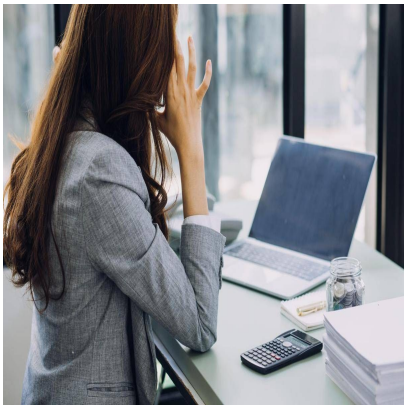

Molestie sul lavoro, anche carezze e confidenze non richieste possono essere risarcite

Descrizione

default watermark

(Adnkronos) â?? 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 responsabilitÃ a carico dellâ??azienda. Eâ?? quanto ha stabilito il Tribunale di Prato, con un decreto del giudice del lavoro Cristina Mancini, che ha accolto il
ricorso presentato da unâ??impiegata di una ditta pratese. La notizia Ã¨ riportata oggi dal quotidiano â??Il Tirrenoâ?•.

La lavoratrice, addetta al controllo qualitÃ , aveva denunciato una serie di comportamenti da parte del socio e amministratore della societÃ , 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 dallâ??Inail e unâ??assenza dal lavoro durata quasi quattro mesi.

Al termine del procedimento, lâ??azienda Ã¨ stata condannata a pagare oltre 4mila euro a titolo di risarcimento dei danni. Il giudice ha inoltre ordinato alla societÃ di adottare tutte le misure organizzative necessarie affinchÃ©, al momento del rientro della lavoratrice, siano garantiti il rispetto della sua sfera personale e della sua integritÃ morale e sia impedita la reiterazione delle condotte contestate.

Tra gli episodi esaminati dal Tribunale, racconta â??Il Tirrenoâ?•, uno risale a una riunione aziendale alla presenza di numerosi colleghi e di figure apicali della societÃ . In quellâ??occasione, secondo quanto riferito dalla dipendente, lâ??amministratore si sarebbe avvicinato alle sue spalle, raccogliendole i capelli con una mano e appoggiandole contemporaneamente lâ??altra sulla spalla.

In unâ??altra circostanza, mentre la lavoratrice attraversava un corridoio dellâ??azienda, lâ??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 perÃ² che i comportamenti cessassero. Per il giudice, il punto centrale della vicenda non Ã¨ la presenza di un desiderio sessuale esplicito. Â«CiÃ² che emerge dagli atti â?? si legge nel provvedimento â?? non Ã¨ tanto una esplicita esteriorizzazione di desiderio o interesse sessuale, quanto piuttosto lâ??instaurazione unilaterale di una relazione di confidenza fisica non richiestaÂ». Una distinzione che, secondo il Tribunale, non esclude la configurabilitÃ della molestia. Â«La lesione della dignitÃ della lavoratrice e la conseguente responsabilitÃ datoriale â?? scrive Mancini â?? trovano giÃ adeguato fondamento nei comportamenti posti in essereÂ» dallâ??amministratore, consistiti in Â«reiterati contatti fisici indesiderati e nelle manifestazioni di confidenza protrattesi anche successivamente allâ??espresso dissenso manifestato dalla ricorrenteÂ».

Il decreto sottolinea inoltre che si trattava di comportamenti conosciuti allâ??interno dellâ??azienda e oggetto di commenti tra i dipendenti. Per il Tribunale, non si Ã¨ trattato di semplici gesti di cortesia: Â«I gesti descritti non si esauriscono, difatti, in ordinari gesti di cortesia o in modalitÃ 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 schienaÂ».

default watermark

Il principio affermato dal giudice Ã¨ che la molestia non deve necessariamente avere una declinazione sessuale. Â«Non tutto ciÃ² che riguarda il corpo di una donna Ã¨ necessariamente molestia sessuale â?? osserva Mancini â?? puÃ² tuttavia costituire molestia e discriminazione quando, in ragione del sesso della lavoratrice, invade una sfera personale che il contesto lavorativo deve invece rispettare e proteggereÂ».

La dipendente non si Ã¨ dimessa e si appresta a rientrare al lavoro. Proprio per questo il Tribunale ha imposto alla societÃ specifiche misure organizzative, affinchÃ© il ritorno in azienda avvenga in condizioni tali da tutelarne la dignitÃ , lâ??integritÃ morale e la sfera personale. La decisione ribadisce cosÃ¬ che, nei rapporti professionali, anche comportamenti presentati come semplici manifestazioni di cordialitÃ possono oltrepassare i limiti quando sono indesiderati, reiterati e lesivi della dignitÃ della persona.

â??

cronaca

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

Categoria

1. Comunicati

Tag

1. Ultimora

Data di creazione

Settembre 6, 2026
Autore
redazione

default watermark