Prezentul Cod de Conduita Etică se completează cu prevederile Regulamentului de Organizare și Funcționare al RADP Cluj-Napoca și ale Regulamentului Intern al RADP Cluj-Napoca.

VI Sancțiuni referitoare la încălcarea Codului de conduită etică

Sancțiunile care se pot aplica personalului Regiei pentru încălcarea Codului de conduită etică sunt următoarele:

- a) avertisment scris;
- b) retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăși 60 de zile;
- c) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10%;

- d) reducerea salariului de bază și/sau, după caz, și a indemnizației de conducere sau a sporului de conducător de formație pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10%;
- e) suspendarea, pe o perioadă determinată de timp, a dreptului de a fi premiat sau a dreptului de a fi promovat într-o funcție de conducere;
- f) desfacerea disciplinară a contractului de muncă.

În vederea soluționării sesizării, persoana reclamată că nu a respectat prevederile Codului de conduită etică va fi audiată de către o comisie de cercetare desemnată de conducerea Regiei și își va formula punctul de vedere în scris.

Hotărârile comisiei de cercetare cu privire la soluționarea sesizărilor privind abaterile de la Codul de conduită etică se vor adopta cu majoritatea simplă a voturilor membrilor.

Sanțiunile stabilite de comisia de cercetare sunt puse în aplicare de către directorul general al Regiei în termen de 30 de zile de la stabilirea sancțiunilor prin emiterea unei decizii vizate de consilierul juridic, decizie ce va fi comunicată persoanei sancționate. Dreptul persoanei nemulțumite de soluția dată de comisia de cercetare de a se adresa instanței de judecată, conform prevederilor legale, este garantat.

Dacă una dintre faptele care constituie abatere de la Codul de conduită etică întrunește condițiile pentru a atrage și alte forme de răspundere, conducerea Regiei va sesiza organele de stat competente.

VII Dispoziții finale

Prezentul cod va fi îmbunătățit periodic dată fiind complexitatea activităților din cadrul Regiei.

Pentru informarea colaboratorilor / partenerilor, conducerea Regiei are obligația de a afișa Codul de Conduită Etică la sediul central, precum și în celelalte baze ale Regiei, în locuri vizibile, accesibile celor interesați.

Prezentul Cod de Conduită Etică intră în vigoare la data de 22.06.2022

Prevederile prezentului Cod de Conduită Etică se completează cu prevederile ge-nerale ale Legii nr. 477 / 2004 privind codul de conduită al personalului contractual din autoritățile și instituțiile publice.

ANGAJAMENTUL NOSTRU

În calitate de angajat al Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca mă oblig:

- Să mă conformez standardelor de practică profesională și de comportare personală, inclusiv prin actualizarea continuă a cunoștințelor, prin îmbunătățirea permanentă a deprinderilor și abilităților mele;
- Să sprijin obiectivele generale ale Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca și obiectivele specifice departamentului meu;
- Să lucrez în spiritul colegialității, tratând în mod corect și echitabil toți angajații;
- Să-mi îmbunătățesc capacitatea personală de a-i înțelege și respecta pe ceilalți;
- Să fiu loial Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca;
- Să insuflu colegilor și comunității încredere față de activitatea și intențiile Regiei Autonome a Domeniului Public Cluj-Napoca;
- Să păstrez confidențialitatea informațiilor pe care le dețin sau la care am acces;
- Să respect toate legile, regulamentele și procedurile referitoare la activitatea mea;
- Să mă abțin de la utilizarea poziției mele pentru a obține privilegii speciale, câștiguri sau beneficii personale, necuvenite;
- Să garantez prin activitatea mea satisfacția clienților pentru serviciile oferite.