

CODICE DI CONDOTTA
DI SIENA JAZZ – ACCADEMIA NAZIONALE DEL JAZZ
PREVENZIONE E CONTRASTO ALLE MOLESTIE SESSUALI, AL MOBBING
E A OGNI FORMA DI DISCRIMINAZIONE, A TUTELA DELL'INTEGRITÀ E
DELLA DIGNITÀ DELLA PERSONA

Approvato nella riunione del GEP del 17 febbraio 2026
Approvato dal CdA nella seduta del 12 giugno 2026

-Art. 1-

Dichiarazione da parte di Siena Jazz – Accademia Nazionale del Jazz

Siena Jazz – Accademia Nazionale del Jazz, richiamandosi alla Raccomandazione 92/131 CEE sulla tutela della dignità delle donne e degli uomini sul lavoro, all'art. 18 del CCNL del Personale del Comparto delle Istituzioni di Alta Formazione e Specializzazione Artistica e Musicale del 16 febbraio 2005, e ispirandosi ai principi del collettivo We Have Voice per la creazione di un ambiente equo e più sicuro nei luoghi di lavoro e di formazione afferenti alle arti performative, garantisce a tutte/i coloro che lavorano e studiano presso Siena Jazz un ambiente sereno in cui i rapporti interpersonali siano improntati alla correttezza, all'eguaglianza e al reciproco rispetto della libertà e dignità della persona.

Garantisce altresì il diritto alla tutela da qualsiasi atto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole o che discrimini, anche in via indiretta, le studentesse o gli studenti, le lavoratrici o i lavoratori.

Si ispira, infine, alla Risoluzione del Parlamento Europeo del 20 settembre 2011, n. 2001/2339 in materia di mobbing sul posto di lavoro e al D.Lgs. 9 aprile 2008, n. 81 in ordine alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

-Art. 2-

Definizione di molestia sessuale

1. Si definisce molestia sessuale ogni comportamento indesiderato a connotazione sessuale o qualsiasi altro tipo di discriminazione basata sul sesso che offenda la dignità degli uomini e delle donne nell'ambiente di studio e di lavoro, ivi inclusi atteggiamenti di tipo fisico, verbale o non verbale.
2. Le molestie sessuali, in quanto discriminazioni fondate sul sesso, violano il principio della parità di trattamento fra uomini e donne.
3. Sono esempi di molestia sessuale:
 - a) richieste implicite o esplicite di prestazioni sessuali offensive o non gradite;
 - b) affissione o esposizione di materiale pornografico nell'ambiente di Siena Jazz, anche sotto forma elettronica;
 - c) adozione di criteri sessisti in qualunque tipo di relazione interpersonale;
 - d) promesse, implicite o esplicite, di agevolazioni e privilegi oppure di avanzamenti di carriera in cambio di prestazioni sessuali;

Sede Legale: UFFICIO CULTURA – COMUNE DI SIENA – Piazza Il Campo, 1 – 53100 SIENA

Sede Operativa: Fortezza Medicea, 10 53100 – SIENA

Tel. +39 0577 271401 – Fax. +39 0577 271404 – Email: info@sienajazz.it –
<http://www.sienajazz.it>

- e) minacce o ritorsioni in seguito al rifiuto di prestazioni sessuali;
- f) contatti fisici volontari indesiderati ed inopportuni;
- g) apprezzamenti verbali sul corpo oppure commenti su sessualità o orientamento sessuale ritenuti offensivi.

-Art. 3-
Definizione di mobbing

1. Per mobbing si intende una condotta del superiore gerarchico, del collega o dei/lle colleghi/e, sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore/trice nell'ambiente di lavoro, che si esprime in sistematici e reiterati comportamenti ostili che assumono forme di prevaricazione e di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del/la dipendente, collaboratore, docente, studente con effetto lesivo del suo equilibrio psicofisico e del complesso della sua personalità o dignità.
2. Ai fini della configurabilità della condotta lesiva sono, pertanto, rilevanti i seguenti elementi:
 - a) la molteplicità dei comportamenti a carattere persecutorio, illeciti o anche leciti se considerati singolarmente, che siano stati posti in essere in modo miratamente sistematico o prolungato con intento vessatorio;
 - b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità;
 - c) il nesso eziologico tra la condotta del superiore gerarchico o di uno o più colleghi o dei collaboratori e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore.

-Art. 4-
Definizione di discriminazione

1. Per atto discriminatorio si intende il trattamento meno favorevole riservato ad una persona rispetto a quello che è, è stato o sarebbe stato riservato a un'altra persona in situazione analoga (discriminazione diretta), ovvero una posizione di svantaggio derivante dall'applicazione di una disposizione, di un criterio, di una prassi, di un atto, di un patto o di un comportamento apparentemente neutri, che tuttavia possono rivelarsi discriminanti (discriminazione indiretta), e ciò a causa del genere (incluse le ragioni connesse allo stato di gravidanza, nonché di maternità o paternità, anche adottive e all'esercizio dei relativi diritti), della razza o dell'origine etnica, della religione, delle convinzioni personali, dell'orientamento politico, della disabilità, dell'età e dell'orientamento sessuale.

-Art. 5-
Ambito di applicazione

Il presente codice opera nei confronti di tutti coloro che studiano e lavorano a Siena Jazz a qualsiasi titolo (studenti/esse, personale docente e tecnico-amministrativo strutturato, titolari di borse di studio italiani e stranieri, visitatori o ospiti autorizzati, stagiste/i, titolari di assegno o di contratto, personale in outsourcing, componenti degli organi statutari, collaboratori coordinati e continuativi, consulenti, dottorande/i e post dottorande/i, specializzande/i, tirocinanti e laureate/i, frequentatori, ecc.).

-Art. 6-

Dovere di collaborazione

1. Tutti coloro a cui si applica l'art. 5 devono contribuire ad assicurare un ambiente di studio e di lavoro in cui venga rispettata la dignità delle persone. I testimoni che non intervengono in difesa della vittima di discriminazione, mobbing e molestie sessuali possono essere considerati corresponsabili.
2. Le/i responsabili delle strutture e degli uffici hanno il dovere di favorire la prevenzione delle azioni di discriminazione, mobbing e molestie sessuali negli ambiti di studio e di lavoro che sovrintendono. Gli organi centrali e periferici dell'Accademia e i dirigenti sono direttamente responsabili della diffusione e del rispetto del Codice di condotta e dovranno, inoltre, sostenere la persona che voglia reagire ad una molestia o discriminazione, fornendo indicazioni e chiarimenti circa le procedure da seguire.

-Art. 7-

Il Gender Equality Plan (GEP)

1. Il Gender Equality Plan (GEP) rappresenta uno strumento strategico triennale volto a garantire le pari opportunità e la piena partecipazione di tutte le persone alla vita accademica e professionale, indipendentemente dal genere. Attraverso azioni concrete e monitorabili, il piano triennale mira a favorire l'equilibrio di genere nella ricerca, nella didattica, nell'amministrazione e nelle carriere, contribuendo a creare un ambiente inclusivo e sostenibile per l'intera comunità accademica. Il Consiglio di Amministrazione di Siena Jazz, con seduta del 25 ottobre 2024, ha deliberato l'entrata in vigore, il Gender Equality Plan 2024-2027. Siena Jazz conferma la sua mission rispetto agli obiettivi di inclusione e tutela di tutte le diversità.
2. Il GEP Team costituisce il gruppo di lavoro per il coordinamento delle diverse azioni previste. Tale organo è composto da a) il Presidente del Cda o suo delegato; b) Direzione artistica o suo delegato; c) Direzione generale e amministrativa o suo delegato; d) Referente della Segreteria Didattica; e) Referente del Collegio dei docenti; f) Referente della comunità degli studenti
3. I componenti del GEP Team possono fornire una prima consulenza e assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale, mobbing o discriminazione, verificatosi in un luogo di studio o di lavoro dell'Accademia, indirizzando tale persona al/la Consigliera/e di Fiducia (art. 8).
4. I componenti del GEP Team sono tenuti all'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

-Art. 8-

Supporti e Consulenze specialistiche

1. Il GEP Team può avvalersi di figure professionali specializzate per consulenze ad hoc, in ambito legale e psicologico, allo scopo di fornire, laddove valutato necessario, consulenza ed assistenza a chi denuncia di essere vittima di molestia sessuale, mobbing o discriminazione, verificatosi in un luogo di studio o di lavoro dell'Accademia.

2. I Consulenti dovranno essere professionisti esterni all'Accademia, nominati/e dalla Direzione Amministrativa secondo le procedure indicate nei regolamenti vigenti all'Accademia.
3. Nel corso degli accertamenti è assicurata l'assoluta riservatezza dei soggetti coinvolti.

-Art. 9-

Procedure a tutela della persona molestata

Chiunque sia stato oggetto di molestia sessuale o discriminazione può rivolgersi, entro 180 giorni dal suo verificarsi, al GEP Team, il quale, raccolte tutte le informazioni, sempre previo consenso della/del denunciante e secondo la procedura del consenso informato rispetto a coloro che sono richiesti di fornire le informazioni, indirizza la persona molestata ad adottare una procedura.

A. Procedura informale interna:

1. Sarà attivata su segnalazione scritta e informale della persona coinvolta indirizzata alla Direzione Didattico e Artistica e alla Direzione Amministrativa di Siena Jazz. Il GEP Team assume la trattazione del caso di molestia, anche attraverso l'eventuale coinvolgimento di professionisti esterni come indicato all'art. 8, e al fine dell'interruzione della stessa:
 - a) concorda con la/il molestata/o l'iter più idoneo all'interruzione definitiva del comportamento molestante;
 - b) fornisce informazioni sui fenomeni del mobbing, sulle discriminazioni e sulle molestie sessuali;
 - c) informa il denunciante, in relazione alla rilevanza dei fatti segnalati, sulle possibili forme di tutela dell'ordinamento giuridico;
 - d) acquisisce informazioni necessarie all'espletamento del proprio incarico, anche a mezzo di raccolta di testimonianze da parte di persone informate e può accedere agli atti amministrativi rilevanti;
 - e) può invitare a colloquio il soggetto indicato dalla/dal molestata/o quale autore della molestia;
 - f) può organizzare incontri tra la/il molestata/o e la/il presunta/o autore, al fine di tentare la conciliazione tra i due;
 - g) può elaborare e proporre la soluzione di eventuali conflitti e incomprensioni tra le persone direttamente coinvolte;
 - h) vigila sull'effettiva cessazione del comportamento segnalato;
 - i) propone all'amministrazione le misure ritenute idonee per salvaguardare il benessere psicofisico delle persone interessate.
2. Il GEP Team non può adottare alcuna iniziativa senza il consenso espresso della persona denunciante. La segnalazione può essere ritirata dalla/dal denunciante in ogni momento della procedura informale;
3. Il termine della definizione della procedura informale è di giorni 120 dalla sottoscrizione del consenso;
4. È consigliabile ricorrere sempre alla procedura informale, anche qualora si ritenga di voler procedere con una formale denuncia, in via interna o esterna;
5. Il GEP Team, nello svolgimento delle sue funzioni, è tenuto/a alla scrupolosa osservanza degli obblighi di riservatezza previsti dalla normativa vigente.

B. Procedura formale interna:

1. Qualora la/il molestata/o ritenga non idonea la procedura informale o non soddisfacenti i risultati così raggiunti, è consentito alla/allo stessa/o il ricorso alla procedura formale di denuncia dell'evento lesivo al Presidente e al Consiglio di Amministrazione mezzo di segnalazione scritta entro 60 giorni dalla comunicazione della conclusione della procedura informale o 180 giorni dall'ultimo episodio verificatosi.
2. La richiesta di attivazione della procedura deve recare l'indicazione dei motivi del soggetto denunciante.
3. Il Presidente nomina una Commissione composta dai componenti del GEP Team e da ulteriori componenti interni ed esterni. La Commissione può avvalersi della consulenza di un legale, anche esterno all'Accademia.
4. La Commissione comunica sollecitamente alla parte denunciata la richiesta di attivazione della procedura e procede alla tempestiva convocazione, separatamente, di entrambi le parti coinvolte innanzi a sé.
5. L'udienza della Commissione può essere differita una sola volta per grave e oggettivo impedimento di una delle parti. L'udienza è celebrata senza formalismi. Nel corso dell'udienza possono essere acquisiti documenti e/o dichiarazioni testimoniali a discrezione della Commissione. Delle operazioni compiute è redatto un verbale a cura di un segretario designato dal Presidente o da un/a sua/o delegato/a all'interno della Commissione.
6. Riferire ad altri le proprie esperienze negative in materia di molestie sessuali è senz'altro sgradevole e penoso, nonché lesivo della propria dignità. Va pertanto risparmiata alla vittima di tali molestie, qualora non sia necessaria, un'esposizione ripetitiva dei fatti.
7. La Commissione, qualora ritenga la denuncia non manifestamente infondata, investe i soggetti competenti per i procedimenti e le sanzioni disciplinari, secondo le normative vigenti per ognuna delle categorie menzionate all'art. 5.
8. La Commissione, pendente la procedura formale interna, si attiva per assicurare alla/al denunciante adeguata tutela da forme di ritorsione o da atti persecutori.
9. Ove la denuncia risulti manifestamente infondata, la Commissione, su richiesta della/del denunciata/o può assumere iniziative per la riabilitazione della persona accusata. Restano ferme le responsabilità civile, disciplinare, penale, amministrativa e contabile previste dall'ordinamento a carico di chi ha promosso accuse infondate.
10. La Commissione istruttoria, in ogni fase della sua attività, è tenuta ad operare nella massima riservatezza.

C. Procedura formale esterna:

1. La/il molestata/o può comunque ed indipendentemente dall'avvio di un procedimento interno informale o formale denunciare l'evento molestante alle autorità competenti, al fine dell'avvio di un procedimento giudiziario.
2. Restano impregiudicate le azioni disciplinari di competenza del datore di lavoro secondo l'ordinamento vigente.

-Art. 10-

Assicurazione di riservatezza e protezione da eventuali ritorsioni

Sede Legale: UFFICIO CULTURA - COMUNE DI SIENA - Piazza Il Campo, 1 - 53100 SIENA

Sede Operativa: Fortezza Medicea, 10 53100 - SIENA

Tel. +39 0577 271401 - Fax. +39 0577 271404 - Email: info@sienajazz.it -
<http://www.sienajazz.it>

1. Nel corso degli accertamenti, le persone coinvolte nella gestione dei casi di cui al presente Codice di Condotta sono tenute al segreto su atti, fatti e notizie di cui vengono a conoscenza. La diffusione di informazioni sarà considerata violazione dei doveri d'ufficio perseguibile ai sensi della normativa vigente in materia di tutela della protezione dei dati personali, impregiudicata ogni ulteriore valutazione del fatto ai fini della responsabilità civile, disciplinare, penale e amministrativa secondo l'ordinamento vigente.
2. La persona offesa ha diritto di richiedere l'omissione del proprio nome in ogni documento soggetto, per qualsivoglia motivo, a pubblicazione.
3. È da considerarsi molestia anche ogni forma di ritorsione contro chiunque denunci comportamenti molestanti o se ne renda testimone.

-Art. 11-

Dovere di riservatezza e tutela dell'immagine dell'Accademia

1. Chiunque presenti una segnalazione, un reclamo o una denuncia ai sensi del presente Codice è invitato a mantenere la massima riservatezza sui fatti, sulle persone coinvolte e sulle procedure in corso, nel rispetto della dignità di tutte le parti e del corretto svolgimento degli accertamenti.
2. È fatto divieto di diffondere, con qualsiasi mezzo, informazioni non verificate, dichiarazioni lesive o comunicazioni improprie che possano arrecare danno all'immagine dell'Accademia, dei suoi organi, del personale, degli studenti o di chiunque ne faccia parte, salvo quanto strettamente necessario per l'esercizio dei propri diritti nelle sedi competenti.
3. La tutela della riservatezza e della reputazione delle persone coinvolte costituisce principio fondamentale del presente Codice e condizione essenziale per garantire procedure eque, efficaci e rispettose della dignità di tutti.
4. Resta fermo il diritto di ogni persona di rivolersi alle autorità competenti e di esercitare le tutele previste dall'ordinamento

-Art. 12-

Formazione e informazione

Il Consiglio di Amministrazione di Siena Jazz si impegna a:

- a. dare ampia pubblicità al presente Codice nei confronti dei soggetti di cui all'articolo 5; all'atto dell'assunzione ne verrà consegnata copia alle/i dipendenti, che sottoscriveranno l'impegno a rispettarlo; alle/gli studenti il Codice verrà consegnato al momento dell'immatricolazione/iscrizione;
- b. garantire la massima diffusione del presente Codice, anche attraverso la pubblicazione del Codice sul sito web di Siena Jazz;
- c. rendere noti agli interessati il nome, il luogo e gli orari di reperibilità, nonché il numero di telefono e indirizzo di posta elettronica dei componenti del GEP Team;
- d. attuare progetti di prevenzione e di formazione relativi alle tematiche del presente Codice, promuovendo e diffondendo la cultura del rispetto della persona volta alla prevenzione delle molestie sessuali, mobbing e discriminazioni;
- e. definire un budget annuo adatto a sostenere i progetti sopra nominati.

Sede Legale: UFFICIO CULTURA - COMUNE DI SIENA - Piazza Il Campo, 1 - 53100 SIENA

Sede Operativa: Fortezza Medicea, 10 53100 - SIENA

Tel. +39 0577 271401 - Fax. +39 0577 271404 - Email: info@sienajazz.it - <http://www.sienajazz.it>

**-Art. 13-
Norme finali**

Il presente Codice entra in vigore a partire dal giorno successivo alla data della delibera di approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

