

Domnului [REDACTED],
Președinte al Comisiei de disciplină

R A P O R T

privind rezultatele anchetei de serviciu asupra faptelor
dnei [REDACTED], șefă a [REDACTED]
sesizate ca abateri disciplinare

În conformitate cu Ordinul Președintelui Curții de Conturi nr.08 din 10.02.2023, prin care a fost constituită Comisia de disciplină (*în continuare Comisie*), precum și potrivit deciziei Comisiei conform procesului-verbal nr.1 din 14.02.2023, în perioada 14.02 – 20.03.2023 a fost desfășurată ancheta de serviciu, în privința faptelor dnei [REDACTED], șefă a Direcției [REDACTED] (DG [REDACTED]), sesizate ca abateri disciplinare de către subalternele sale [REDACTED], șefă a Direcției [REDACTED] în cadrul DG [REDACTED] ([REDACTED]) și [REDACTED], șefă a Direcției [REDACTED] în cadrul DG [REDACTED] ([REDACTED]), expuse în Nota Informativă nr. I-08-23 din 07.02.23 și respectiv Nota Informativă nr. I-09-23 din 07.2.23.

Perioada anchetei de serviciu a fost prelungită cu 6 zile lucrătoare, în legătură cu aflarea dnei [REDACTED] în concediu medical din 24.02.23 până la data de 10.03.23 confirmat prin Buletinul de boală [REDACTED] Seria [REDACTED] (pct. 38² din Regulamentul aprobat prin HG 201/2009).

Potrivit deciziei Comisiei (procesul-verbal nr. 1 din 14.02.23), ancheta de serviciu a fost desfășurată de grupul de lucru compus din: dl. [REDACTED] – consultant principal, Direcția [REDACTED], dna [REDACTED] – șefă a Direcției [REDACTED], reprezentanta colectivului, dna [REDACTED] – consultantă principală, Direcția [REDACTED], secretara Comisiei de disciplină.

I. Sesizările depuse și explicațiile oferite

1.1. În sesizarea depusă, dna [REDACTED] a declarat că climatul instituțional în cadrul DG [REDACTED] este unul instabil și stresant, fiind perturbat de factorul de conducere al direcției generale. Interpretarea eronată a multor acțiuni, perceperea distorsionată a faptelor și atacul la persoană, au adus la apariția situațiilor stresante în colectiv, ce afectează starea psiho-emoțională a subsemnatei și a angajaților din subdiviziunea pe care o conduce, ceea ce în final se reflectă negativ asupra calității activității desfășurate și contravine prevederile pct. 23 din secțiunea V a Codului etic al CCRM.

Situația instabilă din subdiviziune s-a agravat și mai mult la data de 03 februarie 2023, urmare demarării permutărilor în alte birouri a întregii direcții generale, ceea ce a accentuat și mai mult conflictele existente.

În detaliu a menționat, că discuțiile în colectiv au fost inițiate la data de 01 februarie 2023, zi în care angajații au fost informați despre necesitatea permutării din oficiile pe care le utilizau în aripa instituției, în biroul 305. În aceea zi, a participat la un apel telefonic de comun cu colegele-șefe de subdiviziuni din cadrul DG [REDACTED], doamnele [REDACTED] și [REDACTED] în cadrul căreia au fost informate despre discuțiile purtate de dna [REDACTED], șefa DG [REDACTED], cu dna [REDACTED], șefă [REDACTED] asupra soluției identificate privind reamplasarea locurilor de muncă a angajaților din subdiviziune în bir.305. Totodată, au fost puse la cunoștință despre necesitatea de a se prezenta la data de 02 februarie 2023 la sediul CCRM, pentru a discuta personal cu șefa [REDACTED] și de a identifica soluțiile concrete de amenajare a angajaților în spațiul alocat.

La data de 02 februarie 2023 s-au prezentat la sediul CCRM. Dat fiind că subdiviziunea ([REDACTED]) pe care o conduce are 6 funcții, toate fiind suplinite cu angajați, a discutat cu colegile asupra oportunității alocării [REDACTED] a unei jumătăți din spațiul total alocat, dat fiind că în biroul 305 urmau a fi amplasate în total 12 persoane.

Unele angajate din celelalte subdiviziuni nu au fost de acord cu mai multe opțiuni de remediere a situație propuse, inclusiv cu propunerea trei [REDACTED] ca Direcția [REDACTED] ([REDACTED]) să fie amplasată în biroul 405.

Dat fiind faptul că una din angajatele [REDACTED] nu a fost de acord cu soluția identificată, a încercat să identifice o alternativă agreabilă pentru toți. Astfel, a propus ca dra [REDACTED] să se mute într-un birou cu dumneaei, iar dna [REDACTED] – în biroul unde urma să se afle [REDACTED] ([REDACTED]). Soluția în cauză a fost ghidată de interferențele în activitate, deoarece, de comun cu dra [REDACTED] face parte din grupul de lucru privind planificarea strategică, iar la moment, [REDACTED] dispune doar de 3 angajați, iar amplasarea în același birou a unei angajate din cadrul [REDACTED] ar fi optimă pentru o mai bună gestionare a spațiului disponibil.

Angajata din [REDACTED] nu a fost de acord cu soluția propusă, argumentând ca această situație, în opinia ei, va dezbină subdiviziunea în care activează.

Pentru a ajunge la un numitor comun angajații [REDACTED] au fost invitați pentru data de 03.02.23 la sediul Curții, ceea ce au și făcut. În a 2-a parte a zilei la sediul CCRM au venit și angajații [REDACTED]. Angajații [REDACTED], la data de 03.02.2023, nu au fost prezenți la Curte. În prima parte a zilei au fost unele divergențe asupra amplasării-obiectelor de mobilier, însă situația a fost remediată pe parcurs.

Ulterior, în a 2-a parte a zilei la sediul CCRM s-a prezentat șefa DG [REDACTED], dna [REDACTED], care, văzând amplasarea în birouri și, urmare a discuțiilor cu unii

angajații din cadrul subdiviziunilor, a dispus amplasarea în birouri pe subdiviziuni, dând indicații cum să fie aranjate mobilierul și mesele de lucru ale angajaților. Tonul utilizat a fost unul total nepotrivit și vădit exagerat față de toți angajații din subordine prezenți, vizând, în primul rând șefii de subdiviziuni, de mai multe ori fiind subliniată incapacitatea acestora de a-și realiza atribuțiile manageriale și de a organiza lucrul în cadrul subdiviziunilor pe care le conduc. În opinia autoarei Notei, un astfel de comportament contravine **pct. 25-26 din secțiunea V a Codului etic al CCRM.**

A mai subliniat, că acesta nu este un singur caz. Pe parcursul comunicării și exercitării atribuțiilor de serviciu, șefa DG [REDACTED] dna [REDACTED] de nenumărate ori a tins să submineze autoritatea dumneaei ca șef de subdiviziune, inclusiv și a altor șefi de subdiviziuni ai DG [REDACTED], atât față de colegii din direcție, cât și față de ceilalți colegi din Curtea de Conturi.

Ulterior, dat fiind faptul că a încercat să-și mențină poziția pe aspectul amplasării celor 6 angajați din subdiviziunea pe care o conduce, dna [REDACTED] s-a adresat doamnei [REDACTED], șefă [REDACTED], să intervină asupra situației create. Astfel, dna [REDACTED] și dna [REDACTED] au coborât în bir. 305 unde discuțiile aprinse și acuzațiile de incapacitate și incompetență la adresa șefilor de subdiviziuni din cadrul DG [REDACTED] au continuat. Menționează că acest comportament a dnei [REDACTED] la fel **nu este în concordanță cu cerințele pct. 26 din secțiunea V a Codului etic al CCRM.** Discuțiile și toate declarațiile făcute au fost purtate pe tonuri foarte ridicate, și au vizat, primordial, capacitățile manageriale ale dnei [REDACTED] și ale celorlalți șefi de subdiviziuni din cadrul DG [REDACTED] ([REDACTED]). Tonul ridicat al vocii, comportamentul insinuator și abuziv au fost aplicate de către șefa DG [REDACTED], inclusiv și față de dna [REDACTED], șefă [REDACTED], lucru total inadmisibil și neetic.

Atenționează, că pe parcursul perioadei în care deține funcția de șef a DG [REDACTED], dna [REDACTED], periodic a manifestat comportament abuziv, nerespectarea prevederilor Codului Etic, discuții pe tonuri ridicate, lipsa de empatie, interpretarea eronată a actiunilor, înaintarea indicațiilor către angajații subdiviziunii pe care o conduce fără a fi informată ulterior, ceea ce-i afectează starea emoțională, statutul de conducător și perturbă desfășurarea activităților încredințate.

Reieșind din cele expuse, [REDACTED] solicită examinarea situației descrise și intervenirea în vederea remedierii acestea. Totodată, atenționează, că în cazul în care situația creată nu va fi remediată și climatul instituțional nu va fi unul stabil și prielnic angajaților, își rezervă dreptul de a demisiona din funcția pe care o deține în cadrul Curții de Conturi.

1.2. Domnișoara [REDACTED], șefă a Direcției [REDACTED] ([REDACTED]) din cadrul DG [REDACTED], în sesizarea depusă a declarat despre situația potențială de încălcare a prevederilor Codului etic al Curții de Conturi, cât și despre prezența unui climat instituțional distors, abuziv și manipulator în cadrul subdiviziunii, creat de către dna [REDACTED], șefă a DG [REDACTED].

Notificarea conducerii instituției este condiționată de o situație de conflict survenită în ziua de vineri, 03 februarie 2023, urmare a necesității permutării locului de muncă a angajaților DG [REDACTED] din oficiile închiriate de către Curtea de Conturi conexe cu etajul 3, în birourile disponibile din cadrul instituției.

Dânsa comunică, că discuțiile la acest subiect au fost inițiate la 01 februarie 2023, zi în care, angajații prezenți în sediul CCRM au semnalat asupra necesității enunțate de permutare a subdiviziunii în birouri disponibile în sediul Curții. În aceea zi, subsemnata, asigura exercitarea atribuțiilor de serviciu la distanță. În urma unui apel telefonic efectuat de comun cu toate kolegele, șefe ale subdiviziunilor interne ale DG, au aflat despre discuția purtată de către dna [REDACTED] cu dna [REDACTED], șefă [REDACTED], și concluzia despre necesitatea de a permuta angajații DG [REDACTED] în biroul 305, sediul CCRM. Totodată, au fost informate despre necesitatea de a se prezenta la 02 februarie 2023 la sediul Curții pentru a discuta direct cu șefa [REDACTED] și identifica soluții de amenajare a locurilor de muncă a angajaților din subordine, reieșind din faptul că în acea zi (02.02.23) [REDACTED] a dispus de o zi liberă din contul concediului.

Astfel, la 02 februarie de comun cu kolegele s-au prezentat în biroul 305, conform solicitării adresate, pentru a discuta asupra potențialelor alternative de amplasament a angajaților DG, reieșind din specificul activității fiecărei subdiviziuni, capacitățile reale de amplasare în biroul 305 și efectivului DG. În calitate de sugestie potențială pentru discuții, subsemnata a propus amplasarea [REDACTED] în biroul 405 (sală dedicată activităților de instruire) – soluție bazată pe responsabilitățile funcționale ale subdiviziunii interne, și considerată oportună atât de kolegele prezente (dna [REDACTED] și dna [REDACTED]), precum și de către șefa [REDACTED] (dna [REDACTED]).

Până la momentul deciziei definitive asupra permutării în biroul 305, șefele subdiviziunilor interne ale DG au comunicat cu angajații din subordine, indicând asupra necesității de permutare în termeni restrânși. În acest proces, o angajată a [REDACTED] și-a expus dezacordul cu privire la permutarea subdiviziunii interne în biroul 405, invocând necesitatea de a asigura conexiunea cu Direcția Generală (deși angajatele DG au adoptat regimul de muncă hybrid, conform orarului de prezență, coordonat cu membrul CCRM coordonator al DG). Din acest motiv, pentru a asigura luarea în considerare a opiniei angajatei, a fost reevaluat amplasamentul inițial, discutând cu dna [REDACTED] și cu dna [REDACTED]. despre posibilitatea de amplasare a unei

angajate a [REDACTED] în cabinetul alocat [REDACTED], iar a altei – în birourile alocate [REDACTED], obținând și acordul acestora. Urmare a deciziei comune a șefelor subdiviziunilor DG [REDACTED], permutările au fost efectuate cu suportul complet al angajaților Direcție [REDACTED] ([REDACTED]) și a dnei [REDACTED].

În ziua de vineri, 3 februarie 2023, în scopul asigurării amplasamentului corespunzător, angajații din subdiviziuni au venit la sediul CCRM ([REDACTED] – în prima jumătate a zilei și [REDACTED] – în a doua jumătate a zilei). Angajații [REDACTED] nu au fost prezenți la sediu în ziua de 3 februarie 2023. Pe parcursul primei jumătăți a zilei au fost unele ciocniri de opinii cu privire la amplasamentul stabilit, însă situația a fost aplanată și toate angajatele prezente au agreat amplasamentul locurilor de muncă.

Dna [REDACTED] a venit la Curte în a doua jumătate a zilei conform orarului de prezență aprobat. Văzând amplasamentul stabilit, precum și discutând cu angajata [REDACTED] (care a solicitat insistent de a fi amplasată în același birou cu șefa subdiviziunii [REDACTED]), dna [REDACTED] a inițiat un șir de indicații asupra necesității de ajustare a amplasamentului mobilierului și locurilor angajaților, indicând asupra incorectitudinii deciziei luate de către șefele de subdiviziuni și necesității de coordonare prealabilă cu șefa DG a oricărei decizii luate. Tonalitatea utilizată în acest context de către dna [REDACTED] a fost de o superioritate vădită față de toți angajații prezenți, fiind pus accent deosebit pe incapacitatea șefelor de subdiviziune de a propune o soluție fiabilă la situația creată. Consideră că acest fapt demonstrează nerespectarea principiilor minime ale unui management instituțional eficient, având drept intenție știrbirea poziției deținute de către angajatele cu funcții de conducere, în fața angajaților din subordine.

Reieșind din rezistența întâmpinată, dna [REDACTED] a inițiat o discuție cu dna [REDACTED], care a continuat în biroul 305. Aici acuzațiile în adresa șefelor de subdiviziune prezente au continuat pe aceeași tonalitate, urmând și acușări directe în adresa șefei [REDACTED] cu privire la modalitatea de organizare a întregului proces de permutare și necesitatea de a urma indicațiile dnei [REDACTED] pentru a asigura amplasamentul eficient al angajaților subdiviziunii. Discuțiile care au urmat (în prezența unei angajate din [REDACTED]) au avut o tonalitate ridicată, fiind invocată inclusiv incapacitatea subsemnatei, în calitate de șef de subdiviziune, de a comunica cu angajații, și justificarea inefficientă a soluției propuse. Toate acestea acușări au fost menționate în prezența angajatei [REDACTED] careia i s-a oferit posibilitatea de a-și expune punctul de vedere. Comentarii identice din partea dnei [REDACTED] au fost expuse și în adresa dnei [REDACTED]. Discuția pe aceleași comentarii expuse și tonalități de superioritate, lipsă de respect față de opinia altcuiva, au durat cca 2 ore, fără a se oferi posibilitatea de a justifica decizia de amplasament propusă, iar când încercau să se expună, erau întrerupte rigid și fără posibilitatea de a continua discuția. Menționează că tonalitate identică a fost utilizată și în adresa dnei [REDACTED].

█, fapt care, consideră că reprezintă o încălcare evidentă a valorii etice de conduită profesională al angajatului Curții de Conturi, bazată pe respect reciproc, libertatea exprimării, critică constructivă, evitând orice formă de hărțuire și/sau atitudine ce ar putea aduce atingere demnității persoanei (**pct. 26 Codul etic al Curții de Conturi**).

Suplimentar a invocat, că din momentul numirii definitive în funcția de șef DG a dnei █ (2019), dumneaei a dat dovadă de comportament, față de unii angajați ai DG, care ar putea fi catalogat ocazional, inclusiv ca hărțuire morală, adică conduită abuzivă de lungă durată, repetată, ce se manifestă prin comportament, limbaj, gesturi și înscrisuri, care sunt intenționate și aduc atingere personalității și demnității persoanei.

Menționează, că anterior prezentei Note nu a depus asemenea declarații, din cauza acceptării stilului de conducere a dnei █ exercitat, inclusiv din momentul angajării sale în DG, la finele anului 2016, precum și a necesității de a asigura continuitate în activitatea subdiviziunii. Totuși, în urma evenimentelor desfășurate în data de 03 februarie 2023, consideră că, fiind angajați în serviciul public, raporturile de muncă nu pot fi echivalate cu raporturile personale existente între diverși angajați, iar respectarea demnității fiecărei persoane urmează a fi asigurată în orice circumstanțe. În temeiul celor spuse, intervine cu solicitarea de a dispune realizarea măsurilor destinate remedierii situației create. Suplimentar a relatat, că în condițiile în care nu va fi posibilă remedierea climatului abuziv existent, cu impact direct asupra stării psihologice a angajaților în cadrul DG █, creat de către conducerea acestei subdiviziuni, va fi nevoită să demisioneze din funcție.

1.3. Explicațiile dnei █. sunt plasate în prezentul Raport conform formatului și textului prezentat:

„În contextul Notelor-informative nr.I-08-23 și nr.I-09-23 din 07.02.2023, subsemnata █, șefa DG █, Vă informez următoarele. Examinând demersurile sus menționate, depuse de subordonatele mele dna █ și dra █, angajate în cadrul CCRM din iunie 2014, și respectiv din decembrie 2016, constat că **informațiile expuse în acestea sunt nefondate, lipsite de esență și probatoriu, scrise cu o tentă vădită de subiectivism și atac împotriva persoanei mele, prin victimizare colectivă și formularea unor plângeri calomnioase.**

În acest context, consider că este organizat un **complot**, cu scopul **intimidării mele și forțării renunțării la postul meu de muncă**. Nu exclud susținerea dnei █ și a trei █ în această inițiativă denigratoare, inclusiv și de către **unii subiecți ce fac parte din structurile de conducere ale CCRM.**

Subiectul invocat în Notele informative sus menționate, scrise de subordonatele mele dna █ și dra █, șefe de subdiviziuni în cadrul DG █, la moment este unul epuizat. Datorită implicării mele și a bunei gestiuni

a resurselor umane, am reușit să depășim unele provocări, create pe interior inclusiv de dumnealor, în timpul permutării angajaților DG [REDACTED] din birourile aflate în aripa clădirii Oscar în birourile oferite în incinta clădirii CCRM. Această decizie a fost condiționată de deconectarea agentului termic, pe timp de iarnă, în birourile unde eram amplasați (clădirea Oscar), din cauza datoriilor la căldură pe care le-a avut CCRM față de agentul care a oferit Aripa în chirie, ținând cont de **riscurile de sănătate la care ar putea fi expuși angajații DG [REDACTED]** activând în birouri neîncălzite. Toți angajații DG [REDACTED] au fost informați despre situația creată, fiind asigurată și o comunicare eficientă prin expunerea punctului de vedere a fiecărui angajat asupra situației create În calitate de probatoriu se prezintă PV al ședinței on-line de comunicare în cadrul DG [REDACTED] din 06.02.2023.

La acel moment, **fiind preocupată atât de sănătatea angajaților din cadrul DG [REDACTED], cât și de imaginea CCRM** - în calitatea sa de instituție model în gestionarea banului public, am considerat cuviincios să sensibilizez conducerea Aparatului CCRM cu privire la situația creată, astfel încât pe parcursul unei lungi perioade de 5 ani, Curtea achita anual o sumă semnificativă de cca [REDACTED], din contul mijloacelor bugetare, pentru plata chiriei birourilor din aripa din clădirea restaurantului Oscar. În același timp, în condițiile unui buget auster și a unei crize energetice mondiale, plata lunară pentru încălzire în perioada rece a anului 2023 a constitui lunar peste [REDACTED], din informațiile expuse de serviciul finanțe al CCRM. În context, problema mutării a devenit una serioasă, care necesita soluții fiabile și efective.

La moment, toți angajații din cadrul DG [REDACTED] sunt asigurați cu mese de lucru, cerință esențială expusă de mine către conducerea Aparatului CCRM, mai ales în condițiile muncii cu prezență fizică la birou. În contextul abrogării HCC privind realizarea muncii în regim de la distanță, riscurile invocate de mine s-au adeverit în cel mai scurt timp, astfel, încă o dată s-au confirmat abilitățile mele profesionale de gestionare a riscurilor legate de asigurarea angajaților la locul de muncă, în **condițiile prevăzute de standardele de stat privind organizarea, securitatea și sănătatea în muncă angajaților, așa precum o cere Codul muncii al R.M..**

În decursul a 13 ani de activitate profesională în cadrul CCRM, mi-am realizat atribuțiile de serviciu în strictă conformitate cu prevederile Codului muncii al R.M., Legii privind organizarea și funcționarea CCRM, Legii cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, Standardelor internaționale de audit ale INTOSAI, fișele postului, regulamentele interne ale CCRM, **respectând și promovând valorile etice fundamentale de integritate, obiectivitate, confidențialitate, transparență și profesionalism, atât în viața profesională cât și cea personală**, astfel contribuind la consolidarea valorilor instituționale.

În anul 2019, după o perioadă de probă, în baza criteriilor de meritocrație și profesionalism, am fost promovată în funcția de șef DG [REDACTED]. În calitate de probatoriu servesc diplomele care atestă conferirea de către conducerea CCRM a celor mai înalte distincții instituționale, printre care și „Vulturul de aur” - eminent în auditul public.

În calitatea mea de șef DG [REDACTED] **am manifestat dintotdeauna un comportament profesionist și corect față de toți angajații subdiviziunii pe care o conduc**, precum și față de alți colegi, am promovat valorile de care mă conduc, inclusiv în interiorul DG [REDACTED]. Fiind o persoană responsabilă și devotată instituției în care activez de o perioadă semnificativă de timp, am condus prin propriul exemplu și am susținut angajații care muncesc onest și cu dedicație. În calitate de probatoriu exemplific: dra [REDACTED] – am identificat-o, învățat-o și promovat-o în calitate de șef Direcție [REDACTED] în cadrul DG [REDACTED], funcție deținută de mine anterior accederii în funcția de șef DG [REDACTED]; dna [REDACTED] – am înaintat-o pentru obținerea înaltei distincții de stat „Medalia Meritul Civic”; dna [REDACTED] – am înaintat-o pentru obținerea înaltei distincții de stat „Diploma Guvernului”; dna [REDACTED] – am susținut prelungirea contractului de individual de muncă cu CCRM, astfel încât dumneaei a atins limita de vârstă pentru pensionare.

Totodată, menționez că pe parcursul activității mele în calitate de șef DG [REDACTED], **angajații din cadrul direcției pe care o conduc nu au demisionat, nu s-au transferat în alte subdiviziuni din cadrul CCRM sau în alte instituții publice**, cu excepția: dnei [REDACTED] – pe care am susținut-o în promovarea la funcția de șef Serviciu [REDACTED], a dnei [REDACTED] care, din motive financiare, a plecat cu fosta conducere a Curții la [REDACTED] și a dlui [REDACTED], angajat pe funcție temporar vacantă până la revenirea dnei [REDACTED] din concediul de îngrijire al copilului. În perioada de conducere a DG [REDACTED], am reușit să prezint atractivă activitatea metodologică de audit, considerată cea mai complicată activitate în cadrul CCRM, și să conving ca un angajat din cadrul unei DGA, cu o experiență de lucru la Curte de peste un deceniu și în special în auditul performanței, să facă parte din echipa DG [REDACTED]. Astfel, am reușit să completez lipsa critică de cadre în cadrul DG [REDACTED] în acest domeniu. Mai mult ca atât, mai multe angajate cu copii cu vârsta de până la 3 ani, în perioada conducerii mele a DG [REDACTED], au decis reîntoarcerea și reîncadrarea timpurie la locul de muncă, inițiativă susținută de mine și promovată la conducerea CCRM. **Cele expuse confirmă că stilul meu de management adoptat în gestiunea resurselor umane în cadrul DG [REDACTED], este unul prietenos, confortabil și orientat spre angajat.**

Fiind o persoană responsabilă, obiectivă și profesionistă, **permanent am fost preocupată de imaginea instituției în care activez**, iar odată cu accederea mea în

funcția publică de conducere de șef DG [REDACTED], mi-am stabilit spre realizare de comun cu echipa din care făceam parte, **3 obiective prioritare:**

1) **consolidarea poziției instituționale a DG [REDACTED]**, prin îmbunătățirea comunicării angajaților din cadrul DG [REDACTED] cu angajații din cadrul DG de audit și alte subdiviziuni structurale ale CCRM, precum și lustruirea imaginii angajaților din cadrul DG [REDACTED], în special a șefilor de subdiviziuni care sunt în comunicare directă atât cu conducerea CCRM și managerii operaționali, cât și cu angajații Curții. *Exemplific aici următoarele.* În premieră am elaborat documente care să ușureze activitatea instituțională, în contextul unui mediu mereu schimbător. (Probe: șablon privind recepționarea Rapoartelor de audit și a HCC de către entitățile vizate în dispozitivul HCC **în forma electronic**, Note orientative de **scriere a Raportului anual**);

2) **îmbunătățirea calității documentelor** elaborate de angajații DG [REDACTED] prin valorificarea potențialului profesional al fiecărui angajat din cadrul DG [REDACTED] și introducerea metodelor inovative și moderne de lucru. *Exemplific aici următoarele.* În premieră am implementat în practica de lucru **specializarea** angajaților responsabili de elaborarea cadrului metodologic, exclusiv pe fiecare tip de audit: financiar – dna [REDACTED], al conformității – dna [REDACTED] și al performanței – dna [REDACTED]. Această modalitate de lucru a rezultat cu succes, încurajând și managementul CCRM să ia exemplu în specializarea angajaților cu atribuții de audit pe tipuri de audit.

3) **fortificarea comunicării interne** dintre subdiviziunile DG [REDACTED], prin transparentizarea procesului decizional în cadrul subdiviziunii și promovarea unui management incluziv și participativ. *Exemplific aici următoarele.* În premieră, am implementat în practica de lucru ședințe de comunicare cu toți angajații DG [REDACTED], inclusiv on-line în cadrul ședințelor zoom, a grupurilor comune din messenger, activităților de team-building. (Probe: screen-shoturi din grupul comun, al DG [REDACTED], **diplomele elaborate de mine pentru decorarea personalității fiecărui angajat al DG [REDACTED]** și evidențierea calităților personale remarcabile).

În vederea realizării obiectivelor propuse, am întreprins un șir de acțiuni, consemnate în planurile anuale ale DG [REDACTED] și transpuse sub formă de obiective individuale și indicatori de performanță, aprobați atât de membrul coordonator, cât și de șeful Aparatului și președintele Curții de Conturi. În context, toate rapoartele cu privire la realizarea obiectivelor propuse, au fost prezentate membrului coordonator și conducerii CCRM, **evaluarea activității mele profesionale** fiind apreciată ca fiind una **foarte bună**. În calitate de probatoriu a celor expuse, pot fi consultate fișele anuale de evaluare și rapoartele de activitate.

Mai mult ca atât, **calitățile mele profesionale** au fost apreciate înalt de președintele și membrii CCRM, fiind selectată și ulterior inclusă în calitate de

membrul al echipei de audit care a realizat auditul solicitat de Parlamentul R.M. în domeniul gazelor naturale. În calitate de probatoriu se exemplifică declarațiile președintelui CCRM în cadrul ședinței plenare a Parlamentului din 03.03.2023, precum și Procesul-verbal de instructaj al echipei de audit din 10.01.2022.

Totodată **calitățile mele manageriale** au fost înalt apreciate și de mediu academic din țară. Astfel, la data de 02.02.2023 am susținut cu brio, **pe nota 10**, teza de master în domeniul managementului economic cu genericul „Rolul auditului public extern în activitatea instituțiilor publice din Republica Moldova”.

Pe tot parcursul activității mele profesionale, inclusiv în calitatea mea de șef DG [REDACTED] am ținut să mă perfecționez continuu și **nu am fost implicată în careva conflicte cu colegii sau conducerea CCRM**, poziționându-mă întotdeauna ca fiind o persoană deschisă, obiectivă, integră, incluzivă, echitabilă, respectuoasă, umană și de încredere. În calitate de probatoriu pot fi prezentate multitudinea diplomelor de perfecționare pe care le dețin, precum și se atestă lipsa sancțiunilor disciplinare.

Mereu mi-am realizat atribuțiile de serviciu conștiincios, implicându-mă în toate activitățile instituționale, respectând ierarhia și **promovând Curtea de Conturi** ca Instituția Supremă de Audit din țară. În calitate de probatoriu exemplific toate postările mele de pe pagina personală de Facebook, în care nu am plasat nimic denigrator ce ar putea afecta imaginea CCRM. Ba din contra, am etichetat pagina de Facebook a Curții de Conturi a R.M. și am împărtășit informații importante pentru societate, astfel contribuind la promovarea CCRM și a rolului acesteia în viața cetățenilor.

La acest capitol menționez despre o singură postare, publicată pe pagina mea personală de Facebook din 22.10.2022, în cadrul căreia nu am etichetat nici pagina oficială de Facebook a CCRM și nici vreo persoană care reprezenta conducerea CCRM la acel moment, dar am descris informativ despre un sondaj, în cadrul căruia dl [REDACTED] – membru la acel moment cu mandatul expirat (ceea ce am menționat în postare, astfel subliniind că dlui este o persoană nereprezentativă și neasociativă cu CCRM) s-a expus neglijent din punct de vedere profesional, citându-l pe un om de afaceri american ([REDACTED]), considerat ca fiind pe locul al doilea pe lista celor mai bogați oameni din lume, prin ce am considerat că putea fi prejudiciată imaginea CCRM ca fiind o instituție părtinitoare față de mediul de business și persoanele considerate suspicios de bogate, dar nu la straja banului public, astfel cum este promovat de CCRM în contextul INTOSAI P12.

Concluzionez că sunt răzbunată, prin abuz de putere și respectiv folosirea persoanelor din subordinea mea (dna [REDACTED] și dra [REDACTED]), pentru inițiativa mea de a candida la funcția de membru al Curții de Conturi în cadrul concursului organizat pe locul dlui [REDACTED] (membru CCRM care patronează activitatea DG [REDACTED]), și mai ales pentru că am contestat rezultatele unui concurs public al

CCRM, informând în premieră despre neregularitățile atestate, Parlamentul. În calitate de probatoriu pentru cele expuse supra exemplific suplimentar următoarele situații.

La 10.01.2022, dl [REDACTED] semnează, **contrar fișei de post aprobate pentru funcția de șef DG [REDACTED]**, Dispoziția de audit nr.01, prin care și-a exprimat acordul privind implicarea mea la realizarea misiunii de audit în domeniul gazelor naturale, care conform Legii nr.244 din 24.12.2021 urma a fi raportată în luna noiembrie 2022. În așa condiții, într-o manieră intenționată și abuzivă, am fost detașată și înstrăinată de la activitățile mele de serviciu consemnate în fișa postului, precum și de cele manageriale în calitate de șef DG [REDACTED] pe o perioadă de cca un an (ianuarie – noiembrie 2022). (Probe: Fișa de post, Dispoziția de audit).

La 20.01.2022 dl [REDACTED] a organizat ședința online cu angajații DG [REDACTED], în cadrul căreia urmau a fi discutate activitățile ce urmează a fi realizate pe parcursul anului 2022. De menționat că la **indicația dlui [REDACTED], link-ul de conectare la ședința cu angajații DG [REDACTED] nu mi-a fost remis**, astfel încât eu să nu particip și să nu cunosc despre repartizarea resurselor umane și de timp din cadrul DG [REDACTED], în corelație cu activitățile fiecărei din subdiviziuni: [REDACTED], [REDACTED] și [REDACTED]. (Probă: screenshot mesajul trei [REDACTED]).

Mai mult decât atât, la data de 07.02.2022, președintele CCRM a emis Ordinul nr.05 „Cu privire la asigurarea realizării auditului public extern în domeniul gazelor naturale” prin care „**m-a scutit**”, pe întreaga perioadă de realizare a misiunii (perioada ianuarie – noiembrie 2022) de activitățile curente operaționale și manageriale și „**m-a obligat**” să mă concentrez în exclusivitate pe subiectele auditului inițiat, **sarcinile și atribuțiile prevăzute de fișa postului, urmând a fi delegate de către membrul coordonator al DG [REDACTED] (dl [REDACTED])** altor angajați din subdiviziunea patronată. (Probă: Ordinul nr. [REDACTED]/2022).

Din spusele angajaților DG [REDACTED], cea mai mare parte a responsabilităților mele manageriale au fost delegate de către dl [REDACTED] – trei [REDACTED], după **modelul practicat de mine anterior**, ceea ce confirmă că dumnealui a avut încredere în practicile mele de management al DG [REDACTED].

În aceste condiții, într-o manieră abuzivă, lipsită de etică și integritate, mi-au fost încălcate drepturile și atribuțiile stipulate în fișa postului aferentă funcției publice de șef DG [REDACTED] în cadrul CCRM. În concluzie menționez că, în perioada anului 2022, în cadrul CCRM **a fost creat un mediu propice pentru a-mi submina autoritatea față de angajații DG [REDACTED]**, precum și a-mi leza demnitatea de **funcționar public de conducere** față de colegii CCRM, fiindu-mi atribuite responsabilități ale unui membru al echipei de audit cu linie de raportare directă către șeful echipei de audit – șef direcție generală [REDACTED], funcție egală cu cea pe care o dețin.

Pe dra [REDACTED] o consider ca fiind o persoană responsabilă și implicată, fapt ce m-a determinat să am încredere în abilitățile dumneaei profesionale și să o promovez în funcția de șef subdiviziune în cadrul DG [REDACTED]. Consider că dnei a **căzut sub influența necorespunzătoare a dnei [REDACTED]** din următoarele considerente.

Odată cu reluarea activităților mele în calitate de șef DG [REDACTED], ulterior raportării auditului realizat în domeniul gazelor naturale, m-am preocupat de **monitorizarea funcțiilor vacante** în cadrul direcției generale, astfel încât în mediul public la începutul anului 2023, a fost pus accent pe acest subiect.

În context, am dezvăluit faptul că în baza unui Demers din 24.12.2021, elaborat în **exclusivitate de dl [REDACTED]**, a fost emis Ordinul președintelui nr. [REDACTED] din 28.12.2021 prin care, începând cu 03.01.2022, în legătură cu **cumularea funcțiilor** temporar vacante și a celor vacante, dnei [REDACTED] și trei [REDACTED] li s-au stabilit câte un supliment de plată de **100% din salariul funcțiilor vacante din cadrul Direcției [REDACTED]**, direcție în care nu activează nici una dintre subordonatele mele menționate mai sus (Probă: Ordinul nr. [REDACTED] din 2021).

Astfel, urmare examinării obiectivelor individuale ale angajaților sus menționate, precum și urmare analizării raportului de activitate al DG [REDACTED] privind activitățile realizate în anul 2022, am stabilit că dna [REDACTED] a avut de dezvoltat și perfecționat 3 documente normativ-metodologice pentru care a primit suplimentar salariului de funcție, în perioada ianuarie 2022 – ianuarie 2023, mijloace financiare publice în sumă totală de peste [REDACTED], și anume: 1) Regulamentul privind activitățile aferente desfășurării misiunilor de audit; 2) Regulamentul privind monitorizarea implementării HCC; 3) Regulamentul privind mecanismul de colaborare între Curtea de Conturi, Parlamentul și Guvernul Republicii Moldova, **care la situația ianuarie 2023, nu au fost definitivare și aprobate de CCRM.** În aceste condiții, în cadrul unor discuții purtate cu dl [REDACTED] am menționat că dna [REDACTED] a **beneficiat ilegal** de acești bani publici. Menționez că, conform fișei de evaluare anuale 2022, dl [REDACTED] a evaluat-o pe dna [REDACTED] – **foarte bine**, eu neparticipând la această evaluare. (Probe: Fișa de evaluare a dnei [REDACTED], Raportul privind realizarea planului de activitate al DG [REDACTED] în anul 2022).

În condițiile în care am identificat nerealizarea deplină, calitativă și în termenii stabiliți a obligațiilor de serviciu de către dna [REDACTED], în scopul evaluării situației create, pentru a asigura continuitatea activităților DG [REDACTED], am analizat activitățile subdiviziunii conduse de dumneaei în perioada anului 2022, și am stabilit **un șir de deficiențe** privind calitatea muncii, despre care am informat-o verbal și am întrebat-o despre **cauzele nerealizării atribuțiilor de serviciu.** Exemplific în acest sens următoarele:

Dna [REDACTED] fiind responsabilă de elaborarea proiectelor Programelor anuale de audit, precum și în calitate de membru al GL privind elaborarea propunerilor de buget al CCRM, nu a adus la cunoștința membrilor CCRM faptul că numărul misiunilor aprobate în Programele de activitate anuale de audit, inclusiv pe anul 2022, sunt în descreștere, ceea ce poate afecta imaginea și lucrativitatea CCRM, astfel încât unul din **indicatorii de performanță bugetară a CCRM** este numărul misiunilor de audit realizate. La acest subiect dna [REDACTED] mi-a replicat că nu este angajamentul dumneaei să informeze conducerea CCRM despre riscurile aferente bugetării și că sunt problemele conducerii CCRM. **Este important de menționat că acest aspect a fost sesizat și de către Parlament în cadrul ședinței plenare din 03.03.2023, ceea ce a afectat imaginea CCRM.**

Un alt exemplu în acest sens, sunt **modificările la Programul activității de audit pe anul 2022**, care au fost realizate **contrar normelor regulatorii** aprobate. Astfel, Notele de serviciu privind propunerile de modificare a Programului activității de audit a CCRM pe anul 2022, elaborate de șefii de subdiviziuni de audit au fost **înaintate direct dlui președinte spre acceptare**, cu ulterioara includere a acestor modificări. O astfel de practică *subminează principiul independenței și obiectivității* Programului anual, astfel încât, președintele CCRM a acceptat **unilateral** modificările propuse în anul 2022, **din cauza neglijenței** acestei activități din partea dnei [REDACTED], **anterior acceptării colegiale** de către toți membrii CCRM. Consider inadmisibile astfel de practici în cadrul CCRM. (Probe: Notele de serviciu privind modificarea programului anual de audit 2022).

De asemenea, potrivit Notei-raport asupra rezultatului schimbului de experiență dintre ONA al Georgiei și CCRM realizat în anul 2018, dna [REDACTED] a fost membră a delegației CCRM în această deplasare de serviciu, iar revenind în țară a recomandat conducerii CCRM **să utilizeze și să aplice SI MKinsight** (care valora cca [REDACTED] la acea perioadă), în scopul preluării celor mai bune practici în domeniu. Totodată dumneaei a fost delegată în cadrul GL privind **implementarea acestui sistem** în cadrul CCRM, care până în prezent încă se află la etapa de testare, doar pentru licențele acestui sistem fiind cheltuiți peste [REDACTED]. Menționez că acest aspect a fost atenționat și în cadrul ședinței plenare a Parlamentului din 03.03.2023, **ceea ce a afectat imaginea CCRM**. Între timp, dna [REDACTED] a solicitat de comun cu alți membri ai GL privind automatizarea procesului de audit, o sumă suplimentară de [REDACTED], pentru dezvoltarea aplicației Sharepoint, utilizată în procesul de audit de către CCRM, până la propunerea înaintată de a procura SI MKisight. În aceste condiții, în scopul automatizării procesului de audit, **din neglijența de serviciu**, inclusiv a dnei [REDACTED], din bugetul CCRM au fost **cheltuiți ineficient** cel puțin [REDACTED]. (Probe: Note de deplasare, Ordinul GL)

Textul se referă la viața personală a unei angajate.

[REDACTED]

Stimați membri ai Comisiei, în contextul celor relatate supra, la recomandarea inclusiv a profesorului universitar [REDACTED], sunt dispusă să Vă prezint tot **probatoriul necesar** în vederea elucidării circumstanțelor descrise, inclusiv pentru

a confirma **veridicitatea vorbelor mele**, sunt dispusă **să accept testarea la poligraf**, în condiții egale cu dna [REDACTED].

Totodată, intervin respectuos și **solicit:**

- *clasarea prezentei anchete de serviciu pe lipsă de probatoriu și declarații calomnioase;*
- *publicarea prezentei Note pe pagina de Intranet, în compartimentul circulația documentelor, similar Notelor informative nr.I-08-23 și I-09-23 din 07.02.2023;*
- *examinarea oportunității neacceptării cererii de demisie a trei [REDACTED], după caz, astfel încât consider că dumneaei este victima unor neadevăruri;*
- *în conformitate cu Legea nr.158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public (art. 57 lit. f) și lit.g) demisia dnei [REDACTED] din funcția deținută, pentru victimizare, calomnie, neglijență de serviciu și comportament necorespunzător. În caz contrar îmi rezerv dreptul de a remite documentele probatorii organelor de drept, inclusiv Procuraturii și CNA.*

Țin să menționez că **obiectez acest precedent, creat de subalternele mele dna [REDACTED] și dra [REDACTED]**, îl condamn cu vehemență și îl consider **exceptat din practica sănătoasă** a unei instituții de nivel înalt de stat precum este CCRM, pentru că aduce **prejudicii considerabile imaginii CCRM și afectează profund** la nivel psiho-emoțional atât angajații direcției generale pe care o conduc, cât și colegii din întreaga instituție.

În cazul în care voi considera că vor fi întreprinse acțiuni ilegale în privința mea, îmi rezerv dreptul de a mă adresa în instanța de judecată, precum și de a informa despre acestea Parlamentul, Președinția, Partenerii Externi ai R.M., precum și alte autorități relevante”.

Se menționează că „Nota explicativă cu privire la Notele informative nr.I-08-23 și I-09-23 din 07.02.2023”, înregistrată cu nr. I-16-23 din 14.03.2023 a fost prezentată de [REDACTED]. în cadrul ședinței din 14.03.2023, la solicitarea Comisiei de disciplină.

1.4. Ulterior la 16.03.2023 dna [REDACTED] a depus pe numele Președintelui CCRM și Președintelui Comisie de disciplină Nota de serviciu (nr.I-17-23) referitor la depășirea atribuțiilor de către [REDACTED]. Nota este plasată în prezentul Raport conform formatului și textului prezentat:

„ Prin prezenta țin să vă informez despre faptul că astăzi 16.03.2023 dna [REDACTED], auditoare publică principală în cadrul [REDACTED] (DG [REDACTED]) nu s-a prezentat la birou. Eu cunoscând că dnei [REDACTED] (posibil din cauza că mă aflam în concediu de boală săptămâna trecută), dar nici din partea dnei [REDACTED], șefa [REDACTED] din cadrul DG [REDACTED], am întrebat-o pe dna [REDACTED] unde se află dna [REDACTED]. Dna [REDACTED] m-a anunțat că dna [REDACTED] este la matineul copilului, despre ce a informat-o pe dnei încă de săptămâna trecută. Am întrebat-o pe dna [REDACTED] de

ce eu nu am fost informată în calitatea mea de șefă s DG [REDACTED] la care dnei mi-a spus că a uitat și că mi-o spus în momentul în care eu am întrebat-o.

În contextul celor expuse, dna [REDACTED] și-a depășit atribuțiile de serviciu conform fișei postului, coordonând direct absența unuia din angajații DG [REDACTED] (dna [REDACTED]) în timpul orelor de muncă de la locul de muncă, fără informarea conducerii DG [REDACTED].

Solicit respectuos să examinați această situație, și să o luați în considerare la dispunerea finală a poziției Dvs. urmare prezentării concluziilor Comisiei de disciplină, sesizate la 07.02.2023”.

II. Prevederile normative pertinente

2.1. Prevederile relevante ale Constituției Republicii Moldova

Articolul 16

Egalitatea

„(1) Respectarea și ocrotirea persoanei constituie o îndatorire primordială a statului.

(2) Toți cetățenii Republicii Moldova sunt egali în fața legii și a autorităților publice, fără deosebire de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine socială.”

2.2. Prevederile relevante ale Legii nr. 260 din 07.12.2017 privind organizarea și funcționarea Curții de Conturi a Republicii Moldova

Articolul 29

Drepturile și obligațiile personalului cu atribuții de audit public

„[...]

(2) Personalul cu atribuții de audit public este obligat:

[...]

b) să respecte prevederile Codului etic al Curții de Conturi;”.

Articolul 30

Răspunderea personalului cu atribuții de audit public

„[...]

(3) Personalul cu atribuții de audit public răspunde administrativ, civil și penal pentru încălcările comise, în conformitate cu legislația, fiind sancționat și disciplinar, inclusiv în cazul:

[...]

c) încălcării prevederilor referitoare la obligațiile și incompatibilitățile prevăzute în Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public, în Codul etic al Curții de Conturi și în Codul de conduită a funcționarului public”.

2.3. Prevederile relevante ale Legii nr. 158 din 04.07.2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public

Articolul 5

Principiile fundamentale ale serviciului public

„Serviciul public se bazează pe principiile egalității și nondiscriminării legalității, profesionalismului, transparenței, imparțialității, independenței, responsabilității, stabilității și loialității”.

Articolul 9

Funcționarii publici de conducere

„(1) Categoria funcționarilor publici de conducere include persoanele numite, în condițiile prezentei legi, în una din următoarele funcții publice de conducere:

[...]

b) conducător și adjunct al conducătorului subdiviziunii interne a autorității publice;

[...]

(2) Funcționarii publici de conducere organizează, coordonează, îndrumă și controlează activitățile specificate la art.3 sub autoritatea unui funcționar public ierarhic superior sau a unei persoane ce exercită funcție de demnitate publică”.

Articolul 22

Obligațiile generale ale funcționarului public

„(1) Funcționarul public are următoarele obligații generale:

[...]

f) să respecte normele de conduită profesională prevăzute de lege.

(2) Funcționarii publici de conducere de nivel superior, precum și funcționarii publici de conducere sînt obligați să încurajeze propunerile și inițiativele motivate ale personalului din subordine în vederea îmbunătățirii activității autorității publice în care își desfășoară activitatea”.

Articolul 56

Răspunderea funcționarului public

„Pentru încălcarea îndatoririlor de serviciu, a normelor de conduită, pentru îndeplinirea nesatisfăcătoare a sarcinilor, pentru pagubele materiale pricinuite, pentru contravențiile sau infracțiunile săvârșite în timpul serviciului sau în legătură cu exercitarea atribuțiilor funcției, funcționarul public poartă răspundere disciplinară, civilă, administrativă, penală, după caz”.

Articolul 57

Abaterile disciplinare

„ Constituie abateri disciplinare:

[...]

h) încălcarea normelor de conduită a funcționarului public; [...].”.

Articolul 58

Sancțiunile disciplinare

„Pentru comiterea abaterilor disciplinare, funcționarului public îi pot fi aplicate următoarele sancțiuni disciplinare:

- a) avertisment;
- b) mustrare;
- c) mustrare aspră;
- d) suspendarea dreptului de a fi promovat în funcție în decursul a doi ani;
- e) - *abrogată*;
- f) - *exclusă*;
- g) destituirea din funcția publică.
- h) retrogradarea în funcție și/sau în grad de calificare”.

Articolul 59

Aplicarea sancțiunilor disciplinare

(1) Sancțiunea disciplinară se aplică de către persoana/organul care are competența legală de numire în funcție.

[...]”.

3.4. Prevederile relevante ale Legii nr. 25 din 22.02.2008 privind Codul de conduită a funcționarului public

Articolul 1

Obiectul, scopul și domeniul de aplicare

„[...]”

(3) Normele de conduită prevăzute de Cod sînt obligatorii pentru toți funcționarii publici.

(4) Încălcarea codului constituie, după caz, abatere disciplinară, contravenție sau infracțiune, căreia i se aplică, respectiv, prevederile legislației privind funcția publică și statutul funcționarului public, ale Codului contravențional sau ale Codului penal”.

Articolul 4

Imparțialitatea

„(1) Funcționarul public este obligat să ia decizii și să întreprindă acțiuni în mod imparțial, nediscriminatoriu și echitabil, fără a acorda prioritate unor persoane sau grupuri în funcție de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau origine socială.

(2) Funcționarul public trebuie să aibă un comportament bazat pe respect, exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu publicul, precum și în relațiile cu conducătorii, colegii și subordonații.

(3) Funcționarul public nu trebuie să determine persoanele fizice sau juridice, inclusiv alți funcționari publici, să adopte comportamente ilegale, folosindu-se de poziția sa oficială”.

Articolul 6

Profesionalismul

„(1) Funcționarul public are obligația să-și îndeplinească atribuțiile de serviciu cu responsabilitate, competență, eficiență, promptitudine și corectitudine. [...]”.

Articolul 13

Obligațiile funcționarului public cu funcție de conducere

„(1) Funcționarul public cu funcție de conducere are obligația să promoveze normele de conduită și să asigure respectarea acestora de către funcționarii publici din subordine.

[...]”.

2.4. Prevederile relevante ale Codului etic al Curții de Conturi aprobat prin Hotărârea Curții de Conturi nr. 19 din 05.04.2019

Secțiunea a V-a

Conduită profesională

„23. Vom asigura o conduită guvernată de principii etice și vom evita orice situații susceptibile să aducă atingere autorității și imaginii Curții”.

[...]

25. Vom da dovadă de maxim profesionalism în interacțiunea noastră atât cu colegii, cât și cu orice persoană din mediul extern al instituției.

26. Vom avea o conduită bazată pe respect reciproc, libertatea exprimării, critica constructivă, evitând orice formă de hărțuire și/sau atitudine ce ar putea aduce atingere demnității persoanei.

[...]

28. Vom evita orice formă de discriminare pe principii de rasă, naționalitate, origine etnică, limbă, religie, sex, opinie, apartenență politică, avere sau de origine social, promovând o politică a egalității. Nu vom admite sau tolera victimizarea”.

III. Desfășurarea anchetei

Urmare examinării Notelor informative, depuse de dna [REDACTED], șefă a [REDACTED] în cadrul DG [REDACTED] și dra [REDACTED], șefă a [REDACTED] în cadrul DG [REDACTED], a explicațiilor prezentate în scris la 24.02.23 de către dna [REDACTED], șefă a DG [REDACTED], a Notei de serviciu nr. I-17-23 din 16.03.2023 depuse de către dna [REDACTED], audierii dnei [REDACTED], șefă [REDACTED], angajaților din DG [REDACTED] ([REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED]) și angajaților din alte subdiviziuni ale Curții de Conturi, care într-o oarecare măsură au avut tangență cu situația cercetată (dna [REDACTED], șefă [REDACTED],

██████████, d. ██████████, șef ██████████
██████████), **Grupul de lucru a stabilit:**

3.1. La începutul lunii februarie curent, când urma a fi reziliat contractual de arendă a birourilor din clădirea „Oscar” unde a fost amplasată toată ██████████
██████████ (compusă din trei direcții: ██████████
██████████, condusă de dna ██████████, ██████████, ██████████,
condusă de dra ██████████, ██████████, condusă de dna
██████████), la indicația conducerii Curții de Conturi, trebuia să fie permutată
în clădirea Curții de Conturi, fiind propuse birourile nr. 305 și nr. 405. Ulterior, după
mai multe discuții cu angajații, Direcția ██████████ (6 persoane) și Direcția
██████████ (2 persoane) au identificat o soluție, acceptată de majoritatea
angajaților, inclusiv și de Direcția ██████████ (3 persoane), fiind luat în
calcul regimul de muncă hybrid, aprobat în cadrul Direcției Generale. Astfel, urmau
să se amplaseze *în biroul 305 în aripa stângă* - Direcția ██████████ (șefă
██████████); *în aripa dreaptă* - Direcția ██████████ (șefă dna ██████████
și dna ██████████. (loc separat/îngrădit), iar *în biroul 405* - angajații Direcției ██████████
██████████ (șefă dra ██████████). Cu această variantă, nu a fost de acord angajata
██████████, ██████████, motivând că angajații DG trebuie să fie împreună.

Luând în considerație solicitarea angajatei ██████████, s-a identificat o altă soluție
viabilă, acceptată și de Direcția ██████████ (3 persoane), angajații DG
mutându-se în biroul 305: *în aripa stângă* - Direcția ██████████ (șefă
██████████) și în locul separat/îngrădit – doamnele ██████████ și ██████████; *în aripa
dreaptă* - Direcția ██████████ (șefă dna ██████████), angajata ██████████ (██████████
██████████) și în locul separat/îngrădit – dna ██████████. În ziua când s-a identificat
soluția dna ██████████ a fost lipsă. Angajata ██████████ (██████████) nu a fost de acord
nici cu o astfel de amplasare, dorind să stea împreună cu șefa sa (██████████)

În următoarea zi, la 03.02.23, când a venit la serviciu, dna ██████████ nu a fost
de acord cu modalitatea de reamplasare convenită, indicând asupra incorectitudinii
deciziei luate de către șefele de subdiviziuni și necesității de coordonare prealabilă
cu ea a oricărei decizii luate, procesul fiind revizuit și reluat de la început. Iarăși au
pornit discuțiile în colectiv, au fost solicitate opinii, date indicații cu privire la
scoaterea/mutarea mobilierului, indicându-se să se aleagă, ori toate 3 șefe vor sta în
locul separat/îngrădit din stânga, ori angajații ██████████ (██████████ și ██████████). În final,
după 6 zile de discuții într-o atmosferă de stres, climat psihologic instabil, s-a ajuns
la același rezultat, care a fost identificat inițial, la 02.02.23 (biroul 305 și 405).

După cum a relatat dra ██████████, indicațiile date și discuțiile purtate de dna
██████████ au avut un ton ridicat a vocii, acesta fiind total nepotrivit și vădit exagerat
față de toți angajații prezenți și i-a vizat, în primul rând, pe șefele de subdiviziuni
doamnele ██████████, ██████████ și ██████████, de mai multe ori fiind accentuată,

în prezența subalternilor, incapacitatea acestora de a-și realiza atribuțiile manageriale și de a organiza lucrul în cadrul subdiviziunilor pe care le conduc, fapt ce le diminuează autoritatea de conducător. Un astfel de comportament într-o instituție publică, este inadmisibil.

Situația cu permutarea a tensionat grav climatul instituțional în DG ■■■■, acesta devenind instabil și stresant, fiind perturbat de conducătorul direcției generale. Interpretarea eronată a multor acțiuni, perceperea distorsionată a faptelor și atacul la persoană, au generat în colectiv o stare de nesiguranță, comunicare redusă, ritm încetinit de activitate, care afectează calitatea muncii și obținerea rezultatelor scontate.

Pe parcursul conlucrării și exercitării atribuțiilor de serviciu, dna ■■■■, în calitatea sa de conducător, de nenumărate ori a tins să submineze autoritatea dnei ■■■■ ca conducător și specialist, atât față de colegii din direcție, cât și față de alți angajați din Curtea de Conturi, fapt confirmat de către colegii din direcție, cât și de unii angajați din Curte.

Această manieră de a purta discuții cu o tonalitate ridicată, dominantă, abuzivă, uneori bătând cu degetul în masă, dna ■■■■ a aplicat-o și față de șefa ■■■■ (dna ■■■■), conducător de nivel superior, care are o anumită vârstă, experiență și autoritate, lucru total inadmisibil și neetic pentru un funcționar public, șef de direcție generală.

O parte din angajații direcției generale (doamnele ■■■■; ■■■■; ■■■■; ■■■■; ■■■■) în cadrul audierilor au semnalat că pe parcursul șefiei sale, dna ■■■■ periodic a manifestat lipsă de respect a normelor conduitei profesionale, în raporturile cu subalternii utilizând expresii de genul: „...să-ți știi locul” „...să nu sari mai sus decât ești...” „...eu sânt șef de direcție generală și pot să dau indicații cui vreau, cum vreau și când vreau...” „...cu mine trebuie să fii prieten...” „...nu ești capabilă de nimic...” „...să-ți știi locul...cine te va crede...” „...trebuie să știi cu cine să prietenești...” „...cine prietenește cu mine, trăiește bine...” „...eu te-am făcut șef de direcție...” „...dacă vrei să ajungi și mai înainte în carieră trebuie să știi cu cine să te ții...” „...întotdeauna obțin tot ce-mi doresc și dacă trebuie pot să calc și peste oameni...”.

Prin urmare, lipsa de respect, de exigență, corectitudine și amabilitate în relațiile sale cu superiorii, colegii și subordonații pentru dna ■■■■ reprezintă acele reguli, pe care dânsa deseori, nestingherit, le aplică în comunicare. Acest comportament arogant, manipulator și abuziv perturbă mersul normal al activității în direcția generală, distorsionează colectivul, creează neîncredere între angajați, unora afectându-le starea morală și creându-le și probleme de sănătate.

Mai mult, un astfel de comportament al funcționarului public, conducător de direcție generală din cadrul Curții de Conturi, denotă nerespectarea principiilor

minime a unui management instituțional eficient și compromite eforturile conducerii instituției de a crea un climat moral-psihologic sănătos pentru activitatea angajaților în scopul realizării sarcinilor și obiectivelor trasate.

Potrivit art. 13 alin.(1) din Codul de conduită a funcționarului public (Legea nr. 25/2008), „*funcționarul public cu funcție de conducere are obligația să promoveze normele de conduită și să asigure respectarea acestora de către funcționarii publici din subordine*”. Stilul de conduită a dnei [REDACTED] în raport cu subalternii și alți angajați, aplicat prin exemplul personal, nicidecum nu reflectă principiile eticii a conduitei profesionale a angajatului din cadrul Curții de Conturi.

3.2. În cadrul procesului de anchetă, la ședința Comisiei din 14.03.2023 a fost invitată pentru audieri dna [REDACTED], șefă a DG [REDACTED], acțiunile cărei sunt contestate, pentru a se expune asupra învinuirilor care i se aduc de către angajații din subordine în legătură cu „*organizarea*” procesului de permutare în direcție. În acest sens, la data numită, dna [REDACTED] a prezentat explicațiile în scris, dându-le citirii.

Cu toate că Comisia i-a oferit posibilitatea să argumenteze și să explice sincer cele întâmplate, să pună în discuție problemele care, eventual, ar putea exista în colectiv și nu pot fi soluționate doar la nivelul conducătorului direcției generale și care, după caz, necesită o implicare mai largă a factorilor decizionali ai instituției, pentru a readuce colectivul la un climat moral normal, dna [REDACTED] a ignorat această ocazie. Mai mult, ea a demonstrat lipsă de implicare totală în promovarea unei atitudini de conștientizare a lucrurilor care generează în colectiv frică, neîncredere, umilință, lipsă de comunicare colegială, precum și speranțe la un climat psihologic sănătos.

Este de menționat că explicațiile prezentate de dumneaei nu se referă la obiectul examinării, mai mult, prin cele invocate, șefa Direcției generale dezvoltă raporturile sale tensionate cu subalternii. Astfel, prin argumentele și probele invocate, activitatea subalternelor [REDACTED] și [REDACTED], este evaluată neobiectiv de către aceasta. Se subliniază, că anterior dna [REDACTED] nu a depus careva sesizări privind aprecierea necorespunzătoare a activității acestor angajate către conducerea Curții de Conturi, și nu a avut o abordare critică față de acestea. Mai mult ca atât, se denotă, că aceasta a admis ingerință în evaluarea vieții personale a unor angajați (dna [REDACTED] și dl [REDACTED]), ceea ce este o acțiune ilegală și inadmisibilă.

În cadrul audierilor din 14.03.23, la întrebările de a se expune consecutiv asupra circumstanțelor, motivelor discuțiilor în colectiv la tema permutării, purtate cu emoții, pe o tonalitate ridicată, cu utilizarea unor expresii/cuvinte/adresări neadmise într-o instituție publică, dna [REDACTED] nu a dat nici un răspuns sau explicații concrete la situația examinată, de fiecare dată făcând trimitere la argumentele din Nota explicativă, care de fapt nu oferă informații la cazul examinat.

În opinia Grupului de lucru, o astfel de abordare denotă, că conducătorul respectiv nu este sincer și preocupat de redresarea proceselor care se petrec în subdiviziune, nu conștientizează starea morală precară a subalternilor, nu este predispus la acțiuni constructive pentru a consolida colectivul. Mai mult, prin argumentele din Nota explicativă a încercat de a induce activitatea Comisiei pe alte piste care nu țin de situația cercetată.

3.3. Comisia a fost pusă în fața unor situații care nu țin de competența sa, deoarece nu se referă la obiectul examinării (*datele din Nota explicativă privind achiziționarea, utilizarea și aplicarea Sistemului Informațional MKinsight*). La acest aspect, membrele Grupului de lucru (dna [REDACTED] și dra [REDACTED]) au subliniat că cele relatate prezintă niște informații eronate, care nu reflectă situația reală despre acest sistem informațional, distorsionează activitățile executate, accentuând totodată, necunoașterea de către șeful direcției generale a lucrului real executat de către subalterni pe acest segment. Prin urmare, la acest episod, se cere o examinare suplimentară, precum și viziunile persoanelor responsabile. Astfel, Comisia urmează să înainteze demersurile corespunzătoare conducerii Curții de Conturi la această situație.

3.4. Inclusiv și argumentele ce țin de activitatea [REDACTED] și [REDACTED] din cadrul Direcției Generale, la care se face referință în Nota explicativă (*realizarea obiectivelor individuale pentru anul 2022; procesul de planificare a activității de audit; automatizarea procesului de audit*) nu sunt viabile, nu reflectă starea reală a lucrurilor, reprezentând doar o viziune subiectivă a unei persoane care nu s-a documentat înainte de a le comunica. Astfel, conform datelor reale se menționează următoarele:

a) *Regulamentul privind activitățile aferente desfășurării misiunilor de audit (HCC nr.20 din 01.04.2014)* – proiectul Regulamentului a fost elaborat și discutat cu reprezentanții subdiviziunilor CCRM în cadrul ședințelor de lucru. Varianta finală a regulamentului urmează a fi definitivată după punerea în aplicare a Ghidului privind cadrul calității CCRM, aprobat la 24 februarie 2023 prin Hotărârea Curții de Conturi nr. 3.

b) *Regulamentul privind mecanismul de colaborare între Curtea de Conturi, Parlamentul și Guvernul Republicii Moldova (HCC nr.53 din 05.12.2016)* – a fost ajustat și transmis conducerii (membrului Curții) în septembrie 2022 spre coordonare. Având în vedere că între timp a fost publicat raportul peer-review, conducerea a propus întâi determinarea modului de colaborare cu instituțiile vizate și ulterior definitivarea Regulamentului prin prisma propunerilor raportului peer-review.

c) *Regulamentul privind monitorizarea implementării HCC (aprobat prin HCC nr.50/2017)* – SIA „Registrul misiunilor de audit” a fost actualizat pe parcursul

anului 2022, fiind îmbunătățită interfața și capacitatea de introducere și generare a informației aferente implementării recomandărilor de audit. SI a fost testat și pus în aplicare pe parcursul anului 2022, inclusiv de reprezentanții entităților auditate. Regulamentul a fost elaborat și consultat cu reprezentanții subdiviziunilor CCRM și cu membrii Curții de mai multe ori în cursul anului 2022. În ședința de lucru din decembrie 2022 membrii Curții prezenți au convenit aprobarea acestuia *de facto*, aprobarea *de iure* a avut loc la 17 februarie 2023, prin HCC nr. 2.

d) *Privind procesul de planificare a activității de audit*, se denotă că numărul misiunilor de audit nu este un indicator al impactului activității Curții de Conturi și nu influențează eficiența acesteia. Propunerile cu privire la misiunile de audit se elaborează, ținând cont de resursele umane și de timp disponibile și, conform normelor stabilite în cadrul CCRM (*Regulamentul privind planificarea anuală și multianuală a activității de audit a Curții de Conturi, aprobat prin Hotărârea nr. 19 din 1 iunie 2020, cu modificările și completările ulterioare*), iar programul activității de audit, precum și modificările la acesta se examinează și se aprobă prin hotărâre de către toți membrii Curții de Conturi prezenți la ședință. Se denotă că Programul activității de audit pe anul 2022 a fost definitivat de comun cu dna ██████████.

Cu referire la Programul activității de audit 2023, se atestă că în anul 2022 rata de fluctuație a personalului a constituit 12%, față de 7,3% în anul 2021, fiind în creștere cu 4,75. Mai mult ca atât, DG ██████ care realizează auditul autorităților publice locale, s-a axat asupra realizării misiunilor de audit în domeniul energetic și cel al educației, domenii mult mai complicate, necesitând o abordare sistemică și comprehensivă din partea echipelor de audit, dar și mai multe resurse pentru realizarea propriu-zisă a misiunilor. Despre acest fapt s-a atras atenția în ședința Curții de examinare a proiectului Programului pentru anul 2023, inclusiv și asupra numărului în scădere a misiunilor de audit.

e) Referitor la *automatizarea procesului de audit*, s-a identificat că la sfârșitul anului 2016, în cadrul CCRM a fost inițiat procesul de automatizare a activității de audit, fiind create grupuri de lucru. La decizia conducerii s-a inițiat automatizarea procesului de audit cu forțe proprii și prin contractarea unor servicii de la dezvoltatorii locali, în anul 2017 fiind pusă în aplicare soluția TI pe baza platformei SharePoint „*Procesul automatizat de audit financiar*”. Acesta permite gestionarea on-line a misiunilor de audit, inclusiv plasarea informațiilor aferente misiunilor de audit, de către membrii echipelor de audit, precum și vizualizarea și supervizarea activităților de către responsabilii de audit, care și la moment este utilizat de către DG ██████. Pe aceeași platformă, SharePoint, a fost dezvoltată și soluția pentru „*Efectuarea misiunilor de audit de conformitate și performanță*”, care permite plasarea informațiilor aferente misiunilor de audit și stocarea acestora în format electronic. Astfel, în cursul anului 2017, toate echipele de audit au folosit în

realizarea misiunilor soluția de automatizare a procesului de audit în baza platformei SharePoint. În acest sens, în anul 2017 au fost contractate servicii în valoare de 77 mii lei, și nu de 300 mii lei, după cum specifică dna [REDACTED].

În opinia Grupului de lucru, probatoriul dnei [REDACTED] la subiectele nominalizate este schimonosit, lipsit de substrat factologic real, având ca scop distorsionarea faptelor și acțiunilor realizate, precum și atribuie responsabilități și drepturi eronate persoanelor implicate în proces.

3.5. În vederea evaluării și catalogării statutului dlui [REDACTED], membru al Curții de Conturi, coordonator al DG [REDACTED], prin postările făcute de dna [REDACTED] pe Facebook din 22.10.2022 în legătură cu participarea membrului CCRM în cadrul conferinței de presă organizată de Transparency Internațional privind prezentarea raportului cu privire la executarea recomandărilor de audit în domeniul achizițiilor publice, Grupul de lucru atestă că funcționarul public de conducere a Curții de Conturi, dna [REDACTED] și-a depășit vădit competențele de a se expune în public asupra unui eveniment cu participarea Curții de Conturi. Încercarea de a limita drepturile și de a reduce competențele membrului Curții de Conturi, când doar Parlamentului RM este în drept să decidă asupra statutului acestui demnitar, denotă caracterul arogant al conduitei funcționarului public vizat, lipsit de respect, onestitate, etică și cultură profesională, precum și de loialitate instituțională. Etichetarea unui demnitar ca „... membru ... cu mandat expirat...” este incompetentă și ilegală, deoarece contravine art.7 alin.(3) din Legea nr.199/2010 cu privire la statutul persoanelor cu funcții de demnitate publică, care prevede că „În cazul în care termenul regulamentar de exercitare a mandatului expiră sau a expirat, iar succesorul de competență nu intră în exercitarea mandatului, demnitarul continuă să-și exercite mandatul până la ocuparea funcției de către succesorul de competență”. Astfel, prin plasarea comentariului respectiv pe rețelele de socializare a fost defăimată nu numai autoritatea dlui [REDACTED], dar și imaginea Curții de Conturi, cât pe interior, atât și pe exterior.

3.6. Privind acțiunile de promovare și de susținere a angajaților Direcției generale, pe care și le atribuie dna [REDACTED], invocându-le ca probă, este de menționat că promovarea în funcție a subalternilor sau înaintarea pentru conferirea unei înalte distincții de stat este bazată doar pe meritul angajatului și nicidecum pe „voința” conducătorului, acesta având obligația să promoveze angajații după merit. De asemenea, prelungirea contractului individual de muncă a unui angajat care a atins vârsta de pensionare se bazează pe normele legale ale art. 42 alin.(5) din Legea nr. 158/2008 cu privire la funcția publică și statutul funcționarului public. Deciderea asupra prelungirii activității după pensionare a angajatului este prerogativa conducătorului instituției publice și nicidecum a șefului subdiviziunii. Acesta poate doar să coordoneze cererea angajatului de a-și prelungi raporturile de muncă.

Generalizând cele expuse, Grupul de lucru concluzionează că argumentele prezentate de dna [REDACTED], menținute prin probatoriul invocat, nu pot fi reținute și acceptate pe motiv că sunt inconsistente, subiective și contravin normelor legale, fiind prezentate ca probe în favoarea sa, fapt confirmat în cadrul audierilor și de un angajat la care s-a referit (dna [REDACTED]).

3.7. Privind Procesul-verbal din 06.02.2023 al ședinței on-line de comunicare în cadrul DG [REDACTED], care este anexat la Nota explicativă în calitate de probă, se denotă că acesta nu este conform rigorilor unui astfel de document, nu conține toate elementele de bază ale unui proces-verbal (*ordinea de zi, președintele ședinței, secretarul, decizia, destinația lui*), prevăzute în *Instrucțiunea-tip de ținere a lucrărilor de secretariat în organele administrației publice centrale de specialitate și ale autoadministrării locale ale Republicii Moldova, aprobat prin Hotărârea Guvernului nr.618 din 05.10.1993 și Instrucțiunile privind executarea lucrărilor de secretariat în cadrul Curții de Conturi, aprobate prin Ordinul CCRM nr.227 din 14.12.2016*. Acest proces-verbal a fost întocmit personal de către dna [REDACTED], remis pentru semnare la data de 14.02.23 (*peste 9 zile de la întocmire*), fiind semnat în pripă de 8 angajați la 15.02.23 și 16.02.23. Urmare audierilor, se presupune că acestui document i s-a dat curs grăbit, deoarece se cunoștea că la 14.02.23 a avut loc prima ședință a Comisiei de disciplină.

În opinia Grupului de lucru, dna [REDACTED], în loc să manifeste un management prietenos, confortabil și orientat spre angajat, pe care și-l asumă, pentru a corespunde regulilor și cerințelor de etică, să aplaneze situația și să consolideze colectivul, a invocat în calitate de probă un document întocmit retroactiv, implicând toți subalternii la elaborarea lui, pe care l-a utilizat în susținerea sa.

3.8. Referitor la Declarația dnei [REDACTED] precum că „dna [REDACTED] și-a depășit atribuțiile de serviciu conform fișei postului, coordonând direct absența unuia din angajații DG [REDACTED] (dna [REDACTED]) în timpul orelor de muncă de la locul de muncă, fără informarea conducerii DG [REDACTED]” (Nota de serviciu nr. I-17-23 din 16.03.2023), se denotă că aceasta nu corespunde realității deoarece:

a) responsabilitățile și împuternicirile prevăzute în Fișa postului șefei DG [REDACTED] – dna [REDACTED] sunt identice cu cele din Fișele postului șefelor de Direcții din cadrul DG [REDACTED] (doamnelor [REDACTED], [REDACTED] și [REDACTED]), care au responsabilitatea de a „implementa eficient procedurile moderne de management al resurselor umane în cadrul subdiviziunii” și împuternicirea de a „lua decizii cu privire la organizarea și desfășurarea activității Direcției, aprecierea colaboratorilor, înaintarea propunerilor cu privire la stimularea acestora,...de a implementa și menține sistemul de management financiar și control în cadrul Direcției”;

b) *Lista părinților care vor participa la matineul copiilor dedicat sărbătorilor de primăvară 2023 din 28.02.2023 și Cererea dnei [REDACTAT] din 15.03.2023 privind participarea la matineul de primăvară a copilului din 16.03.2023 (3 ore dimineața), au fost semnate de dna [REDACTAT] șefa [REDACTAT] și coordonate la un nivel ierarhic superior (membrul CCRM – coordonator și șefa Aparatului), iar dna [REDACTAT], la momentul întocmirii, semnării și coordonării listei și cererii a lipsit de la locul de muncă pe motiv de boală, iar pe date de 15.03.2023 – pe motiv personal invocat în cerea depusă.*

Grupul de lucru relevă că calificarea de către șefa DG [REDACTAT] – dna [REDACTAT] a acțiunilor dnei [REDACTAT] ca „depășire a atribuțiilor de serviciu conform fișei postului” sunt nefondate și neobiective. Cele invocate de dna [REDACTAT] distorsionează activitatea angajaților nu doar din cadrul DG [REDACTAT], dar și responsabililor din cadrul Curții care, în loc să realizeze sarcinile primordiale ale instituției, aceștia sunt nevoiți să utilizeze timpul de muncă pentru examinarea notelor, colectarea și studierea informațiilor, elaborarea și prezentarea răspunsurilor la adresări nechibzuite, activități care nu aduc nici o plus valoare instituției și pot fi catalogate ca utilizare ineficientă a timpului de muncă.

Mai mult, dna [REDACTAT] personal a făcut uz, a preferat și a practicat acest stil de coordonare a propriilor cereri, deciziile finale asupra cărora urmau a fi luate de către conducerea Curții de Conturi. Menționăm că nici una din ultimele 4 cereri de acordare a concediilor (*de o zi, de 3 zile pentru plecare peste hotarele țării, rezolvarea unor chestiuni personale*), depuse de dna [REDACTAT], nu a fost coordonată cu membrul CCRM care patronează DG [REDACTAT] și care, este conducătorul ierarhic superior al acesteia, cererile fiind coordonate doar cu șefa Aparatului.

4. În rezultatul acțiunilor întreprinse, examinând sesizările angajatelor din DG [REDACTAT], analizând Nota explicativă și probele prezentate de dna [REDACTAT], comentariile și viziunile expuse de dumneaei în cadrul audierii din 14.03.23, Nota de serviciu nr. I-17-23 din 16.03.2023 depusă de către dna [REDACTAT], precum și declarațiile persoanelor audiate (*toți angajații DG [REDACTAT], dnei [REDACTAT], șefă a [REDACTAT], dnei [REDACTAT], șefă [REDACTAT], dlui [REDACTAT], șef [REDACTAT]*), postarea pe Facebook, **Grupul de lucru a constatat:**

4.1. Faptele sesizate ca abateri disciplinare de către angajatele direcțiilor interne ale DG [REDACTAT] [REDACTAT]. (șef [REDACTAT]) și [REDACTAT] ([REDACTAT]) privind comportamentul necorespunzător normelor de etică a dnei [REDACTAT], șefă a DG [REDACTAT] în cadrul organizării permutării subalternilor în alte birouri, **s-au confirmat.**

4.2. Pe parcursul audierii persoana cercetată, dna [REDACTAT], **nu a fost cooperantă**, a evitat să se expună pe obiectul examinării, nu a răspuns direct la întrebări, nu s-a implicat în clarificarea situației pentru stabilirea adevărului, a

încercat de a induce activitatea Comisiei pe alte piste care nu țin de situația examinată, în calitate de probă a invocat un document întocmit retroactiv.

4.3. Conflictul în DG [REDACTED] a fost generat de **stilul de conducere defectuos** al dnei [REDACTED] care l-a adoptat și utilizat în raport cu colegii și alți angajați, manifestat prin aroganță, lipsă de respect, reciprocitate, critică constructivă - fapte contrare normelor eticii și culturii profesionale, cu consecințe grave pentru angajați și subdiviziune (*suferințe morale și probleme de sănătate care necesită reabilitare, eficiență redusă în activitatea subdiviziunii*).

4.4. Atmosfera nesănătoasă instaurată în cadrul DG [REDACTED] și climatul moral-psihologic necorespunzător influențează intact eficiența angajaților în realizarea sarcinilor și atribuțiilor de serviciu ce le revin, fapt ce impune Grupul de lucru să recomande Președintelui Comisiei de disciplină de a interveni către conducerea Curții de Conturi să inițieze măsurile corespunzătoare pentru îmbunătățirea activității în cadrul instituției.

4.5. Comportamentul dnei [REDACTED], șefă a DG [REDACTED] reprezintă o încălcare vădită a normelor prevăzute la art.29 alin.(2) lit.b) din Legea nr. 260/2017; art.5, art. 9 alin.(2), art. 22 alin.(1) lit.f) și alin.(2) din Legea nr.158/2008; art.1 alin.(3), art.4, art.6 alin.(1), art.13 alin.(1) din Legea nr.25/2008, punctele 23, 25, 26, 28 din Codul etic al Curții de Conturi și, conform art. 57 lit.h) din Legea nr.158/2008 și **urmează a fi calificat ca abatere disciplinară gravă**, iar funcționarul public care a admis-o poartă răspundere pentru fapta săvârșită.

4.6. Generalizând cele expuse, Grupul de lucru, în temeiul pct. 44 din Regulamentul cu privire la Comisia de disciplină a Curții de Conturi, aprobat prin Hotărârea CCRM nr.8 din 15.03.2017, propune Comisiei de disciplină –

aplicarea dnei [REDACTED], șefă a DG [REDACTED] a sancțiunii disciplinare sub formă de muștrare aspră.

[REDACTED],
membru al Comisiei de disciplină

[REDACTED],
membră a Comisiei de disciplină
reprezentanta colectivului

[REDACTED],
secretara Comisiei de disciplină

21 martie 2023