

DECIZIA Nr. 153/23.12.2019

privind aprobarea Codului etic al personalului contractual din cadrul

R.A. Aeroportul Satu Mare

Directorul general al R.A. Aeroportul Satu Mare, domnul Pătrașcu Dorin Mihai, în baza competențelor acordate prin Hotărârea Consiliului de Administrație al R.A. Aeroportul Satu Mare nr. 28/2018 privind numirea directorului general al Regiei Autonome Aeroportul Satu Mare și prin contractul de mandat nr. 1984/2018, prin care se delegă atribuțiile de conducere executivă la Regia Autonomă Aeroportul Satu Mare,

DECIDE:

Art.1. Începând cu data de 01.01.2020 se aprobă Codul etic al personalului contractual din cadrul R.A. Aeroportul Satu Mare.

Art.2. Prezenta decizie abrogă orice altă dispoziție contrară cu privire la Codul etic al personalului contractual din cadrul R.A. Aeroportul Satu Mare.

Art.3. Prezenta se comunică tuturor șefilor de compartimente/ateliere/birouri din cadrul R.A. Aeroportul Satu Mare.

DIRECTOR GENERAL,

Pătrașcu Dorin Mihai



R.A. AEROPORTUL SATU MARE

CODUL ETIC AL PERSONALUI REGIEI SI A CONSILIULUI DE ADMINISTRATIE R.A. AEROPORTUL SATU MARE

- 2019-

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

CUPRINS

Introducere	3
CAP. I. Domeniul de aplicare și principii generale.....	4
CAP. II. Norme generale de conduită profesională a angajaților.....	6
CAP. III. Sancțiuni, modul de soluționare a reclamațiilor.....	12
CAP. IV. Dispoziții finale.....	12

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

INTRODUCERE

- Codul etic și Regulile de conduită al personalului contractual/consiliului de administrație din cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE definește valorile și principiile de reguli de conduită care trebuie aplicate în relațiile cu clienții, partenerii, colegii etc. . În același timp servește drept ghid pentru creșterea răspunderii și a implicării personalului din cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE.
- Principiile detaliate în cadrul acestui Cod Etic nu sunt exhaustive, însă, asociate cu simțul răspunderii față de clienți și parteneri, acestea stabilesc reguli esențiale de comportament și de etică aplicabilă întregului personal angajat, precum și a clienților și a partenerilor instituției.
- Aceste reguli nu se substituie în niciun caz legilor și reglementărilor aplicabile în domeniul aeroportuar.
- Acest cod etic aprobat de către Directorul General va fi comunicat fiecăruia dintre angajații instituției. Acest text va fi înmănat fiecărui salariat nou și poate fi consultat la afișier.
- Fiecare salariat și conducător al R.A. AEROPORTUL SATU MARE trebuie să respecte codul etic.

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

CAP. I. DOMENIUL DE APLICARE SI PRINCIPII GENERALE

Art.1 Domeniul de aplicare

(1) Codul de conduită al personalului regiei din cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE reglementează normele de conduită profesională a angajaților.

(2) Normele de conduită profesională prevăzute de prezentul cod de conduită sunt obligatorii pentru personalul contractual din cadrul aeroportului, încadrat în baza prevederilor Legii nr. 53/2003 – Codul Muncii, cu modificările și completările ulterioare.

(3) Regulile de conduită specifice consiliului de administrație al entității se vor regăsi și în Codul etic al acestuia.

Art. 2 Obiective

Obiectivele prezentului cod de conduită urmăresc să asigure creșterea calității serviciilor aeroportuare, o bună administrare în realizarea serviciilor, precum și prevenirea faptelor de corupție, prin:

1. Reglementarea normelor de conduită profesională necesare realizării unor raporturi sociale și profesionale corespunzătoare creării și menținerii la nivel înalt al prestigiului aeroportului și al personalului contractual;

2. Informarea clienților, pe site-ul oficial www.aeroportulsatutare.ro, cu privire la conduita profesională la care este îndreptățit să se aștepte din partea personalului contractual în exercitarea funcției;

3. Crearea unui climat de încredere și respect reciproc între clienți și personalul angajat, precum și între angajații din diferite compartimente din cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE.

Art.3 Principii generale

Principiile care guvernează conduita profesională a personalului contractual sunt următoarele:

1. Prioritatea interesului clienților - principiu conform căruia personalul contractual trebuie să considere interesul public mai presus decât interesul personal, în exercitarea atribuțiilor funcției;

2. Asigurarea egalității de tratament al clienților – principiu conform căruia personalul contractual are îndatorirea de a aplica același tratament în situații identice sau similare;

3. Profesionalismul – principiu conform căruia personalul contractual are obligația de a îndeplini atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, corectitudine și conștiinciozitate;

4. Imparțialitatea și nediscriminarea - principiu conform căruia personalul contractual sunt obligați să aibă o atitudine obiectivă, neutră față de orice interes politic, economic, religios sau de altă natură, în exercitarea atribuțiilor funcției;

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

5. Integritatea morală - principiu conform căruia personalului contractual îi este interzis să solicite sau să accepte, direct ori indirect, pentru el sau pentru altul, vreun avantaj ori beneficiu moral sau material;
6. Libertatea gândirii și a exprimării - principiu conform căruia personalul contractual poate să-și exprime și să-și fundamenteze opiniile, cu respectarea ordinii de drept și a bunelor moravuri;
7. Cinstea și corectitudinea - principiu conform căruia, în exercitarea funcției și în îndeplinirea atribuțiilor de serviciu, personalul contractual trebuie să fie de bună-credință și să acționeze pentru îndeplinirea conformă a atribuțiilor de serviciu;

Art.4 Termeni

În înțelesul prezentului cod, expresiile și termenii de mai jos au următoarele semnificații:

1. Personal contractual / angajat contractual – persoană încadrată într-o funcție în cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE, în condițiile Legii nr. 53/2003 cu modificările și completările ulterioare;

2. Funcție - ansamblul atribuțiilor și responsabilităților stabilite, în temeiul legii, în fișa postului;

3. Interes personal - orice avantaj material sau de altă natură, urmărit ori obținut, în mod direct sau indirect, pentru sine ori pentru alții, de către personalul contractual prin folosirea reputației, influenței, facilităților, relațiilor, informațiilor la care are acces, ca urmare a exercitării atribuțiilor funcției;

4. Conflict de interese - acea situație sau împrejurare în care interesul personal, direct ori indirect, al angajatului contractual contravine interesului public, astfel încât afectează independența și imparțialitatea sa în luarea deciziilor în îndeplinirea la timp și cu obiectivitate a îndatoririlor care îi revin în exercitarea funcției deținute;

5. Integritate - caracter integru, sentiment al demnității, dreptății și conștiințiozității, care servește drept călăuză în conduita omului, onestitate, cinste, probitate;

6. Incompatibilitate - acea stare în care un oficial public desfășoară activități incompatibile cu funcția, interzise prin lege. Aceasta 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. Starea de nepotrivire între două funcții, profesii sau sarcini, care face ca o persoană să nu le poată exercita ori ocupa în același timp;

7. Luarea deciziei - proces care include :activități de justificare, fundamentare și propunere a unei decizii, în cazul demnitarilor;

8. Rudenia - rudenia firească este legătura bazată pe descendența unei persoane dintr-o altă persoană dsau pe faptul că mai multe persoane au un ascendent comun. Rudenia civilă este legătura rezultată din adopția încheiată în condițiile prevăzute de lege.

9. Afinitatea - afinitatea este legătura dintre soț și rudele celuiilalt soț. Rudele soțului sunt, în aceeași linie și același grad, afinii celuiilat soț.

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

10. Informație de interes public - informație care privește activitățile sau care rezultă din activitatea aeroportului, indiferent de suportul ei, conform Legii nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, cu modificările și completările ulterioare.

11. Informație cu privire la date personale - orice informație privind o persoană identificată sau identificabilă.

12. Client – orice persoană (fizică sau juridică) terță, care intră în contact cu personalul contractual al R.A. AEROPORTUL SATU MARE.

CAP. II. NORME GENERALE DE CONDUITĂ PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Art. 5 *Asigurarea unor servicii aeroportuare de calitate*

(1) Personalul contractual are obligația de a asigura un serviciu de calitate în beneficiul clienților, prin participarea activă la luarea deciziilor și la transpunerea în practică, în scopul realizării obiectivelor aeroportului, în limitele atribuțiilor stabilite prin fișa postului.

(2) În exercitarea funcției, personalul contractual are obligația de a da dovadă de profesionalism, precum și de a asigura, în condițiile legii, transparență administrativă, pentru a câștiga și a menține încrederea clienților în integritatea, imparțialitatea și eficacitatea aeroportului.

Art. 6 *Respectarea Constituției și a legilor*

(1) Angajații aeroportului au obligația ca, prin actele și faptele lor, să respecte Constituția, prevederile legale aplicabile și să acționeze pentru punerea în aplicare a dispozițiilor legale, în conformitate cu atribuțiile care le revin, cu respectarea eticii profesionale.

(2) Personalul contractual este obligat să se conformeze dispozițiilor legale privind restrângerea exercițiului unor drepturi, datorată naturii funcțiilor deținute.

Art. 7 *Loialitatea față de R.A. AEROPORTUL SATU MARE*

(1) Personalul contractual are obligația de a apăra prestigiul R.A. AEROPORTUL SATU MARE.

(2) Angajaților contractuali le este interzis:

- a) Să exprime în public aprecieri neconforme cu realitatea în legătură cu activitatea aeroportului, cu politicile și strategiile acesteia;
- b) Să exprime în public aprecieri în legătură cu litigiile aflate în curs de soluționare și în care instituția are calitate de parte, dacă nu sunt abilitați în acest sens;
- c) Să nu dezvăluie informații care nu au caracter public, în alte condiții decât cele prevăzute de lege;
- d) Să dezvăluie informațiile la care au acces în exercitarea funcției, dacă această dezvăluire este de natură să atragă avantaje pentru sine sau pentru terți;

(3) Prevederile prezentului cod de conduită nu pot fi interpretate ca o derogare de la obligația legală a personalului contractual de a furniza informații de interes public celor interesați, în condițiile legii.

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

Art.8 *Libertatea opiniilor*

- (1) În îndeplinirea atribuțiilor de serviciu angajații au obligația de a respecta demnitatea funcției deținute, corelând libertatea dialogului cu promovarea intereselor aeroportului.
- (2) În activitatea lor angajații au obligația de a respecta libertatea opiniilor.
- (3) În exprimarea opiniilor, personalul trebuie să aibă o atitudine conciliantă și să evite generarea conflictelor datorate schimbului de păreri.

Art. 9 *Activitatea publică*

- (1) Relațiile cu mijloacele de informare în masă se asigură de către persoanele desemnate în acest sens de Directorul General al aeroportului, în condițiile legii.
- (2) Angajații desemnați să participe la activități publice, trebuie să respecte limitele mandatului de reprezentare încredințat de Directorul General.

Art. 10 *Activitatea politică*

În exercitarea funcției deținute, personalului îi este interzis:

1. Să participe la colectarea de fonduri pentru activitatea partidelor politice;
2. Să furnizeze sprijin logistic candidaților la funcții de demnitate publică;
3. Să afișeze în cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE însemne ori obiecte inscripționate cu sigla sau denumirea partidelor politice ori a candidaților acestora.

Art. 11 *Folosirea imaginii proprii*

Personalului contractual îi este interzis să se folosească de funcția pe care o deține în promovarea de activități comerciale sau electorale, în scop personal.

Art. 12 *Cadrul relațiilor în exercitarea atribuțiilor funcției*

- (1) În relațiile cu personalul contractual din cadrul R.A. AEROPORTUL SATU MARE precum și cu persoanele fizice sau juridice, angajații contractuali sunt obligați să aibă un comportament bazat pe respect, bună-credință, corectitudine și amabilitate.
- (2) Personalul contractual are obligația de a nu aduce atingere onoarei, reputației și demnității persoanelor din cadrul R.A.AEROPORTUL SATU MARE, precum și ale persoanelor cu care intră în legătură în exercitarea funcției, prin:
 1. Întrebuintarea unor expresii jignitoare;
 2. Dezvăluirea aspectelor vieții private;
 3. Formularea unor sesizări sau plângeri calomnioase.
- (3) Personalul contractual trebuie să adopte o atitudine imparțială și justificativă pentru rezolvarea clară și eficientă a problemelor clienților. Personalul contractual are obligația să respecte principiul egalității cetățenilor în fața legii și a autorității publice, prin:
 1. Promovarea unor soluții coerente, conform principiului tratamentului nediferențiat, raportate la aceeași categorie de situații de fapt;

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

2. Eliminarea oricărei forme de discriminare bazate pe aspecte privind naționalitatea, convingerile religioase și politice, starea materială, sănătatea, vârsta, sexul sau alte aspecte.

Art. 13 *Conduita în cadrul relațiilor internaționale*

- (1) Personalul contractual care reprezintă instituția în cadrul unor organizații internaționale, conferințe, seminarii și alte activități cu caracter internațional are obligația să promoveze o imagine favorabilă țării și R.A. AEROPORTUL SATU MARE pe care le reprezintă.
- (2) În relațiile cu reprezentanții altor state, angajații contractuali au obligația de a nu exprima opinii personale privind aspecte naționale sau dispute internaționale.
- (3) În deplasările în afara țării, personalul contractual este obligat să aibă o conduită corespunzătoare regulilor de protocol și să respecte legile și obiceiurile țării gazdă.

Art.14 *Cadrul legal conflicte de interese și situații de incompatibilitate*

Conflictele de interese și situațiile de incompatibilitate sunt reglementate de prevederile următoarelor acte normative: 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, Legea nr. 176/2010 privind integritatea în exercitarea funcțiilor și demnităților publice, pentru modificarea și completarea Legii nr. 144/2007 privind înființarea, organizarea și funcționarea Agenției Naționale de Integritate, precum și pentru modificarea și completarea altor acte normative, Legea nr. 99/2016 privind achizițiilor publice, Legea nr. 544/2001 privind liberul acces la informațiile de interes public, Legea nr. 571/2004 privind protecția personalului din autoritățile publice, instituțiile publice și din alte unități care semnalează încălcări ale legii, Legea nr. 78/2000 pentru prevenirea, descoperirea și sancționarea faptelor de corupție, cu modificările și completările ulterioare, Legea nr. 286/2009 privind Codul Penal, OUG 57/ 2019 Codul Administrativ, Cod civil (art.405-407), gradul de rudenie și afinitate, Legea nr. 682/2002 privind protecția martorilor (republicată). Aceste acte normative se vor completa cu orice alte prevederi legale care reglementează domeniul, precum și cu modificările și completările aduse actelor normative menționate.

Art.15 *Identificarea conflictelor de interese:*

- conflictelor de interese reale - Persoana cu funcție de decizie este în poziția de a fi influențată de interesele sale private în exercitarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu achiziția publică;
- conflictelor de interese aparente - Persoana cu funcție de decizie este în poziția de a părea că ar fi influențată de interesele sale private în exercitarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu achiziția publică.
- conflictelor de interese potențiale - Persoana cu funcție de decizie este în poziția de a putea fi influențată în viitor de interesele sale private în exercitarea atribuțiilor de serviciu în legătură cu achiziția publică. Exemplu de conflict de interese real: La licitație participă firma de construcții a rudei de gradul I-II/fostului sau viitorului angajator/colaboratorului sau colegului din sectorul

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

neguvernamental/ partid politic etc. al directorului general. În această situație, conflictul de interese este real, și presupune o anumită reacție a directorului general, care este pus în situația de a lua o decizie care să îl avantajeze indirect. Dacă directorului general ia decizia corespunzătoare (în situația de față, acesta neputându-se suspenda din funcție, decizia corectă ar fi respingerea ofertei din cauza conflictului de interese real), conflictul de interese (real) își va găsi astfel remediul corect. În situația contrară, în care ofertantul aflat în conflict de interese câștigă licitația și directorului general semnează contractul de achiziții publice, conflictul de interese devine consumat, așa încât instrumentele pe care le are la îndemână autoritatea contractantă sunt remedierea situației prin: rezilierea contractului, sesizarea situației de conflict de interese organelor abilitate, și orice alte măsuri în conformitate cu legea.

Art.16 *Reguli generale și specifice în materia conflictelor de interese*

(1) Toate situațiile în care legislația prevede că un funcționar public se află în conflict de interese, se aplică, în aceeași măsură și personalului angajat al R.A. Aeroportul Satu Mare. Situațiile în care un funcționar public se află în conflict de interese sunt specificate în articolul 79, cartea I, titlul IV, capitolul I din Legea nr. 161/2003. Acesta apare atunci când:

- este chemat să rezolve cereri, să ia decizii sau să participe la luarea deciziilor cu privire la persoane fizice și juridice cu care are relații cu caracter patrimonial;
- participă în cadrul aceleiași comisii, constituite conform legii, cu funcționari publici care au calitatea de soț sau rudă de gradul I;
- interesele sale patrimoniale, ale soțului sau rudelor sale de gradul I pot influența deciziile pe care trebuie să le ia în exercitarea funcției publice.

(2) În situația în care există un conflict de interese, funcționarul este obligat să se abțină de la rezolvarea cererii, luarea deciziei sau participarea la luarea unei decizii și să-l informeze de îndată pe șeful ierarhic căruia îi este subordonat direct. Acesta este obligat să ia măsurile care se impun pentru exercitarea cu imparțialitate a funcției publice, în termen de cel mult 3 zile de la data luării la cunoștință. Încălcarea dispozițiilor poate atrage, după caz, răspunderea disciplinară, administrativă, civilă ori penală, potrivit legii. În cazurile menționate anterior, conducătorul autorității sau instituției publice, la propunerea șefului ierarhic căruia îi este subordonat direct funcționarul public în cauză, va desemna un alt funcționar public, care are aceeași pregătire și nivel de experiență.

Art.17 *Situații de incompatibilitate*

(1) Președintele, membrii consiliului de administrație și directorul general al entității trebuie să îndeplinească următoarele condiții:

1. să nu dețină acțiuni sau părți sociale, direct ori indirect, la administratorii de infrastructură de transport aerian, la autorități de reglementare sau de siguranță aeriană, la operatori aerieni și la orice parte ale cărei interese ar putea intra în conflict cu domeniul de activitate al Autorității de Investigații și Analiză pentru Siguranța Aviației Civile (AIAS);

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

2. să nu facă parte din consiliul de administrație și/sau adunarea generală a acționarilor ale entităților prevăzute la pct. 1;
 3. să nu desfășoare activități remunerate pentru oricare dintre entitățile prevăzute la subpct. 1.
- (2) Președintele și membrii consiliului de administrație și directorul general al entității, care, în momentul numirii sau pe parcursul mandatului, se află în una dintre situațiile de incompatibilitate prevăzute mai sus au la dispoziție un termen de cel mult 2 luni pentru ieșirea din starea de incompatibilitate.
- (3) Mandatele președintelui și ale membrilor consiliului de administrație, precum și a directorului general al entității, încetează în caz de nerespectare a termenului de 2 luni pentru ieșirea din starea de incompatibilitate, respectiv în cazul în care aceștia se află în conflict de interese real (produs/consumat).

Art.18 *Categorii de personal cărora li se aplică regulile generale și specifice în materia conflictelor de interese și a situațiilor de incompatibilitate*

Toate categoriile de personal din cadrul R.A. Aeroportul Satu Mare sunt obligate să respecte regulile generale și specifice în materia conflictelor de interese și a situațiilor de incompatibilitate.

Art. 19 *Interdicția privind acceptarea cadourilor, serviciilor și avantajelor*

- (1) Angajaților contractuali le este interzis să solicite ori să accepte cadouri, servicii, favoruri, invitații sau orice alt avantaj care le sunt destinate personal, familiei, părinților, prietenilor ori persoanelor cu care au avut relații de afaceri sau de natură politică, care le pot influența imparțialitatea în exercitarea funcțiilor deținute ori pot constitui o recompensă în raport cu aceste funcții.
- (2) Această restricție nu se aplică în cazul acceptării unor invitații la acțiuni caritabile de strângere de fonduri, cine festive sau acțiuni similare ale comunității.

Art. 20 *Participarea la procesul de luare a deciziilor*

- (1) În procesul de luare a deciziilor angajații contractuali au obligația să acționeze conform prevederilor legale și să își exercite capacitatea de apreciere în mod fundamentat și imparțial.
- (2) Angajații contractuali au obligația de a nu promite luarea unei decizii de către factorii de decizie ai R.A. AEROPORTUL SATU MARE.

Art. 21 *Obiectivitate în evaluare*

- (1) În exercitarea atribuțiilor specifice funcțiilor de conducere, angajații contractuali au obligația să asigure egalitatea de șanse și tratament cu privire la dezvoltarea carierei pentru personalul contractual din subordine.
- (2) Personalul contractual de conducere are obligația să examineze și să aplice cu obiectivitate criteriile de evaluare a competenței profesionale pentru personalul din subordine, atunci când

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

propune ori aprobă avansări, promovări, transferuri, numiri sau eliberări din funcții ori acordarea de stimulente materiale sau morale, excluzând orice formă de favoritism ori discriminare.

(3) Personalul contractual de conducere are obligația de a nu favoriza sau defavoriza accesul ori promovarea în funcții contractuale pe criterii discriminatorii, de rudenie, afinitate sau alte criterii neconforme cu principiile prevăzute la art. 3.

Art. 21 *Folosirea abuzivă a atribuțiilor funcției deținute*

(1) Personalul contractual are obligația de a nu folosi atribuțiile funcției deținute 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 acțiuni de control, personalului contractual îi este interzisă obținerea de foloase sau avantaje în interes personal ori producerea de prejudicii materiale sau morale altor persoane.

(3) Angajații contractuali au obligația de a nu interveni sau influența vreo anchetă de orice natură din cadrul instituției sau din afara acesteia, folosindu-se de funcția pe care o dețin.

(4) Angajații contractuali au obligația de a nu impune sau interzice altor angajați contractuali să se înscrie în organizații sau asociații, indiferent de natura acestora, promițându-le acordarea unor avantaje materiale sau profesionale.

Art. 22 *Utilizarea resurselor*

(1) Personalul contractual este obligat să asigure ocrotirea proprietății publice și private a R.A. AEROPORTULSATU MARE, să evite producerea oricărui prejudiciu, acționând în orice situație ca un bun proprietar.

(2) Personalul contractual are obligația să folosească timpul de lucru, precum și bunurile aparținând R.A. AEROPORTUL SATU MARE numai pentru desfășurarea activităților aferente funcției deținute.

(3) Personalul contractual trebuie să propună și să asigure, potrivit atribuțiilor care îi revin, folosirea utilă și eficientă a banilor publici, în conformitate cu prevederile legale.

(4) Personalului contractual îi este interzis să desfășoare activități în interes personal în timpul programului de lucru.

CAP. III. SESIZARE ȘI SOLUȚIONARE

Art. 23 *Sesizarea*

(1) Conducerea R.A. AEROPORTUL SATU MARE poate fi sesizată de orice angajat cu privire la:

- a) Încălcarea prevederilor prezentului cod de etică de către angajații contractuali;
- b) Constrângerea sau amenințarea exercitată asupra angajatului contractual pentru a-l determina să încalce dispozițiile legale în vigoare ori să le aplice necorespunzător.

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

- (2) Sesizarea prevăzută la alin. (1) nu exclude sesizarea organului competent, potrivit legii.
- (3) Angajații contractuali nu pot fi sancționați sau prejudiciați în nici un fel pentru sesizarea cu bună-credință a organelor competente, în condițiile legii.
- (4) Conducerea R.A. AEROPORTUL SATU MARE va verifica actele și faptele pentru care a fost sesizată, cu respectarea confidențialității privind identitatea persoanei care a făcut sesizarea.

Art. 24 Soluționarea sesizării

- (1) Rezultatele activității de centralizare a sesizărilor sau petițiilor se consemnează într-un raport pe baza căruia conducerea R.A. AEROPORTUL SATU MARE va formula recomandări cu privire la modul de corectare a deficiențelor constatate.
- (2) Recomandările conducerii R.A. AEROPORTUL SATU MARE vor fi comunicate:
 - 1. Angajatului contractual sau persoanei care a formulat sesizarea;
 - 2. Angajatului contractual care face obiectul sesizării.

CAP. IV. DISPOZIȚII FINALE

Art. 21. Răspundere și sancțiuni

- (1) Încălcarea dispozițiilor prezentului cod de etică atrage răspunderea disciplinară, civilă, sau penală, după caz, a personalului contractual, în condițiile legii.

(2) Sancțiuni în materie de conflictului de interese/incompatibilități

(2.1) Autoritatea contractantă dispune **sancțiuni** în cazul nedivulgării unui conflict de interese existent sau al efectuării unor declarații false cu privire la existența unui conflict de interese, în cazul persoanei cu funcție de decizie ce se face vinovată de aceste fapte. "Sancțiunile pe care le poate lua autoritatea contractantă sunt de natură administrativă și disciplinară, și ele trebuie să fie adecvate și să aibă un efect de descurajare a încălcării normelor privitoare la conflictele de interese. Totodată acestea trebuie să fie însoțite de măsuri de reparare a prejudiciului cauzat de conflictul de interese."

a) **Sancțiunile disciplinare** pot lua o varietate de forme, de la emiterea unui avertisment scris, la amenzi și chiar la retrogradare sau demitere. În fiecare caz, astfel de măsuri trebuie să fie conforme cu prevederile legislației incidente, (Legea nr. 53/2003 privind Codul Muncii). Sancțiunile disciplinare pot fi luate numai față de personalul propriu al autorității contractante, nu și față de consultanții/experti externi implicați în procesul de achiziții publice, așadar, ca să poată fi sancționată nedivulgarea unui conflict de interese sau al efectuării unor declarații false cu privire la conflictul de interese de către consultanți, autoritatea contractantă trebuie să includă prevederi în acest sens în contractele cu aceștia.

Sancțiunile disciplinare se vor aplica numai la rămânerea definitivă a raportului de integritate emis de ANI, sau, la rămânerea definitivă a cercetării disciplinare întreprinse de autoritatea contractantă.

b) **Sancțiunile administrative**, în cazul conflictelor de interese produse/ consumate, unde conflictul de interese nu a putut fi remediat pot fi, după caz: - excluderea ofertantului ce se

R.A. AEROPORTUL SATU MARE

află în conflict de interese din cadrul procedurii; - anularea procedurii, sau a actului procedural viciat de existența conflictului de interese și reluarea acesteia/acestuia, dacă este posibil; - rezilierea/rezoluțiunea contractului de achiziții publice și plata de daune interese; - excluderea de la participarea la procedurile de achiziții publice pentru mai mulți ani (RF prevede o perioadă maximă de excludere de 10 ani pentru care autoritatea contractantă poate aplica această sancțiune administrativă, în cazul proiectelor finanțate din fonduri europene) a operatorului economic ce s-a aflat în conflict de interese.

(2.2) În cazul în care există suspiciuni serioase cu privire la un conflict de interese real, deja produs/consumat, autoritatea contractantă are obligația, pe lângă propriile remedii administrative și sancțiuni disciplinare și administrative pe care le ia în respectiva situație, să sesizeze, obligatoriu, organele de urmarire penală, pentru a se aplica sancțiuni penale, dacă este cazul.

(2.3) Mandatele președintelui și ale membrilor consiliului de administrație, precum și a directorului general al entității, încetează în caz de constatare a conflictului de interese, la rămânerea definitivă a raportului de integritate emis de ANI.

(2.4) Persoanele ale căror mandate au încet potrivit dispozițiilor art. 17 alin. (3) nu mai pot îndeplini funcțiile de membru în consiliul de administrație/director general pe o perioadă de 3 ani de la data încetării constatării incompatibilității/conflictului de interese.

(3) Organele cu atribuții disciplinare au competența de a cerceta încălcarea prevederilor prezentului cod de conduită și de a propune aplicarea sancțiunilor disciplinare, în condițiile Legii nr. 53/2003 republicată, cu modificările și completările ulterioare.

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

(5) Personalul contractual răspunde, potrivit legii, în cazurile în care, prin faptele săvârșite cu încălcarea normelor de conduită profesională, aduce prejudicii persoanelor fizice sau juridice.

Art. 24. Asigurarea publicității

Pentru informarea angajaților / clienților se va asigura afișarea codului de etică la sediul R.A. AEROPORTUL SATU MARE, într-un loc vizibil.

Art. 25. Intrarea în vigoare

Prezentul cod intră în vigoare de la data de 01.01.2020.

