



FONDAZIONE RAVENNA MANIFESTAZIONI

Codice di condotta per la prevenzione ed il contrasto alle violenze, alle molestie ed alle discriminazioni a tutela della integrità e della dignità delle persone

(approvato dal Consiglio di Amministrazione in data 8 aprile 2026)

La Fondazione Ravenna Manifestazioni si impegna a contrastare ogni forma di discriminazione connessa a comportamenti molesti e lesivi della dignità personale nei luoghi di lavoro e a garantire il diritto a ciascun/a dipendente e collaboratore/collaboratrice ad un ambiente di lavoro sicuro, sereno e favorevole alle relazioni interpersonali su un piano di uguaglianza, reciproca correttezza e rispetto.

I Dirigenti ed i Capi servizio, all'interno delle strutture di cui sono responsabili, hanno il dovere di prevenire:

- il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, favorendo il diffondersi di corrette relazioni interpersonali tra i/le dipendenti;
- il verificarsi di condizioni di rischio per l'integrità psicofisica e la personalità morale dei lavoratori (mobbing e stress lavoro-correlato), ricomprendendo tali fattispecie nella valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Le lavoratrici e i lavoratori:

- hanno il dovere di contribuire ad assicurare un ambiente di lavoro in cui venga rispettata la dignità e la libertà personale;
- hanno il diritto di denunciare ogni forma di discriminazione idonea ad offendere e a compromettere la loro integrità fisica, psichica e la loro personalità morale.

La Fondazione tutela le persone vittime di molestie sessuali e morali (come definite nel presente Codice di Condotta) e agisce contro eventuali ritorsioni operate nei confronti del/della denunciante e degli altri soggetti coinvolti nelle singole vicende denunciate, e vigila sull'effettiva cessazione dei comportamenti molesti.

Le discriminazioni, le molestie (sessuali o psicologiche) verso un/una collega, un/una superiore/a, un/una tirocinante, un/una studente/ssa, un/una collaboratore/trice costituiscono una violazione dei doveri di ufficio.

1. DEFINIZIONI

Le molestie di genere, comprese le molestie sessuali, sono atti di discriminazione e consistono in comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso o genere o a connotazione sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice o di un



FONDAZIONE RAVENNA MANIFESTAZIONI

lavoratore e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo. Le molestie sono pratiche e comportamenti inaccettabili.

Anche un singolo atto isolato o la sola minaccia di porre in essere tale atto può costituire molestia di genere o sessuale. È considerata inoltre molestia qualsiasi iniziativa che attui o rappresenti la minaccia di ritorsioni a seguito di una risposta negativa ad un approccio verbale e/o fisico.

Con riguardo ai luoghi di lavoro si intende fare riferimento al contesto costituito dalle relazioni tra le persone in occasione e a ragione dell'attività lavorativa (lavoratori, collaboratori, clienti, fornitori etc.), nel cui ambito possono concretizzarsi le condotte sopra individuate. Sono da considerarsi occasioni lavorative anche le comunicazioni tra i soggetti sopra specificati, incluse quelle rese possibili dalle tecnologie dell'informazione e della comunicazione.

Discriminazioni

Costituisce discriminazione ai sensi del presente Codice:

- a) la discriminazione diretta, ovvero qualsiasi disposizione, criterio, prassi, atto, patto, comportamento, ordine di porre in essere un atto o un comportamento, sia attivo sia passivo sia omissivo, che produca un effetto pregiudizievole, discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del sesso o, comunque, producendo un trattamento meno favorevole rispetto a quello di altra lavoratrice o altro lavoratore in condizione analoga;
- b) la discriminazione indiretta, ovvero quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri, mettono o possono mettere le persone di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che riguardino requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa, purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impegnati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; rientra nella discriminazione indiretta ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive o in affidamento, di assistenza ai familiari disabili, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

È considerata discriminazione multipla la molestia sessuale perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione all'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali, politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.

Molestie sessuali

La molestia sessuale consiste in ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale espresso in forma fisica, verbale o non verbale, avente lo scopo o l'effetto di violare la dignità e la libertà di chi lo subisce e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo.

La caratteristica essenziale della molestia di tipo sessuale consiste in un atto indesiderato da parte di chi lo subisce e una pretesa da parte di chi lo attua: spetta al singolo individuo stabilire quale comportamento egli possa tollerare e quale sia da considerarsi offensivo; una semplice



FONDAZIONE RAVENNA MANIFESTAZIONI

attenzione alla persona può diventare molestia quando si concretizza in un comportamento ritenuto, da chi è oggetto di tali attenzioni, palesemente offensivo, oppure indesiderato o ingiustificato.

Rientrano nella tipologia della molestia sessuale comportamenti quali, a titolo di esempio:

- a) richieste esplicite o implicite di prestazioni sessuali o attenzioni a sfondo sessuale non gradite o ritenute sconvenienti e offensive;
- b) contatti fisici inopportuni o indesiderati (come pizzicotti, strusciamenti, abbracci, carezze e simili), inoltre gesti o ammiccamenti provocatori e disdicevoli a sfondo sessuale, nonché gesti alludenti al rapporto sessuale;
- c) comunicazioni a doppio senso a carattere sessuale diffuse mediante lettere, e-mail, biglietti, telefonate, sms, o ogni altro mezzo;
- d) apprezzamenti verbali sul corpo e commenti sulla sessualità o sull'orientamento sessuale ritenuti offensivi;
- e) esposizione nei luoghi di lavoro, con qualunque mezzo e con qualunque modalità, di materiale pornografico;
- f) promesse implicite o esplicite di agevolazioni, privilegi o avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;
- g) minacce, ricatti e ritorsioni subiti per aver respinto comportamenti a sfondo sessuale, che incidono direttamente o indirettamente sulla costituzione, sullo svolgimento o sull'estinzione del rapporto di lavoro e sulla progressione di carriera.

Molestie morali e mobbing

La molestia morale o mobbing è una situazione lavorativa.

Costituiscono molestia morale o mobbing quegli atti e comportamenti ostili, aggressivi o vessatori, posti in essere reiteratamente e sistematicamente, in costante progresso, con modalità persecutorie, nei confronti della lavoratrice o del lavoratore da chi si trova in posizione sopraordinata o sottordinata (mobbing verticale ascendente o discendente), ovvero da altri colleghi (mobbing orizzontale) e che, creando un clima intimidatorio, umiliante, degradante e offensivo, hanno lo scopo e l'effetto di violarne la dignità personale e di danneggiarne l'integrità psicofisica, anche emarginandola/lo dall'ambiente di lavoro.

La molestia morale o mobbing è considerata come discriminazione ai sensi dell'art. 26, comma 1, del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246".

È considerata molestia morale o mobbing anche quella perpetrata nei confronti dei dipendenti in ragione dell'appartenenza etnica, alla religione, alle convinzioni personali e politiche, all'handicap, all'età, all'orientamento sessuale.

Rientrano nella tipologia di molestia morale comportamenti quali:

- a) maltrattamenti verbali e offese personali, diffamazioni, insinuazioni, divulgazione di notizie riservate e ogni altra azione di discredito della persona;
- b) calunnia, diffamazione di un lavoratore o lavoratrice ovvero della sua famiglia;



FONDAZIONE RAVENNA MANIFESTAZIONI

- c) pressioni psicologiche, atteggiamenti aggressivi, ostili, umilianti o intimidatori, anche in forma velata o indiretta;
- d) esclusione o marginalizzazione immotivata dell'attività lavorativa, da iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale;
- e) diniego deliberato di informazioni riguardanti il lavoro o informazioni errate ovvero carenti;
- f) critiche immotivate e delegittimazione dell'immagine della lavoratrice o del lavoratore, anche di fronte a colleghi o a persone estranee all'Azienda;
- g) attribuzione di compiti dequalificanti in relazione al profilo professionale posseduto, ovvero esorbitanti o eccessivi, finalizzati a demotivare la lavoratrice o il lavoratore, ovvero ad impedirne il raggiungimento degli obiettivi assegnati;
- h) modalità di controllo eccessivo, ingiustificato, vessatorio sul comportamento e l'operatività del dipendente.

La denuncia di molestie sessuali o morali effettuata al solo scopo di denigrare, screditare o danneggiare qualcuno costituisce molestia ai sensi del presente Codice di Condotta e ad ogni conseguente effetto.

Possono costituire fattispecie di molestia morale:

- a) danni all'immagine di sé: quali offese intimidazioni, calunnie, insulti, rimproveri inappropriati, diffusione di notizie riservate, insinuazione su problemi psicologici o fisici della persona, che inducono la stessa ad assentarsi ripetutamente, o ogni altra azione di svalutazione della persona e dei risultati conseguiti tali da rendere il soggetto bersaglio di critiche infondate, minando la sua autostima e rendendolo debole e vulnerabile;
- b) danni alla professionalità dell'individuo, quali minacce di licenziamento, dimissioni forzate, trasferimenti immotivati, discriminazioni salariali, pregiudizio nella prospettiva di progressione di carriera, ingiustificata rimozione da incarichi già affidati, attribuzione di mansioni improprie, azioni che creano demotivazione o sfiducia nella persona, scoraggiando il proseguimento della sua attività;
- c) tentativi di emarginazione ed isolamento, quali cambiamento indesiderato delle mansioni o dei colleghi di lavoro con intento persecutorio, limitazioni della facoltà di espressione o eccessi di controllo.

2. AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente Codice di Comportamento (di seguito "il Codice") si applica a tutti i dipendenti e collaboratori della Fondazione Ravenna Manifestazioni.

Esso, inoltre, trova applicazione anche nei confronti dei terzi, così come di seguito definiti, nonché di tutte le persone che svolgono attività lavorativa presso la presente Fondazione.

Il Codice costituisce strumento di garanzia, diretto a prevenire e contrastare qualunque forma di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione, nel rispetto assoluto della riservatezza.

In particolare, con l'adozione di questo Codice la Fondazione intende:



FONDAZIONE RAVENNA MANIFESTAZIONI

- a) tutelare la dignità e la parità delle donne e degli uomini sul posto di lavoro, promuovendo e incentivando l'adozione di decisioni e comportamenti ispirati ai principi di equità, rispetto, pari opportunità, collaborazione e correttezza;
- b) definire le condotte che, al di là di sensibilità individuali, costituiscano situazioni di molestia, mobbing o discriminazione;
- c) assicurare, in caso di segnalazione di condotte lesive, il ricorso immediato a procedure tempestive e imparziali, volte a comporre, con discrezione ed efficacia, i casi di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione e a prevenirne la reiterazione;
- d) identificare gli attori coinvolti e i rispettivi ruoli, nell'ambito dell'azione di prevenzione e contrasto delle condotte lesive disciplinata dal Codice;
- e) individuare e monitorare gli episodi di molestia sessuale, di mobbing o di discriminazione, al fine di predisporre adeguate strategie gestionali di prevenzione e contrasto;
- f) favorire la conoscenza e l'applicazione della normativa vigente a tutela della parità e delle pari opportunità per tutti i lavoratori e promuovere l'informazione sulle norme in tema di molestia sessuale, di mobbing e di discriminazione sul luogo di lavoro.

3. OBIETTIVI

Il presente Codice ha l'obiettivo di fornire i principi generali di riferimento e indicare le condotte vietate per assicurare un ambiente di lavoro libero dalla violenza e dalle molestie di qualsiasi forma o tipo.

La violazione dei principi e dei contenuti del presente Codice potrà costituire inadempimento delle obbligazioni primarie del rapporto di lavoro e/o contrattuale, con la possibilità di applicazione nei confronti dei responsabili di misure sanzionatorie secondo le modalità previste da leggi, accordi collettivi, contratti.

Ogni comportamento posto in essere nell'ambito di un rapporto contrattuale dai collaboratori, consulenti, partner, fornitori, controparti ed altri soggetti esterni alla Fondazione in contrasto con i principi indicati nel presente Codice può determinare il recesso unilaterale dal rapporto contrattuale, in virtù delle clausole previste in ogni contratto.

4. SEGNALAZIONI

Qualunque Persona tutelata che senta di essere stata soggetta a condotte che possano costituire violenza o molestia sul lavoro può trasmettere una segnalazione nelle modalità definite nella Policy Whistleblowing tramite i canali messi a disposizione dalla Fondazione.

Tali segnalazioni, anche anonime, devono essere fatte in buona fede senza il timore di ritorsioni.

La Fondazione garantisce l'assenza di ripercussioni sulle condizioni di lavoro.

5. TRATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

La ricezione delle Segnalazioni e le successive indagini sulle condotte segnalate potrebbero richiedere il Trattamento di Dati personali di dipendenti o terzi.



FONDAZIONE RAVENNA MANIFESTAZIONI

Tali Dati personali saranno trattati in conformità con le leggi applicabili sulla Protezione dei Dati e con la normativa aziendale in materia privacy.

I Dati personali saranno raccolti solo nella misura richiesta al fine di intraprendere le indagini necessarie e saranno divulgati solo alle persone coinvolte nel processo investigativo e decisionale.

6. DIFFUSIONE

La Fondazione, al fine di prevenire il verificarsi di comportamenti molesti ai sensi del presente Codice, predispone nell'ambito della programmazione in materia di formazione del personale appositi interventi formativi in materia di tutela della dignità e libertà della persona, a cui i dipendenti sono tenuti a partecipare.

Sarà cura della Fondazione dare la massima diffusione al presente Codice inviandolo a tutto il personale e divulgandolo con ogni mezzo idoneo a tal fine, anche mediante la pubblicazione del Codice stesso sui suoi siti web.

Del Codice verrà data specifica informazione ai neoassunti al momento della costituzione del rapporto di servizio.

7. RIFERIMENTI DEL CODICE RATTAMENTO DEI DATI PERSONALI

Per la predisposizione del presente Codice la Fondazione ha fatto riferimento alle seguenti norme e disposizioni :

- Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie nel mondo del lavoro
- Legge n. 4 del 15 gennaio 2021 di ratifica ed esecuzione della Convenzione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro n. 190 sull'eliminazione della violenza e delle molestie sul luogo di lavoro
- Regolamento UE per la Protezione dei Dati Personali n. 2016/679 volto alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati
- D. Lgs. n. 198/2006 e s.m.i. - Codice delle Pari Opportunità
- D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i. - Testo Unico Salute e Sicurezza
- Accordo Interconfederale del 25 gennaio 2016 - Accordo quadro sulle molestie e la violenza nei luoghi di lavoro
- Linee Guida INAIL - Riconoscere per prevenire i fenomeni di molestia e violenza sul luogo di lavoro (2021)