



Molestie sul lavoro, anche carezze e confidenze non richieste possono essere risarcite

Descrizione

(Adnkronos) - Carezze, contatti fisici e confidenze non richieste, anche in assenza di una esplicita connotazione sessuale, possono integrare una molestia sul luogo di lavoro e comportare una responsabilit  a carico dell'azienda. E' quanto ha stabilito il Tribunale di Prato, con un decreto del giudice del lavoro Cristina Mancini, che ha accolto il ricorso presentato da un'impiegata di una ditta pratese. La notizia   riportata oggi dal quotidiano Il Tirreno.

La lavoratrice, addetta al controllo qualit  , aveva denunciato una serie di comportamenti da parte del socio e amministratore della societ  , che secondo quanto ricostruito in giudizio si erano protratti tra gennaio e luglio 2026. Le attenzioni, ritenute indesiderate dalla dipendente, le avrebbero provocato un forte stato di disagio, fino a determinare problemi di salute certificati dall'Inail e un'assenza dal lavoro durata quasi quattro mesi.

Al termine del procedimento, l'azienda   stata condannata a pagare oltre 4mila euro a titolo di risarcimento dei danni. Il giudice ha inoltre ordinato alla societ  di adottare tutte le misure organizzative necessarie affinch , al momento del rientro della lavoratrice, siano garantiti il rispetto della sua sfera personale e della sua integrit  morale e sia impedita la reiterazione delle condotte contestate.

Tra gli episodi esaminati dal Tribunale, racconta Il Tirreno, uno risale a una riunione aziendale alla presenza di numerosi colleghi e di figure apicali della societ  . In quell'occasione, secondo quanto riferito dalla dipendente, l'amministratore si sarebbe avvicinato alle sue spalle, raccogliendole i capelli con una mano e appoggiandole contemporaneamente l'altra sulla spalla.

In un'altra circostanza, mentre la lavoratrice attraversava un corridoio dell'azienda, l'uomo le avrebbe appoggiato una mano sulla spalla, toccandole la schiena. In un ulteriore episodio, le avrebbe spostato i capelli dal viso alla presenza di altri dipendenti. Nel corso della vicenda sarebbero state

inoltre rivolte alla lavoratrice osservazioni sul suo aspetto e sul suo abbigliamento.

Secondo la ricostruzione contenuta nel decreto, la dipendente aveva manifestato il proprio dissenso rispetto a questo tipo di confidenza, senza però che i comportamenti cessassero. Per il giudice, il punto centrale della vicenda non è la presenza di un desiderio sessuale esplicito. «Ciò che emerge dagli atti si legge nel provvedimento non è tanto una esplicita esteriorizzazione di desiderio o interesse sessuale, quanto piuttosto l'instaurazione unilaterale di una relazione di confidenza fisica non richiesta». Una distinzione che, secondo il Tribunale, non esclude la configurabilità della molestia. «La lesione della dignità della lavoratrice e la conseguente responsabilità datoriale scrive Mancini trovano già adeguato fondamento nei comportamenti posti in essere dall'amministratore, consistiti in reiterati contatti fisici indesiderati e nelle manifestazioni di confidenza protrattesi anche successivamente all'espresso dissenso manifestato dalla ricorrente».

Il decreto sottolinea inoltre che si trattava di comportamenti conosciuti all'interno dell'azienda e oggetto di commenti tra i dipendenti. Per il Tribunale, non si è trattato di semplici gesti di cortesia: «I gesti descritti non si esauriscono, difatti, in ordinari gesti di cortesia o in modalità relazionali neutre, ma consistono in reiterati contatti fisici non richiesti aventi ad oggetto la persona della lavoratrice, i suoi capelli, la sua spalla e la sua schiena».

Il principio affermato dal giudice è che la molestia non deve necessariamente avere una declinazione sessuale. «Non tutto ciò che riguarda il corpo di una donna è necessariamente molestia sessuale» osserva Mancini può tuttavia costituire molestia e discriminazione quando, in ragione del sesso della lavoratrice, invade una sfera personale che il contesto lavorativo deve invece rispettare e proteggere».

La dipendente non si è dimessa e si appresta a rientrare al lavoro. Proprio per questo il Tribunale ha imposto alla società specifiche misure organizzative, affinché il ritorno in azienda avvenga in condizioni tali da tutelarne la dignità, l'integrità morale e la sfera personale. La decisione ribadisce così che, nei rapporti professionali, anche comportamenti presentati come semplici manifestazioni di cordialità possono oltrepassare i limiti quando sono indesiderati, reiterati e lesivi della dignità della persona.

»

cronaca

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Settembre 6, 2026

Autore
redazione

default watermark