

“Sei donna, fai il caffè”: umiliata in azienda e licenziata in gravidanza

Autore: Walter Giannò

Data: 12 Marzo 2026



Il **Tribunale del lavoro di Treviso** ha annullato il licenziamento di una dirigente della **Keyline di Conegliano**, azienda attiva nella progettazione e produzione di chiavi e macchine duplicatrici. La decisione riguarda un provvedimento adottato il **29 luglio 2024**, quando la manager era incinta. Con la sentenza firmata dalla giudice **Maddalena Saturni**, il tribunale ha disposto il reintegro della professionista e il pagamento di 50mila euro per “**danno da discriminazione**”.

La vicenda giudiziaria nasce da una serie di episodi avvenuti all'interno dell'azienda e ricostruiti nel procedimento. Tra questi, anche situazioni considerate umilianti e dequalificanti, come l'**obbligo di preparare il caffè** durante le riunioni aziendali perché, secondo quanto riferito dai vertici, si trattava di un compito che spettava a lei “**in quanto donna**”.

Secondo il tribunale, il licenziamento e le condotte contestate devono essere letti all'interno di un contesto più ampio caratterizzato da comportamenti discriminatori legati al genere.

Le frasi contestate e l'esclusione dalle attività aziendali

Nel corso del processo sono stati esaminati diversi episodi indicati dalla dirigente come prove del clima aziendale. Tra questi, alcune frasi attribuite a un superiore. Una in particolare compare negli atti della sentenza: “Tu non ti meriti la dirigenza e la posizione da Group Sales Manager – le diceva il suo superiore – io avrei bisogno di un uomo e per di più con esperienza”.

Oltre a queste dichiarazioni, la manager ha sostenuto di essere stata progressivamente esclusa da attività e decisioni legate all’area commerciale.

La ricostruzione del tribunale evidenzia anche altre circostanze:

- richieste di disponibilità al lavoro fuori orario, con **telefonate notturne**;
- mancata comunicazione di riunioni organizzate con i suoi stessi collaboratori;
- progressiva marginalizzazione nei progetti commerciali.

Secondo il giudice, questo insieme di comportamenti rappresenta un quadro di condotte ripetute e degradanti.

La sentenza: molestie e discriminazione di genere

Nelle motivazioni della decisione la giudice ha spiegato che gli episodi segnalati rientrano nella definizione di molestie discriminatorie.

Nel testo si legge che tali comportamenti “configurino ‘molestia’ in quanto indesiderati (per qualunque lavoratore, ivi incluso un dirigente), posti in essere per ragioni connesse al sesso”.

Il tribunale ha inoltre rilevato che gli episodi descritti sono stati reiterati nel tempo e davanti ad altri lavoratori, assumendo un carattere umiliante e dequalificante.

La sentenza parla esplicitamente di “**condotte palesemente dequalificanti e vessatorie** perché ripetute e continuate, con maggiore o minore intensità”.

Per il giudice, anche il licenziamento rientra nello stesso contesto: “A ciò – scrive la giudice – si aggiunga che anche il licenziamento (...) è qualificabile quale ultimo ed estremo atto di discriminazione fondata sul sesso”.

Le contestazioni disciplinari e l’uso delle carte aziendali

Prima del licenziamento, alla dirigente erano state mosse alcune **contestazioni disciplinari**.

La società sosteneva che la manager avesse utilizzato la carta di credito aziendale per spese personali, per un importo complessivo di circa 5.600 euro, e che avesse avuto responsabilità nella gestione del magazzino durante attività aziendali svolte negli Stati Uniti.

Nel corso del processo, tuttavia, queste accuse sono state ridimensionate.

Secondo quanto emerso nel dibattimento, l’utilizzo della carta per spese personali rappresentava una prassi conosciuta e tollerata all’interno della famiglia che controlla l’azienda. Le contestazioni disciplinari sono state quindi considerate di lieve entità e prive di rilievo sufficiente per giustificare il licenziamento.

Il tribunale ha inoltre rilevato che non esisteva alcuna “colpa grave” tale da permettere il licenziamento di una lavoratrice in gravidanza.

Le tutele legali per le lavoratrici in gravidanza

Uno degli elementi centrali della decisione riguarda la **normativa italiana sulla tutela della maternità**.

Il tribunale ha infatti riconosciuto la violazione dell'[articolo 54 del decreto legislativo 151 del 2001](#), che vieta il licenziamento delle lavoratrici dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del bambino, salvo casi eccezionali previsti dalla legge.

Nel caso esaminato, la lavoratrice rientrava pienamente nel periodo protetto dalla normativa.

Un conflitto interno alla famiglia proprietaria

La vicenda si inserisce anche in un **contesto familiare complesso**.

La dirigente, infatti, fa parte della famiglia che controlla l'azienda. Nei ruoli apicali figurano il padre, la madre adottiva e il fratellastro. Secondo quanto emerso durante il processo, proprio alcuni membri della famiglia sarebbero stati coinvolti nelle condotte ritenute discriminatorie.

Nel contenzioso è emersa anche un'altra vicenda collegata: la sorellastra della dirigente sarebbe stata licenziata nello stesso periodo, circa un mese dopo la nascita della figlia.

Il quadro complessivo delineato dagli atti giudiziari ha quindi evidenziato tensioni interne alla governance familiare dell'azienda.

Riferimento articolo: <https://www.blogsicilia.it/oltrelostretto/tribunale-treviso-manager-keyline-licenziata-gravidanza-discriminazione/1236676/>

Generato il 11/05/2026