

Codice Etico Globale

per Coach, Mentor e Supervisor

Traduzione ufficiale in italiano del Global Code of Ethics for Coaches, Mentors and Supervisors, versione aggiornata a dicembre 2025, a cura del Comitato Etico di EMCC Italia, 2026.

Questa è l'unica traduzione in lingua italiana approvata: eventuali altre traduzioni in italiano del Global Code of Ethics non sono da ritenersi approvate da EMCC Global né da EMCC Italia.

INTRODUZIONE E SCOPO

Tutti i firmatari globali pongono l'etica al centro della propria vita personale e professionale. Essa è il collante che definisce chi siamo, cosa facciamo, i valori che sosteniamo, le decisioni che prendiamo e il modo in cui interagiamo con le persone — incluse quelle con cui lavoriamo — e ciò che riteniamo sia "giusto" o "sbagliato", "vero" o "non vero".

L'etica dà forma alla nostra bussola valoriale, ideali e motivazioni profonde che ci guidano, e ognuno di noi è diverso. Proveniamo da contesti, culture, esperienze e aree geografiche differenti, e questo avrà un impatto sul nostro modo di rispondere. Fondamentalmente, l'etica risiede nelle nostre relazioni: entriamo in relazione nel rispetto delle differenze che, intese nel senso più ampio del termine, includono l'aspetto geografico, il genere, la neurodiversità, l'identità e l'orientamento sessuale, l'età, il retaggio culturale, la religione e le condizioni di disabilità. Tutto ciò incide sulle nostre esperienze e su quelle delle persone con cui lavoriamo. Pertanto, quando incontriamo i nostri *coachee*, *mentee* e *supervisee*, ognuno di noi porta con sé le proprie convinzioni.

Parte del nostro lavoro risiede nella necessità di scoprire, ascoltare e riconoscere norme, pregiudizi e presupposti specifici in cui possiamo incorrere. Potremmo dare per scontate, inconsciamente, quelle che riteniamo essere "verità". In che modo questo influenzerà le decisioni che prendiamo a livello personale e professionale? E in che modo, un Codice Etico Globale può aiutarci? Perché è importante, pertinente e d'ispirazione per la nostra pratica professionale?

SINTESI (EXECUTIVE SUMMARY)

Il Codice riflette il livello di professionalità a cui aspiriamo e i valori professionali fondamentali a cui tendiamo costantemente. Persino il riferimento al termine "globale" ci ricorda che ciò che riteniamo valido dal nostro punto di vista etico, potrebbe non esserlo in altre culture.

Pertanto, il nostro Codice ci aiuta a orientarci nel mondo, ora e nel futuro. Ciò include il fornire supporto in un mondo in continua evoluzione, dove siamo sempre più professionalizzati, e supportati dalle tecnologie digitali, inclusi il *data science* (Scienza dei Dati) e l'Intelligenza Artificiale (IA). Un mondo in cui vediamo che il mondo 'oltre l'umano' si trova a fronteggiare grandi sfide nelle attuali crisi, quella climatica e quella della biodiversità: dagli incendi alle inondazioni, dalla siccità alla perdita dei raccolti e alle carestie. Un mondo in cui il razzismo è ancora prevalente e ha un impatto sulle nostre esperienze e su quelle altrui.

Tutti i nostri membri — nei loro ruoli di coach, mentor, supervisori, formatori/enti di formazione e studenti — come parte integrante della loro costante adesione, accettano di rispettare gli elementi e i principi di questo Codice Etico e di utilizzarli come base per il confronto e, se opportuno, per eventuali reclami.

Siamo consapevoli che aderire a un codice richieda un continuo lavoro su se stessi (*self-work*), un impegno che porteremo avanti per tutta la nostra vita personale e professionale. Esso è in linea con la Carta Professionale per il Coaching e il Mentoring, redatta in conformità con la legislazione europea e registrata nel database dedicato dell'Unione Europea, che elenca le iniziative di autoregolamentazione in Europa.

Sebbene il nostro Codice non possa essere legalmente vincolante o un vero e proprio regolamento — basti ricordare quanti sono i Paesi membri con quadri giuridici differenti — esso ci aiuta a riflettere sulla nostra pratica professionale. Possiamo usare le sue linee guida quando incontriamo dubbi e sfide, per promuovere lo sviluppo dell'eccellenza professionale e rendere l'etica una pratica viva.

VALORI

Questi sono i valori che sosteniamo, insieme alle loro definizioni ed esempi di comportamento.

Integrità

Agire con onestà, equità e coerenza in tutte le interazioni professionali.

- Comprendo che la riservatezza sia fondamentale per lavorare insieme (salvo nella remota eventualità di illegalità o rischio di danno).
- Cerco di agire con equità nei miei rapporti con tutte le persone.
- Attribuisco pieno valore a te e a ogni persona in egual misura.
- Rispetto i confini del coaching/mentoring/supervisione: ad esempio, sono consapevole che non si tratti di counseling, psicoterapia o consulenza medica.

Coraggio

Scegliere di agire eticamente, anche quando ciò risulta scomodo o difficile.

- Affronto e chiarisco le situazioni che possono costituire un dilemma etico.
- Riconosco che ogni sessione possiede un'identità e una ricchezza unica.
- Mi approccio a ogni sessione con mentalità aperta e spirito innovativo.

Rispetto

Valorizzare persone, culture e prospettive, rispondendo in modi che ne onorino la dignità.

- Tratto le persone e la loro individualità con dignità.
- Pratico l'ascolto attivo.
- Mi impegno ad aprirmi a una comprensione profonda dell'altro, sospendendo il giudizio¹.
- Porto il mio "essere autentico" (*whole self*) nella sessione.

¹ "I seek to understand" è un concetto filosofico compiuto (reso celebre anche da Stephen Covey): in inglese, rimanda al concetto di cercare di capire l'altro prima di giudicare o valutare le sue idee. In italiano richiede una spiegazione più precisa. La frase, altrimenti, non si regge da sola.

Responsabilità

Assumersi la piena responsabilità delle proprie azioni e agire con ferma dedizione per soddisfare ciò che l'etica richiede.

- Sostengo il coaching, il mentoring e la supervisione come pratiche professionali.
- Mi impegno con dedizione all'apprendimento e allo sviluppo continui, lasciandomi guidare dal Codice.
- Valorizzo l'unicità individuale e la creatività, e sostengo l'azione collaborativa per rispondere alle esigenze di sviluppo.
- **Mi impegno a** sostenere il coachee/discente nel perseguire il proprio beneficio, riconoscendone e rispettandone l'identità culturale.

Fare la differenza

Creare un impatto positivo attraverso il nostro lavoro.

- Mi adopero per favorire la crescita del cliente/discente attraverso ogni interazione.
- Aspiro ad offrire un **contributo positivo** nei settori in cui opero come coach/mentor/supervisore.
- Cresco e trovo piena realizzazione nell'accompagnare il cliente/discente attraverso le diverse stagioni di cambiamento e transizione.

IL CODICE ETICO

Il Codice è articolato in cinque sezioni e definisce le aspettative generali degli organismi firmatari in merito al comportamento e alla condotta professionale; include, inoltre, l'elenco di tutte le associazioni che hanno aderito al presente Codice Etico:

1. **Terminologia e linguaggio**
2. **Inizio e conclusione del rapporto**
3. **Condotta professionale**
4. **Eccellenza nella pratica**
5. **Firmatari del Codice Etico Globale**

1. Terminologia e linguaggio

Il presente Codice è attualmente disponibile in diverse lingue. Se desideri contribuire alla traduzione nella tua lingua madre, ti preghiamo di contattare: administrator@emccglobal.org

Per ragioni di brevità, ove opportuno, il presente Codice si riferisce a:

- Coachee, mentee, allievi e studenti come "clienti o discenti".
- Coach, mentor, supervisor e formatori/enti di formazione come **"membri professionisti"** o **"membri"**.
- L'attività di coaching, mentoring e supervisione come **"attività professionale"**.
- Il coaching, il mentoring e la supervisione come **"professione"**.

I firmatari del presente Codice riconoscono che i termini "professione" e "professionale" sono utilizzati per attività che non sempre sono soggette a regolamentazione legislativa, ma che sono sempre più professionalizzate e autoregolamentate.

I firmatari riconoscono inoltre che i titoli di "Coach", "Mentor" e "Supervisore" non hanno una tutela giuridica e possono essere utilizzati da chiunque operi nel settore, sia esso membro o meno di un organismo professionale. Ogni organismo firmatario definirà esattamente quali, tra i propri membri e stakeholder, siano tenuti a rispettare il presente Codice (di seguito denominati collettivamente "i membri").

Per una corretta comprensione del Codice, i membri faranno riferimento alle definizioni e alla terminologia del proprio organismo professionale di appartenenza per quanto riguarda le parole chiave (ad esempio: coach, coaching, cliente, discente, membro, mentor, mentoring, sponsor, supervisore, supervisione e tecnologia).

2. Inizio del rapporto

Nell'esercitare la propria attività professionale con clienti o discenti a qualsiasi titolo, i membri si comportano in conformità con il presente Codice, impegnandosi a fornire il livello di servizio che ci si può ragionevolmente attendere da un membro professionista, in base agli standard della professione.

Prima di iniziare a lavorare con un cliente o un discente, i membri mettono a disposizione il presente Codice, spiegando e rendendo esplicito il proprio impegno a rispettarlo. I membri informeranno inoltre i propri clienti, discenti e sponsor in merito alle procedure di reclamo dei rispettivi organismi di appartenenza.

Prima di iniziare il lavoro con un cliente o un discente, i membri si assicurano che il cliente, il discente o lo sponsor conoscano e comprendano appieno la natura, i termini e le condizioni dell'accordo di coaching, mentoring o supervisione, inclusi gli accordi economici, logistici e di riservatezza.

I membri utilizzano la propria conoscenza ed esperienza professionale per comprendere le aspettative dei propri clienti, discenti e sponsor, raggiungendo un accordo su come intendono soddisfarle. I membri cercheranno, inoltre, di tenere in considerazione le esigenze e le aspettative di tutte le altre parti interessate.

I membri sono trasparenti riguardo agli approcci metodologici adottati e alla loro capacità di adattarli con flessibilità per rispondere alle esigenze del contesto del cliente o del discente. I membri condividono volentieri le informazioni disponibili sui processi e sugli standard coinvolti.

I membri si assicurano che la durata del lavoro sia adeguata al raggiungimento degli obiettivi del cliente, del discente e dello sponsor, e promuovono attivamente la loro indipendenza, la capacità di fare affidamento sulle proprie risorse e il senso di *empowerment*.

I membri verificano il setting in cui si svolgono il coaching, il mentoring o la supervisione, al fine di mantenere le condizioni ottimali per l'apprendimento e la riflessione, volti al raggiungimento degli obiettivi concordati.

I membri sono guidati dagli interessi del proprio cliente o discente, restando consapevoli della responsabilità condivisa di garantire che tali interessi non danneggino quelli degli sponsor, degli stakeholder, della società nel suo complesso o della sostenibilità ambientale.

3. Condotta professionale

Integrità

I membri possiedono le competenze e le qualifiche adeguate per lavorare con i clienti scelti o i gruppi di discenti con cui decidono di collaborare, e dichiarano con trasparenza, a clienti, discenti, sponsor, parti interessate e colleghi, la propria esperienza, le qualifiche professionali, l'appartenenza ad associazioni e le certificazioni o accreditamenti.

Nel comunicare con qualsiasi interlocutore, i membri rappresentano accuratamente il valore che offrono e che è stato loro riconosciuto da clienti o discenti, in qualità di coach, mentor o supervisore.

I membri si assicurano che non vengano fatte o sottintese affermazioni false o fuorvianti in qualsiasi materiale pubblicato, promozionale o di altro tipo, in merito alle qualifiche, all'accREDITamento e alla propria competenza professionale. I membri attribuiscono sempre all'autore la proprietà del lavoro, delle idee e dei materiali altrui che utilizzano, e non li rivendicano come propri.

I membri rendono noto ogni conflitto di interesse e operano nel rispetto delle leggi vigenti; non incoraggiano, sostengono o assecondano, in alcun modo, condotte disoneste, illegali, non professionali, inique o discriminatorie.

Riservatezza

Nel collaborare con clienti e discenti, i membri mantengono il più rigoroso livello di riservatezza su tutte le informazioni relative a clienti, discenti e sponsor, a meno che la loro divulgazione non sia richiesta dalla legge.

I membri chiariscono esplicitamente con clienti, discenti e sponsor le condizioni in cui la riservatezza non può essere garantita (ad esempio: attività illegali, pericolo per sé o per gli altri), ottenendo il consenso ai confini della riservatezza, in ogni circostanza in cui ciò sia fattibile.

I membri conservano, archiviano ed eliminano tutti i dati e i documenti relativi al lavoro con clienti e discenti — inclusi note digitali, file e comunicazioni — in modo da garantire i massimi livelli di riservatezza, sicurezza e privacy, nel rispetto di tutte le leggi e degli accordi vigenti nel paese del cliente in materia di protezione dei dati.

I membri informano i clienti o i discenti che si avvalgono della supervisione e chiariscono che, in tale contesto, si potrà fare riferimento a loro, in forma anonima. Il cliente o il discente deve avere la certezza che la relazione di supervisione stessa è riservata.

Se il cliente o il discente è un minore o un adulto vulnerabile, i membri concordano con gli sponsor o i tutori legali il livello di riservatezza e i limiti di protezione adeguati nell'interesse del cliente, rispettando tutte le leggi e le pratiche di protezione e tutela vigenti.

Interazioni inappropriate

I membri sono responsabili di stabilire e mantenere confini chiari, appropriati e rispettosi delle diverse culture, che regolino tutte le interazioni fisiche e virtuali con clienti, discenti o sponsor.

I membri evitano con rigore, e si astengono dall'intraprendere, qualsiasi relazione sentimentale o sessuale con i propri clienti, discenti o sponsor attuali.

Conflitto di interessi

I membri non sfruttano, in alcun modo, i clienti o i discenti e non cercano di ottenere vantaggi impropri, economici o di altra natura, dalla relazione. Inoltre, non utilizzano i dati personali, professionali o di altra natura del cliente o del discente senza il loro consenso.

Per evitare ogni conflitto di interesse, i membri distinguono chiaramente la relazione professionale da qualsiasi altra forma di rapporto con il cliente o il discente.

I membri mantengono la massima vigilanza su potenziali conflitti di interesse, di natura commerciale o personale, che possono sorgere durante la relazione di lavoro e li affrontano con tempestività ed efficacia, per garantire che non vi sia alcun danno o svantaggio per il cliente, il discente o lo sponsor.

I membri considerano l'impatto che ogni relazione con un cliente o discente può avere su altri rapporti professionali e discutono ogni potenziale conflitto di interesse con i soggetti coinvolti.

I membri dichiarano ogni conflitto di interesse in modo aperto e trasparente al cliente o al discente; se dovesse sorgere un conflitto che non può essere gestito con efficacia, concordano di interrompere la relazione.

Termine delle relazioni professionali e responsabilità continuative

I membri rispettano il diritto del cliente o del discente di interrompere l'incarico in qualsiasi momento del processo, fermo restando quanto previsto dal contratto di coaching, mentoring o supervisione.

I membri incoraggiano il cliente, il discente o lo sponsor a terminare l'incarico qualora ritengano che questi possano essere assistiti meglio da un'altra forma di aiuto professionale.

I membri dispongono di piani chiari per la continuità del servizio nel caso in cui fossero improvvisamente impossibilitati a portare a termine un incarico, e condivideranno tali piani affinché i clienti o i discenti siano preparati.

Ciò potrebbe verificarsi a causa di un improvviso impedimento dei professionisti o di un loro familiare, di un loro deterioramento fisico o mentale o di un decesso inaspettato.

In caso di cessazione pianificata dell'attività (ad esempio per pensionamento), i professionisti sono tenuti a predisporre procedure per il passaggio di consegne dei clienti e dei discenti attuali e per la corretta gestione o trasferimento dei relativi documenti.

I membri sono consapevoli che le proprie responsabilità professionali continuano oltre la fine della relazione stessa. Queste includono:

- Mantenimento della riservatezza su tutte le informazioni relative a clienti, discenti e sponsor, con una gestione attenta ed etica dei dati riservati, personali o di altra natura.
- Astensione da qualsiasi sfruttamento della precedente relazione, che potrebbe danneggiare la professionalità o l'integrità del membro o della comunità professionale.
- Esecuzione di ogni valutazione o azione di follow-up precedentemente concordata.

Tutela della reputazione della professione

I membri mantengono una condotta atta a salvaguardare e accrescere la reputazione della professione, ad esempio assicurandosi che l'uso della tecnologia sia in linea con gli standard professionali o legali.

I membri dimostrano di avere rispetto per la molteplicità delle pratiche innovative utilizzate dai membri e dagli altri professionisti del settore, nonché per i diversi approcci al coaching, al mentoring e alla supervisione basati su principi etici, incluso l'uso delle tecnologie dei dati e dell'IA.

Agire in modo responsabile

I membri si attengono alle dichiarazioni e alle linee guida delle rispettive organizzazioni professionali in materia di inclusione, diversità, responsabilità sociale e cambiamento climatico.

I membri evitano coscientemente ogni forma di discriminazione e si impegnano ad accrescere la propria consapevolezza riguardo a possibili aree di discriminazione e pregiudizi (*bias*), anche nell'uso della tecnologia o di dati imprecisi o falsi.

I membri mantengono la consapevolezza dei potenziali *bias* inconsci e delle ingiustizie sistemiche, impegnandosi ad adottare un approccio rispettoso e inclusivo che accolga ed esplori le differenze individuali.

I membri stimolano un confronto costruttivo e offrono supporto a colleghi, dipendenti, fornitori di servizi e clienti che adottano comportamenti percepiti come discriminatori o che non siano disposti ad assumersi la responsabilità delle proprie azioni.

I membri prestano attenzione alla propria comunicazione verbale, scritta e non verbale per individuare eventuali pregiudizi o discriminazioni implicite.

I membri si impegnano a partecipare alle attività di sviluppo professionale che contribuiscono ad aumentare l'autoconsapevolezza in relazione all'inclusione, alla diversità, alla tecnologia e ai più recenti sviluppi in ambito sociale o ambientale.

Violazioni della condotta professionale

I membri accettano che qualsiasi violazione del Codice, confermata a seguito di una procedura di reclamo, possa dar luogo a sanzioni, incluse la perdita della qualifica e/o dell'appartenenza all'organizzazione professionale.

Un membro ha la responsabilità di confrontarsi con un altro membro qualora abbia ragionevoli motivi di ritenere che vi sia un agire non etico; in mancanza di una risoluzione, dovrà segnalare tale persona all'organo professionale di competenza.

Obblighi e doveri di natura legale e statutaria

I membri hanno l'obbligo di mantenersi aggiornati e di conformarsi a:

- Tutti i requisiti normativi vigenti nei paesi in cui si svolge la loro attività professionale.
- La legislazione in materia di tutela dei minori e degli adulti vulnerabili.
- Le politiche e le procedure organizzative pertinenti al contesto lavorativo.

I membri dispongono di un'adeguata assicurazione di responsabilità professionale a copertura delle proprie attività di coaching, mentoring e supervisione nei paesi in cui operano, e laddove tale copertura assicurativa sia disponibile.

4. Eccellenza nella pratica

Capacità di operare

I membri operano entro i limiti della propria competenza professionale. Quando opportuno, i membri indirizzano il cliente o il discente verso un professionista con maggiore esperienza o adeguatamente qualificato.

I membri devono godere di condizioni fisiche e di salute adeguate all'esercizio della professione. Qualora non lo siano, o non abbiano la certezza di poter operare in sicurezza per ragioni di salute, cercheranno orientamento o supporto professionale.

Supervisione continua

I membri si impegnano a intraprendere un percorso di supervisione con un professionista adeguatamente qualificato ed esperto, oppure una supervisione tra pari (*peer supervision*), con una frequenza appropriata alla propria pratica di coaching, mentoring o supervisione, ai requisiti del proprio organo professionale e al livello di qualifica, avendo cura di documentare il proprio impegno nella pratica riflessiva.

I membri si assicurano che ogni altra relazione esistente all'interno della supervisione, sia essa professionale o personale, non interferisca con la qualità dello spazio di supervisione.

I membri discutono con il professionista che svolge la funzione di supervisore, o con il gruppo di supervisione tra pari, ogni dilemma etico e le potenziali, o effettive, violazioni del presente Codice, incluse quelle derivanti dall'uso dell'IA e della tecnologia, per ricevere supporto e orientamento.

Sviluppo professionale continuo

I membri sviluppano le proprie capacità di coaching, mentoring e supervisione partecipando ad attività di formazione sostenibili, creative ed in linea con i principi etici, nonché ad attività di sviluppo professionale continuo (CPD) per affrontare le sfide future.

Ci si aspetta che i membri forniscano un contributo alla comunità professionale che sia appropriato al loro livello di esperienza. Ciò può includere modalità informali di supporto tra pari verso altri membri praticanti, o contributi all'evoluzione della professione tramite ricerca, scrittura, volontariato, ecc.

I membri riflettono sistematicamente sulla pertinenza della propria pratica e dei risultati ottenuti, e ne valutano la qualità attraverso il feedback di clienti, discenti, sponsor, stakeholder e altre attività di CPD, al fine di migliorare il proprio *insight*.

5. Firmatari del Codice Etico Globale per Coach, Mentor e Supervisor

Tutti i firmatari del Codice sono organismi professionali.

Il Codice Etico Globale costituisce un quadro etico di riferimento generale per i firmatari e non disciplina né le procedure di reclamo né ogni potenziale dilemma etico. Al contrario, esso delega la responsabilità della governance complessiva a ciascun firmatario, affinché sviluppi e applichi politiche e procedure specifiche che riflettano le diverse sfumature etiche relative alla eterogeneità della pratica e ai contesti locali o specifici.

Tali integrazioni non dovranno contraddire l'essenza del Codice, né comporteranno l'obbligo di adozione per gli altri co-firmatari. Queste integrazioni potranno essere condivise tra i firmatari nell'ambito dei continui scambi di collaborazione tra gli organismi professionali.

I firmatari del Codice Etico Globale non interverranno in alcun reclamo relativo a un'altra organizzazione firmataria. Eventuali reclami di questo tipo dovranno essere inoltrati direttamente a tale organizzazione.

Per ulteriori dettagli su ciascun firmatario del Codice — inclusi i dati relativi alla membership, alla qualifica, agli standard, alla governance e alle procedure di reclamo — si prega di visitare i siti web dei rispettivi firmatari.

L'elenco aggiornato dei firmatari del Codice è disponibile qui: [Co-Signatories to the Global Code of Ethics](#).

Per informazioni su come diventare firmatario del Codice Etico Globale, scrivere a: administrator@emccglobal.org

Aggiornato dicembre 2025