

ALESSANDRO ONELLI

Carta dei Valori

e dei Principi Professionali

Il modo in cui scelgo di accompagnare persone e organizzazioni
nei percorsi di consapevolezza, sviluppo e cambiamento.

Sviluppo personale • Sviluppo organizzativo • Formazione

Versione 2026

Premessa

Questa Carta descrive i valori che orientano il mio lavoro e gli impegni che assumo nei confronti delle persone, delle organizzazioni e dei partecipanti ai percorsi formativi. Non è un catalogo di servizi né un insieme di formule astratte: **è il criterio con cui valuto le mie scelte professionali e la coerenza del mio operato.**

Mi rivolgo a chi attraversa una fase di cambiamento, a chi desidera comprendere meglio la propria traiettoria, a chi deve prendere decisioni rilevanti e alle organizzazioni che intendono sviluppare persone, relazioni e processi in modo responsabile.

Ogni intervento viene costruito nel rispetto della persona, dei suoi tempi, della sua libertà e dei confini professionali delle attività svolte. Nessun metodo può sostituire l'ascolto, nessun obiettivo può giustificare scorciatoie, ambiguità o promesse che non possano essere mantenute.

Credo che il cambiamento autentico inizi quando una persona o un'organizzazione riesce a guardare con lucidità ciò che sta vivendo, riconosce il proprio margine di scelta e decide di assumersi la responsabilità della direzione da intraprendere.

Il mio perché

Ogni persona può apprendere, riorganizzare le proprie risorse e costruire risposte nuove alle situazioni che incontra. La storia personale, i ruoli ricoperti e le difficoltà vissute incidono sul presente, ma non esauriscono le possibilità future.

Il mio lavoro nasce da questa convinzione: accompagnare persone e organizzazioni a comprendere dove si trovano, chiarire ciò che conta davvero e scegliere con maggiore consapevolezza chi vogliono diventare e quale contributo intendono offrire.

Non considero la crescita come una corsa verso un modello ideale. La considero un processo concreto di consapevolezza, responsabilità e coerenza: riconoscere ciò che non funziona, valorizzare ciò che già esiste e trasformare le intenzioni in comportamenti osservabili e sostenibili.

Le tre aree del mio lavoro

Sviluppo personale	Sviluppo organizzativo	Formazione
Percorsi di counseling, coaching e orientamento per comprendere passaggi di vita, decisioni, difficoltà e possibilità di cambiamento.	Interventi rivolti a gruppi e organizzazioni per migliorare responsabilità, collaborazione, valutazione, comunicazione e qualità dei processi.	Attività formative costruite per produrre apprendimento reale, trasferibile e verificabile, non semplice trasmissione di contenuti.

I valori che orientano il mio lavoro

1. Centralità della persona

Ogni persona è più ampia del problema che porta, del ruolo che ricopre o della prestazione che offre. Il mio intervento parte dalla sua storia, dalle sue risorse, dai suoi bisogni e dalla sua capacità di scelta. La persona non viene adattata al metodo: è il metodo a dover essere adeguato alla persona e al contesto.

2. Libertà e autodeterminazione

Accompagnare non significa decidere al posto dell'altro. Le scelte appartengono alla persona o all'organizzazione che ne sosterrà le conseguenze. Il mio compito è favorire comprensione, esplorazione e consapevolezza, senza esercitare pressioni indebite, creare dipendenze o orientare verso soluzioni prestabilite.

3. Trasparenza

Ruolo professionale, obiettivi, modalità di lavoro, durata, costi, limiti e responsabilità devono essere comprensibili fin dall'inizio. La trasparenza riguarda anche ciò che non posso garantire, ciò che non rientra nelle mie competenze e gli eventuali conflitti di interesse. Non considero accettabili il raggirio, l'ambiguità intenzionale o la costruzione occulta del consenso.

4. Responsabilità

La vita presenta condizioni che non scegliamo, ma conserva quasi sempre uno spazio nel quale possiamo scegliere come rispondere. Nei miei percorsi sostengo l'assunzione di responsabilità senza trasformarla in colpevolizzazione: comprendere il proprio margine di azione significa recuperare possibilità, non negare i vincoli.

5. Ascolto e confronto autentico

L'ascolto richiede presenza, rispetto e sospensione del giudizio. Non coincide però con il compiacimento. Un confronto professionale può essere franco e anche scomodo, purché rimanga fondato su elementi concreti, sia espresso con misura e sia orientato alla crescita della persona o del sistema.

6. Equità e valorizzazione delle differenze

Ogni persona ha diritto a essere trattata con dignità, senza discriminazioni e senza favoritismi. Equità non significa applicare a tutti la stessa risposta, ma utilizzare criteri chiari e coerenti, tenendo conto delle condizioni rilevanti. Le differenze di esperienza, cultura, capacità e prospettiva rappresentano una risorsa quando possono esprimersi in un contesto rispettoso.

7. Competenza e confini professionali

Opero negli ambiti per i quali possiedo formazione, esperienza e aggiornamento adeguati. Riconosco i limiti del mio intervento e, quando la situazione lo richiede, propongo il coinvolgimento di un professionista maggiormente appropriato. Non genero aspettative infondate e non utilizzo qualifiche, strumenti o linguaggi che possano creare confusione sulle mie competenze.

8. Coerenza

La credibilità professionale dipende dall'allineamento tra ciò che si dichiara, ciò che si propone e ciò che concretamente si fa. Mi impegno a verificare questa coerenza nel tempo, ad accogliere feedback fondati e a correggere metodi o comportamenti quando non risultino più adeguati allo scopo.

Come lavoro

Chiarezza dell'incarico

Prima di iniziare, chiarisco il bisogno espresso, gli obiettivi realistici, i destinatari dell'intervento, i ruoli coinvolti e le condizioni della collaborazione. Quando il committente è diverso dal destinatario, esplicito le finalità e tutelo prioritariamente la persona o il gruppo che riceve l'intervento.

Percorsi costruiti, non standardizzati

Utilizzo modelli e strumenti strutturati, ma evito protocolli rigidi applicati in modo automatico. Ogni percorso viene definito in relazione alla domanda, al contesto e alle risorse disponibili. Gli obiettivi vengono tradotti, quando possibile, in passaggi osservabili e verificabili.

Metodo e verifica

Un processo professionale deve poter essere compreso e seguito. Per questo definisco fasi, momenti di verifica e criteri di valutazione proporzionati all'intervento. La struttura non sostituisce la relazione, ma la rende più chiara, responsabile e orientata al risultato.

Autonomia come esito

Un percorso è utile quando aumenta la capacità della persona o dell'organizzazione di comprendere, decidere e agire senza dipendere dal professionista. Per questo non almento rapporti di dipendenza e valuto l'interruzione o la conclusione del percorso quando gli obiettivi sono stati raggiunti, il lavoro non produce più beneficio o è necessario un intervento differente.

Gli impegni che assumo

Riservatezza

Tutelo le informazioni ricevute e la documentazione prodotta nel rispetto della normativa vigente e degli obblighi professionali applicabili. Eventuali registrazioni, utilizzi didattici o condivisioni di materiali richiedono un consenso specifico e informato.

Consenso informato

La persona deve conoscere in modo comprensibile la natura dell'intervento, le sue finalità, le modalità, i limiti e le condizioni economiche. Il consenso deve essere libero, consapevole e revocabile nei limiti previsti dalla legge e dagli accordi assunti.

Tutela dei minori

Gli interventi rivolti a minori richiedono particolare attenzione alla responsabilità genitoriale, al consenso, alla riservatezza e all'interesse prevalente del minore. Le modalità di restituzione agli adulti di riferimento vengono chiarite prima dell'avvio del percorso.

Assenza di discriminazioni

Non opero discriminazioni fondate su genere, origine, nazionalità, religione, convinzioni, condizioni economiche o sociali, disabilità, orientamento sessuale, identità personale o altre caratteristiche individuali.

Correttezza nelle relazioni professionali

I rapporti con clienti, colleghi, collaboratori e partner sono fondati su rispetto, lealtà e chiarezza. Non utilizzo la maldicenza, la denigrazione o informazioni riservate per ottenere vantaggi. I dissensi vengono affrontati direttamente, sulla base dei fatti e con attenzione alle conseguenze sulle persone coinvolte.

Aggiornamento e supervisione

Mantengo aggiornate le competenze utilizzate e ricorro, quando opportuno, al confronto professionale e alla supervisione. L'esperienza non sostituisce lo studio; lo studio non sostituisce la verifica sul campo.

Comunicazione corretta

Presento formazione, esperienza e servizi in modo veritiero e comprensibile. Non prometto risultati garantiti, non utilizzo testimonianze o messaggi che possano creare aspettative irrealistiche e non confondo attività di counseling, coaching, orientamento e formazione con prestazioni riservate ad altre professioni.

Il rapporto con le organizzazioni

Nelle organizzazioni la qualità dei risultati dipende anche dalla qualità delle relazioni, dei criteri di valutazione e dei processi decisionali. Per questo promuovo contesti nei quali le responsabilità siano definite, le informazioni circolino in modo tempestivo e le persone possano contribuire senza essere ostacolate da gerarchie opache, manipolazioni o sistemi premianti incoerenti.

La collaborazione non richiede uniformità. Un gruppo funziona quando le differenze vengono integrate, il dissenso può essere espresso senza ritorsioni e le decisioni sono assunte dopo un confronto reale. La leadership, in questa prospettiva, non coincide con il controllo: consiste nel creare le condizioni affinché le persone possano comprendere lo scopo comune, assumere responsabilità e offrire il proprio contributo migliore.

Nei processi di valutazione sostengo criteri trasparenti, osservabili e coerenti con gli obiettivi dichiarati. La valutazione deve orientare lo sviluppo, riconoscere il contributo effettivo e rendere comprensibili le aspettative; non deve diventare uno strumento di pressione, consenso o esclusione.

Il rapporto con la formazione

La formazione ha valore quando modifica il modo in cui una persona comprende e affronta le situazioni, non quando si limita ad accumulare informazioni. Progetto quindi attività che collegano contenuti, esperienza, riflessione e applicazione, prevedendo occasioni di confronto e strumenti utili a trasferire quanto appreso nella pratica.

Rispetto i diversi livelli di partenza, distingo i dati dalle interpretazioni e dichiaro le fonti quando utilizzo contributi teorici o materiali di terzi. Favorisco un clima nel quale sia possibile fare domande, riconoscere gli errori e mettere in discussione convinzioni consolidate senza essere svalutati.

Quando scelgo di non accettare o di interrompere un incarico

Posso non accettare o interrompere un incarico quando:

- la richiesta non rientra nelle mie competenze o richiede una prestazione riservata ad altra figura professionale;
- non sono garantite condizioni minime di libertà, correttezza, riservatezza o sicurezza;
- esiste un conflitto di interesse che non può essere gestito in modo trasparente;
- il committente richiede di utilizzare l'intervento per controllare, manipolare o danneggiare il destinatario;
- viene meno il rapporto di fiducia o il percorso non produce più un beneficio ragionevolmente verificabile;
- non vengono rispettati gli accordi essenziali assunti all'avvio della collaborazione.

Quando possibile, la conclusione viene comunicata con chiarezza e accompagnata dalle informazioni utili per proseguire il percorso con un altro professionista.

Riferimenti professionali e normativi

Le attività vengono svolte nel rispetto della normativa applicabile, della disciplina sulla protezione dei dati personali e dei codici etici e deontologici riferibili alle qualifiche e alle associazioni professionali effettivamente dichiarate. Tali riferimenti integrano questa Carta e prevalgono in caso di disposizioni più specifiche.

Questa Carta non attribuisce competenze ulteriori rispetto a quelle possedute e non sostituisce il contratto, il consenso informato, l'informativa privacy o gli eventuali accordi specifici richiesti dalla natura dell'intervento.

Il valore di una Carta non dipende dalle parole che contiene, ma dalla possibilità di riconoscere quelle parole nei comportamenti, nelle scelte e nel modo in cui vengono gestite anche le situazioni difficili.

Validità e aggiornamento

La presente Carta viene resa disponibile sul sito professionale e può essere aggiornata quando cambiano le attività svolte, i riferimenti normativi o le esigenze di tutela delle persone e delle organizzazioni coinvolte. La versione pubblicata online costituisce la versione vigente.

Versione approvata nel luglio 2026

Alessandro Onelli

Docente di Matematica e Fisica, Counselor, Coach e Orientatore

