Economia

Opinioni sui social e rapporto di lavoro: fin dove arriva la libertà di espressione

Risponde l'Avv. Stefano Trifirò (Trifirò & Partners Avvocati)



Il semplice dissenso, anche provocatorio, non costituisce di per sé un illecito disciplinare. Diverso è il caso di espressioni gravemente offensive, discriminatorie o lesive di interessi aziendali meritevoli di tutela

Ascolta l'articolo

26 OTTOBRE 2026 ALLE 05:00 2 MINUTI DI LETTURA

McKinsey & Co. ha rimosso Chris Bradley dal suo ruolo di leadership presso il McKinsey Global Institute dopo che questi ha pubblicato online commenti in cui metteva in dubbio le difficoltà che le donne dirigenti devono affrontare. I commenti di Bradley, che sono stati cancellati, includevano la definizione del concetto di "glass cliff" come "un modo molto comodo per essere sempre vittime

sotto la pioggia" e mettendo addirittura in dubbio che tali situazioni esistano. Ricordiamo che la scogliera di cristallo (glass cliff) è il fenomeno per cui donne e appartenenti a gruppi minoritari vengono spesso nominati a posizioni di vertice nei momenti di grave crisi, declino economico o forte instabilità, quando le probabilità di insuccesso sono particolarmente elevate. McKinsey ha affermato che i commenti pubblici di Bradley "sono stati ben al di sotto degli standard che ci aspettiamo nella nostra azienda" e che comunque rimane un senior partner dell'azienda.

Che cosa sarebbe accaduto in Italia?

L'art. 21 della Costituzione e l'art. 1 dello Statuto dei lavoratori tutelano la libertà di manifestazione del pensiero, anche fuori dall'ambiente lavorativo. Ma questa libertà deve essere contemperata con gli obblighi di correttezza, fedeltà e rispetto della dignità altrui.

Un'opinione controversa può giustificare una sanzione?

Il semplice dissenso, anche provocatorio, non costituisce di per sé un illecito disciplinare. Diverso è il caso di espressioni gravemente offensive, discriminatorie o lesive di interessi aziendali meritevoli di tutela. Occorre sempre valutare contenuto, contesto, modalità espressive e proporzionalità della reazione datoriale.

E se il post non riguarda l'azienda?

Anche comportamenti extralavorativi possono assumere rilievo disciplinare quando incidano concretamente sul rapporto fiduciario. Non basta, tuttavia, un generico richiamo al danno reputazionale: occorre individuare le ragioni per cui la condotta sia incompatibile con gli obblighi professionali.

Per i dirigenti valgono regole più severe?

La posizione apicale, la rappresentatività esterna e le responsabilità ricoperte possono rendere più rigorosa la valutazione della condotta. Particolarmente

insidiose sono le situazioni che si collocano in una zona grigia, nelle quali opinioni personali, pur non essendo apertamente offensive o discriminatorie, possono essere percepite come espressione di pregiudizi o come incompatibili con i valori e gli orientamenti dichiarati dall'impresa.

LinkedIn è diverso dagli altri social?

La natura professionale della piattaforma, l'indicazione del ruolo aziendale e la riconoscibilità dell'autore possono rafforzare il collegamento tra opinione personale e immagine dell'impresa. Anche un commento, una condivisione o un "like" possono assumere rilievo, purché se ne accertino significato e contesto.

Cancellare il post o scusarsi cambia qualcosa?

Può incidere sulla valutazione della gravità e della proporzionalità della sanzione, così come la reiterazione della condotta può aggravarne il giudizio. Nessuno di questi elementi produce però conseguenze automatiche.

E il confine con la discriminazione?

Sanzionare una condotta offensiva è cosa diversa dal colpire un lavoratore per le sue convinzioni politiche, religiose o sindacali. In quest'ultimo caso possono operare le specifiche tutele contro il licenziamento discriminatorio.

La questione centrale è dunque distinguere tra dissenso legittimo e comportamento disciplinarmente rilevante.

Il caso McKinsey dimostra quanto sia delicato il rapporto tra libertà individuale, reputazione aziendale e responsabilità professionale. La libertà di espressione resta un diritto fondamentale, ma il suo esercizio, soprattutto per chi ricopre posizioni di vertice, deve confrontarsi con le responsabilità del ruolo e con la tutela del rapporto fiduciario.