

CODICE DI CONDOTTA PER LA PREVENZIONE E IL CONTRASTO DI DISCRIMINAZIONI, MOLESTIE E MOBBING

REV E DATA	REDAZIONE	VERIFICA	APPROVAZIONE	MODIFICHE RISPETTO ALL'ED. PRECEDENTE
Rev. 00 del 03/02/2026	Servizio People Innovation for Research	Consigliera di Fiducia, Ufficio Legale,	Allegato n. II/26 alla delibera n. 03/26 del Consiglio di Amministrazione del 03/02/2026	Adozione

	Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e mobbing	Rev. 00 del 03/02/2026 PUBBLICO (Public)
---	--	---

Premesse

La Fondazione Bruno Kessler (FBK) promuove la cultura del rispetto e favorisce la creazione di un contesto positivo. Per prevenire azioni di discriminazione, molestie o mobbing e per aiutare le persone in caso di emersione di tali situazioni, FBK si avvale di un Consigliere o di una Consigliera di fiducia. Tale figura di garanzia ha il compito di favorire la cultura del rispetto e del benessere organizzativo, nonché di fornire ascolto, consulenza e assistenza a chi si ritenga vittima di discriminazione, molestia e/o mobbing sul luogo di lavoro. Il Consigliere o la Consigliera di fiducia è selezionato tramite avviso pubblico.

Il presente documento - denominato "Codice di condotta in materia di discriminazioni, molestie e mobbing" - è redatto in attuazione dei principi fondamentali posti a tutela della dignità, della libertà e dell'integrità psico-fisica dei lavoratori e della lavoratrici, con particolare riferimento alla prevenzione e al contrasto delle condotte moleste, vessatorie o discriminatorie, quali il mobbing, e le molestie morali e sessuali sul luogo di lavoro, il cui rischio è valutato nel Documento di Valutazione dei Rischi di FBK.

Il Codice delinea i principi cardine a cui FBK si ispira e si propone quale riferimento e supporto per le persone coinvolte in situazioni di discriminazione, violenza, mobbing. Il Codice, inoltre, descrive le modalità di contatto con il Consigliere o la Consigliera di fiducia nonché le azioni che questa figura può intraprendere o suggerire.

Tutti i riferimenti normativi sono in calce al documento.

Definizioni e ambito soggettivo di applicazione

- **Discriminazione:** insieme di comportamenti sfavorevoli e ingiustificati nei confronti di una persona, basati su fattori quali razza, religione, etnia, genere, orientamento sessuale o altre caratteristiche personali.
- **Molestia:** ogni atto o comportamento, anche verbale, indesiderato e lesivo della dignità di una persona, tale da generare un clima intimidatorio, ostile, degradante.
- **Mobbing:** insieme di comportamenti e atti aggressivi, denigratori, discriminatori o vessatori, posti in essere dal datore di lavoro o da altre persone che operano in FBK. Rientrano in tale insieme i comportamenti e gli atti reiterati nel tempo in modo sistematico e abituale che ledono la dignità o la salute psicofisica di una persona compromettendone la professionalità e l'inclusione nell'ambiente di lavoro o studio.

	Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e mobbing	Rev. 00 del 03/02/2026 PUBBLICO (Public)
---	--	---

Principi e impegni

La Fondazione Bruno Kessler:

- adotta misure preventive per impedire o limitare comportamenti prevaricatori o persecutori tali da provocare disagio ad una o più persone; ove accertati, tali comportamenti o atti saranno sanzionati disciplinarmente;
- ritiene inammissibile qualunque forma di molestia, discriminazione o mobbing;
- promuove attivamente una cultura organizzativa inclusiva e rispettosa;
- promuove la collaborazione attiva di ciascuna persona al mantenimento di un ambiente di lavoro e studio basato sul rispetto reciproco;
- riconosce ad ogni persona che opera nel proprio contesto lavorativo il diritto di essere trattata con dignità e rispetto e di essere tutelata nella propria libertà personale;
- promuove la cultura della segnalazione, tutelando la persona segnalante da possibili ritorsioni;
- favorisce l'azione sinergica tra la Consigliera o il Consigliere di fiducia e le altre figure o organismi posti a presidio dell'integrità nel contesto della Fondazione (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Medico competente, Responsabile Servizio People Innovation for Research, professionista dello Sportello per il benessere psicologico, Organismo di Vigilanza, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Data Protection Officer ed altri secondo il caso specifico).

Destinatari e destinatarie

La disciplina del presente Codice è rivolta a tutto il personale e a quanti, a diverso titolo, operano in FBK (d'ora in poi: "Destinatari e Destinatarie").

Segnalazioni al Consigliere o alla Consigliera di Fiducia

Fatta sempre salva la facoltà della persona segnalante di agire anche tramite autorità esterne, la Consigliera o il Consigliere di fiducia di FBK è la figura a cui è possibile rivolgersi per segnalare comportamenti riconducibili a discriminazioni, molestie o mobbing sul luogo di lavoro e studio. Nel suo operato, la Consigliera o il Consigliere deve agire nel massimo rispetto della riservatezza. Chi può segnalare:

- la persona che ritiene di aver subito e/o di subire comportamenti discriminatori, di violenza o molestia ("Persona Interessata");
- una persona estranea che ritiene di aver assistito a comportamenti discriminatori, di violenza o molestia ("Persona Terza").

Come segnalare:

- via mail alla Consigliera o al Consigliere di fiducia;
- anche in forma anonima tramite il [canale Whistleblowing](#).

Non possono esservi conseguenze negative per chiunque effettui una segnalazione in buona fede.

	Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e mobbing	Rev. 00 del 03/02/2026 PUBBLICO (Public)
---	--	---

Intervento della Consigliera o del Consigliere di fiducia: procedura informale

Ricevuta una segnalazione, la Consigliera o il Consigliere di fiducia contatta sollecitamente la Persona Interessata fornendo ascolto, supporto e consulenza e con il fine di contribuire a risolvere la situazione e a far interrompere il comportamento ritenuto offensivo. L'intervento della Consigliera o del Consigliere dovrà concludersi in tempi ragionevoli, tenendo in ogni caso conto della delicatezza del caso di volta in volta trattato.

Con il consenso della Persona Interessata, la Consigliera o il Consigliere di fiducia può contattare la persona autrice dei comportamenti riconducibili a presunte discriminazioni, molestie o mobbing, per avviare una procedura informale volta al superamento della situazione segnalata e al ripristino di un clima sereno.

La Consigliera o il Consigliere di fiducia – anche in presenza di segnalazioni anonime – potrà in ogni caso effettuare approfondimenti in maniera autonoma se del caso anche coinvolgendo altre figure interne (Responsabile Servizio Prevenzione e Protezione, Medico competente, Responsabile Servizio People Innovation for Research, professionista dello Sportello per il benessere psicologico, Organismo di Vigilanza, Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, Data Protection Officer).

La segnalazione al Consigliere o alla Consigliera potrà essere ritirata dalla persona che ha richiesto l'intervento in ogni momento della procedura informale, a meno che l'altra parte coinvolta, messa al corrente dell'avvio della procedura, non manifesti comunque interesse alla positiva definizione in via informale della situazione segnalata.

Intervento della Consigliera o del Consigliere di fiducia: procedura formale

In caso di insuccesso della procedura informale o della sua improponibilità e in presenza di fondati presupposti, la Consigliera o il Consigliere potrà suggerire alla Persona Interessata il percorso più opportuno per intraprendere le azioni formali, interne o esterne, vuoi amministrative vuoi o giudiziarie.

La Consigliera o il Consigliere di fiducia potrà quindi assistere la Persona Interessata ad avanzare una segnalazione formale al proprio diretto o alla propria diretta Responsabile congiuntamente al Responsabile del Servizio People Innovation for Research (Risorse Umane).

Nel caso in cui la o il Responsabile del Servizio People Innovation for Research coincida con la persona presunta autrice dell'azione o comportamento lamentato, la segnalazione è sottoposta al Segretario generale o al Presidente, fatta salva, in ogni caso, ogni altra forma di tutela giurisdizionale della quale potrà avvalersi.

Verrà dunque attivata, senza ritardo, un'indagine imparziale con le garanzie dello Statuto dei Lavoratori. All'esito dell'accertamento di comportamenti di discriminazione, molestia o mobbing verranno adottati i provvedimenti disciplinari previsti nel Contratto collettivo di lavoro di riferimento, o ulteriori azioni, nel caso di atti o comportamenti posti in essere da personale non FBK.

È in ogni caso garantita la massima riservatezza di tutte le persone coinvolte, ossia della Persona Interessata, della Persona Terza e della persona presunta autrice dei comportamenti riconducibili a discriminazioni, molestie o mobbing.

	Codice di condotta per la prevenzione e il contrasto di discriminazioni, molestie e mobbing	Rev. 00 del 03/02/2026 PUBBLICO (Public)
---	--	---

Procedimento disciplinare – garanzie

Qualora dalla procedura formale derivi l'avvio di un procedimento disciplinare, FBK può adottare misure organizzative temporanee per interrompere i comportamenti lesivi e per ripristinare un ambiente di lavoro e studio sereno che tuteli le persone interessate.

È garantito alla Persona Interessata il diritto alla permanenza nel proprio contesto e unità lavorativa, o, se da questa richiesto, il trasferimento anche temporaneo ad altro contesto, attività o sede, con l'obiettivo di annullare o minimizzare eventuali disagi. Nel caso di trasferimento si terrà conto delle esigenze organizzative della Fondazione nonché delle mansioni della Persona Interessata.

Sino alla chiusura della procedura disciplinare, anche la persona presunta autrice dei comportamenti potrà richiedere il trasferimento anche temporaneo ad altro contesto lavorativo, attività o sede. Nel trasferimento si terrà conto delle necessità organizzative della Fondazione nonché delle mansioni della Persona interessata.

Anche in caso di procedimento disciplinare, è garantita la massima riservatezza di tutte le persone coinvolte.

Attività di sensibilizzazione

FBK, anche in collaborazione con la Consigliera o il Consigliere di Fiducia, promuove iniziative di informazione e formazione volte ad affermare una cultura del rispetto e della gentilezza e a prevenire episodi di discriminazione, molestie e mobbing.

La Consigliera o il Consigliere di fiducia redige annualmente una relazione sulla propria attività proponendo un'analisi dei dati aggregati e anonimizzati nonché una sintesi delle attività di informazione e formazione dirette al personale.

Riferimenti

- Direttiva 89/391/CEE del Consiglio, del 12 giugno 1989, relativa all'attuazione di misure volte a promuovere il miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori durante il lavoro (recepita originariamente nel D.Lgs. 626/1994, successivamente confluita nel D.Lgs. 81/2008).
- Direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (recepita con D.Lgs. 216/2003).
- Direttiva 2000/43/CE, sulla parità di trattamento indipendentemente da razza
- e origine etnica (recepita con D.Lgs. 215/2003).
- Direttiva 2002/73/CE, recante modifica della Direttiva 76/207/CEE riguardante l'attuazione del principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionale, e le condizioni di lavoro (recepita con il D.Lgs. 145/2005 e successivamente confluita nel D.Lgs. 198/2006, Codice delle Pari Opportunità).
- Direttiva (UE) 2019/1158 relativa all'equilibrio tra attività professionale e vita familiare per i genitori e i prestatori di assistenza (recepita con D.Lgs. 105/2022).

- Direttiva (UE) 2019/1937, sulla protezione dei whistleblowers (recepita con D.Lgs. 24/2023).
- Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, in particolare gli artt. 1 (Dignità umana), 21 (Non discriminazione), 31 (Condizioni di lavoro eque e giuste), 33 (Vita familiare e vita professionale).
- Artt. 2, 3, 32, 35 e 41 della Costituzione italiana;
- Art. 2087 del Codice civile che prevede l'obbligo per l'imprenditore di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro;
- Art. 2043 del Codice civile, che prevede il principio generale del *neminem laedere*, con riferimento alla responsabilità extracontrattuale;
- D.Lgs. 81/2008 – Testo Unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, che impone al datore di lavoro l'obbligo di valutare anche i rischi di natura psicosociale, tra i quali lo stress lavoro-correlato;
- D.Lgs. 198/2006 – Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, che disciplina le molestie e le molestie sessuali in ambito lavorativo;
- Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), in particolare gli articoli relativi alla libertà e dignità del lavoratore e alla tutela della salute nei luoghi di lavoro;
- Legge 67/2006 – Misure per la tutela giudiziaria delle persone con disabilità vittime di discriminazioni.
- Legge 183/2010 (cd. "Collegato lavoro") – che rafforza i principi di contrasto alle discriminazioni e abusi.
- Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), in particolare per la tutela della dignità, della libertà e della salute nei luoghi di lavoro.
- Legge 67/2006, contro le discriminazioni nei confronti delle persone con disabilità.
- Legge 183/2010, per la tutela della dignità del lavoratore e contro le discriminazioni.
- Legge 179/2017, sulla tutela degli autori di segnalazioni di illeciti nel contesto lavorativo, come modificata dal D.Lgs. 24/2023.
- Risoluzione del Parlamento Europeo A3-0043/1994, per il contrasto delle molestie sessuali e morali sul lavoro, che raccomanda anche la presenza di una Consigliera o un Consigliere di fiducia nei luoghi di lavoro.
- Risoluzione del Parlamento Europeo A5-0283/2001 per il rafforzamento delle misure contro il mobbing sul posto di lavoro;
- Accordo europeo sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro (2007);
- Accordo Quadro europeo sullo stress lavoro-correlato firmato in data 8 ottobre 2004 e recepito in Italia con Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008;
- Le Linee guida Inail e Ministero del Lavoro per la valutazione e gestione del rischio da stress lavoro-correlato;
- Statuto della Fondazione Bruno Kessler (FBK);
- CCNL e CCPL vigenti applicati al personale che lavora nella Fondazione, e in particolare – con riferimento al CCNL Fondazioni di ricerca - gli artt. 20, 21, 22, 22 bis, 23 e 24;
- Carta delle Pari Opportunità sottoscritta da FBK in data 30 aprile 2021;
- Piano per l'Uguaglianza di Genere (GEP) FBK 2022-2024 adottato con deliberazione n. 2 del 27 gennaio 2022 dal Consiglio di Amministrazione di FBK;
- Codice di Comportamento di FBK approvato con deliberazione n. 2 del 2025 del 7 febbraio 2025 dal Consiglio di Amministrazione di FBK;
- Policy per la tutela e la promozione dei diritti dei bambini e degli adolescenti adottata con determina n. 03/2020 del 12 marzo 2020 e aggiornata con determina n. 1/2021 del 25 febbraio 2021 dal Responsabile Risorse Umane e della Compliance.