

# Carta Etica

## Codice Etico e Deontologico Soci AIM – Associazione Italiana Mentori

Il mentore professionista e/o il fornitore del servizio di mentoring rispetta i principi etici e deontologici nello svolgimento della sua attività, secondo le linee guida di AIM – Associazione Italiana Mentori. Questo Codice rappresenta un riferimento fondativo e contrattuale, volto a garantire la qualità e l'integrità delle relazioni professionali. Il mentore conosce detti principi e la loro ignoranza non lo esime da eventuali responsabilità o sanzioni disciplinari e/o legali. Le stesse regole si applicano anche quando la relazione di mentoring si svolge a distanza, tramite strumenti digitali o telematici.

---

### Integrità professionale

Il mentore sostiene lo sviluppo dell'individuo attraverso una relazione basata sull'ascolto, sull'esperienza, sulla fiducia e sulla riflessione condivisa. Non opera secondo logiche terapeutiche, diagnostiche o riabilitative, né svolge consulenza direttiva. Il mentoring si fonda sull'ispirazione, sull'affiancamento e sull'aiuto nel riconoscere potenzialità, risorse, aree di miglioramento e aspirazioni.

Il mentore accompagna il mentee nel chiarire i propri obiettivi personali e/o professionali, incoraggiandolo a sviluppare consapevolezza, responsabilità e autodeterminazione. Agisce con competenza, umiltà, onestà e congruenza, assumendo incarichi solo nei limiti delle proprie competenze ed esperienze. Opera nel rispetto delle leggi vigenti, delle norme etiche e del contesto sociale e culturale in cui si trova, mantenendo indipendenza di giudizio.

---

### Ambito di competenza

Il mentore è una figura esperta e consapevole, che offre accompagnamento, ispirazione e orientamento, favorendo la crescita personale, relazionale o professionale del mentee. Il mentore non è una figura sanitaria e non esercita alcuna attività clinica, diagnostica o terapeutica.

### Ambiti di cui può occuparsi il Mentore

Il mentore si occupa di **relazione, accompagnamento, crescita, consapevolezza** e sviluppo delle potenzialità della persona, nel rispetto dei suoi limiti professionali.

Può lavorare su:

- **Relazione di fiducia e ascolto attivo** (Creare uno spazio sicuro in cui la persona si senta accolta, vista e ascoltata profondamente);
- **Scoperta dei talenti e del potenziale** (Favorire la motivazione, il riconoscimento delle risorse personali e l'emersione delle inclinazioni autentiche);

- **Autoconsapevolezza e responsabilità personale** (Aiutare a prendere coscienza di sé, dei propri automatismi e delle proprie scelte, promuovendo un ruolo attivo nel proprio cambiamento);
- **Sviluppo dell'autonomia e delle capacità decisionali** (Supportare il passaggio da dipendenza o confusione a scelte consapevoli e autodeterminate nei percorsi di vita);
- **Orientamento nei momenti di transizione** (Accompagnare nei cambiamenti significativi es. lavorativi, relazionali, di identità, con strumenti di riflessione e sostegno);
- **Riflessione su scelte valoriali, personali e professionali** (Esplorare i propri criteri guida, visione di sé, missione personale e direzione esistenziale);
- **Gestione di difficoltà non cliniche e blocchi interiori** (Aiutare a riconoscere e superare ostacoli emotivi e relazionali che non richiedono intervento terapeutico);
- **Esplorazione identitaria e vocazionale** (Guidare nel percorso di individuazione, nella ricerca del proprio scopo e nella costruzione di un progetto di vita autentico);
- **Sviluppo relazionale e comunicazione empatica** (Offrire strumenti per migliorare le relazioni, creare confini sani e comunicare in modo autentico);
- **Accompagnamento nei processi di trasformazione profonda** (Supportare nei momenti di crisi esistenziale, nel contatto con le proprie ferite e nel cammino verso una versione più integra e consapevole di sé)

### **Ambiti di cui non si occupa il Mentore**

Il mentore **non può** in alcun modo sostituirsi a figure sanitarie (psicologo, psicoterapeuta, psichiatra, educatore professionale) né affrontare situazioni che rientrano nell'ambito della salute mentale, della diagnosi o della cura.

Nello specifico, **non rientrano nelle competenze del mentore:**

- **Psicoterapia e interventi clinici** (Non può trattare disturbi psicologici, traumi profondi, depressione, ansia clinica, disturbi di personalità o dipendenze. Questi richiedono l'intervento di psicologi, psicoterapeuti o psichiatri);
- **Diagnosi mediche o psicologiche** (Non può effettuare valutazioni cliniche, psicodiagnosi, somministrare test psicologici o fare diagnosi di alcun tipo);
- **Prescrizione di terapie o farmaci** (Non può suggerire cure, trattamenti medici o integratori, né consigliare l'interruzione o modifica di terapie già in atto);
- **Trattamento di situazioni di emergenza** (Non può gestire situazioni di crisi acuta (tentativi di suicidio, autolesionismo, violenza domestica, ecc.). In questi casi va attivata subito una rete di sostegno professionale e/o sanitaria);
- **Educazione formale e insegnamento tecnico-specialistico** (Il mentore non è un docente o un formatore tecnico, es. non insegna lingue, software, materie scolastiche a meno che non sia anche un esperto nel settore specifico);
- **Coaching orientato alla performance e agli obiettivi misurabili** (Anche se esistono aree di sovrapposizione, il mentoring non ha come focus principale il raggiungimento di performance specifiche es. aumento delle vendite, definizione di KPI, business coaching, ma il percorso di crescita personale. Il mentore non può fare il coach a meno che non abbia una formazione specifica);
- **Sostituzione nelle scelte della persona** (Il mentore non prende decisioni per il mentee, non impone soluzioni, non dirige la vita dell'altro: accompagna, non guida dall'alto);
- **Ruolo genitoriale o amicale** (Non può sostituirsi a figure affettive o familiari, anche se può diventare una presenza significativa nella vita del mentee. Deve sempre mantenere una distanza professionale);

- **Giudizio o manipolazione** (Il mentore non può usare la sua posizione per influenzare, dirigere, manipolare, giudicare o indurre sensi di colpa. L'etica del mentoring si fonda sul rispetto e sulla libertà);
- **Sovrapposizione di ruoli senza chiarezza** (Se il mentore è anche terapeuta, coach, insegnante o altro, deve essere molto chiaro con il mentee sul ruolo specifico che sta ricoprendo nel percorso. La confusione tra ruoli può generare danni e dipendenze).

In presenza di uno o più di questi segnali, il mentore ha il dovere etico di **non proseguire il percorso** e di **indirizzare la persona o la famiglia verso professionisti qualificati** come:

- Psicologo o psicoterapeuta (regolarmente iscritto all'albo)
- Psichiatra o neuropsichiatra infantile
- Educatore professionale, assistente sociale, medico di base nei contesti di riferimento

Questo elenco non può essere considerato esaustivo, ma indica i principali temi che sono indiscutibilmente considerati atti tipici di altre professioni. Il Mentore che utilizza o persegue questi fini è perseguibile come "esercizio abusivo di professione", e può essere sanzionato e punito secondo la legge vigente in Italia oltre che Ammonito o Radiato dall'Organo competente nominato dall'assemblea soci.

---

## Centralità del mentee-mentore

Il mentore agisce sempre nell'interesse del mentee, rispettandone la dignità, l'autonomia e i valori personali. Non esercita pressioni o influenza indebita, e non interviene su aspetti psicologici profondi se non ha adeguata formazione clinica. È sua cura astenersi da giudizi, interpretazioni o consigli non richiesti, privilegiando l'ascolto empatico e la maieutica.

Il mentore non discrimina sulla base di genere, etnia, religione, orientamento sessuale, condizione sociale o disabilità. Può interrompere la relazione di mentoring se le richieste del mentee risultano in contrasto con i suoi principi etici e valori personali.

---

## Obbligo di diligenza

Il mentore svolge la propria attività con serietà, attenzione e cura. Personalizza il proprio approccio in base alle caratteristiche del mentee, nel rispetto della metodologia AIM e delle proprie competenze. Non assume ruoli o responsabilità che non gli competono (es. terapeuta, consulente legale o sanitario).

---

## Conflitto di interessi

In presenza di situazioni potenzialmente conflittuali, il mentore chiarisce immediatamente il proprio ruolo, le responsabilità e i limiti del mandato. Eventuali conflitti di interesse sono gestiti con trasparenza, anche scegliendo di rinunciare all'incarico per tutelare l'integrità della relazione.

---

## **Apprendimento continuo per assicurazione della qualità**

Il mentore AIM è impegnato in un percorso permanente di formazione, aggiornamento e supervisione. È tenuto a frequentare almeno **40 ore annue** di formazione e ad applicare le competenze distintive definite da AIM. La crescita personale, l'autoanalisi e la riflessione sul proprio operato sono elementi essenziali dell'identità del mentore.

---

## **Comunicazione**

Il mentore comunica con onestà e chiarezza la natura del mentoring, i suoi confini, le sue competenze, le sue credenziali e il suo metodo. Si astiene da dichiarazioni enfatiche, manipolative o che inducano aspettative irrealistiche. Adotta una comunicazione sobria, comprensibile, generativa, che ispiri e stimoli.

---

## **Riservatezza**

Il mentore protegge la riservatezza e la privacy del mentee, conformandosi alle normative sulla protezione dei dati personali. Le informazioni ottenute nel corso delle sessioni non sono divulgate, salvo consenso esplicito del mentee o obbligo legale.

---

## **Onestà e trasparenza**

Il mentore agisce con autenticità, rispettando i limiti della sua competenza e dei patti contrattuali. È disponibile a condividere informazioni sulla propria formazione e a sottoporsi a eventuali verifiche o supervisioni promosse da AIM.

---

## **Standard Etici AIM – Associazione Italiana Mentori**

Come Mentore AIM:

1. Spiego con chiarezza la natura della relazione di mentoring, i suoi obiettivi, limiti e modalità, compresa la riservatezza e gli accordi economici.
2. Stipulo un accordo iniziale scritto o verbale, che chiarisca ruoli e responsabilità reciproche.
3. Mantengo la riservatezza, salvo quanto previsto per legge o per etica.
4. Gestisco e prevengo eventuali conflitti d'interesse.
5. Proteggo la privacy e la sicurezza dei documenti e delle comunicazioni scambiate.
6. Monitoro il valore percepito della relazione da parte del mentee, proponendo modifiche o chiusure se necessario.

7. Riconosco il diritto del mentee di interrompere la relazione in qualsiasi momento.
  8. Mantengo la qualità del mentoring a prescindere dal compenso.
  9. Coltivo lo sviluppo personale, professionale ed etico.
  10. Sono consapevole dei miei limiti, e in caso di necessità chiedo supporto o interrompo la relazione.
  11. Faccio affermazioni oneste su di me, AIM e il mentoring.
  12. Promuovo consapevolezza etica verso colleghi e mentee.
  13. Evito ogni forma di coinvolgimento sentimentale o sessuale con i mentee.
  14. Non discrimino e opero nel rispetto dell'equità e dell'inclusione.
  15. Rispetto la proprietà intellettuale altrui.
  16. Sono onesto nella divulgazione di ricerche e dati.
  17. Sono consapevole dell'impatto sociale del mio agire.
  18. Accetto la responsabilità derivante dal Codice AIM verso mentee, colleghi e società.
- 

## Messaggi comunicativi

Il mentore evita ogni forma di comunicazione narcisistica, manipolativa o settaria. Non si propone come detentore della verità, ma come figura di supporto e stimolo alla crescita dell'altro. Utilizza un linguaggio rispettoso, costruttivo, sobrio e generativo.

---

## Uso del logo AIM

Il mentore AIM può utilizzare il logo AIM solo in riferimento alla sua qualifica personale e mai per eventi o attività non autorizzate da AIM. È vietato apporre il logo AIM su locandine, webinar, eventi o laboratori senza previa autorizzazione scritta, da richiedere via email all'indirizzo ufficiale AIM con almeno **30 giorni di anticipo**.

---

## Modifiche e integrazioni

Il presente Codice è soggetto a modifiche. AIM – Associazione Italiana Mentori si impegna a comunicarle tempestivamente. I soci sono tenuti a consultare regolarmente il sito ufficiale AIM.

---

## Impegno Etico

Accetto che eventuali violazioni del Codice Etico possano comportare richiami formali, obblighi formativi, sospensione o espulsione da AIM, previa valutazione del Direttivo. Accetto che il Direttivo AIM possa ritirare l'iscrizione a seguito di segnalazioni documentate, anche da parte della scuola di formazione di provenienza.

---

## Comitato etico: Organo di Controllo e di Vigilanza

**Ruolo e funzioni:** il Comitato Etico è l'organo indipendente preposto alla tutela dei principi e dei valori espressi nella presente carta etica. Ha il compito di:

- Vigilare sull'applicazione e sul rispetto dei principi etici da parte di soci;
- Promuovere la diffusione della cultura etica e la conoscenza della Carta all'interno dell'associazione;
- Ricevere e valutare eventuali segnalazioni di eventuali comportamenti non conformi ai valori dell'associazione;
- Proporre iniziative di miglioramento e aggiornamento della Carta Etica;
- Esprimere pareri o raccomandazioni al Consiglio di Amministrazione in materia di etica e di trasparenza.

**Composizione e nomina:** il Comitato Etico è nominato dal Consiglio di Amministrazione e composto da 3 membri scelte da persone di comprovata integrità, esperienza e sensibilità ai temi riguardanti l'etica. Resteranno in carica per 5 anni, con la possibilità per i membri di essere rieletti o di recedere in qualsiasi momento. Opera in modo indipendente e riferisce al cda ogni qualvolta lo ritenga opportuno, comunque almeno una volta all'anno, sull'attività svolta e sull'eventuali criticità riscontrate.

**Identità e valori:** il Comitato Etico rappresenta la coscienza morale dell'associazione, garante della coerenza tra i comportamenti quotidiani e i valori fondanti di trasparenza, rispetto, responsabilità e solidarietà.

## Sanzioni disciplinari

L'organo competente preposto all'adozione delle sanzioni disciplinari (anche quelle di sospensione, revoca, espulsione, ecc.) è il **Comitato Etico** (Organo di controllo).

Previa valutazione e contraddittorio, sulla base delle infrazioni riscontrate, il consiglio direttivo potrà adottare le conseguenti delibere. Le decisioni dell'Organo di Controllo vengono prese a **maggioranza**.

L'Associazione prevede delle sanzioni disciplinari per i soci che non rispettano il Codice Etico e Deontologico e il Regolamento interno. Qualsiasi comportamento non idoneo nell'esercizio della professione di Mentore o nel rapporto con gli altri soci e colleghi, viene debitamente controllato e preso in visione dall'Organo competente, che, a seconda della gravità del fatto, decide una delle seguenti sanzioni disciplinari:

- **Ammonizione**
- **Radiazione**

### Violazioni Gravi e Provvedimenti:

1. **Violazione della riservatezza e della privacy:** diffusione di contenuti forvianti l'attività di mentore professionista.

Provvedimento:

- Ammonizione (se la violazione è in buona fede e l'incidente è isolato).
- Espulsione (se la violazione è intenzionale o ripetuta).



**2. Abuso di potere o manipolazione:** sovrapposizione con altre figure professionali.

Provvedimento:

- Ammonizione (se il comportamento è stato occasionale e il mentore dimostra consapevolezza del proprio errore).
- Espulsione (se il comportamento è grave o continuativo).

**3. Conflitto di interesse non dichiarato:** interesse economico che influenza il giudizio e la prestazione.

Provvedimento:

- Ammonizione (se il conflitto di interesse è stato dichiarato tempestivamente).
- Espulsione (se il conflitto di interesse compromette seriamente il mentoring).

**4. Sostituzione del ruolo del mentore con quello di una figura sanitaria o terapeutica:** comportamenti che esulano dal ruolo e dalle competenze del mentori.

Provvedimento:

- Ammonizione (se il mentore indirizza prontamente il mentee verso i professionisti adeguati).
- Espulsione (se la situazione non è gestita correttamente o causa danni).

**5. Comportamento sessualmente inappropriato o di molestie:** il mentore manifesta un comportamento inappropriato nei confronti del mentee.

Provvedimento:

- Radiazione immediata, con possibile denuncia alle autorità competenti.

**Violazioni Meno Gravi e Provvedimenti disciplinari:**

**1. Inadempimento degli impegni di formazione continua.**

Provvedimento:

- Ammonizione con obbligo di completare la formazione entro un periodo stabilito.
- Espulsione se non viene rispettato l'obbligo nemmeno dopo la proroga

**2. Comunicazione poco chiara o fuorviante:** il mentore fornisce informazioni imprecise riguardo al proprio ruolo o alle proprie qualifiche.

Provvedimento:

- Ammonizione con la richiesta di correggere le proprie comunicazioni.

**3. Dichiarazioni false o non conformi a livello pubblicitario:**

Provvedimento:

- Ammonizione con la richiesta di una modifica e una gestione più organizzata in futuro

**4. Comportamenti denigratori verso i colleghi: attuati mediante dichiarazioni, comunicazioni e pubblicazioni:**

Provvedimento:

- Ammonizione con le scuse ufficiali
- Espulsione se la situazione si reitera nel tempo

---

## Gestione dei reclami

I fatti, i comportamenti, le attività o le azioni non idonee possono e devono essere segnalate da qualsiasi socio ne venga a conoscenza, o da cittadini/clienti/utenti, che possono usufruire dello **Sportello del Consumatore**, come previsto dell'articolo 2 comma 4 della legge 4/2013. In caso di conflitti non risolubili in proprio o di reclami, i mentori AIM devono comunicare ai committenti la possibilità gratuita di rivolgersi all'organo previsto all'interno dell'Associazione a difesa dei clienti comunicando alla mail che sarà gestita esclusivamente dall'comitato Etico: [reclami@associazioneitalianamentori.it](mailto:reclami@associazioneitalianamentori.it). Cell. 342.6216764.

---

## Valutazione e Decisioni della Sanzioni

Il Comitato Etico è responsabile della valutazione dei comportamenti dei mentori e dell'applicazione delle sanzioni disciplinari, in conformità con il Codice Etico e le normative interne dell'Associazione. Il Comitato Etico adotta le proprie decisioni in modo equo, trasparente e nel pieno rispetto delle leggi vigenti, garantendo al mentore il diritto di difesa e la possibilità di un contraddittorio.

Le sanzioni disciplinari, che possono variare da ammonizioni a radiazione, sono decise in base alla gravità dell'infrazione e alle circostanze specifiche di ciascun caso. Una volta presa la decisione, il Comitato Etico Organo comunica la misura adottata al **Consiglio Direttivo**, che provvede a informare ufficialmente il mentore interessato, fornendo tutte le motivazioni e le eventuali misure correttive o formative necessarie.

Il processo mira a garantire che ogni decisione sia ponderata e giustificata, tutelando la trasparenza e l'integrità dell'associazione.

FIRMA

“AIM – ASSOCIAZIONE ITALIANA MENTORI”  
Via Massimo D'azeglio, 87 – 25065 Lumezzane (BS)  
C.F. 98232750178 P.IVA 4669950984

