

UNITA - UNIVERSITAS MONTIUM (GEIE)

ACT CONSTITUTIV	REGULAMENT INTERN
<p>Art. 19, alin. 3</p> <p>c) Se adoptă cu unanimitate de voturi: (...)</p> <p>- prima aprobare a regulamentului intern și a tuturor amendamentelor aduse acestuia.</p> <p>Pentru prima aprobare a regulamentului intern, membrii Consiliului de strategie trebuie să fie autorizați de organele competente ale instituțiilor lor.</p>	<p>Articolul 1 - Obiect</p> <p>1. Prezentul regulament intern, adoptat prin hotărârea unanimă din data de XXXXX a Consiliului de strategie, ai cărui membri au fost autorizați în acest scop de către organele competente ale instituțiilor de proveniență, reglementează organizarea și funcționarea Grupului European de Interes Economic Universitas Montium (UNITA), GEIE (denumit în continuare Unita)</p> <p>2. Prezentul regulament intern este adoptat în conformitate cu prevederile Actului constitutiv al GEIE Unita, adoptat la 13 ianuarie 2023.</p> <p>3. Aspectele care nu sunt reglementate de prezentul regulament sunt guvernate de Regulamentul CE nr. 2137/85 din 25 iulie 1985, Actul constitutiv al grupului, deliberările Consiliului de strategie și cele ale Adunării Generale.</p>
<p>Art. 19, alin. 3</p> <p>c) Se adoptă cu unanimitate de voturi: (...)</p> <p>- prima aprobare a regulamentului intern și a tuturor amendamentelor aduse acestuia.</p> <p>Art. 15, alin. 2</p> <p>Comitetul de inițiativă și coordonare are competența de a modifica regulamentul intern. Propunerile sale sunt supuse aprobării Consiliului de strategie.</p>	<p>Articolul 2 – Amendamente la regulamentul intern</p> <p>1. Regulamentul intern se modifică prin hotărârea unanimă a Consiliului de strategie, în conformitate cu articolul 19, alin. 3 din Actul constitutiv, la propunerea Comitetului de inițiativă și coordonare.</p> <p>2. Propunerile de modificare a regulamentului intern se adoptă cu majoritate simplă.</p>
<p>Art. 7, alin. 1 - Aderarea la GEIE</p> <p>Decizia de a primi noi membri este luată de Consiliul de strategie al GEIE, în unanimitate. Procedura de aderare la GEIE este prevăzută în regulamentul intern.</p>	<p>Articolul 3 - Procedura de aderare la GEIE</p> <p>1. Acceptarea de noi membri are loc conform procedurii prevăzute în alineatele următoare.</p> <p>2. Cererea de aderare se transmite, în scris, Consiliului de strategie al GEIE, însoțită de actul constitutiv al candidatului și</p>

	<p>de orice document util pentru decizia Consiliului de strategie (în special, situațiile financiare, raportul auditorilor etc.). Depunerea cererii este condiționată de confirmarea de primire.</p> <p>3. Acceptarea de noi membri în GEIE este discreționară și supusă acordului unanim al Consiliului de strategie. Admiterea sau respingerea cererii de aderare este notificată candidatului prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire sau prin serviciul de distribuție electronică înregistrată.</p> <p>4. Orice nou membru trebuie să achite cotizația de membru în vigoare la momentul admiterii sale în grup. Quantumul primei cotizații se reduce în funcție de cota rămasă din exercițiul financiar curent la momentul deciziei de admitere.</p> <p>5. Hotărârea de acceptare devine definitivă față de ceilalți membri ai grupului la finalul ședinței Consiliului de strategie în care a fost adoptată. Aceasta devine opozabilă față de terți după publicarea sa în Registrul Comerțului și al Societăților din Italia.</p> <p>6. Noii membri se supun prezentului regulament intern și celorlalte acte complementare prevăzute la articolul 2 din actul constitutiv.</p>
<p>Art. 6 – Membrii GEIE</p> <p>2. Numai universitățile sau instituțiile publice de învățământ și/sau cercetare pot avea calitatea de membri ai GEIE.</p> <p>Art. 11 - Excluderea</p> <p>2. Orice membru care nu mai corespunde profilului general necesar, așa cum este acesta definit în regulamentul intern, poate fi exclus din GEIE.</p>	<p>Articolul 4 - Profilul general al membrilor</p> <p>1. Numai universitățile publice sau instituțiile publice de învățământ și/sau cercetare, înființate conform normelor în vigoare în țara lor, pot avea calitatea de membri ai GEIE.</p> <p>2. Profilul general necesar pentru a avea calitatea de membru al GEIE cuprinde toate condițiile de bună reputație și conduită apte să permită realizarea fără dificultate a scopului GEIE.</p> <p>3. Calitatea de membru al GEIE este condiționată de angajamentul de a respecta valorile fondatoare ale Unita și, în special, valorile Uniunii Europene stabilite de art. 2 din Tratatul privind Uniunea Europeană. Membrii grupului se angajează să promoveze cetățenia europeană în regiunile de frontieră, rurale și montane, și să încurajeze multilingvismul și incluziunea.</p>
<p>Art. 6 – Membrii GEIE</p> <p>3. Entitățile private sau alte instituții publice pot fi asociate, prin intermediul unor acorduri speciale de cooperare, în calitate de parteneri externi. Această</p>	<p>Articolul 5 - Membrii asociați (partenerii externi)</p> <p>1. Universitățile private sau alte instituții de învățământ private, precum și orice altă instituție publică sau privată ale căror misiuni sunt compatibile cu misiunile GEIE pot fi admise ca membri asociați conform procedurii de admitere prevăzute în</p>

<p>calitate nu conferă în niciun caz dreptul de vot în cadrul organelor GEIE.</p>	<p>cele ce urmează. Statutul de membru asociat nu conferă, în niciun caz, dreptul de vot în cadrul organelor GEIE.</p> <p>2. Membrii asociați pot fi acceptați după semnarea unui acord, care trebuie supus aprobării unanime a Consiliului de strategie al GEIE. Propunerea de acord este întocmită de Consiliul de Administrație și este însoțită de actul constitutiv al candidatului.</p> <p>3. Orice decizie de aprobare sau respingere a acordului propus se notifică solicitantului prin scrisoare recomandată cu confirmare de primire.</p> <p>4. Acordul stabilește în special formele de colaborare ale membrului asociat la activitățile GEIE, inclusiv eventuala cotă de finanțare care poate fi solicitată acestuia.</p>
<p>Art. 11 - Excluderea</p> <p>1. Orice membru al GEIE poate fi exclus din grup în cazul în care nu își respectă obligațiile sau prejudiciază grav ori amenință să prejudicieze grav funcționarea GEIE. Orice nerespectare a obligațiilor sau prejudiciere grav ori amenințare de prejudiciere gravă a funcționării grupului, comisă de mai mulți membri poate face obiectul excluderii colective. Următoarele fapte sunt considerate, în special, încălcări grave ale obligațiilor membrilor grupului:</p> <p>a) neîndeplinirea obligațiilor financiare, b) încălcarea prevederilor prezentului act constitutiv și ale altor acte care guvernează funcționarea GEIE „Universitas Montium (Unita)”, c) încălcarea unei decizii colective, d) insolvabilitatea, e) o sancțiune europeană aplicată Statului membru în care a fost înființată universitatea parteneră, pentru încălcarea valorilor Uniunii Europene stabilite de art. 2 TUE și conform procedurii reglementate de art. 7 TUE.</p>	<p>Articolul 6 – Procedura de excludere a membrilor GEIE</p> <p>1. Orice membru poate fi exclus din grup în cazul în care își încalcă grav obligațiile, provoacă ori amenință să provoace perturbări grave în funcționarea GEIE, astfel cum sunt acestea enumerate nelimitativ în Actul constitutiv (art. 11, alin. 1). Excluderea poate interveni și în cazul în care un membru nu mai corespunde profilului general definit la articolul 4 din prezentul regulament intern.</p> <p>2. Consiliul de strategie, la propunerea unuia dintre membrii săi ori a Comitetului de inițiativă și coordonare, decide excluderea, conform procedurii reglementate de prezentul articol.</p> <p>3. Decizia de excludere se adoptă cu unanimitate de voturi, după audierea membrului (membrilor) în cauză. Membrii propuși pentru excludere nu participă la vot. În cazul în care se propune excluderea a jumătate din membrii grupului, trebuie să fie îndeplinită condiția unui cvorum de 50% din numărul membrilor grupului.</p> <p>4. Hotărârea prin care se decide excluderea unui membru produce efecte imediat, fără a aduce atingere dreptului respectivului membru de a o contesta, în termen de o lună de la notificarea acesteia. Contestația împotriva deciziei de excludere se supune procedurii și motivelor indicate în art. 19, alin. 5 din actul constitutiv. Pe durata soluționării contestației, membrul exclus poate solicita să fie audiat de Consiliul de strategie. Contestația poate viza existența motivelor pe care se întemeiază excluderea sau propunerea de înlăturare a cauzei de excludere într-un termen rezonabil.</p>

2. (...) O astfel de excludere va fi precedată de o notificare scrisă care va cuprinde descrierea presupusei încălcări a regulamentului și propunerea de excludere din grup, garantând totodată respectivului membru un termen de șase luni pentru a se conforma prezentului act constitutiv și actelor adiționale ale acestuia.

3. Orice excludere individuală sau colectivă poate avea loc numai în baza unei hotărâri adoptate de Consiliul de strategie în unanimitate, conform prevederilor articolului 18 din prezentul act constitutiv. Membrul (membrii) care face (fac) obiectul unei propuneri de excludere nu poate (pot) participa la vot.

Art. 19 - Hotărârile Consiliului de strategie

3. Majorități

a) Majoritățile sunt stabilite astfel:

- majoritate simplă = peste 50% din numărul membrilor prezenți sau reprezentați

- majoritate absolută = peste 50% din numărul total al membrilor

- majoritate calificată = peste 75% din numărul total al membrilor

Hotărârile unanime trebuie să întrunească 100% din numărul voturilor.

(...)

d) Se adoptă cu majoritate calificată:

[...]

- excluderea unui membru.

5. Contestarea hotărârilor

5. Consiliul de strategie decide cu privire la temeinicia contestației în termen de 60 de zile.

Hotărârile nu pot fi contestate decât în termen de o lună de la transmiterea lor prin e-mail sau fax. Orice contestație trebuie să îndeplinească următoarele condiții: să fie formulată în scris și adresată Consiliului de administrație. Contestația nu poate fi generală, fiind necesar să se precizeze în detaliu obiectul și motivele acesteia.

Se poate face contestație doar pentru unul dintre următoarele motive:

- neregularități în procedura de convocare având ca rezultat absența unui membru al Consiliului de strategie,
- nerespectarea regulilor care guvernează procedura de deliberare și adoptare a hotărârilor,
- transcrierea incorectă a hotărârii adoptate.

Orice contestație considerată valabilă de către Consiliul de Administrație se comunică celorlalți membri, care iau cunoștință de acesta. Hotărârea în cauză se suspendă până la următoarea ședință a Consiliului de strategie, care va decide asupra temeiniciei sale.

<p>Art. 13 - Consiliul de Administrație</p> <p>GEIE este administrat de un consiliu de administrație. Fiecare membru al GEIE face parte din Consiliul de Administrație: în vederea exercitării efective a conducerii GEIE, fiecare membru desemnează un mandatar persoană fizică care va acționa în calitate de administrator. Toți membri vor avea statutul de administratori în cadrul acestui consiliu.</p> <p>Administratorii pun în aplicare toată diligența necesară pentru administrarea GEIE. Atribuțiile acestora sunt definite de Regulamentul CE nr. 2137/85 din 25 iulie 1985, prezentul act constitutiv, regulamentul intern, deciziile colective ale Consiliului de strategie și cele ale Comitetului de inițiativă și coordonare.</p> <p>3. Administratorii dispun de puteri identice; ei asigură funcționarea GEIE și desfășurarea corespunzătoare a activității sale curente; ei organizează activitățile și angajează personalul GEIE. (...)</p>	<p>Articolul 7 – Atribuțiile administratorilor</p> <p>1. Administratorii au îndatorirea de a acționa în interesul GEIE, depunând diligența necesară realizării obiectului de activitate al grupului. De asemenea, ei trebuie să aibă un comportament loial atât față de GEIE, cât și față de membrii săi. Această datorie de loialitate le interzice administratorilor să negocieze, în calitate de administratori ai altor societăți sau GEIE, afaceri sau contracte în același domeniu de activitate.</p> <p>2. Administratorii trebuie să se abțină de la a lua decizii sau a desfășura activități inerente funcției lor în situația unui conflict de interese, chiar potențial, cu interesele personale ale lor, ale soților, partenerilor, părinților ori socrilor, și rudelor până la gradul al doilea inclusiv. Conflictul poate viza interese de orice natură, inclusiv nepatrimoniale.</p> <p>3. Administratorii nu își pot delega atribuțiile unor terți.</p>
<p>Art. 13(5) - Consiliul de Administrație</p> <p>Administratorii sunt aleși de Consiliul de strategie pentru o perioadă de trei ani, mandatul acestora putând fi reînnoit o singură dată, la propunerea membrilor GEIE și conform procedurii stabilite în regulamentul intern.</p>	<p>Articolul 8 – Alegerea administratorilor</p> <p>1. Fiecare membru al GEIE este membru al Consiliului de Administrație. Pentru exercitarea efectivă a conducerii grupului, fiecare membru desemnează un mandatar persoană fizică, care va acționa în calitate de administrator. Toți membri vor avea statutul de administratori în cadrul acestui consiliu.</p> <p>2. Fiecare membru al GEIE are libertatea de a-și desemna mandatarul, a cărui candidatură va fi supusă Consiliului de strategie.</p> <p>3. Candidatul, în mod obligatoriu membru al personalului Universității membre a GEIE, va fi interviuat de Consiliul de</p>

	<p>strategie în interiorul unui termen de o lună de la desemnarea sa.</p> <p>4. Candidatura pentru Consiliul de Administrație este acceptată sau respinsă de Consiliul de strategie prin hotărâre adoptată cu o majoritate calificată de peste 75% din voturi în luna următoare audierii candidatului.</p> <p>5. Hotărârea Consiliului de strategie nu trebuie motivată și nu este supusă niciunei căi de atac.</p> <p>6. În termen de 15 zile de la desemnare, administratorul trebuie să își exprime acordul în acest sens, să demonstreze că nu se află în niciunul din cazurile de neeligibilitate prevăzute la articolul 10 din prezentul regulament și să indice, după caz, existența relațiilor directe sau indirecte de colaborare cu persoane private, remunerate în orice mod, pe care le-a avut în ultimii trei ani, precizând dacă acestea s-au desfășurat sau se desfășoară cu persoane care au interes în activitățile ori deciziile inerente funcției pentru care este propus.</p> <p>7. Mandatul administratorilor este de trei ani, putând fi reînnoit o singură dată, conform Actului constitutiv.</p>
<p>Art. 13(8) - Consiliul de Administrație</p> <p>Administratorii pot fi revocați pentru motive temeinice de către Consiliul de strategie, <u>în condițiile de cvorum și majoritate prevăzute în regulamentul intern.</u></p>	<p>Articolul 9 – Revocarea administratorilor</p> <p>1. Hotărârea de revocare a administratorilor se adoptă în mod valabil numai dacă cel puțin jumătate din numărul membrilor Consiliului de strategie sunt prezenți sau reprezentați. Hotărârea de revocare se adoptă cu o majoritate calificată de peste 75% din numărul membrilor prezenți sau reprezentați.</p> <p>2. Motivele care justifică revocarea unui administrator sunt precizate în proiectul de hotărâre a Consiliului de strategie, care va fi notificat persoanei în cauză într-un termen rezonabil.</p> <p>3. În termen de 15 zile de la notificare, persoana în cauză poate solicita să fie audiată de către Consiliul de strategie, care o va convoca în termen de o lună.</p> <p>4. Hotărârea definitivă de revocare se va lua în termen de 15 zile de la audiere.</p>

	<p>Articolul 10 – Cauze de neeligibilitate</p> <p>1. Nu poate fi desemnată administrator o persoană lipsită de capacitate, aflată în stare de faliment sau care a fost condamnată la o pedeapsă care atrage interdicția, chiar temporară, de a exercita o funcție publică ori incapacitatea de a exercita o funcție în cadrul profesiei.</p> <p>2. Existența uneia dintre cauzele de neeligibilitate menționate la alineatul (1) la momentul desemnării unuia sau mai multor administratori atrage nulitatea acesteia. Intervenirea unei cauze de neeligibilitate în cursul procedurii de desemnare are ca rezultat pierderea automată și imediată a posibilității de a fi numit administrator.</p>
<p>Art. 13 – Consiliul de Administrație</p> <p>4. La cererea Consiliului de strategie și în limita orientărilor și deciziilor acestui organ, fiecare dintre administratori poate fi chemat să reprezinte GEIE în fața terților. Administratorii GEIE nu pot angaja din punct de vedere juridic grupul față de terți decât dacă acționează solidar și în limitele orientărilor și deciziilor luate de Consiliul de strategie. (...)</p> <p>Art. 14 - Secretarul general al Consiliului de administrație</p> <p>1. Atribuții</p> <p>În cadrul GEIE, Secretarul general exercită atribuțiile prevăzute în regulamentul intern și nu reprezintă din punct de vedere juridic grupul în raport cu terții, cu excepția cazului în care această atribuție îi este delegată de către Consiliul de Administrație pentru îndeplinirea anumitor acte.</p> <p>2. Alegere</p> <p>Consiliul de strategie alege Secretarul General al Consiliului de Administrație din rândul administratorilor, cu votul</p>	<p>Articolul 11 – Secretarul general al Consiliului de Administrație</p> <p>1. După numirea administratorilor, Consiliul de strategie alege dintre aceștia Secretarul General al Consiliului de Administrație, cu majoritatea absolută a voturilor membrilor în primul tur, și cu majoritate simplă în al doilea tur.</p> <p>2. În cazul candidaturilor multiple, candidații sunt intervievați de Consiliul de strategie înainte de vot.</p> <p>3. Secretarul general întocmește procesele-verbale ale deliberărilor Consiliului de Administrație. El veghează la buna desfășurare a ședințelor Consiliului de Administrație, verifică legalitatea acestora (în special sub aspectul depășirii competențelor și lipsei de informare a participanților) și se asigură că procesele-verbale sunt înregistrate în registrul corespunzător.</p> <p>4. Consiliul de strategie poate delega Secretarului General, la momentul alegerii acestuia și pe toată durata mandatului său, îndeplinirea oricărui act de gestiune curentă cu o valoare egală sau mai mică de 10.000 de euro. În cazuri excepționale de delegare a atribuțiilor Consiliului de Administrație, secretarul general poate efectua unul sau mai multe acte specifice, pentru o perioadă limitată de timp. În afară de gestiunea curentă, astfel cum este definită de prezentul articol, este interzisă delegarea generală de atribuții. Este, de asemenea, interzisă delegarea de atribuții pe o perioadă nelimitată de timp.</p> <p>5. Cu excepția atribuțiilor referitoare la gestiunea curentă a GEIE, definită în alineatul (4), atribuțiile delegate trebuie să fie clar precizate și incluse într-o listă exhaustivă, astfel încât</p>

<p>majorității absolute a membrilor săi în primul tur și cu votul majorității simple în cel de-al doilea tur.</p> <p>Alegerea Secretarului General are loc o dată cu alegerea celorlalți administratori și conform procedurii stabilite în regulamentul intern.</p> <p>Secretarul general este ales pentru o perioadă de trei ani. Mandatul său poate fi reînnoit o singură dată.</p> <p>În caz de absență, funcțiile Secretarului General sunt îndeplinite cu titlu interimar de către administratori. Dacă absența se prelungește pe o perioadă mai mare de trei luni, se impune organizarea de noi alegeri pentru a asigura înlocuirea acestuia. Noul Secretar General își îndeplinește atribuțiile în această calitate până la sfârșitul mandatului predecesorului său. Până la data alegerilor, oricare administrator își poate asuma singur atribuțiile secretarului general, sub rezerva opoziției unuia sau mai multora dintre ceilalți administratori.</p>	<p>delegatarul să nu devină un administrator de fapt. Delegarea atribuțiilor trebuie, totodată, să fie limitată în timp. Durata delegării trebuie să fie suficient de lungă pentru a permite delegatarului să-și îndeplinească misiunea (misiunile). Delegarea de atribuții trebuie să prevadă expres mijloacele puse la dispoziția delegatarului pentru îndeplinirea corespunzătoare a sarcinile încredințate și, eventual, obligațiile ce revin acestuia (în special întocmirea unui raport privind acțiunile sale).</p> <p>6. Delegarea de atribuții trebuie să fie semnată de toți administratorii.</p>
	<p>Articolul 12 – Controlul gestiunii</p> <p>1. Controlul gestiunii GEIE este asigurat de una sau mai multe persoane fizice care nu pot fi angajați sau administratori ai GEIE.</p> <p>2. Cenzorii sunt desemnați de Consiliul de strategie și aleși din afara membrilor săi.</p> <p>3. Cu excepția cazurilor de demisie, deces, incapacitate sau revocare, durata mandatului cenzorilor este de trei ani, acesta putând fi reînnoit o singură dată, pentru aceeași durată.</p> <p>4. Cenzorii pot fi revocați prin hotărâre a Consiliului de strategie, în condițiile prevăzute pentru adoptarea hotărârilor ordinare. Cenzorul, informat cu privire la motivele invocate în propunerea de revocare a sa în termenul prevăzut pentru convocarea ședinței, are dreptul de a-și susține apărările în cadrul ședinței</p>

	<p>Consiliului de strategie. Dacă se decide revocarea sa, ea nu va atrage plata vreunei despăgubiri din partea grupului.</p> <p>5. Cenzorii veghează la respectarea de către Consiliul de Administrație a prevederilor actului constitutiv, regulamentului intern și a prerogativelor care îi revin. Cu toate acestea, cenzorii nu pot interveni în niciun fel în conducerea grupului. Misiunea cenzorilor se limitează la activitățile desfășurate de Consiliul de Administrație, fără ca ei să poată interveni sau participa, în orice calitate și din orice rațiune, în activitățile realizate de fiecare membru al grupului.</p> <p>6. Anual, cenzorul(ii) primesc un raport întocmit de Consiliul de Administrație, cu privire la evoluția activității grupului și la situația acestuia.</p> <p>7. Cenzorii sunt convocați la ședința anuală a Consiliului de strategie, cu cel puțin cincisprezece zile înainte de data desfășurării acesteia. Cenzorii au obligația de a întocmi un raport scris cu privire la activitatea derulată de Consiliul de Administrație pe parcursul exercițiului financiar anterior.</p> <p>8. Raportul este pus la dispoziția membrilor, care pot obține o copie a acestuia de la sediul grupului, cu cel puțin cincisprezece zile înainte de data ședinței. Pe parcursul exercițiului financiar, cenzorul poate adresa Consiliului de strategie orice observații pe care le consideră utile, în orice modalitate.</p> <p>9. Cenzorul răspunde, atât față de terți, cât și față de grup, pentru consecințele dăunătoare ale erorilor și neglijențelor comise în exercitarea atribuțiilor sale. El are obligația de a păstra secretul profesional cu privire la faptele, actele și informațiile despre care ar fi putut lua cunoștință în virtutea funcției sale.</p>
<p>Art. 15 - Comitetul de inițiativă și coordonare</p> <p>Comitetul de inițiativă și coordonare stabilește în mod concret mijloacele și procedurile de implementat în vederea realizării activităților GEIE stabilite de Consiliul de strategie. Comitetul exercită controlul asupra Consiliului de Administrație, în conformitate cu procedurile prevăzute în regulamentul intern.</p>	<p>Articolul 13 – Atribuțiile Comitetului de inițiativă și coordonare</p> <p>1. Comitetul de inițiativă și coordonare exercită atribuțiile prevăzute de Actul constitutiv (art. 15, art. 18). În special, el supune spre aprobare Consiliului de strategie programul anual al activităților grupului, precum și orice alt proiect de hotărâre considerat necesar.</p> <p>2. Consiliul de Administrație supune anual un raport cu privire la activitățile desfășurate de grup Comitetului de inițiativă și coordonare, spre aprobare. În cazul în care raportul nu este aprobat, Comitetul de inițiativă și coordonare poate propune Consiliului de strategie revocarea administratorilor.</p>

<p>Comitetul de inițiativă și coordonare are competența de a modifica regulamentul intern. Propunerile sale sunt supuse aprobării Consiliului de strategie.</p> <p>Art. 18 – Consiliul de strategie</p> <p>Consiliul de strategie se întrunește în ședință ordinară cel puțin o dată pe an, la o dată stabilită de acesta.</p> <p>Ședința ordinară a Consiliul de strategie are în special cu scopul de a:</p> <p>(...)</p> <p>c) aproba programul și propunerile de activități stabilite de Comitetul de inițiativă și coordonare.</p>	<p>3. Comitetul de inițiativă și coordonare poate solicita Consiliului de Administrație orice informații pe care le consideră utile, cu privire la activitățile desfășurate.</p>
<p>Art. 15 - Comitetul de inițiativă și coordonare (...)</p> <p><u>Regulamentul intern stabilește în special organizarea internă a Comitetului de inițiativă și coordonare și funcționarea acestuia în comisii, astfel încât să se asigure o eficiență maximă coordonării activităților GEIE cu cele din cadrul Alianței Unita - Universitas Montium.</u></p>	<p>Articolul 14 – Componenta Comitetului de inițiativă și coordonare</p> <p>1. Membrii Comitetului de inițiativă și coordonare sunt aleși pentru un mandat care nu poate depăși trei ani, putând fi realeși o singură dată. Ei își pierd calitatea de membru de drept odată cu pierderea statutul juridic care condiționează alegerea lor, precum și prin hotărârea Comitetului de inițiativă și coordonare, adoptată cu majoritate calificată, în cazurile de incompatibilitate prevăzute la alin. 5.</p> <p>2. Termenul "membru senior" se referă la personalul care, în sistemul juridic național, întrunește condițiile corespunzătoare profilului R4 din Cadrul european pentru cariere în cercetare¹.</p>

¹Cadrul european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării stabilește următoarele profiluri:

R1 - cercetător debutant: cercetători care desfășoară activități de cercetare sub supraveghere până când obțin doctoratul sau un nivel de competență și experiență echivalent.

Acest profil cuprinde persoanele care desfășoară activități de cercetare sub supraveghere în industrie, în institute de cercetare sau universități, inclusiv doctoranzi.

Cercetătorii cu acest profil vor:

- desfășura activități de cercetare sub supraveghere;
- dobândi noi cunoștințe despre metodologiile și disciplina de cercetare;
- fi demonstrat o bună înțelegere a unui domeniu de studiu;
- fi demonstrat capacitatea de a furniza date sub supraveghere;
- fi capabili să analizeze critic, să evalueze și să sintetizeze idei noi și complexe;
- fi capabili să explice colegilor rezultatele cercetărilor lor (și valoarea acestora).

Competențe de dorit:

- Dezvoltarea de abilități integrate de limbaj, comunicare și mediu, mai ales într-un context internațional.

R2 - cercetător recunoscut: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care nu sunt încă pe deplin independenți în sensul de a dispune de capacitatea de a realiza propria cercetare, de a atrage finanțare ori de a conduce un grup de cercetare

Acest profil include:

- titularii de diplome de doctorat care nu și-au stabilit încă un nivel semnificativ de independență;
- cercetători cu un nivel echivalent de experiență și competență.

Competențe necesare:

Toate competențele „cercetătorului debutant” plus:

- Să demonstreze o înțelegere sistematică a unui domeniu de studiu și stăpânire a cercetării asociate domeniului respectiv;
- Să demonstreze capacitatea de a concepe, proiecta, implementa și adapta un program substanțial de cercetare, în condiții de integritate academică;
- Să contribuie printr-o cercetare originală la extinderea graniței cunoașterii prin derularea unui volum substanțial de muncă, inovare sau aplicare. Acest lucru ar putea face obiectul unei publicații ori a unui brevet la nivel național sau internațional;
- Să demonstreze capacitatea de analiza critică, evaluare și sinteză a ideilor noi și complexe;
- Să comunice cu colegii - să poată explica rezultatul cercetării lor (și valoarea acestora) comunității de cercetare
- Să își asume responsabilitatea și să își gestioneze evoluția în carieră, stabilindu-și obiective realiste și realizabile, identificând și dezvoltând modalități de îmbunătățire a capacității de angajare;
- Să prezinte lucrări în coautorat, cu ocazia unor ateliere de lucru sau conferințe

Competențe de dorit:

- Înțelegerea agendei industriei și a altor sectoare conexe de ocupare a forței de muncă
- Înțelegerea valorii muncii de cercetare în contextul produselor și serviciilor din industrie și din alte sectoare de ocupare a forței de muncă
- Capacitatea de a comunica unei comunități mai largi, și societății în general, informații din domeniile lor de expertiză
- Aptitudinea de a promova, în contexte profesionale, progresul tehnologic, social sau cultural într-o societate bazată pe cunoaștere
- Aptitudinea de a îndruma cercetători debutanți, ajutându-i să fie mai eficienți și mai de succes în traiectoria lor de cercetare și dezvoltare.

R3 - cercetător stabilit: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care au atins un grad de independență în ceea ce privește capacitatea de a realiza propria cercetare, de a atrage finanțare ori de a conduce un grup de cercetare

Acest profil descrie cercetătorii care au dezvoltat un anumit nivel de independență.

Competențe necesare:

Toate competențele necesare și de dorit aplicabile „cercetătorului recunoscut” plus:

- Are o reputație stabilită bazată pe excelență în cercetare în domeniul său;
- Aduce o contribuție pozitivă la dezvoltarea cunoașterii, cercetării și dezvoltării prin intermediul unor relații de cooperare și colaborare;
- Identifică problemele și oportunitățile de cercetare în domeniul său de expertiză;
- Identifică metodologii și abordări adecvate de cercetare;
- Efectuează cercetări în mod independent, promovând o agendă de cercetare;
- Poate exercita conducerea unor proiectelor de cercetare colaborativă, în cooperare cu colegii și partenerii de proiect;
- Publică lucrări în calitate de autor principal, organizează sesiuni de ateliere sau conferințe

Competențe de dorit :

- Stabilește relații de colaborare cu grupuri relevante de cercetare sau dezvoltare din industrie
- Își comunică rezultatele cercetării în mod eficient comunității de cercetare și societății în general
- Este inovator în abordarea cercetării
- Poate forma consorții de cercetare și poate asigura finanțare/bugete/resurse pentru cercetare de la consiliile de cercetare sau din industrie
- Se angajează în dezvoltarea profesională a propriei cariere și acționează ca mentor pentru alții.

R4 - cercetător principal: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care sunt recunoscuți ca lideri ai domeniului lor de cercetare de către omologi.

Acesta este un cercetător care își conduce domeniul sau aria de cercetare. Sunt incluși în această categorie șeful de echipă al unui grup de cercetători sau șeful unui laborator de cercetare și dezvoltare din industrie. În anumite discipline, prin excepție, cercetătorii principali pot include persoane care operează ca cercetători individuali.

Competențe necesare:

Toate competențele necesare și cele de dorit aplicabile „cercetătorului stabilit” plus:

- Are o reputație internațională bazată pe excelență în cercetare în domeniul său;
- Demonstrează capacitatea de judecată critică în identificarea și executarea activităților de cercetare;
- Aduce o contribuție substanțială (descoperiri) în domeniul său de cercetare sau acoperă mai multe domenii;
- Elaborează o viziune strategică asupra viitorului domeniului de cercetare

<p>Comitetul de inițiativă și coordonare este alcătuit, pentru fiecare membru al GEIE, din:</p> <p>a) trei reprezentanți ai personalului didactic și de cercetare, titulari ai diferitelor funcții din ierarhia universitară, identificați conform sistemelor juridice naționale ale membrilor GEIE, din care cel puțin o funcții didactică/de cercetare superioară și una inferioară, conform prevederilor regulamentului intern,</p> <p>b) un reprezentant al studenților,</p> <p>c) un reprezentant al personalului administrativ.</p> <p>Fiecare membru al GEIE își alege reprezentanții potrivit procedurilor sale interne și în așa fel încât să asigure înlocuirea parțială a membrilor Comitetului de inițiativă și coordonare la fiecare trei ani, conform procedurii prevăzute în regulamentul intern. În vederea operaționalizării imediate a Comitetului de inițiativă și coordonare, prima componentă a acestuia se stabilește prin desemnarea directă a membrilor săi de către fiecare dintre reprezentanții legali ai membrilor GEIE.</p> <p>Art. 17 - Reguli comune aplicabile Comitetului de inițiativă și coordonare și Consiliului de Administrație: egalitatea de gen și indemnizații</p>	<p>3. Termenul "membru junior" se referă la personalul care, în sistemul juridic național, îndeplinește condițiile corespunzătoare profilurilor R2-3 din Cadrul european pentru cariere în cercetare.</p> <p>4. Cu un an înaintea încheierii mandatului membrilor Comitetului de inițiativă și coordonare, fiecare membru al GEIE declanșează propria sa procedură internă în vederea asigurării viitoare înlocuirii a membrilor Comitetului de inițiativă și coordonare.</p> <p>5. Calitatea de membru al Comitetului de inițiativă și coordonare este incompatibilă cu pronunțarea de sancțiuni disciplinare sau penale împotriva unui candidat ori membru. Pierderea statutului de titular, în cazul personalului didactic și de cercetare ori al personalul administrativ, precum și încetarea, din orice motiv, a contractului de muncă, ori pierderea statutului de student, în cazul acestei categorii de membri, are ca rezultat pierderea imediată a calității de membru sau imposibilitatea depunerii cererii de candidatură pentru calitatea de membru al Comitetului de inițiativă și coordonare.</p>
--	---

-
- Recunoaște implicațiile și aplicațiile mai largi ale cercetării sale;
 - Publică și prezintă lucrări și cărți influente, participă la comitetele de organizare a atelierelor și a conferințelor și susține discursuri în calitate de invitat
- Competențe de dorit:
- Este expert în gestionarea și conducerea proiectelor de cercetare
 - Este abil în gestionarea și dezvoltarea altor cercetători
 - Are un istoric dovedit în asigurarea unor fonduri/bugete/resurse semnificative pentru cercetare
 - Dincolo de formarea unor echipe de lucru și colaborare, se dedică planificării echipelor de cercetare pe termen lung (de exemplu, trasee de carieră pentru cercetători și asigurarea finanțării pentru posturile în echipă)
 - Este un excelent comunicator și creator de rețele de cercetare în cadrul și în afara comunității de cercetare [crearea de rețele]
 - Este capabil să creeze un mediu inovator și creativ pentru cercetare
 - Acționează ca un model de dezvoltare profesională pentru alții

<p>1. Componenta Comitetului de inițiativă și coordonare, precum și cea a Consiliului de Administrație asigură o reprezentare de gen echilibrată. (...)</p>	
<p>Art. 18 (6): Președinția Consiliului de strategie</p> <p>Președinția Consiliului de strategie este asigurată pentru o perioadă de un an de către fiecare dintre membrii GEIE prin rotație, în ordinea stabilită prin regulamentul intern. Fiecare președinte este asistat de un vicepreședinte, funcție revenind prin rotație unui alt partener, în ordinea stabilită prin regulamentul intern.</p>	<p>Articolul 15 - Președinția și vicepreședinția Consiliului de strategie</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Președinția Consiliului de strategie este asigurată pentru o perioadă de un an de către fiecare dintre membrii GEIE prin rotație, într-o ordine care coincide cu cea a rotației la Președinția Consiliului de Guvernanță UNITA. 2. În cazul încetării alianței, președinția este asigurată în ordinea alfabetică a numelor membrilor GEIE. 3. În caz de indisponibilitate a Președintelui, acesta este înlocuit de vicepreședinte, care este același cu vicepreședintele <i>pro tempore</i> al Consiliului de Guvernanță Unita. 4. În cazul încetării alianței, vicepreședinția se asigură în ordinea alfabetică a numelor membrilor GEIE, începând cu membrul următor celui care asigură Președinția.
<p>Art. 17(2)</p> <p>Administratorii GEIE și membrii Comitetului de inițiativă și coordonare beneficiază de <u>o indemnizație pentru participarea la ședințele organelor din care fac parte, în sumele stabilite de Consiliul de strategie conform procedurii și limitelor prevăzute în regulamentul intern.</u> Consiliul de strategie poate decide ca aceste indemnizații să fie suportate de membri.</p> <p>Art. 17(3)</p> <p>Președintele Comitetului de inițiativă și coordonare și Secretarul General al Consiliului de Administrație nu beneficiază de nicio remunerație sau indemnizație specifică.</p>	<p>Articolul 16 – Indemnizația de prezență</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Consiliul de strategie stabilește o dată la trei ani cuantumul indemnizațiilor de prezență acordate membrilor Consiliului de Administrație și Comitetului de inițiativă și coordonare pentru participarea la ședințele acestor organe. Hotărârea se adoptă în următoarele condiții de cvorum și majoritate: un cvorum reprezentând jumătate din numărul membrilor Consiliului de strategie prezenți sau reprezentați; o majoritate calificată de 75% din numărul membrilor prezenți sau reprezentați. 2. În aceleași condiții, Consiliul de strategie poate decide ca aceste indemnizații să fie în sarcina GEIE ori a fiecăruia dintre membrii săi. 3. Baremele indemnizațiilor sunt cele specifice fiecărui membru al GEIE, conform legislației sale naționale. Indemnizația de prezență nu poate fi în niciun caz acordată mai mult de o dată pe lună. La calculul acesteia nu sunt luate în considerare costurile și cheltuielile efectiv suportate, care vor fi rambursate în conformitate cu prevederile articolului următor.

Art. 17(4)

Costurile și cheltuielile ocazionate de activitatea membrilor organelor colegiale, justificate corespunzător, se rambursează în limitele baremelor prevăzute în regulamentul intern.

Articolul 17 - Rambursarea costurilor și cheltuielilor

1. Administratorii, membrii Consiliului de strategie și membrii Comitetului de inițiativă și coordonare au dreptul la rambursarea costurilor efectiv suportate pentru participarea la reuniunile organelor GEIE sau pentru îndeplinirea oricărei alte misiuni în legătură cu activitățile grupului ori în interesul acestuia. Rambursarea vizează în special costurile de transport, cazare și masă aferente activităților necesare exercitării atribuțiilor lor.

2. Consiliul de strategie poate decide, în contextul aprobării bilanțului, ca aceste costuri și cheltuieli, să fie suportate, total sau parțial, de membrii GEIE, care urmează să le ramburseze conform propriilor proceduri și bareme.

3. Cheltuielile de transport dus-întors acoperă deplasarea de la domiciliul persoanei sau din orice alt loc în care aceasta se află din rațiuni de serviciu până la locul unde are loc ședința convocată.

4. Documentele justificative pentru cheltuielile efectuate pot fi transmise în original sau în copie, împreună cu cererea de rambursare. În cazul în care se transmit copii ale documentelor justificative, Consiliul de Administrație poate organiza controale prin sondaj.

5. Persoanele cu reședința sau domiciliul în localitatea în care se desfășoară ședința nu pot solicita rambursarea cheltuielilor de cazare.

6. În cazul rambursării de către GEIE, baremele pentru rambursarea cheltuielilor de transport, cazare și masă sunt stabilite în conformitate cu Decizia Comisiei UE din 12.1.2021 „de autorizare a utilizării cheltuielilor unitare pentru transport, cazare și masă aferente unei acțiuni sau unui program de lucru din cadrul financiar multianual 2021-2027” (C(2021) 35 final), cu modificările ulterioare. În cazul în care această decizie nu va fi actualizată după termenul final de aplicare, Consiliul de strategie poate actualiza baremele de rambursare a cheltuielilor de transport, cazare și masă, la propunerea Consiliului de Administrație.

<p>Art. 18(7)</p> <p>Adoptarea hotărârilor este permisă prin orice mijloc de videoconferință sau telecomunicație care să permită identificarea membrilor și prin vot electronic, în condițiile prevăzute de regulamentul intern.</p>	<p>Articolul 18 - Deliberări prin videoconferință sau telecomunicație</p> <p>1. Membrii Consiliului de strategie care participă la ședința Consiliului prin videoconferință sau prin alte mijloace de telecomunicație capabile să permită identificarea participanților și să garanteze participarea lor efectivă la deliberări, sunt considerați prezenți din perspectiva cvorumului și majorității necesare, potrivit legislației în vigoare.</p> <p>2. Mijloacele de videoconferință sau telecomunicație utilizate pentru a permite membrilor Consiliului de strategie să participe de la distanță la ședințele acestui organ trebuie să prezinte caracteristici tehnice apte să garanteze participarea efectivă la ședință și să permită retransmiterea continuă și simultană a vocii și imaginii, sau cel puțin a vocii participanților la distanță.</p>
<p>Art. 25 - Finanțarea GEIE</p> <p>Fiecare membru trebuie să plătească o cotizație anuală. Quantumul cotizației anuale este egal pentru toți membrii și se stabilește de către Consiliul de strategie, care poate și să deroge de la principiul egalității cotizațiilor prin hotărâre luată cu majoritatea calificată a membrilor săi. Termenii și condițiile aplicabile cotizațiilor sunt prevăzute în regulamentul intern, care poate reglementa plata contribuțiilor și prin alocarea de resurse de personal sau atribuirea unor bunuri mobile, imobile ori imateriale în proprietate sau în folosință exclusivă, sub rezerva unei hotărâri unanime a Consiliului de strategie.</p>	<p>Articolul 19 – Modalități de plată a cotizației anuale</p> <p>1. Cotizațiile anuale se achită în principal în numerar, în euro. Acestea se achită în termen de două luni de la adoptarea hotărârii Consiliului de strategie prin care se stabilește suma lor, direct prin virament în contul GEIE deschis în Italia la următoarele coordonate IBAN XXXX. O copie a chitanței aferente viramentului bancar trebuie să fie trimisă secretarului Consiliului de Administrație, în interiorul aceluiași termen.</p> <p>2. Cotizațiile achitate în numerar se plătesc într-o singură tranșă.</p> <p>3. Acestea nu sunt niciodată rambursate, indiferent de motivele pentru care un membru ar părăsi GEIE.</p> <p>4. Membrii GEIE pot propune să își achite cotizația prin alocarea unor resurse de personal sau a unor bunuri mobile, imobile sau necorporale, cu titlu de proprietate sau pentru utilizare exclusivă. Propunerea trebuie să fie aprobată de Consiliul de strategie cu majoritate calificată, așa cum se prevede în actul constitutiv.</p>

Art. 13(3) - Consiliul de Administrație

Administratorii dispun de puteri identice; ei asigură funcționarea GEIE și desfășurarea corespunzătoare a activității sale curente; ei organizează activitățile și angajează personalul GEIE. Procedura specifică pentru recrutarea personalului și numărul maxim de posturi din cadrul GEIE sunt prevăzute de regulamentul intern.

Articolul 20 - Recrutarea de personal

1. Consiliul de Administrație hotărăște cu privire la recrutarea personalului, sub rezerva autorizării din partea Consiliului de strategie, raportând cererea la bugetul anual aprobat pentru exercițiul financiar în curs și motivând-o din perspectiva nevoilor reale ale grupului. Propunerea înaintată Consiliului de strategie trebuie să precizeze în special profilul postului, resursele financiare necesare și durata serviciului.

2. Bugetul anual stabilește limita cheltuielilor de personal aprobate pentru exercițiul financiar curent, cu precizarea numărului maxim de posturi cu normă întreagă, stabilit în conformitate cu legislația italiană.

3. Procedura de recrutare a personalului trebuie să asigure publicitatea efectivă a ofertei de angajare, care va preciza în special calitățile cerute candidaților în funcție de postul pe care urmează să-l ocupe, de atribuțiile aferente acestuia și de durata contractului. Oferta de angajare este redactată în scris și distribuită în limba engleză prin intermediul mijloacelor de publicitate obișnuite în țara unde își are sediul Universitatea membră a GEIE (ziare, e-mail etc.). Ea va fi publicată pe site-ul instituțional al GEIE și pe cele ale membrilor săi.

4. Administratorii trebuie să organizeze o selecție nediscriminatorie și care să asigure atât respectarea principiilor transparenței, publicității și imparțialității, cât și respectarea vieții private a candidaților. Oferta de angajare trebuie să precizeze metodele și procedurile de recrutare utilizate.

5. Procedura de selecție trebuie să se supună principiilor economiei și rapidității de execuție, și să permită, în același timp, evaluarea cunoștințelor și aptitudinilor candidaților.

6. Pe parcursul fiecărei proceduri de selecție, administratorii desemnează un juriu compus din experți aleși în funcție de caracteristicile posturilor ce urmează a fi ocupate.

7. Juriul poate utiliza sisteme automatizate de selecție. În vederea asigurării unei participări cât mai largi a candidaților, interviurile pot avea loc prin videoconferință.

8. Rezultatele selecției vor fi publicate pe site-ul instituțional al GEIE.

<p>Art. 15 - Comitetul de inițiativă și coordonare (...)</p> <p><u>Regulamentul intern stabilește în special organizarea internă a Comitetului de inițiativă și coordonare și funcționarea acestuia în comisii, astfel încât să se asigure o eficiență maximă coordonării activităților GEIE cu cele din cadrul Alianței Unita - Universitas Montium.</u></p> <p>(...)</p> <p>Fiecare membru al GEIE își alege reprezentanții potrivit procedurilor sale interne și în așa fel încât să asigure <u>înlocuirea parțială a membrilor Comitetului de inițiativă și coordonare la fiecare trei ani, conform procedurii prevăzute în regulamentul intern.</u></p>	<p>Articolul 21 – Norme provizorii</p> <p>1. Pentru a asigura înlocuirea parțială, o dată la trei ani, a membrilor Comitetului de inițiativă și coordonare, prevăzută în actul constitutiv, primul mandat al celui de-al treilea membru al personalului didactic desemnat de fiecare reprezentant legal al GEIE va avea o durată de doi ani. Acest membru nu poate fi un membru junior dacă ceilalți doi membri, cu un mandat de trei ani, sunt membri seniori; și, respectiv, nu poate fi un membru senior dacă ceilalți doi membri, al căror mandat este de trei ani, sunt membri juniori.</p> <p>2. Organizarea internă a Comitetului de inițiativă și coordonare va fi stabilită în termen de un an de la desemnarea ultimului membru al acestuia, prin adoptarea unui regulament propus de președinte și votat cu o majoritate calificată de 75% din numărul membrilor săi.</p>
---	---