

## LINEE GUIDA

# Gruppi di Lavoro ated: un approccio innovativo per il coinvolgimento e la crescita associativa

### Premessa

L'associazione ated, sempre attenta alle dinamiche di innovazione e partecipazione, inaugurerà nel 2024 un'importante iniziativa: la creazione di Gruppi di Lavoro (GdL) tematici. Questi gruppi, esclusivamente riservati agli aderenti all'associazione, rappresentano un'opportunità straordinaria di coinvolgimento diretto, mirata a focalizzarsi su temi trasversali e prioritari. L'obiettivo principale è quello di raggiungere con il maggior coinvolgimento possibile gli obiettivi sociali dell'associazione, attraverso un lavoro collaborativo e strutturato. I Gruppi di Lavoro si configurano come la modalità con cui ated organizza e sviluppa le proprie attività. Questi gruppi sono sempre sotto la guida di un coordinatore selezionato dal comitato dell'associazione. Il coordinatore ha il delicato compito di definire il ritmo delle attività progettuali, seguendo le procedure operative stabilite, assicurando così la coerenza e l'efficacia delle iniziative.

Ogni socio ha la possibilità di impegnarsi nei lavori di un GdL, portando il proprio contributo in base alle competenze personali e al tempo disponibile. È importante sottolineare che è consentita al massimo la partecipazione a due Gruppi di Lavoro per ogni socio. La costituzione di un nuovo Gruppo di Lavoro può essere proposta da 10 soci in regola con il pagamento della tassa sociale. La proposta per l'istituzione di un nuovo gruppo viene inizialmente proposta al comitato dell'associazione, il quale ha il compito di valutarne la conformità agli obiettivi e decidere sull'eventuale avvio e sulla nomina del coordinatore.

Questa iniziativa rappresenta un significativo passo avanti nella direzione di un maggiore coinvolgimento dei soci e della valorizzazione delle loro competenze e passioni. I Gruppi di Lavoro di ated si propongono come un fertile terreno di scambio, apprendimento e crescita, dove il lavoro di squadra e la condivisione delle conoscenze diventano strumenti fondamentali per il raggiungimento degli obiettivi comuni. La partecipazione attiva ai GdL, non solo contribuisce allo sviluppo dell'associazione, ma offre anche ai singoli soci l'opportunità unica di arricchire il proprio percorso professionale e personale, all'interno di un contesto stimolante e costruttivo. ated conferma così il suo impegno verso l'innovazione sociale e l'empowerment dei suoi aderenti, attraverso un modello di partecipazione proattivo e inclusivo.

## La Guida Essenziale alla Gestione dei Gruppi di Lavoro nell'Associazione: Ruolo e Responsabilità del Coordinatore

In un contesto associativo, la figura del coordinatore del Gruppo di Lavoro (GdL) emerge come centrale per il successo delle iniziative proposte. Il coordinatore, nominato direttamente dal Comitato dell'Associazione, rappresenta un pilastro fondamentale nell'orchestrazione delle attività, garantendo il corretto avanzamento dei progetti e la

coesione del team. Questo ruolo richiede dedizione, competenza e una comunicazione efficace, essendo basato su un rapporto di reciproca fiducia con il comitato e con i membri dell'Associazione.

### **Nomina e Fiducia**

Il processo di nomina del coordinatore è un'attestazione di fiducia da parte del comitato, che sceglie il candidato ritenuto più idoneo a guidare il gruppo verso il conseguimento degli obiettivi prefissati. La posizione di coordinatore non è permanente e può essere revocata secondo le necessità dell'Associazione, sia per volontà del diretto interessato sia per decisione del Comitato. In entrambi i casi, la procedura di decadenza sarà formalizzata per iscritto, garantendo trasparenza a tutti gli associati.

### **Compiti e Aggiornamenti**

Essere coordinatore significa assumersi la responsabilità di mantenere il comitato costantemente informato sull'andamento dei lavori. Questo compito implica l'obbligo di fornire aggiornamenti periodici, seguendo le modalità stabilite dall'Associazione. Inoltre, il coordinatore deve assicurarsi che tutte le informazioni pertinenti siano condivise internamente con i membri del GdL, promuovendo un ambiente di lavoro collaborativo e informato.

### **Gestione e Leadership**

Il coordinatore è chiamato a gestire le risorse umane con saggezza, ottimizzando l'impiego del tempo e delle competenze dei membri del GdL. Questo ruolo richiede una leadership attenta e inclusiva, capace di valorizzare ogni contributo e di stimolare la partecipazione attiva. È fondamentale che il coordinatore operi sempre nel miglior interesse del gruppo e del progetto, mantenendo un atteggiamento proattivo e positivo.

### **Partecipazione e Documentazione**

La partecipazione ai GdL è aperta a tutti gli associati in regola con la quota associativa, previa approvazione del coordinatore. Questi valuterà le richieste di adesione basandosi su criteri di fattibilità e di coerenza con gli obiettivi del gruppo. Tutti i membri del GdL hanno diritto di accedere alla documentazione progettuale e sono chiamati a riconoscere l'autorità e il ruolo del coordinatore. Un gruppo può avere da 3 a un massimo di 10 persone.

### **Gestione finanziaria**

In un contesto aziendale strutturato, i coordinatori e i gruppi di lavoro svolgono un ruolo cruciale nel portare avanti le operazioni quotidiane e nel contribuire al raggiungimento degli obiettivi complessivi dell'organizzazione. Tuttavia, è fondamentale riconoscere che tali gruppi non godono di autonomia finanziaria, elemento che sottolinea l'importanza di una gestione finanziaria oculata e centralizzata. In questo scenario, il direttore operativo assume una posizione di rilievo, agendo come garante dell'equilibrio economico dell'associazione. La sua approvazione è necessaria per ogni tipo di attività che comporti un esborso finanziario, garantendo così che le risorse siano allocate in modo efficace e in linea con le strategie associative. Questo meccanismo di controllo non solo previene sprechi e investimenti non allineati con gli obiettivi associativi, ma assicura anche che ogni decisione finanziaria contribuisca alla crescita sostenibile dell'organizzazione.

Il coordinatore è un volontario e non può percepire un importo economico per il lavoro svolto. Il coordinatore, pur essendo un socio come gli altri, non detiene il potere di imporre sanzioni disciplinari. Eventuali questioni di questo tipo devono essere indirizzate all'assemblea, in un'ottica di trasparenza e di rispetto reciproco. La figura del coordinatore del GdL si configura, dunque, come un punto di riferimento essenziale per l'avanzamento dei progetti, il benessere del gruppo e il successo dell'Associazione. La sua leadership, basata sulla fiducia e sull'impegno, è il motore che permette di trasformare le idee in realtà concrete, valorizzando il contributo di tutti i membri dell'Associazione.

## Linee Guida per i Rapporti Esterni dei Gruppi di Lavoro:

### Un Approccio Etico e Organizzato

Nel contesto di un'associazione attiva e dinamica come ated, la gestione e la regolamentazione delle interazioni esterne assumono un ruolo cruciale per il mantenimento dell'integrità, della coerenza e della professionalità dell'entità. In questo ambito, i Gruppi di Lavoro (GdL) rappresentano l'emanazione dell'associazione verso l'esterno, fungendo da veri e propri ambasciatori dei valori e degli obiettivi dell'organizzazione. Di seguito, verranno esaminate le linee guida che regolano i rapporti esterni dei GdL, così come delineate nel documento di riferimento specifico, con un occhio di riguardo verso le norme del Codice Etico a cui ogni membro è tenuto a conformarsi.

#### **Il Ruolo del Coordinatore**

Al cuore della struttura organizzativa dei GdL si trova la figura del coordinatore, il quale assume la responsabilità di rappresentare il gruppo nelle interazioni con l'esterno. Questo ruolo non solo comporta un elevato grado di fiducia e di responsabilità, ma anche la capacità di agire in linea con gli obiettivi dell'associazione, mantenendo sempre una condotta rispettosa delle sue politiche e del suo Codice Etico. Il coordinatore, inoltre, ha la possibilità di delegare (previa autorizzazione del comitato) temporaneamente queste funzioni a un altro membro del gruppo, a condizione che tale delega venga comunicata in maniera tempestiva agli altri membri del GdL, attraverso i canali ufficiali di comunicazione.

#### **Comunicazione e Contrasti**

Una regola fondamentale per il coordinatore del GdL riguarda la gestione dei contrasti interni, specialmente quelli che potrebbero sorgere con i membri del comitato o con le direttive dell'associazione. È imperativo che eventuali disaccordi vengano gestiti internamente e non vengano mai esposti pubblicamente, per preservare l'immagine e la coerenza dell'associazione nel suo complesso.

#### **Accordi Formali e Autorizzazioni**

Quando si tratta di questioni formali, come la stipula di accordi istituzionali, contatti con i media, convenzioni, sponsorizzazioni, o attività similari, è esclusiva prerogativa del comitato dell'associazione e del direttore operativo procedere con tali operazioni. Il coordinatore del GdL, o qualsiasi altro membro, non può agire a nome dell'associazione senza una preventiva e esplicita autorizzazione del comitato o del direttore operativo.

#### **Comunicazioni Ufficiali**

Infine, tutte le comunicazioni riguardanti le attività del GdL devono essere veicolate attraverso il canale ufficiale di ated, e sono soggette ad un iter di approvazione da parte del Comitato. Questo processo garantisce che tutte le informazioni diffuse siano in linea con la missione e i valori dell'associazione, e che siano state valutate in termini di correttezza e opportunità.

## **Conclusione**

Le linee guida esposte delineano un quadro chiaro e strutturato per la gestione dei rapporti esterni dei Gruppi di Lavoro di ated, enfatizzando l'importanza del rispetto del Codice Etico e delle procedure interne. Queste regole non solo servono a garantire la coerenza e l'integrità dell'associazione, ma sottolineano anche l'importanza della responsabilità individuale e collettiva nell'ambito della rappresentanza esterna.