



**Numero 3 / 2019**

**(estratto)**

**Marco Biasi**

**I calciatori (e i) social: spigolature giuslavoristiche**

# I calciatori (e i) social: spigolature giuslavoristiche

Marco Biasi

Università di Milano

Abstract: Il contributo verte sulla rilevanza – in particolare, a fini disciplinari – delle dichiarazioni o, più in generale, delle comunicazioni rese dai calciatori professionisti attraverso i *social networks*. Nella prima parte, l’A. si interroga sul delicato contemperamento tra la libertà di espressione dell’individuo e la salvaguardia dell’immagine aziendale e dei diritti dei terzi, nel prisma degli obblighi discendenti dal rapporto di lavoro subordinato (*in primis*, dell’obbligo di fedeltà). Nella seconda parte dello scritto, ci si sposta dal piano della sanzione a quello della prevenzione, auspicando l’A. l’inserimento, all’interno della contrattazione collettiva di categoria, di una *Social Media Policy*, ovvero di una serie di istruzioni concernenti il corretto uso dei *social networks*.

Sommario: 1. Introduzione. 2. La rilevanza disciplinare delle condotte *social* dei calciatori. 3. Dalla sanzione alla prevenzione: il possibile ruolo di una *Social Media Policy* nel calcio professionistico. 4. Segue. La questione della fonte della *Policy*. 5. Conclusioni (necessariamente aperte).

## 1. Introduzione

Dal palco di un evento tenutosi lo scorso 13 giugno al Castello Sforzesco di Milano, l’Amministratore Delegato dell’Inter, Giuseppe Marotta, esprimeva una preoccupazione comune a molti datori di lavoro, non solo del mondo del calcio: “Non possiamo arginare Instagram e Twitter...I social sono strumenti che non possiamo fermare perché fanno parte della sfera privata dei giocatori o dei loro parenti...Non ci sono gli strumenti adatti per porre un freno”<sup>1</sup>.

Proprio dalle caute parole del noto dirigente sportivo, che hanno trovato successivamente una conferma nel contributo dallo stesso destinato a *Lavoro, Diritti, Europa*<sup>2</sup>, sembra potersi cogliere l’essenza della problematica qui in esame, che si radica nella necessità di preservare lo spazio di libera espressione del giocatore (al pari di ogni lavoratore subordinato e, più in generale, di ogni individuo) e, al tempo stesso,

---

<sup>1</sup> V. <https://www.sportmediaset.mediaset.it/calcio/inter/marotta-impossibile-arginare-calciatori-o-parenti-sui-social-1280588-201902a.shtml>. Cfr. le pressoché analoghe dichiarazioni rese nel luglio del 2014 da Adriano Galliani, allora A.D. del Milan: “nei contratti c’è scritto quello che i calciatori possono e non possono fare, ma su ciò che riguarda la vita privata non possiamo fare nulla”: <https://www.calcioweb.eu/2014/07/galliani-propone-vietare-i-social-network-calciatori/108251/>.

<sup>2</sup> G. Marotta, *Il lavoro dello sportivo: ha ancora senso parlare di subordinazione?*, in *Questa Rivista*, ove si osserva che “le Società non hanno il potere di impedire agli atleti di esprimere il proprio pensiero sul mondo che li circonda, ma personalmente ritengo che un atteggiamento di prudenza e sobrietà sia assolutamente consigliabile”.

di porre un freno alle condotte o alle espressioni *social* dei calciatori le quali possano incidere sull'immagine aziendale, sull'andamento e sul clima all'interno della squadra, oltre che, ovviamente, sulle posizioni soggettive di terzi (avversari, arbitri, tifosi, ecc.).

Invero, il nodo del complesso bilanciamento (*recte*, contemperamento) tra la libertà di espressione e la salvaguardia dei diritti dei terzi non è certamente una novità legata all'avvento dei *social network*<sup>3</sup>, che, però, nel tradurre le comunicazioni da una confinata piazza "reale" ad un'illimitata dimensione "virtuale"<sup>4</sup>, ne hanno certamente amplificato le potenzialità lesive.

Non per nulla, il ricorrente utilizzo – non sempre consapevolmente – improprio da parte degli utenti dei *social network* è giunto negli ultimi anni, con frequenza crescente, all'attenzione della giurisprudenza, civile e penale<sup>5</sup>.

Gli stessi Giudici del Lavoro sono stati più volte chiamati a pronunciarsi sulla rilevanza – in particolare, a fini disciplinari – delle dichiarazioni o, più in generale, dai comportamenti (sui) *social* dei prestatori di lavoro, divenuti destinatari di sanzioni di varia gravità da parte dei rispettivi datori di lavoro, privati e pubblici<sup>6</sup>.

Di un tanto si darà conto nella prima parte del contributo, mentre la seconda parte dello scritto muoverà dalla valutazione dei contorni e degli effetti *ex post* di un'illecita condotta *social* da parte del calciatore (al pari di qualunque altro lavoratore) verso la dimensione della prevenzione, mediante l'auspicata introduzione di una *Social Media Policy* – ossia di un complesso di istruzioni sul corretto uso dei *social* – da parte della contrattazione collettiva del calcio professionistico (e non solo).

## 2. La rilevanza disciplinare delle condotte *social* dei calciatori.

Come è stato di recente rilevato in dottrina, i comportamenti degli individui sui *social* possono venire in rilievo tanto nella fase pre-assuntiva quanto nel corso del rapporto di lavoro<sup>7</sup>.

Avendo riguardo al primo momento, è risaputo che i *social* vengono sempre più di frequente utilizzati dalle imprese, così come dalle agenzie incaricate della selezione del personale, per un preliminare *screening* delle candidature<sup>8</sup>.

---

<sup>3</sup> Cfr. M. Miscione, *I comportamenti privati rilevanti per il lavoro nella rete senza tempi e spazi*, in *LG*, 2017, 6, 521 ss.; M. Risak, *Employer Acquisition and Use of the Contents of Employee Social Media: An Overview*, in *CLL&PJ*, 2018, 39, 2, 441.

<sup>4</sup> D. Álvarez Alonso, D. Álvarez Alonso, *Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate*, in *CLL&PJ*, 2018, 39, 2, 299.

<sup>5</sup> Cfr. E. Falletti, *I social network: primi orientamenti giurisprudenziali*, in *LG*, 2015, 7, 992 ss.

<sup>6</sup> Cfr. V. Tenore, *La libertà di pensiero tra riconoscimento costituzionale e limiti impliciti ed espliciti: i limiti normativi e giurisprudenziali per giornalisti, dipendenti pubblici e privati nei social media*, in *LDE*, 2019, 2; C.E. Guarnaccia, *La prima giurisprudenza sul rapporto tra pubblico impiego e social media*, in *Inf. Dir.*, 2017, 1-2, 367 ss.

<sup>7</sup> D. Álvarez Alonso, *Social Media in the Employment Relationship Context: A Typology of Emerging Conflicts, and Notes for the Debate*, cit., 289.

<sup>8</sup> V., anche per i riferimenti, A. Gatti Casati, G. Salta, *L'impatto dei social network sul mondo del lavoro: problemi e prospettive*, in *Bollettino Adapt*, 26 novembre 2012.

Sotto tale aspetto, non sembra revocabile in dubbio l'applicabilità al lavoro calcistico, oltre che della normativa antidiscriminatoria<sup>9</sup>, dell'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori<sup>10</sup>, che vieta l'effettuazione di indagini – evidentemente, anche mediante lo strumento degli odierni *social* – su opinioni e fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del (potenziale) dipendente<sup>11</sup>.

Tuttavia, alla luce delle peculiari modalità di “selezione del personale” proprie del settore qui in discussione, riveste ai presenti fini un maggiore interesse il profilo legato alla rilevanza, ai fini del rapporto di lavoro (i.e. non del complesso di regole di condotta e di sanzioni c.d. “sportive”)<sup>12</sup>, dei *post* e delle comunicazioni rese dai calciatori professionisti nel corso del rapporto di lavoro, specie al di fuori dell'orario e del contesto lavorativo, essendo implausibile – anche se non materialmente impossibile<sup>13</sup> – che il calciatore si intrattenga sui *social durante* l'orario di lavoro<sup>14</sup>.

Come già rilevato in apertura, la tematica interessa *in apicibus* il diritto di manifestare il pensiero ed i relativi limiti, nel prisma degli obblighi che assistono il rapporto di lavoro subordinato<sup>15</sup>.

L'obbligo di fedeltà, in particolare, impone al prestatore di lavoro di tenere un comportamento leale verso il datore di lavoro e di astenersi dal compiere qualunque atto idoneo a nuocere a quest'ultimo<sup>16</sup>, oltre che dal “porre in essere, fuori dall'ambito lavorativo, comportamenti tali da ledere gli interessi morali e materiali o compromettere il rapporto di fiducia intercorrente tra le parti”<sup>17</sup>.

<sup>9</sup> Sull'intreccio tra l'art. 8 s.l. e la normativa antidiscriminatoria, v., anche per i riferimenti, I. Bresciani, *Le forme di controllo dei lavoratori: orientamenti giurisprudenziali e questioni di attualità*, in *VTDL*, 2016, 4, 731 ss.

<sup>10</sup> Cfr. A. Topo, O. Razzolini, *The Boundaries of the Employer's Power to Control Employees in the ICTS Age*, in *CLL&PJ*, 2018, 39, 2, 407-409; M. Forlivesi, *Il controllo della vita del lavoratore attraverso i social network*, in P. Tullini (a cura di), *Web e lavoro. Profili evolutivi e di tutela*, Giappichelli, Torino, 2017, 40-42; F. Iaquina, A. Ingraio, *La privacy e i dati sensibili del lavoratore legati all'utilizzo di social networks. Quando prevenire è meglio che curare*, in *DRI*, 2014, 4, spec. 1039 ss.

<sup>11</sup> Sull'applicabilità dell'art. 8 s.l. al calcio professionistico, v. T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, Torino, 2012, 2a ed., 155.

<sup>12</sup> Sulla rilevanza, ai diversi fini della giustizia sportiva (cfr. A. Clini, S. Filucchi, *Brevi cenni sul rapporto lavoristico tra atleta professionista e Società nel sistema di Giustizia sportiva*, in *Questa Rivista*), delle offese (in tale caso, di connotazione xenofoba) rese da una giocatrice di pallavolo (poi sospesa per 6 mesi) nei riguardi del proprio allenatore attraverso lo strumento di twitter, v. Cons. Stato, Sez. V, 22 giugno 2017, n. 3065, in *Dir. Giust.*, 23 giugno 2017.

<sup>13</sup> V. il curioso caso del giocatore di basket Amir Johnson, immortalato ad utilizzare lo smart-phone in panchina durante una partita (per di più, della fase finale...) della stagione 2018/2019: <https://www.nba.com/article/2019/04/13/joel-embiid-amir-johnson-cellphone>.

<sup>14</sup> Peraltro, nelle leghe professionistiche americane di Football (NFL), Basket (NBA) e Calcio (MLS) vige una *policy* che vieta espressamente l'uso dello smart-phone in occasione delle partite (oltre che durante gli allenamenti) e che fissa il limite temporale per il suo utilizzo ad almeno, rispettivamente, 90, 45 e 30 minuti prima dell'inizio della gara: v. M.H. Hull, *Sports Leagues' New Social Media Policies: Enforcement Under Copyright Law and State Law*, in *Columbia Journal of Law & Arts*, 2011, 34, 459; sulle *policies* introdotte dalle Università sulle modalità di utilizzo dei *social* da parte degli studenti-atleti, v. T.L. Epstein, *Regulation of Student-Athletes' Social Media Use: A Guide To Avoiding NCAA Sanctions and Related Investigations*, in *Mississippi Sports Law Review*, 2012, 1, 7 ss.

<sup>15</sup> O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*, in *Foro It.*, 1986, I, 1879.

<sup>16</sup> Cass. 5 dicembre 1990, n. 11657, in *RIDL*, 1991, II, 828.

<sup>17</sup> Cass. 24 novembre 2017, n. 24023 e le altre citate da G. Gaudio, *Condotte extra-lavorative e licenziamento per giusta causa*, in *ADL*, 2017, 4/5, 1317. In dottrina, ampiamente, C. Pisani, *Licenziamento e fiducia*, Giuffrè, Milano, 2004, 85 ss., ed ivi ulteriori richiami.

Invero, nel rimandare alle clausole generali di correttezza e buona fede (1175 e 1375 c.c.)<sup>18</sup>, l'obbligo di fedeltà si presenta come una frontiera mobile e tutt'altro che insensibile alle specificità del contesto di riferimento<sup>19</sup>.

Traducendo nello spazio "virtuale" le consolidate acquisizioni in punto di condotte c.d. "extra-lavorative"<sup>20</sup>, si può affermare che affinché un comportamento *social* – a seconda dei casi, un "post", un "tweet", un "like": v. *infra* – venga in rilievo, non basta che questo mini genericamente la fiducia della società sulla persona del calciatore<sup>21</sup>, né, ovviamente, che costituisca il pretesto per allontanare un giocatore sgradito, per motivi di carattere tecnico/agonistico<sup>22</sup> o, addirittura, per ragioni legate all'identità della persona dell'atleta<sup>23</sup>.

Per assumere una rilevanza disciplinare, infatti, la condotta deve risultare idonea a provocare un'immediata lesione dell'immagine aziendale<sup>24</sup>, ovvero assumere un valore sintomatico circa il (non) corretto adempimento della prestazione da parte del lavoratore<sup>25</sup>.

---

<sup>18</sup> V., da ultimo, Cass. 15 ottobre 2019, n. 26023, ove si legge che, a norma dell'art. 2105 c.c. e dei principi di correttezza e buona fede, "il lavoratore deve astenersi non solo dai comportamenti espressamente vietati dal suddetto articolo, ma anche da qualsiasi altra condotta che, per natura e per le sue possibili conseguenze, risulti in contrasto coi doveri connessi all'inserimento del lavoratore nell'organizzazione dell'impresa o crei situazioni di conflitto con gli interessi e le finalità della stessa o sia comunque idonea a ledere irrimediabilmente il presupposto fiduciario del rapporto; Cass. 9 agosto 2013, n. 19096; Cass. 18 novembre 2014, n. 19684; Cass. 5 luglio 1995, n. 7427, in *Foro It.*, 1995, I, 3491; Cass. 3 giugno 1985, n. 3301; Cass. 26 agosto 2003, n. 12489.

<sup>19</sup> Si pensi alla diversa ampiezza del diritto di critica laddove questo venga esercitato, nell'ambito delle proprie prerogative, da un rappresentante sindacale rispetto ad un qualunque prestatore di lavoro subordinato: v., anche per i riferimenti, P. Rocchetti, *Diritto di critica del lavoratore, suoi limiti ed esercizio, alla luce dell'evoluzione giurisprudenziale*, in *Quest. Giust.*, 17 maggio 2017. In giurisprudenza, Cass. 21 settembre 2005, n. 18570, in *ADL*, 2006, 1, 289, con nota di M.G. Greco, *Diritto di critica e rapporto di lavoro*; Cass. 24 maggio 2001, n. 7091, in *RIDL*, 2002, II, 258, con nota di L. Merlini, *Attività di volantinaggio e ricorso alla satira nell'esercizio della libertà di critica del sindacato*. Con particolare riguardo al diritto di satira (sindacale) e ai relativi limiti, v., da ultimo, Cass. 6 giugno 2018, n. 14527, in *RIDL*, 2018, II, 832, con nota di P. Tosi, E. Puccetti, *Il diritto di satira e la dignità della persona: il caso dell'impiccagione figurata del datore di lavoro*.

<sup>20</sup> Come risaputo, alla categoria (descrittiva) delle condotte extra-lavorative vengono ricondotti comportamenti diversi tra loro (per una convincente topografia, L. Calcaterra, *Il licenziamento per fatti e comportamenti estranei al rapporto di lavoro*, in *DML*, 2000, 3, 611 ss.), tanto che in dottrina si è parlato di una terminologia fuorviante (V. Nuzzo, *La norma oltre la legge. Causali e forma del licenziamento nell'interpretazione del giudice*, Jovene, Napoli, 2012, 74-75).

<sup>21</sup> Cfr., in tema, P. Tosi, *Intuitus personae e fiducia*, in *ADL*, 2012, 3, 539 ss.; L. Zoppoli, *La fiducia nei rapporti di lavoro*, in AA.VV., *Diritto del lavoro. I nuovi problemi. L'omaggio dell'Accademia a Mattia Persiani*, I, Cedam, Padova, 2005, 837 ss.; M. Grandi, *La prestazione di lavoro subordinato e la persona del lavoratore*, in *RDL*, 1969, I, 415 ss.; G. Trioni, *Fedeltà, fiducia ed elemento personalistico nel rapporto di lavoro*, in *RTDPC*, 1972, 1633 ss.; C. Murena, *Fiducia e subordinazione. Il lavoro bancario*, Giappichelli, Torino, 2016, 59 ss.

<sup>22</sup> Cfr. il caso inglese *Mason v. Huddersfield 22 Giants LTD*, 2014 WL 3925309, 15 luglio 2014, concernente un giocatore di rugby asseritamente licenziato per un comportamento *social* ritenuto incompatibile con i valori della società (la pubblicazione, da parte della fidanzata, della foto del posteriore del giocatore, scattata da un compagno di squadra durante un tradizionale momento di goliardia), ma, come accertato in giudizio, allontanato in realtà per motivi di scarsa *performance* sul campo.

<sup>23</sup> Sul punto si rinvia al contributo di M. Ranieri, *L'identità del professionista e del club nel calcio*, in *Questa Rivista*.

<sup>24</sup> V., da ultimo, Cass. 6 giugno 2018, n. 14527, cit.

<sup>25</sup> V., tra gli ultimi contributi, C. Timellini, *Giusta causa di licenziamento tra legge, contrattazione collettiva e sindacato del giudice*, in *VTDL*, 2017, 3, 821 ss.; F. Pantano, *"Fiducia" e libertà della persona nel licenziamento motivato dai così detti comportamenti "extra lavorativi"*, *ivi*, 2017, 1, 241 ss.; A. Avondola, *Il licenziamento per motivi soggettivi nel settore pubblico e privato. Sulla rilevanza della "inidoneità morale" del lavoratore*, in *DRI*, 2010, 4, 1031 ss.

Lo scrutinio delle condotte *social* non può perciò sfociare in un giudizio morale<sup>26</sup> o nel sindacato delle idee, anche bizzarre, dei singoli<sup>27</sup>, le quali fanno infatti parte dell'ineliminabile bagaglio di libertà della persona<sup>28</sup>.

Anche con riguardo alle critiche espresse via *social*<sup>29</sup>, si dovrà fare riferimento ai limiti della continenza formale e sostanziale, mutuati dalle regole vigenti in materia di (diritto di cronaca giornalistica e) diffamazione a mezzo stampa<sup>30</sup> e giunti ad integrare quello che in dottrina è stato efficacemente definito il “decalogo del buon lavoratore”<sup>31</sup>.

Di conseguenza, laddove la censura venga espressa con modalità espressive denigratorie o contrastanti con le regole del vivere civile (continenza formale)<sup>32</sup> o rechi informazioni non veritiere (continenza sostanziale)<sup>33</sup>, il calciatore non potrà eccepire la natura privata della comunicazione<sup>34</sup>, specie laddove il *social* sia “aperto”<sup>35</sup>, ossia accessibile da parte di chiunque in qualunque momento.

Avuto riguardo alla modalità espressiva utilizzata, si dovrà senz'altro tenere conto del contesto. Un “*like*”, ad esempio, può, a seconda delle circostanze, assumere i contorni i) di un cordiale messaggio di saluto a terzi (colleghi o tifosi), ovviamente irrilevante sul piano disciplinare, ii) di un mezzo – dalla dubbia correttezza – per la conduzione

---

<sup>26</sup> Si pensi al caso della pubblicazione sui *social* di immagini di nudo – (più o meno) “d'autore” e non a scopo pubblicitario – da parte dei calciatori, eventualmente in compagnia dei relativi “*significant others*”. Cfr. la discussa Trib. Roma 28 gennaio 2009, in *Foro It.*, 2009, 7/8, 1, 2251.

<sup>27</sup> Cfr. V. Mantoulavou, “*I Lost my Job over a Facebook Post: Was that Fair?*” *Discipline and Dismissal for Social Media Activity*, in *IJCLL&IR*, 2019, 35, 1, 13 ss.

<sup>28</sup> Cfr. P. Wragg, *Free Speech Rights at Work: Resolving the Differences between Practice and Liberal Principle*, in *Ind. Law Journ.*, 2015, 44, 1, 9

<sup>29</sup> Sul diritto di critica in generale, v., di recente, I. Cairo, *Il diritto di critica del lavoratore*, in *VTDL*, 2017, 1, 177 ss.; O. Dessì, *Il diritto di critica del lavoratore*, in *RIDL*, 2013, I, 395 ss.; A. Levi, *La critica della persona nel diritto del lavoro*, in *RGL*, 2013, I, 513 ss.; F. Santini, *Il diritto di critica del lavoratore alla luce della più recente ricostruzione dell'obbligo di fedeltà*, in *RIDL*, 2009, I, 918 ss.; G. Franza, *Sul diritto di critica del lavoratore*, in *MGL*, 2007, 11, 785 ss.

<sup>30</sup> Così a partire dalla fondamentale Cass. 25 febbraio 1986, n. 1173, in *Foro It.*, 1986, I, 1877, con nota di O. Mazzotta, *Diritto di critica e contratto di lavoro*. Per ulteriori riferimenti, v. l'attenta ricostruzione di V. Papa, *Lavoro e dissenso. Il diritto di critica del lavoratore e i suoi limiti nell'interpretazione giurisprudenziale*, in *RCDL*, 2008, 805 ss.

<sup>31</sup> M. Aimò, *Appunti sul diritto di critica del lavoratore*, in *RGL*, 1999, II, 465.

<sup>32</sup> Trib. Milano 1 agosto 2014, in *LG*, 2015, 3, 287, con nota di P. Salazar, *Facebook e rapporto di lavoro: quale confine per l'obbligo di fedeltà*, in un caso di frasi ingiuriose nei riguardi del datore di lavoro a corredo di un volontario allontanamento dal posto di lavoro documentato su *facebook*; cfr. Trib. Busto Arsizio 20 febbraio 2018, in *bancadateleggiitalia* e, più di recente, Trib. Nocera Inferiore 29 maggio 2019, in corso di pubblicazione in *ADL*, 2019, 6, con nota di N. Rossi, *Social Network e rapporto di lavoro: tra diritto di critica e giusta causa di licenziamento*.

<sup>33</sup> Cfr. Cass. 10 dicembre 2008, n. 29008.

<sup>34</sup> Del resto, la giurisprudenza ha ritenuto che l'ampiezza dell'eco della comunicazione sui *social* possa addirittura aggravare l'offensività di un comportamento lesivo dell'immagine del datore di lavoro o dei colleghi: Trib. Ivrea 28 gennaio 2015, in *LG*, 2015, 8/9, 837, con nota di P. Salazar, *Facebook e licenziamento per giusta causa: quando si travalicano i limiti del privato influenzando sul rapporto di lavoro*; cfr., sempre in tema di licenziamento dovuto ad epiteti sessuali offensivi nei riguardi di una collega, la pronuncia nordirlandese *Teggart v TeleTech UK Ltd* [2012] NIIT 00704\_11IT (15 March 2012).

<sup>35</sup> TAR Friuli Venezia Giulia 12 dicembre 2016, n. 562, in *Dir. Giust.*, 2016, 102, 15; Cass. 27 aprile 2018, n. 10280, in *Giur. It.*, 2018, 8/9, 1956, con nota di P. Tosi, E. Puccetti, *Post denigratorio su facebook, la leggerezza che per pubblicità diventa giusta causa*; diversamente, Cass. 10 settembre 2018, n. 21965, in *Giur. It.*, 2019, 1, 137, con nota di P. Tosi, E. Puccetti, *Chat Facebook: se la riservatezza legittima la denigrazione del datore di lavoro*, ove si è dato risalto, escludendo la sussistenza di un illecito di natura disciplinare, alla circostanza che le critiche, rivolte nei riguardi del datore di lavoro, fossero state mosse all'interno di una chat privata di *facebook*; similmente, con riguardo ad una conversazione via *whatsapp*, Trib. Modena 7 ottobre 2019, est. Ramacciotti, inedita, e Trib. Firenze 16 ottobre 2019, est. Nuvoli, inedita; cfr., in dottrina, A. Ingraio, *Il controllo a distanza effettuato mediante Social network*, in *Labour & Law Issues*, 2016, 2, 1, 118, la quale ritiene che il filtro per l'accesso costituisca l'esercizio dello “*ius excludendi alios rispetto alle proprie informazioni personali*”.

di una trattativa con il datore di lavoro<sup>36</sup>, o iii) di (condivisione e, perciò, di) adesione personale ad un giudizio critico, se non offensivo, espresso da altri nei riguardi di un collega, della dirigenza<sup>37</sup> o dell'allenatore<sup>38</sup>.

A questo proposito, sembra potersi affermare che, se in generale ogni lavoratore si deve astenere dal divulgare notizie che rechino un pregiudizio all'impresa<sup>39</sup>, la segretezza circa quanto accaduto o proferito all'interno delle "sacre Mura dello spogliatoio" assume, alla luce della spiccata visibilità di cui lo sport si alimenta, una peculiare rilevanza in ambito calcistico, al punto da potersi ricondurre alla tutela dell'organizzazione aziendale ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2105 c.c.<sup>40</sup>.

Di conseguenza, restando fermo che, ai sensi dell'art. 10, comma 6, del contratto collettivo dei calciatori di Serie A, il calciatore non ha comunque diritto di interferire nelle scelte tecniche e gestionali della società, le eventuali critiche rivolte all'allenatore, alla dirigenza o ai compagni debbano essere al più espresse a porte chiuse e non sui mezzi di comunicazione o, tanto meno, sui *social*, pena la violazione del dovere di leale collaborazione che assiste il rapporto di lavoro subordinato del calciatore<sup>41</sup>.

### 3. Dalla sanzione alla prevenzione: il possibile ruolo di una *Social Media Policy* nel calcio professionistico

---

<sup>36</sup> Sotto questo aspetto si mostrano come sempre pionieri gli Stati Uniti, ove di recente una squadra NBA (i Brooklyn Nets) è venuta a conoscenza via Twitter della circostanza che un fenomenale giocatore (Kevin Durant), libero sul mercato e che con la stessa non aveva potuto intrattenere alcuna trattativa per ragioni legate alle regole fissate dalla Lega sulla c.d. *free agency*, avrebbe di lì a poco sottoscritto un accordo con la squadra in questione, come puntualmente avvenuto: v. <https://www.gazzetta.it/Nba/10-07-2019/i-nuovi-nets-l-arrivo-durant-abbiamo-scoperto-instagram-340745370245.shtml>.

<sup>37</sup> Si pensi al caso del calciatore Nainggolan ([https://www.sportmediaset.mediaset.it/calcio/inter/nainggolan-via-marotta-lavora-per-la-juve-e-radja-mette-illike\\_7050756-201902a.shtml](https://www.sportmediaset.mediaset.it/calcio/inter/nainggolan-via-marotta-lavora-per-la-juve-e-radja-mette-illike_7050756-201902a.shtml)), il quale, a seguito del suo trasferimento "in prestito" al Cagliari nell'agosto del 2019 ma ancora sotto contratto con l'Inter per le successive due stagioni sportive, apponeva un "like" al messaggio di un utente *twitter* il quale accusava l'Amministratore Delegato dell'Inter, Giuseppe Marotta, di "lavorare per la Juve". Cfr. TAR Lombardia Milano, Sez. III., 3 marzo 2016, n. 346, in *LG*, 2017, 4, 381, con nota di M. Cuttone, *Social Network: limiti alla libertà d'espressione e riflessi sul rapporto di lavoro (il "Like")*, concernente proprio un "like" apposto da un dipendente di un penitenziario (in seguito, sospeso) ad un articolo di cronaca che aveva riportato, con toni assai critici, l'episodio del suicidio di un detenuto avvenuto all'interno della struttura ove il primo operava.

<sup>38</sup> Cfr. il recente caso del giocatore del Barcellona Frenkie De Jong, il quale, dopo la sconfitta della squadra all'esordio nella Champions League 2019/2020, ha apposto un "like" ad un commento di un tifoso *social* che chiedeva l'esonero dell'allenatore: [https://www.sportmediaset.mediaset.it/calcio/calciestero/caos-barcellona-i-tifosi-chiedono-lesonero-di-valverde-e-de-jong-mette-like\\_8107312-201902a.shtml](https://www.sportmediaset.mediaset.it/calcio/calciestero/caos-barcellona-i-tifosi-chiedono-lesonero-di-valverde-e-de-jong-mette-like_8107312-201902a.shtml).

<sup>39</sup> Cfr. 22 agosto 1997, n. 7884, in *DL*, 1998, II, 166; Cass. 29 luglio 1986, n. 1173, in *RIDL*, 1987, II, 127; Cass. 2 marzo 1993, n. 2560.

<sup>40</sup> Alle medesime conclusioni si potrebbe giungere con riguardo alla diffusione, a mezzo *social*, di fatti di natura privata concernenti un compagno di squadra. Cfr. il caso del giocatore NBA D'Angelo Russell, il quale, ai tempi della sua militanza nei Los Angeles Lakers, aveva pubblicato un video che svelava il tradimento perpetrato da un compagno di squadra ai danni della fidanzata (oltretutto, una notissima cantante), il che aveva generato un "subbuglio" nello spogliatoio di una squadra già alle prese con delle serie difficoltà di carattere tecnico: [https://www.sportmediaset.mediaset.it/basket/basket/lakers-buferatradimenti-russell-incastra-young-con-un-video\\_1093161-201602a.shtml](https://www.sportmediaset.mediaset.it/basket/basket/lakers-buferatradimenti-russell-incastra-young-con-un-video_1093161-201602a.shtml).

<sup>41</sup> Avuto riguardo alla posizione dell'allenatore, anche rispetto al recente caso delle critiche mosse, nel corso di un'intervista televisiva, dall'allenatore dell'Internazionale F.C., Antonio Conte, nei riguardi dell'operato della società datrice di lavoro in sede di calciomercato, si rinvia al contributo di Roberto Pettinelli, di prossima pubblicazione in *Questa Rivista*.

Dopo avere esaminato i contorni del sindacato, a fini disciplinari (ovvero *ex post*), di una condotta social del calciatore, ci si chiede se e in quale misura una squadra di calcio possa agire anche in via preventiva, in particolare mediante l'introduzione di una *Social Media Policy*.

Specialmente negli Stati Uniti, ove tale pratica è assai diffusa<sup>42</sup>, anche in ambito sportivo<sup>43</sup>, si discute da tempo circa la validità delle eventuali limitazioni imposte ai comportamenti dei lavoratori sui *social network*<sup>44</sup>, sotto il profilo dell'eccessiva e, perciò, indebita compressione della libertà di espressione dei singoli<sup>45</sup>, nonché sotto il diverso profilo – qui non direttamente in rilievo – delle restrizioni all'esercizio dei diritti sindacali<sup>46</sup>.

In ambito nazionale, si è di recente osservato in dottrina che la *policy* non potrebbe che assumere un carattere meramente ricognitivo degli obblighi derivanti dai principi generali e non potrebbe perciò porre limitazioni alla libertà di espressione dell'individuo, giacché, altrimenti, risulterebbe irragionevolmente ampliata la latitudine dell'obbligazione lavorativa e dunque dell'oggetto del contratto<sup>47</sup>.

In effetti, qualora invece la *policy* assumesse dei contorni eccessivamente dilatati, l'intera vita dello sportivo (nella sfera “privata”, oltre che in quella “pubblica”<sup>48</sup>), mutuando le parole di Federico Mancini, “passerebbe al servizio della controparte”<sup>49</sup>, ma, per l'appunto, ciò risulterebbe precluso, a tacer d'altro, dal già richiamato art. 8 s.l.<sup>50</sup>.

Per tale ragione, non sembra revocabile in dubbio che una *social media policy* non possa precludere *in toto* l'utilizzo dei *social* da parte degli atleti, mettendo così il “bavaglio” alle relative manifestazioni di pensiero, sulla scia del celebre “*shut up and dribble*” rivolto al cestista LeBron James a seguito delle critiche dallo stesso mosse nei riguardi di alcune scelte di politica interna della Presidenza americana<sup>51</sup>.

---

<sup>42</sup> B.N. Whitfield, *Social Media @ Work: Policyneeded*, in *Ark. Law Review*, 2013, 66, 843 ss.; sull'attuale interesse delle imprese italiane all'introduzione di codici di comportamento o di buone pratiche circa l'uso dei social da parte dei dipendenti, v. P. Salazar, L. Failla, *Facebook e rapporto di lavoro: nuove frontiere per i comportamenti extralavorativi*, in *LG*, 2019, 6, 635 ss.

<sup>43</sup> <http://blawg401.com/social-media-policies-employees-lessons-sports-industry/>.

<sup>44</sup> A.R. Levinson, *Social Media, Privacy, and the Employment Relationship: The American Experience*, in *Spanish Labour Law Journal*, 2013, 2, 1, 15 ss.

<sup>45</sup> T.M. Marcum, S. J. Perry, *When a Public Employer Doesn't Like What Its Employees "Like": Social Media and the First Amendment*, in *Labor Law Journal*, 2014, 1, 7 ss.

<sup>46</sup> A. Green, *Using Social Networking to Discuss Work: NLRB Protection for Derogatory Employee Speech and Concerted Activity*, in *Berkeley Technology Law Journal*, 2012, 27, 837 ss.; cfr. M. Marazza, *Social, relazioni industriali e (nuovi percorsi di) formazione della volontà collettiva*, in *RIDL*, 2019, I, 1, 57 ss., spec. 68 ss.

<sup>47</sup> E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo: una prospettiva di analisi giuslavoristica*, Adapt University Press, Modena, 2019, 162.

<sup>48</sup> Cfr. già M. Brolo, *Il rilievo del comportamento «privato» del lavoratore nel «pubblico» del rapporto di lavoro*, in *Giur. It.*, 1987, 2, 317 ss.

<sup>49</sup> G.F. Mancini, *La responsabilità contrattuale del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 1957, 155.

<sup>50</sup> Cfr. A. Vallebona, *Lavoro e vita privata*, in *MGL*, 1999, 11, 1154, il principio di protezione della vita privata del lavoratore sarebbe già insito negli artt. 41, comma 2 Cost., e 2087 c.c., nella parte in cui l'imprenditore è tenuto a salvaguardare la personalità morale e a non recare danno alla libertà ed alla dignità del prestatore di lavoro.

<sup>51</sup> <https://www.washingtonpost.com/news/early-lead/wp/2018/08/07/lebron-james-turns-shut-up-and-dribble-insult-into-title-of-showtime-series/>.



D'altro canto, come altrove si è sostenuto<sup>52</sup>, la creazione di piattaforme per consentire agli atleti di esprimere le proprie opinioni, di comunicare il proprio stato d'animo, se non, addirittura, di ammettere le proprie difficoltà personali<sup>53</sup>, può essere uno strumento importante di promozione del dialogo e dei valori dello sport.

Lo stesso contratto collettivo dei calciatori di Serie A incoraggia le società a “promuovere e sostenere, in armonia con le aspirazioni dei calciatori con cui è legata da un rapporto contrattuale, iniziative e istituzioni per il miglioramento ed incremento della cultura”<sup>54</sup>, evidentemente da intendersi “in senso lato”, ossia in una visione che inglobi il sostegno del valore dell'eguaglianza e la lotta alla discriminazione, nello sport e nella società<sup>55</sup>.

In questo senso, se i confini dell'obbligo di fedeltà art. 2015 c.c. variano a seconda del tipo di organizzazione produttiva e di prestazione richiesta<sup>56</sup>, una *Social Media Policy* potrebbe sortire l'effetto di *specificare* (ma, per le ragioni sopra esposte, *non integrare*) il contenuto di tale obbligo con particolare riguardo all'uso dei *social* da parte dei calciatori<sup>57</sup>.

In sostanza, una previsione che sottolineasse e rimarcasse l'importanza per la squadra di un comportamento “virtuale” rispettoso dei valori della società di appartenenza potrebbe svolgere una funzione informativa<sup>58</sup> o di *awareness raising*<sup>59</sup>, specie laddove la *policy* si accompagnasse all'organizzazione di appositi corsi volti a favorire un corretto utilizzo dei social (“*netiquette*”) da parte dei calciatori, sulla scia di quanto già in passato previsto con riguardo ai rapporti di questi ultimi con la stampa.

Maggiori dubbi si porrebbero di fronte ad una *policy* che, pur non vietando *in toto* l'uso dei *social*, ponesse l'autorizzazione della società quale condizione per il caricamento di un contenuto da parte dell'atleta, al pari di quanto avviene, sulla scorta dell'art. 8 del

---

<sup>52</sup> M. Biasi, “*Either We Kneel Now as a Team...or We Are Going to Crumble As Individuals*”. *A Labor Law Perspective on the “Kaepernick Case”*, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3135810](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3135810).

<sup>53</sup> <https://ftw.usatoday.com/2019/05/kevin-love-mental-health-today-show>.

<sup>54</sup> V. art. 6, comma 1, del contratto collettivo dei calciatori di Serie A.

<sup>55</sup> Si pensi alla campagna contro il razzismo promossa dall'Internazionale 2019 (<https://www.nssmag.com/en/sports/17408/buu>), sulla scia di iniziative promosse in tema, tra gli altri, dalla FIFA (<https://www.fifa.com/confederationscup/videos/y=2017/m=6/video=fifa-say-no-to-racism-my-game-is-fair-play-2895097.html>).

<sup>56</sup> M.G. Mattarolo, *Obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000, *passim*.

<sup>57</sup> Cfr., in ambito pubblico, la Circolare del Ministero della Giustizia 20 febbraio 2015 – “Precisioni sull'uso dei social network da parte del personale dell'Amministrazione penitenziaria”, reperibile in [https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg\\_1\\_8\\_1.wp?facetNode\\_1=0\\_28&facetNode\\_2=4\\_10&previousPage=mg\\_1\\_8&contentId=SDC1122254](https://www.giustizia.it/giustizia/it/mg_1_8_1.wp?facetNode_1=0_28&facetNode_2=4_10&previousPage=mg_1_8&contentId=SDC1122254), ove si precisa che “il diritto di manifestazione del pensiero e di critica in costanza del rapporto di lavoro soggiace a determinati limiti, esplicitazioni dei doveri di fedeltà, di riservatezza ed adesione ai valori ed alla missione istituzionale dell'Amministrazione, che incombono al lavoratore in quanto deducibili nella prestazione lavorativa medesima, attinenti a: continenza verbale (correttezza espressiva); continenza sostanziale (verità dei fatti); rilevanza sociale delle dichiarazioni, rispetto allo status del dichiarante e alla sua platea di riferimento”, ossia avendo riguardo alle “impostazioni privacy” di utilizzo personale del social.

<sup>58</sup> In Spagna, ad esempio, ove pure sono diffuse le *social media policies*, la giurisprudenza chiamata a valutare la legittimità di sanzioni datoriali per comportamenti social irrispettosi dei clienti, del datore di lavoro o dei colleghi, ha di fatto pretermesso l'esame dei regolamenti interni, basandosi sui principi generali vigenti in materia di lavoro e, su tutti, proprio sull'obbligo di fedeltà: A.B. Muñoz Ruiz, *Social Networking: New Challenges in the Modern Workplace*, in *Spanish Labour Law Journal*, 2013, 2, 1, 38.

<sup>59</sup> Così E. Dagnino, *Dalla fisica all'algoritmo*, cit., 162

contratto collettivo dei calciatori di Serie A, per lo svolgimento di attività extra-lavorativa.

Con la cautela che si impone quando sono coinvolti i diritti fondamentali della persona che lavora, si potrebbe infatti sostenere che il preventivo vaglio datoriale sulla compatibilità del messaggio con i valori della società si tradurrebbe in un'eccessiva restrizione della libertà di espressione e della dignità del professionista, ponendosi altresì in contrasto con il più volte richiamato art. 8 s.l. Né di certo sembrano esservi gli spazi per una paternalistica “*grandmother rule*”, che limiti la diffusione via *social* dei soli contenuti che nella vita “non virtuale” si sarebbe disposti a mostrare alla nonna<sup>60</sup>, dal momento che ne verrebbe indebitamente compr(om)essa la *liberty* di ciascuno di scegliere cosa mostrare e a chi, nonna compresa...

#### 4. Segue. La fonte della *Policy*.

Se, dunque, una *Social Media Policy* rispettosa della libertà di espressione del calciatore può essere una soluzione da caldeggiare *pro futuro*, ci si potrebbe domandare quale sia la fonte maggiormente indicata ad accogliere un simile apparato di regole o, meglio, istruzioni, nell'alternativa – non strettamente esclusiva – tra il contratto individuale ed il regolamento aziendale (o il codice etico)<sup>61</sup>, eventualmente in esso incorporato<sup>62</sup>.

Del resto, ai sensi dell'art. 10, comma 4, del contratto collettivo dei calciatori di Serie A, le prescrizioni attinenti al comportamento di vita del calciatore (comprehensive, perciò, delle relative condotte *social*) sono legittime e vincolanti, se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere e previa accettazione delle stesse da parte del calciatore, la quale non potrà essere rifiutata, salvo che le limitazioni non risultino lesive della dignità del giocatore.

Tuttavia, alla luce delle esigenze di uniformità che si pongono rispetto a comunicazioni che potrebbero parimenti interessare, specie sul piano passivo (ossia dei destinatari della dichiarazione, in ipotesi, lesiva, provocatoria o dileggiante) tutti i protagonisti del campionato (tanto i giocatori, quanto le società sportive), sarebbe invero opportuno che del tema si occupasse, in prima battuta, la contrattazione collettiva<sup>63</sup>.

---

<sup>60</sup> Cfr. I. Byrnside, *Six Clicks of Separation: The Legal Ramifications of Employers Using Social Networking Sites to Research Applicants*, in *Vand. Journ. Ent. & Tech.*, 2008, 10, 474.

<sup>61</sup> V. il “codice etico” adottato dalla A.S. Roma a cavallo dell'estate 2019, nel cui ambito, secondo quanto si apprende da fonti giornalistiche (<https://www.foxsports.it/2019/09/09/roma-basta-casi-mediatici-la-societa-vara-un-nuovo-codice-etico/>), “per quanto riguarda la politica sui *social network*, ai tesserati è stato raccomandato di non usarli a sproposito, soprattutto Instagram. Foto e video ufficiali vanno bene, idem i messaggi pre e postpartita con qualche didascalia a corredo, ma ogni altro post va concordato con la società in quanto potenzialmente sveniente”.

<sup>62</sup> D. Mangan, *Online Speech and the Workplace: Public Right, Private Regulation*, in *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2018, 39, 2, 357 ss.

<sup>63</sup> Oltretutto, il contratto individuale dello sportivo professionista, redatto per iscritto a pena di nullità, deve essere conforme al contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate in sede di negoziazione collettiva (art. 4, comma 1, l. 91/1981). Ai sensi del comma 4, “Nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici”.

Si potrebbe, sulla scia delle *Social Media Guidelines* della Football Association britannica<sup>64</sup> e delle leghe sportive d'Oltreoceano<sup>65</sup>, ipotizzare l'inserimento di un'apposita previsione sulle condotte *social*<sup>66</sup> all'interno dell'art. 10 del contratto collettivo dei calciatori di Serie A (in tema di "regole di comportamento")<sup>67</sup>, ove, al momento, non si va oltre un generico richiamo all'obbligo di fedeltà che assiste il rapporto di lavoro (anche) sportivo<sup>68</sup>.

Anche in presenza di una *policy* espressa, il contratto collettivo dovrebbe comunque rispettare il principio di proporzionalità di cui all'art. 2106 c.c.<sup>69</sup> (pacificamente applicabile al lavoro sportivo<sup>70</sup>), che, come noto, impone di tenere conto, nell'individuazione dell'eventuale sanzione, anche di elementi quali la gravità dell'offesa o del danno arrecato, i rapporti tra le parti e lo stato d'animo dell'agente al momento della commissione dei fatti<sup>71</sup>.

## 5. Conclusioni (necessariamente aperte).

Riannodando il filo del discorso, si può escludere che, *de iure condendo* (dunque, a prescindere dai condizionamenti ambientali), le società (di calcio e non) non abbiano alcuno strumento di difesa nei riguardi dei comportamenti *social* dei propri dipendenti.

Piuttosto, va rimarcato come la rete addirittura sia in grado di amplificare l'eventuale potenzialità lesiva della condotta offensiva, denigratoria o comunque impropria del dipendente, che di tale circostanza dovrebbe essere reso edotto.

Proprio per questo, si è caldeggiato l'inserimento, in sede di contrattazione collettiva, di un'apposita previsione in punto di regole di comportamento sui *social network*,

---

<sup>64</sup> <http://www.thefa.com/football-rules-governance/policies>.

<sup>65</sup> V. *retro*.

<sup>66</sup> Oltretutto, l'art. 30, comma 3, l. 183/2010 valorizza le tipizzazioni di giusta causa previste nei contratti collettivi (e nei contratti individuali certificati), in questo modo conferendo maggiore spazio per la valorizzazione datoriale dell'interesse ad un certo contegno *social*, anche ai fini della concretizzazione della clausola elastica in parola.

<sup>67</sup> V. Frattarolo, *Il rapporto di lavoro sportivo*, [http://www.ilnuovodiritto sportivo.it/wp-content/uploads/2015/01/rapporto\\_sportivo\\_2015.pdf](http://www.ilnuovodiritto sportivo.it/wp-content/uploads/2015/01/rapporto_sportivo_2015.pdf), 2015, 49.

<sup>68</sup> Cfr. M.T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., 149.

<sup>69</sup> Si pensi in particolare al "caso Cassano", che trae origine dal comportamento offensivo dell'atleta nei riguardi del Presidente della U.C. Sampdoria. A quanto consta, nel lodo arbitrale depositato nell'ottobre 2010, il comportamento è stato ritenuto certamente esorbitante dal diritto di critica e perciò disciplinarmente rilevante, ma non di gravità tale da giustificare il recesso in tronco. Cfr. Trib. Ascoli Piceno 19 novembre 2013, in *RIDL*, 2014, II, 75, con nota di Iaquina e Ingraio, *Il datore di lavoro e l'inganno di facebook*, ove è stato ritenuto sproporzionato il licenziamento intimato nei riguardi di un dipendente che aveva espresso, pur in forma volgare, delle critiche nei riguardi dei clienti della società sul proprio profilo personale e per breve tempo; cfr. Trib. Nocera Inferiore 29 maggio 2019, cit. In dottrina, sul tema, ampiamente R. Del Punta, *Social Media and Workers' Rights: What Is at Stake?*, in *Intern. Journ. Comp. Labour Law & Ind. Rel.*, 2019, 35, 1, 94 ss.

<sup>70</sup> A differenza dell'art. 7 s.l., che è inapplicabile agli sportivi professionisti ai sensi dell'art. 4, comma 9, l. 91/1981.

<sup>71</sup> Cfr. Trib. Bergamo 14 settembre 2016, in *ADL*, 2017, 2, 493, con nota di V. Cusumano, *Rilevanza disciplinare dei comportamenti extralavorativi e diffusione di immagini a mezzo "Social Network"*, che, in riforma di Trib. Bergamo 24 dicembre 2015, in *LG*, 2016, 5, 474, con nota di L.A. Cosattini, *I comportamenti extralavorativi al tempo dei social media: "postare" foto costa caro*, ha riscontrato il vizio di sproporzionalità del provvedimento espulsivo intimato nei riguardi di un lavoratore che aveva impropriamente postato su *facebook* una foto ritraente lo stesso, insieme al fratello, armati e minacciosi, in un momento di poco successivo al ferimento mortale con arma da fuoco avvenuto in ambito aziendale.

integrabile da parte del regolamento aziendale o del codice etico di ciascuna società, nonché del contratto di lavoro individuale del calciatore.

Al tempo stesso, però, nel momento in cui le tecnologie offrono a chiunque, compresi i datori di lavoro, la possibilità di avere accesso ad una cospicua mole di informazioni<sup>72</sup>, più o meno consapevolmente condivise dai lavoratori stessi mediante i *social*, è fondamentale restringere il campo di utilizzo delle stesse ai fini lavorativi (*in primis*, disciplinari) ai soli dati che attengano al rispetto degli obblighi (anche accessori) del rapporto di lavoro.

Non sembra infatti revocabile in dubbio – ed anzi pare coerente con la prospettiva del *focus* al cui interno il presente contributo trova spazio – che il superamento dell’idea di fiducia (inter)soggettiva che marca la cifra del rapporto di lavoro subordinato nell’impresa si estenda alla relazione di lavoro del calciatore, cui non potrà, diversamente da quanto si ritiene nella vulgata, essere imposto l’obbligo di impersonare un *role model*, dentro e fuori dal rettangolo di gioco.

Del resto, non sarebbe neppure agevole comprendere quali possano essere i tratti caratteristici di un simile sportivo ideale, nell’alternativa tra chi si astenga dal prendere posizioni scomode e si limiti a responsabili (?) dichiarazioni di facciata, spesso largamente ripetitive e non sempre credibili, e chi, all’opposto, scelga di esporsi, anche sui temi più complessi e controversi, risultando in tal modo inevitabilmente divisivo.

Né pare immediato distinguere tra un dialogo positivo e costruttivo (incoraggiato, al pari, ovviamente, dei festeggiamenti o della relativa condivisione *social* delle vittorie della squadra, così come delle attività benefiche o sociali<sup>73</sup>), un acceso attivismo sociale/politico (al più tollerato o tollerabile, se espresso a titolo strettamente personale<sup>74</sup> e non riferibile o associabile alla posizione della società<sup>75</sup>) ed il *vulnus* immediato e diretto ad altrui interessi (ovviamente, vietato)<sup>76</sup>, senza peraltro potersi

---

<sup>72</sup> Cfr. il notissimo saggio di S. Zuboff, *The Age of Surveillance Capitalism. The Fight for a Human Future at the New Frontier of Power*, PublicAffairs, New York, 2019.

<sup>73</sup> Cfr. <https://www.socialmediasoccer.com/it/notizia/nicoletta-vittadini-unicatt-limportanza-di-instagram-per-raccontare-lidentita-di-un-club.html>.

<sup>74</sup> Si pensi alle coraggiose prese di posizione “social” del calciatore Claudio Marchisio sulla questione dei migranti, allo stesso costate una discreta mole di insulti da parte di una frazione degli stessi – asseriti – tifosi della propria squadra: v. <http://www.ilgiornale.it/news/cronache/marchisio-si-schiera-coi-migranti-i-rifugiati-parte-dei-1543213.html>.

<sup>75</sup> Ci si riferisce al recente sostegno “social” dell’intervento militare turco nella parte meridionale del Paese da parte dei calciatori Ünder della Roma e Demiral della Juventus (<https://www.gazzetta.it/Calcio/Serie-A/Juventus/11-10-2019/juve-tweet-demiral-favore-dell-offensiva-turca-contro-curdi-polemiche-social-350167247849.shtml>), nonché del calciatore Sahin, per questo sospeso dal club tedesco del St Pauli (<https://www.gazzetta.it/Calcio/Estero/14-10-2019/st-pauli-licenzia-sahin-il-post-pro-esercito-turco-squadra-erdogan-contatta-social-350258444448.shtml>). La vicenda, anche a fronte della drammaticità degli eventi alla base delle prese di posizione *social*, ha avuto un’ampia eco mediatica: v., su tutti, l’editoriale del notissimo giornalista Beppe Severgnini sul Corriere della Sera ([https://www.corriere.it/opinioni/19\\_ottobre\\_12/under-turchia-il-calcio-guerra-b3fd7324-ed15-11e9-bed9-563e2f640bca.shtml?refresh\\_ce](https://www.corriere.it/opinioni/19_ottobre_12/under-turchia-il-calcio-guerra-b3fd7324-ed15-11e9-bed9-563e2f640bca.shtml?refresh_ce)).

<sup>76</sup> V. il recentissimo caso del giocatore dei Cleveland Browns della National Football League, Jermaine Whitehead, licenziato in tronco a seguito delle minacce di morte dallo stesso rivolte ai tifosi che avevano criticato via twitter le prestazioni sportive dell’atleta: <https://www.si.com/nfl/2019/11/04/jermaine-whitehead-browns-release-twitter-threats>.

né volersi occupare della *vexata quaestio* della – secondo taluni, necessaria – neutralità politica e religiosa nello sport<sup>77</sup>.

In realtà, tanto l'imposizione dell'assoluta neutralità, quanto l'ipotetica coazione all'attivismo social(e) del calciatore non sembrano coerenti con il vincolo di matrice strettamente contrattuale (ed ormai da tempo, non più di *status*) che lega lo sportivo professionista al proprio datore di lavoro, che non potrà intromettersi, se non nei limiti sopra tracciati, nella sfera privata del primo.

Innanzi a simili complessità, che in larga parte travalicano la questione *social*, pare in conclusione arduo ipotizzare un intervento normativo specifico, imponendosi piuttosto la classica opera di contemperamento tra il diritto di ciascuno di esprimere il proprio pensiero, eventualmente anche in forma critica, e la tutela dell'immagine aziendale e della stessa organizzazione sportiva<sup>78</sup>.

---

<sup>77</sup> Per i riferimenti, rispettivamente, alla questione della libertà religiosa e politica nello sport, v. M. Biasi, A. Negri, *Religious Freedom and Professional Sports: the Case of the NBA Players Observing the Ramadan Fast*, in corso di pubblicazione in *Var. Temi Dir. Lav.*, e M. Biasi, “*Either We Kneel*”, cit., *passim*.

<sup>78</sup> Con riguardo alle direttive del CIO per utilizzo dei social network “conforme allo spirito olimpico ed ai principi fondamentali dell'olimpismo così come contenuti nella Carta Olimpica” da parte degli atleti, v. F. Venturi Ferriolo, *La diffusione dei social network nello sport: profili giuridici*, in *Riv. Dir. Econ. Sport.*, 2013, 2, 62.