

"I pensieri messi per iscritto non sono nulla di più

che la traccia di un viandante nella sabbia:

si vede bene che strada ha preso,

ma per sapere che cosa ha visto durante il cammino

bisogna far uso dei suoi occhi"

(Arthur Schopenhauer)

INTRODUZIONE

Partendo dai principi etici e dai valori che sono implicati nella relazione educativa, nel presente Codice Deontologico (d'ora in poi detto anche C.D.) s'individuano responsabilità, doveri e impegni, applicabili nell'esercizio della professione di Educatore Professionale/Operatore, indipendentemente dalla situazione di lavoro, dall'utenza di riferimento, dall'organizzazione dei servizi in cui si opera.

Il C.D. ha come obiettivo quello di determinare e garantire la qualità della pratica professionale degli Operatori, secondo i princìpi universalmente riconosciuti.

Il presente C.D. trova le sue radici nella Costituzione italiana, nella Dichiarazione Universale dei Diritti dell'Uomo del 1948, nella Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali del 1950, nella Carta Sociale Europea del 1965, nella Convenzione sui Diritti del Fanciullo di New York del 1989, nonché nella Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea del 2000.

Parte prima
RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DELLA PROFESSIONE

L'Operatore, per poter esercitare questa professione, deve avere una Formazione di base riconosciuta secondo quanto stabilito dalle normative in vigore. Inoltre:

1. deve arricchire costantemente le proprie conoscenze e sviluppare le competenze personali e professionali attraverso l'aggiornamento permanente e la supervisione;

2. deve confermare l'approccio relazionale insito nelle sue funzioni e l'indispensabilità di operare per progetti, attraverso il costante confronto e la verifica anche con altre figure professionali;

3. deve programmare i suoi interventi dopo aver raccolto informazioni, osservato, valutato, confrontato dati, analizzato quanto è in suo possesso per predisporre e proporre ogni suo intervento educativo in modo obiettivo e complessivo;

4. deve essere consapevole della portata della propria funzione, così come del potere di cui è investito, e deve saperli assumere con piena responsabilità;

5. non deve abusare della propria posizione professionale e delle informazioni privilegiate ottenute grazie al suo ruolo, per ottenere vantaggi personali o di terzi;

6. deve segnalare ingiustizie e abusi riguardanti il proprio ambito professionale; non nasconderà, negli ambiti preposti, le azioni a sua conoscenza esercitate da persone non qualificate che rechino danno e pregiudizio al lavoro educativo in atto;

7. l'operatore è tenuto a conoscere e a rispettare l'insieme delle norme che regolano il suo servizio nelle strutture, i suoi eventuali aggiornamenti e il Codice Etico adottato dall'Associazione, in riferimento al Decreto Legislativo 231/2001.

Parte seconda
RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DEGLI OSPITI

L'operatore, nell'ambito della sua azione educativa e nell'esercizio della propria funzione, deve tenere in considerazione i seguenti punti:

1. deve rispettare la personalità e la dignità dei propri ospiti e del loro ambiente di vita, evitando qualsiasi forma di discriminazione che si riferisca all'appartenenza etnica, al sesso, all'età, alla religione, allo stato civile, giuridico, alle idee politiche, ad una qualsiasi infermità o malattia e, in generale, alle condizioni personali e sociali;

2. durante il processo educativo deve evitare tutte le relazioni personali con i bambini e i ragazzi che esulino dal rapporto professionale e presuppongano una dipendenza affettiva e intima a proprio vantaggio;

3. tiene costantemente presente il diritto dell'ospite all'autodeterminazione e al libero arbitrio, rispettandone la libertà d'opinione e di decisione. Tutto ciò, nei limiti stabiliti dalle leggi vigenti in relazione alla sua condizione giuridica. In particolare, quando l'ospite sia in condizione di incapacità legale (minore o interdetto) e soggetto, pertanto, a poteri tutelari, l'Educatore Professionale/Operatore è tenuto al rispetto delle direttive impartite dalle autorità competenti e da chi ne ha la rappresentanza legale, curando comunque, nell'esercizio delle proprie funzioni, il rispetto della personalità e della dignità umana e, per quanto possibile, della sua autonomia;

4. i dati personali dei bambini e dei ragazzi o di terzi devono essere raccolti e registrati dall'Educatore Professionale/Operatore unicamente per scopi determinati, attinenti allo svolgimento dei propri compiti professionali ed esclusivamente nell'interesse degli ospiti medesimi, nel rispetto delle regole stabilite dalla vigente normativa sul trattamento dei dati personali.

È inoltre tenuto a procurarsi il consenso dell'interessato, o del suo legale rappresentante, nei casi e nei modi previsti dalla vigente normativa e, nei successivi trattamenti dei dati, ed assolvere ad ogni altro adempimento prescritto in relazione alla natura pubblica o privata della struttura di appartenenza, nonché in relazione alla natura particolare dei dati medesimi (dati sensibili ed inerenti alla salute).

L'operatore si impegna affinché le informazioni, i dati, le cartelle o altro in suo possesso che riguardano i bambini e i ragazzi o terzi sia mantenuto riservato. A tal fine, provvede alla conservazione dei dati personali mediante l'adozione delle preventive misure di sicurezza individuate, e periodicamente aggiornate, dalla vigente normativa, in modo da ridurre al minimo i rischi di distruzione o perdita degli stessi, di accesso non autorizzato o di trattamento non consentito o non conforme alle finalità della raccolta.

5. Segreto Professionale

- L'operatore è tenuto al segreto professionale rispetto alle informazioni di cui viene a conoscenza in ragione della sua professione, ad eccezione delle giuste cause di rivelazione previste dalla legge e salvo il caso di rischio di grave pregiudizio all'utente, in particolare quando si tratta di minori o di incapaci, nel rispetto comunque delle norme vigenti in materia di trattamento dei dati personali.

- L'operatore deve porre in essere ogni precauzione atta a garantire la tutela del segreto professionale e deve pretenderne l'osservanza anche da parte dei soggetti con i quali collabora.

- L'obbligo di mantenere il segreto professionale permane anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro con l'ente di appartenenza o comunque al termine dell'espletamento di una singola prestazione professionale e in ogni altro caso di cessazione del rapporto con l'ospite.

Parte terza
RESPONSABILITÀ NEI CONFRONTI DELLA SOCIETÀ

1. L'operatore, nell'ambito della programmazione educativa, deve agevolare la partecipazione dei propri bambini e ragazzi alla vita sociale, affinché abbiano accesso alle risorse e alle prestazioni di cui hanno bisogno.

2. L'operatore, con la sua azione educativa, avrà il dovere di prestare la sua opera tenendo in considerazione tutte le risorse territoriali, al fine di favorire l'integrazione del singolo soggetto di cui si occupa.

3. L'operatore deve rispettare e promuovere la pluralità di culture.

Parte quarta
SANZIONI DISCIPLINARI E ORGANO PER L'ATTUAZIONE

L'operatore che presta servizio presso le strutture di Chiara e Francesco APS – Associazione di Promozione Sociale e si rende colpevole di abuso o mancanza nell'esercizio della professione, o che comunque tiene un comportamento non conforme alle norme del C.D. (sottoscritto all'inizio del suo rapporto), al decoro o alla dignità della professione, sarà soggetto alle seguenti sanzioni:

Esemplificazione dei provvedimenti disciplinari

a) RIMPROVERO VERBALE

Nel caso di infrazioni di lieve entità, alla lavoratrice e al lavoratore potrà essere applicato il richiamo verbale.

b) RIMPROVERO SCRITTO

È un provvedimento di carattere preliminare e viene applicato per mancanze di gravità inferiore a quelle indicate nei punti successivi. Dopo tre rimproveri scritti non caduti in prescrizione, la lavoratrice ed il lavoratore, se ulteriormente recidiva/o, incorre in più gravi provvedimenti, che possono andare dalla multa alla sospensione di durata non superiore ad un giorno.

c) MULTA

Vi si incorre per:

1. inosservanza dell'orario di lavoro;

2. assenza non giustificata non superiore ad un giorno; per tale caso, la multa sarà pari al 5% della paga globale corrispondente alle ore non lavorate;

3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle disposizioni a tale scopo emanate dall'Istituto, quando non ricorrano i casi previsti per i provvedimenti di sospensione o licenziamento;

4. irregolarità di servizio, abusi, disattenzioni, negligenza nei propri compiti, quando non abbiano arrecato danno;

5. mancata comunicazione della variazione di domicilio e/o di residenza e relativo recapito telefonico nei casi in cui vi sia tale obbligo.

L'importo delle suddette multe (escluso quello costituente risarcimento danno) è devoluto alle Istituzioni assistenziali o previdenziali aziendali o, in mancanza di queste, all'INPS.

Eccezione fatta per il punto 5, la recidiva per due volte in provvedimenti di multa non prescritti dà facoltà all'Istituto di comminare alla lavoratrice ed al lavoratore il provvedimento di sospensione fino ad un massimo di 3 giorni.

d) SOSPENSIONE

Vi si incorre per:

1. inosservanza ripetuta per oltre tre volte dell'orario di lavoro;

2. assenza arbitraria di durata superiore ad un giorno e non superiore a 3 giorni;

3. inosservanza delle misure di prevenzione degli infortuni e delle relative disposizioni emanate dall'Istituto, quando la mancanza possa cagionare danni lievi alle cose e nessun danno alle persone;

4. presentarsi al lavoro e prestare servizio in stato di ubriachezza o di alterazione derivante dall'uso di sostanze stupefacenti;

5. abbandono del posto di lavoro senza giustificato motivo, salvo quanto previsto dal punto 3 del provvedimento di licenziamento;

6. insubordinazione verso i superiori;

7. irregolarità volontaria nelle formalità per il controllo delle presenze quando non costituisca recidiva;

8. assunzione di un contegno scorretto ed offensivo verso gli utenti, i soggetti esterni, i colleghi, atti o molestie anche di carattere sessuale che siano lesivi della dignità della persona;

9. rifiuto ad eseguire incarichi affidati e/o mansioni impartite.

La recidiva in provvedimento di sospensione non prescritto può fare incorrere la lavoratrice ed il lavoratore nel provvedimento di cui al punto successivo (licenziamento).

e) LICENZIAMENTO

Vi si incorre per tutti quei casi in cui la gravità del fatto non consente la ulteriore prosecuzione del rapporto di lavoro:

1. assenze ingiustificate e prolungate oltre i 3 giorni consecutivi;

2. assenze ingiustificate, ripetute tre volte in un anno, nel giorno precedente o seguente i festivi o le ferie;

3. abbandono del proprio posto di lavoro o grave negligenza nell'esecuzione dei lavori o di ordini che implichino pregiudizio all'incolumità delle persone o alla sicurezza degli ambienti affidati;

4. inosservanza delle norme mediche per malattia;

5. grave insubordinazione verso i superiori, minacce o vie di fatto;

6. danneggiamento volontario alla eventuale attrezzatura affidata;

7. litigi di particolare gravità, ingiurie, risse sul luogo di lavoro;

8. furto nell'Istituto di beni a chiunque appartenenti;

9. esecuzione di attività per proprio conto o di terzi effettuati durante l'orario di lavoro;

10. contraffazione o mendace dichiarazione di grave entità sulla documentazione inerente all'assunzione;

11. azioni in grave contrasto con i principi dell'Istituto;
12. gravi comportamenti lesivi della dignità della persona.

Il caso di licenziamento ai sensi del presente Articolo esclude la liquidazione della indennità sostitutiva del preavviso, fatto salvo il riconoscimento a favore della lavoratrice e del lavoratore del trattamento di fine rapporto.

L'elencazione di cui alle lettere a), b), c), d), e), non è tassativa e non esclude comportamenti o fatti che per la loro natura e/o priorità possono essere ricondotti alle stesse lettere.

La definizione e l'applicazione delle suddette sanzioni fanno capo alla **Commissione di Garanzia**, che è così composta:

- Rappresentante legale dell'Associazione.
- Un Responsabile delle strutture.
- Assistente Sociale.
- Tre Associati, di cui uno facente parte del Direttivo dell'Associazione.
- Due Educatori scelti tra tutti i membri che compongono le *équipes* che prestano servizio nelle strutture.

La Commissione di Garanzia sarà convocata dai Responsabili che coordinano il servizio nelle strutture dell'Associazione, qualora ne venga riscontrata la necessità.

Il presente Codice Deontologico è stato portato a conoscenza del Consiglio Direttivo e dall'Assemblea dei Soci in data 9 gennaio 2016, ed è stato recepito e approvato dagli stessi organi perché conforme alla *mission* dell'Associazione.

Fabrizio Cicchini
Presidente