

Dipartimento di
Giurisprudenza

Cattedra

Diritto del lavoro

Il rapporto di lavoro nell'ordinamento
sportivo: il contratto dello sportivo
professionista

Prof. Marco Marazza

RELATORE

Prof. Luigi Fiorillo

CORRELATORE

Vincenzo Alfré

CANDIDATO

Anno Accademico 2020/2021

INDICE

INTRODUZIONE

1. L'ORDINAMENTO SPORTIVO

1. Origini ed evoluzione
2. Il riconoscimento del diritto allo sport in Costituzione
3. La legge 23 marzo 1981 n.91
4. La legge 17 ottobre 2003 n.280
5. Le fonti del diritto sportivo
 - 5.1 Fonti eteronome
 - 5.2 Fonti autonome

2. IL RAPPORTO DI LAVORO SPORTIVO

1. L'evoluzione storica della disciplina del rapporto di lavoro sportivo e le sue macro fasi
2. La specialità del rapporto di lavoro sportivo
3. La disciplina del contratto sportivo
 - 3.1 Le parti
 - 3.2 La causa

3.3 L'oggetto

3.4 La forma

4. La tutela sanitaria, assicurativa e previdenziale

5. Il rapporto di lavoro nel calcio e il ruolo dell'AIC

5.1 L'accordo collettivo tra calciatori professionisti e società

5.2 Il contratto individuale tra calciatore e società

5.3 Doveri delle società

5.4 Doveri dei calciatori

3. LE VICENDE DEL RAPPORTO SPORTIVO

1. Le cause di sospensione del rapporto di lavoro sportivo e l'art 2110 c.c.

1.1 Il caso Cassano / UC Sampdoria

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: la cessione del contratto

2.1 La risoluzione unilaterale del contratto di lavoro sportivo a tempo indeterminato

2.2 Il recesso ante-tempus del contratto di lavoro sportivo e la clausola rescissoria

3. Applicazioni concrete della clausola rescissoria e possibili soluzioni alle patologie

4. IL RUOLO DELLE DONNE NELLO SPORT

1. Lo sviluppo e l'evoluzione storica della figura della donna nello sport
2. La tutela della donna nel mondo del lavoro
3. Le attuali tutele delle sportive
4. Lo status delle calciatrici oggi e le prospettive di riforma
5. Le novità in arrivo: la riforma

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA

Introduzione

Con il presente lavoro si intende mettere in luce il particolare rapporto giuridico, sempre più diffuso, che intercorre tra un'atleta ed una società sportiva, facendo riferimento soprattutto alle vicende contrattuali attinenti gli sportivi ed i loro rapporti con le società. L'obiettivo è ricostruire come la legge, ed in particolare il diritto del lavoro, si trovino in uno stretto rapporto con un fenomeno di massa qual è oggi lo sport.

Al riguardo nel primo capitolo verrà definito l'ordinamento sportivo, a partire dalla sua nascita, analizzandone le fonti e l'evoluzione che lo ha portato ad essere riconosciuto in sede Costituzionale.

Verrà prestata attenzione alla norma che ha causato un vero e proprio sconvolgimento normativo nei sopra citati rapporti tra sportivo e società, ossia la Legge 23 marzo 1981, n.91.

Essa ha avuto il compito di ricostruire il rapporto intercorrente tra i soggetti in termini di lavoro subordinato, ovvero nell'attività compiuta da un soggetto, l'atleta, al fine di ricavarne una retribuzione, nell'interesse e alle dipendenze di un altro soggetto, la società sportiva, dal quale dipende non soltanto economicamente ma anche giuridicamente, essendo riconosciuto al datore il potere di dettare le modalità di svolgimento della prestazione lavorativa. L'elemento della subordinazione, inteso come sottoposizione alle direttive, al controllo e alla vigilanza da parte del datore di lavoro, costituisce il tratto caratterizzante del rapporto di lavoro subordinato, creando un vincolo intenso che giustifica la più intensa tutela giuridica apprestata dall'ordinamento per tale tipo di lavoro.

Come detto, dunque, la legge 23 marzo 1981, n.91 definisce il rapporto fra atleta e società come subordinato, salvo considerarlo come autonomo in presenza di particolari circostanze tassativamente prefigurate dalla menzionata norma di legge.

Tale norma, inoltre, definisce le differenze tra lo sportivo professionista e dilettante, che, come si vedrà, rappresenta uno degli aspetti più controversi e discussi dell'intero ordinamento sportivo.

Nel secondo capitolo dell'elaborato verrà analizzato nel dettaglio il rapporto contrattuale che intercorre tra l'atleta e la società sportiva e messa in luce la specialità di tale rapporto; si farà riferimento agli elementi caratteristici del contratto sportivo, con particolare attenzione al settore calcistico.

Si esamineranno, pertanto, i diritti ed i doveri delle parti e si farà dovuta menzione di quelle che sono le modalità di risoluzione delle controversie che possono insorgere tra calciatori e società in dipendenza della violazione, da parte di essi, di alcuni dei reciproci obblighi contrattuali

Proseguendo nell'esposizione, all'interno del terzo capitolo dell'elaborato, verranno attenzionate le vicende del rapporto sportivo, le varie cause di sospensione e risoluzione dello stesso; si farà riferimento a casi concreti, quale quello tra Antonio Cassano e la società UC Sampdoria avvenuto nel 2011.

Si passerà poi all'esame della clausola rescissoria, sempre più frequente negli ultimi anni, la quale ha causato un aumento degli ingaggi nel mondo del calcio e non solo e, più in generale, all'impatto, in termini economici, dei trasferimenti dei calciatori già tesserati con una Società sportiva

Nel successivo ed ultimo capitolo si tenterà di porre sotto la lente di ingrandimento le significative differenze che ancora oggi intercorrono tra il mondo sportivo femminile e quello maschile.

Partendo da un'inquadramento storico del ruolo della donna nello sport, si farà poi menzione della mancanza di tutele previste per le atlete, non considerate professioniste, e le prospettive di riforma future.

In conclusione, verrà analizzata brevemente la riforma dell'ordinamento sportivo che si appresta ad entrare in vigore (in attesa dell'adozione dei relativi decreti attuativi), volta ad annullare, o almeno a ridurre, le sopra citate notevoli differenze tra il dilettantismo e il professionismo.

Capitolo 1 - L'ordinamento sportivo

Sommario: 1. Origini ed evoluzione – 2. Il riconoscimento del diritto allo sport in Costituzione – 3. La legge 23 marzo 1981 n. 91 – 4. Le legge 17 ottobre 2003 n. 280 – 5. Le fonti del diritto sportivo - 5.1. Fonti eteronome - 5.2. Fonti autonome

1. Origini ed evoluzione

Prima di trattare le origini dell'ordinamento sportivo, è bene definire il concetto di “ordinamento giuridico”, così come chiarito dalla dottrina nella sua evoluzione storica dalle origini fino ad i giorni nostri¹.

Nel corso degli anni si sono succedute varie teorie.

In una prima fase storica si è affermata la teoria c.d “normativista” di Kelsen secondo la quale il diritto è norma e l'ordinamento giuridico è esclusivamente un insieme di norme, coincidente con l'ordinamento normativo. L'ordinamento giuridico, per Kelsen, è costituito da una gerarchia ordinata per gradi discendenti, in cui le norme superiori condizionano quelle inferiori, che viene descritta dal giurista viennese come una piramide rovesciata.

Alla teoria normativista di Kelsen si va successivamente a contrapporre la teoria c.d. “istituzionalista”, di cui caposcuola in Italia è Santi Romano, la quale ritiene che il diritto non possa ridursi alla norma o all'insieme di norme che costituiscono l'ordinamento, in quanto quest'ultimo trascende e condiziona il suo

¹ M.Barillari, *Considerazioni sulla dottrina dell'ordinamento giuridico*, Scritti giuridici in onore di Santi Romano, I, Padova 1940.

aspetto meramente normativo². Secondo tale teoria l'ordinamento è organizzazione e corpo sociale. Santi Romano individua, così, quali elementi necessari per configurare l'ordinamento giuridico, oltre a quello dell'organizzazione, altri due elementi, da lui definiti come "materiali":

In primo luogo "la società", intesa nel duplice senso che ciò che non supera la sfera individuale non è diritto ("ubi ius, ibi societas") e che non c'è società senza che in essa si manifesti il fenomeno giuridico ("ubi societas, ibi ius");

in secondo luogo "l'ordine sociale" sotto il quale l'autore ricomprende ogni elemento organizzativo extra giuridico³.

Quindi, secondo il pensiero di Santi Romano, l'unico concetto esauriente per definire l'ordinamento giuridico è quello di Istituzione: "ogni ordinamento giuridico è perciò un'Istituzione e viceversa ogni Istituzione è un ordinamento giuridico: l'equazione tra i due concetti è necessaria ed assoluta"⁴.

² Secondo l'impostazione "istituzionalistica", l'insufficienza della nozione di diritto come esclusivo insieme di norme si manifesta in tutta la propria evidenza allorché si ha riguardo all'intero ordinamento giuridico di uno Stato, ad esempio, quando si parla di diritto italiano o francese, abbracciandoli nella loro rispettiva totalità: l'ordinamento giuridico di uno Stato, anche solo in base ad alla generale esperienza, va infatti ben oltre l'idea dello stesso come un insieme di regole. La definizione stessa di ordinamento giuridico implica dunque, già di per sé, l'idea di qualche cosa di "più vivo e di più animato: è, in primo luogo, la complessa e varia organizzazione dello Stato, i numerosi meccanismi, i collegamenti di autorità o di forza, che producono, modificano, applicano, garantiscono le norme giuridiche, ma non si identificano con le stesse". Santi Romano, *L'ordinamento giuridico*, 1918.

³ Il momento normativo, pertanto, conclude Santi Romano, può essere considerato elemento dell'ordinamento giuridico, ma non può senz'altro esaurirlo. Santi Romano, *L'ordinamento giuridico*, 1918.

⁴ Si ravvisa, così, un'Istituzione ogni qualvolta, per riprendere un efficace esempio di Santi Romano, "un qualsiasi individuo, nella propria casa (intesa in senso ampio come Istituzione) stabilisce un ordinamento, che valga per i suoi familiari, per i suoi dipendenti, per le cose che sono a sua disposizione, per i suoi ospiti, e così via, egli in sostanza crea una piccola Istituzione, della quale si erige a capo". Santi Romano, *L'ordinamento giuridico*, 1918.

Ampliando la teoria istituzionalista di Santi Romano, seguaci della stessa⁵, hanno riscontrato la necessità di delimitare il concetto di “Istituzione”, riducendola a quei gruppi sociali i quali presentino contemporaneamente le caratteristiche di plurisoggettività, organizzazione e normazione.

Tenendo conto quindi della teoria istituzionalista, data la definizione di ordinamento giuridico come Istituzione, appare evidente come, essendo accettata l’esistenza di una molteplicità di Istituzioni (intese come fenomeni associativi dotati delle caratteristiche della plurisoggettività, organizzazione e normazione), anche nell’ambito della stessa comunità statale, non può negarsi l’esistenza di una “pluralità degli ordinamenti giuridici”.

Nell’ambito dunque di quel macrocosmo giuridico costituito dall’ordinamento statale, si rinvengono una molteplicità di piccole Istituzioni, che vengono comunemente definite come “ordinamenti settoriali” o “particolari”, i quali costituiscono entità a se stanti. Questi enti istituzionali hanno fini non più generali, ma particolari; sono infatti composti da persone che, a causa dell’appartenenza ad una determinata classe sociale, professione o attività, hanno interessi comuni.

Tra gli ordinamenti settoriali a formazione spontanea che lo Stato riconosce e tutela vi è anche l’ordinamento sportivo.

L’ “ordinamento giuridico sportivo”, espressione che viene per la prima volta utilizzata in sede giurisprudenziale da un noto arresto della Suprema Corte⁶, è dunque presente ed opera nel territorio della Repubblica in quanto riconosciuto

⁵ Cesarini Sforza, *il diritto dei privati, Il corporativismo come esperienza giuridica*, Milano, Giuffrè, 1963.

⁶ Cass., 11 febbraio 1978, n.625, in Foro.it, 1978, I, c. 865

da parte dell'ordinamento giuridico generale, proprio perché l'interesse generale perseguito dal primo coincide con uno dei vari interessi perseguiti dal secondo⁷.

Per comprendere appieno la struttura e il funzionamento dell'ordinamento sportivo è bene però premettere che il fenomeno sportivo di ogni singolo Stato trova le proprie basi e la propria matrice nell'ordinamento sportivo mondiale.

Storicamente si può iniziare a parlare di apparato organizzativo sportivo mondiale nel 1984, con la nascita del Comitato Internazionale Olimpico (C.I.O.) e con la redazione della Carta Olimpica, un vero e proprio statuto dell'ordinamento sportivo internazionale. La Carta Olimpica, scritta e voluta dal barone De Coubertin, rappresenta la codificazione dei principi fondamentali dell'Olimpismo, delle regole e delle norme adottate dal C.I.O. Essa delinea inoltre i reciproci diritti e doveri intercorrenti fra le istituzioni principali del Movimento Olimpico ed i comitati organizzatori dei Giochi Olimpici, ne reca nel dettaglio la disciplina (tempo, luogo, modalità e condizioni di ammissione dei partecipanti), e nella regola 40 sancisce l'obbligo del rispetto della carta e del codice mondiale antidoping.

Il C.I.O. si diede le prime regole nella Carta olimpica con questi sette principi: anzitutto il ristabilimento dei giochi “su basi e a condizioni conformi alla necessità della vita moderna”; la partecipazione di atleti dilettanti; la necessità di preservare il prestigio dei giochi da chiunque possa nuocervi; lo svolgimento di prove ad eliminazione su base esclusivamente nazionale; la compresenza di sport “propriamente detti”; la rotazione delle sedi ospitanti i Giochi Olimpici in varie parti del Mondo e l'ufficialità della manifestazione.

⁷ Cass. 11 febbraio 1978, n. 625, cit., c. 866: “L'ordinamento giuridico sportivo è costituito ed opera nell'ambito territoriale in cui si esercita la sovranità dell'ordinamento giuridico statale, Esiste perciò, e non può non esistere, un rapporto tra l'uno e l'altro ordinamento: rapporto tra l'ordinamento giuridico sovrano ed ordinamento giuridico minore; e rapporto che si specifica nel senso del riconoscimento o nel non riconoscimento da parte del primo [...]”.

E' chiaro come tuttavia nel corso dei decenni gli ideali che erano alla base del pensiero di De Coubertin sono via via sfumati fino a rendere, come vedremo meglio in seguito, l'atleta un vero e proprio professionista della propria disciplina sportiva.

Il C.I.O., ente apicale dell'ordinamento sportivo mondiale, è composto dalle varie Federazioni Sportive Internazionali, una per ogni singola disciplina sportiva, le quali costituiscono ciascuna la massima Istituzione mondiale del singolo rispettivo sport. E' un'organizzazione internazionale non governativa senza scopo di lucro, dotata di personalità giuridica di diritto privato, avente sede legale a Losanna, in Svizzera.

L'ordinamento sportivo si manifesta quindi, innanzitutto, come organizzazione a livello mondiale, essendo un ordinamento superstatale, in quanto i singoli stati rappresentano meramente le sedi delle sue "articolarioni nazionali", non essendo qualificabili come soggetti giuridici a sé stanti. Esso pertanto acquisisce il carattere della "originarietà", "poiché fonda la propria efficacia esclusivamente sulla forza propria e non su quella di altri ordinamenti che diventano arbitri della sua esistenza o validità"⁸ ; peccando invece del carattere della "sovranità", non avendo la piena effettività della forza su un determinato territorio.

In un secondo momento, si crea anche nei singoli Stati, a livello gerarchicamente subordinato, una struttura che possiamo definire parallela a quella dell'ordinamento sportivo mondiale: nascono quindi i vari ordinamenti sportivi nazionali aventi al vertice un Comitato Olimpico proprio (nel caso dell'Italia il C.O.N.I.) del quale fanno parte le varie Federazioni sportive nazionali che dipendono dalle corrispondenti Federazioni sportive internazionali per la gestione ed applicazione dei vari regolamenti dei singoli sport.

⁸ G.Valori, *il diritto dello sport, principi, soggetti, organizzazione*, cit., p.6

2. Il riconoscimento del diritto allo sport in Costituzione

Il problema della compatibilità dell'ordinamento sportivo con la Costituzione ha da sempre suscitato l'attenzione della dottrina ed ha costituito in più di un'occasione l'oggetto di importanti decisioni da parte dei giudici statali.

Come noto, nella Costituzione Repubblicana del 1948, a differenza di altre⁹, manca un riferimento espresso e diretto al fenomeno sportivo, tanto sotto il profilo degli interessi ad esso sottesi, da tutelare nell'alveo dei diritti fondamentali della persona, quanto sotto il profilo delle materie oggetto di regolamentazione legislativa, da ripartire tra Stato e Regioni.

Del resto, per molti anni lo sport non è stato concepito, in ambito statale, come un "sistema giuridico" dal momento che l'impatto sociale dallo stesso "prodotto" era, in sostanza, ritenuto assimilabile a quello di una forma di spettacolo. Il mancato riferimento costituzionale univoco allo sport, nonostante il Costituente

⁹ - la Grecia (1975) ha posto lo sport sotto l'"*alta sorveglianza*" (anche dal punto di vista finanziario) dello Stato;

- la Svizzera (2000) ha sancito la promozione, da parte della Confederazione Svizzera, dello "*sport*" e dell'"*educazione sportiva*", anche in ambito scolastico;

- la Spagna (1978) ha assunto l'impegno, nell'ambito della disciplina del diritto alla salute, a sviluppare l'educazione sanitaria, "*l'educazione sportiva*", "*lo sport*" ed "*il tempo libero*";

- la Turchia (1982) ha considerato lo sport come elemento di garanzia per la formazione e per lo sviluppo dei giovani e come strumento per il "*miglioramento della salute fisica e mentale di tutti i cittadini*" ed a tutte le età;

- la Russia (1993) ha previsto lo sviluppo della "*cultura fisica*" e dello "*sport*" tra le attività volte al "*rafforzamento della salute dell'uomo*";

- la Croazia (2010) ha accostato "*la cultura fisica e lo sport*" alla tutela sanitaria primaria, nell'ambito di alcuni obiettivi fondamentali correlati, attribuiti alle unità di autogoverno locale;

- l'Ungheria (2011) ha previsto "*l'attività sportiva*" ed "*il regolare esercizio fisico*", nell'ambito della disciplina del diritto alla salute "*fisica e mentale*" e come mezzo di promozione della stessa;

- il Brasile (1988) ha assegnato allo Stato "il dovere di favorire le pratiche sportive formali e non formali, come diritto di ognuno";

- il Portogallo (1976), con una disciplina particolarmente ampia e significativa (strutturata su tre distinti articoli), ha previsto lo sport sia come un elemento funzionale alla "*protezione*" del diritto alla salute e della giovinezza, sia come un diritto spettante a "*tutti*".

si sia mostrato, al contrario, piuttosto moderno negli altri settori della vita sociale, ha portato la dottrina ad interrogarsi sui motivi dello stesso.

Parte della dottrina ritiene che tale omissione sia dovuta ad un vero e proprio atteggiamento di “ripudio” dello sport come retaggio del regime fascista, dal quale la società e le istituzioni sentivano fortemente la necessità di prendere le distanze¹⁰. Altra dottrina giustifica invece il mancato riferimento allo sport in Costituzione con il mancato requisito della “necessarietà” dello stesso¹¹, non annoverando il fenomeno sportivo, a differenza di altre attività sociali, tra le attività imprescindibili per il cittadino.

Infine, la mancata inclusione dello sport nella costituzione è stata, altresì, ricondotta alla c.d. “universalità dello sport”. Al riguardo, se il sistema normativo dello sport è strutturato in modo tale da trascendere dal piano individuale a quello nazionale e da questo a quello mondiale, appare comprensibile come il legislatore costituente non abbia voluto “condizionare” l’ordinamento nazionale entro schemi rigidi e difficilmente valicabili di natura costituzionale, ribadendo, in sintesi, il carattere universale dello sport.

Nonostante l’altissimo numero di cittadini che svolgono attività sportive, agonistiche e non, ancora oggi la mancata espressa previsione del diritto allo sport tra le libertà ed i diritti fondamentali, può sembrare normale e non destare stupore. Questo perché lo sport non sembra ancora essere riconosciuto, dal punto di vista nella nostra cultura sociale e politica, come un “bene” di rilevanza tale da dover essere inserito nel novero dei veri e propri diritti fondamentali.

¹⁰ In tale senso, si veda, in particolare, P. Sandulli, *Costituzione e Sport*, in *Riv. Dir. Sport.*, 2017, IV.

¹¹ G. Bonadonna, *Aspetti costituzionali dell’ordinamento sportivo*, in *Riv. dir. sport.*, 1965, p. 196.

Nonostante l'assenza di riferimenti espliciti, tuttavia, lo sport, per le sue caratteristiche intrinseche e le finalità che gli sono proprie, costituisce oggetto di considerazione e disciplina indiretta da parte di una pluralità di disposizioni costituzionali; si può parlare in tal senso di "tutela costituzionale indiretta dello sport".

Questa tutela la si trova soprattutto negli artt. 2 (riconoscimento dei diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità) e 18 (libertà di associazione); del resto già dal 1949, la dottrina più autorevole, come discusso nel paragrafo precedente, ha riconosciuto nell'organizzazione sportiva un vero e proprio ordinamento giuridico settoriale¹², sulla base della teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici di Santi Romano. Pertanto, lo sport trova tutela nelle disposizioni appena citate sotto un duplice profilo: sia come "pratica sportiva" e quindi, come esplicazione di un diritto inviolabile dell'uomo, sia a livello individuale che in formazioni caratterizzate da una pluralità di soggetti; sia come "associazionismo sportivo", inteso come libera e volontaria associazione di più individui che intendono svolgere, in forma associata, organizzata e tendenzialmente stabile, attività sportiva.

Significativa è stata, in un'ottica di inquadramento del fenomeno sportivo come materia di interesse pubblico, la giurisprudenza della Corte Costituzionale, che, con sentenza 25 marzo 1976, n. 57, ha sottolineato come "lo sport è un'attività umana cui si riconosce un interesse pubblico tale da richiederne la protezione e l'incoraggiamento da parte dello Stato".

¹² "Pioniere" del riconoscimento del fenomeno sportivo, dal punto di vista giuridico, come ordinamento settoriale fu Massimo Severo Giannini, nell'immediato dopoguerra (Giannini M. S., *Prime osservazioni sugli ordinamenti sportivi*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1949, 1, 10; argomento poi ripreso dallo stesso Autore a distanza di quasi cinquanta anni: Giannini M.S., *Ancora sugli ordinamenti giuridici sportivi*, in *Riv. Trim. Dir. Pubbl.*, 1996, 671)

Nello stesso senso, si è poi posta la successiva normativa, che, dal punto di vista sostanziale, ha riconosciuto la rilevanza pubblicistica dell'attività delle Federazioni Sportive¹³ e, conseguentemente, dal punto di vista processuale, ha assoggettato l'attività posta in essere dalle stesse alla giurisdizione esclusiva del Giudice Amministrativo¹⁴.

La svolta storica in tema di riconoscimento costituzionale del diritto allo sport è avvenuta però solamente nel 2001 con la nota legge cost. n. 3 (modifiche al titolo V della parte seconda della Costituzione) e, in particolare, con il nuovo testo dell'Art 117 della Carta fondamentale. A seguito della riforma, l'art 117 Cost., al comma 3, prevede "l'ordinamento sportivo" tra le materie assegnate alla competenza c.d. "concorrente" tra Stato e Regioni; nello specifico, attribuendo al primo la competenza a delineare i principi fondamentali della materia e alle seconde quella di definire la relativa disciplina di dettaglio.

Già dai primi anni successivi alla riforma la dottrina si è interrogata in ordine all'incidenza dell'inserimento della materia in esame sul quadro costituzionale. In particolare, l'oggetto dell'analisi dottrinale risiedeva nel significato da attribuire all'espressione "ordinamento sportivo" e al suo contenuto, per poter poi correttamente procedere al riparto delle competenze tra Stato e Regioni.

Sul punto, si sono schierate tre posizioni, ciascuna delle quali interpreta in modo differente la locuzione e giunge quindi ad una propria lettura della cornice competenziale messa a punto dalla Riforma del Titolo V.

La prima posizione, c.d. "innovativa", ritiene che il legislatore abbia voluto conferire alle Regioni non soltanto le attività sportive, bensì l'intero "ordinamento giuridico sportivo" in tutti i suoi tasselli. Tale posizione, che

¹³ art. 15 del d.Lgs. 23 luglio 1999, n. 242

¹⁴ legge 17 ottobre 2003, n. 280

attribuisce alla locuzione il suo significato tecnico, si pone su una linea di discontinuità rispetto allo schema di riparto delle competenze pre-riforma.

Il secondo approccio, c.d. “intermedio”, concilia le visioni in antitesi. Da una parte, assegna alla locuzione “ordinamento sportivo” il suo significato tecnico-giuridico; dall’altro, riprende la precedente distinzione tra sport agonistico e sport non agonistico.

La terza ed ultima impostazione, c.d. “continuista”, minimizza l’entità delle novità introdotte, attribuendo notevole spessore alla distinzione tra attività sportive agonistiche e attività sportive non agonistiche.

Ciò che in questa sede interessa, e che va quindi sottolineato, è che la richiamata distinzione tra attività sportiva agonistica e attività sportiva non agonistica non viene più utilizzata per fondare la suddivisione della rispettiva competenza legislativa tra Stato e Regioni. In conclusione quindi, sia che si tratti della prima, che della seconda, la competenza legislativa in materia va assegnata in ogni caso allo Stato, per quel che concerne la legislazione di principio, ed alle Regioni, per quel che concerne la legislazione di dettaglio.

3. La legge 23 marzo 1981 n.91

La legge 23 marzo 1981 n.91 (“Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti”) può sicuramente essere considerata un punto cardine dell’evoluzione dell’ordinamento sportivo.

Essa è l’atto finale di un lungo iter parlamentare che ha risentito fortemente del dibattito dottrinale in ordine alla problematica della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro sportivo. Ciò è testimoniato dal fatto che il disegno di legge

approvato per primo dal Senato prevedeva la qualifica degli atleti come lavoratori autonomi, mentre successivamente il testo approvato alla Camera, a causa delle pressioni derivanti da una parte delle forze politiche parlamentari, optò per la soluzione opposta, qualificando gli atleti come lavoratori subordinati, attribuendo un ruolo centrale agli organismi sindacali e alla contrattazione collettiva¹⁵.

Prima di poter esaminare correttamente la legge 23 marzo 1981 n.91 è bene premettere come la stessa debba essere considerata nell'ottica dei rapporti tra due ordinamenti: rispettivamente l'ordinamento generale dello Stato e l'ordinamento sportivo. La legge ha infatti l'obiettivo di rivendicare la potestà legislativa statale sulla disciplina dei rapporti tra gli operatori dello sport e le società e Federazioni per quanto attiene la prestazione dell'attività sportiva come attività di lavoro, salvo poi ridistribuire ambiti di intervento normativo alle Federazioni stesse e alla contrattazione collettiva¹⁶.

Come detto, pur essendo finalizzata a disciplinare giuridicamente il lavoro sportivo professionistico nel suo complesso e recando quindi norme che trovano applicazione nei confronti di tutti gli atleti sportivi professionisti, la Legge 23 marzo 1981 n.91 ha rivolto la sua attenzione soprattutto al settore calcistico, in ragion del fatto che proprio da questo provenivano le sollecitazioni maggiori per un intervento normativo. Nello specifico, l'emanazione della legge è avvenuta in seguito ad un evento che ha riguardato tale settore, ed, in particolare, il cosiddetto calciomercato. La vicenda in questione ha preso avvio da un provvedimento emesso in via d'urgenza dalla Pretura di Milano, il 7 luglio

¹⁵ L.Cantamessa, *Il contratto di lavoro dello sportivo professionista*, cit., p.150

¹⁶ D. Duranti, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in Riv. it dir. lav., 1983, I, pag. 699-700

1978¹⁷, con il quale si dichiarava illegittima la procedura del calciomercato, perché ritenuta in contrasto con la L.29 aprile 1949, n.264, in materia di collocamento dei lavoratori, la quale attribuisce alla competenza esclusiva dell'autorità pubblica individuata ex lege la gestione dell'incontro tra la domanda e l'offerta di lavoro, vietando ogni forma di intermediazione privata nella stipulazione del contratto sportivo subordinato¹⁸. A fondamento di questo provvedimento pretorile, quindi, stava la presa di posizione della giurisprudenza in ordine alla qualificazione del rapporto di lavoro sportivo come rapporto di lavoro subordinato, che, pertanto, come tale, andava assoggettato alla disciplina per quest'ultimo prevista, la quale comprendeva, tra l'altro, la normativa sopra menzionata in materia di collocamento¹⁹.

Questa maggior attenzione dedicata dal legislatore nei confronti del settore del gioco del calcio, ha avuto come risultato una disciplina non sempre del tutto organica e coerente con le caratteristiche proprie di altri ambiti sportivi, nonostante il più volte sottolineato intento di individuare una disciplina dello sport professionistico a carattere generale.

La legge 23 marzo 1981 n.91 è suddivisa in quattro capi, il primo (artt. da 1 a 9) dedicato allo sport professionistico, il secondo (artt. da 10 a 14) alle società sportive e alle Federazioni sportive nazionali, il terzo, composto dal solo art. 15, alle disposizioni tributarie, l'ultimo (artt. da 16 a 18) alle disposizioni transitorie e finali.

¹⁷ In *Foro.it*, 1978, II, c.319

¹⁸ G. Vidiri, *la disciplina del contratto sportivo autonomo e subordinato*, in *Giust. Civile*, 1993, p.205

¹⁹ G.Santoro, in Liotta-Santoro, *Lezioni di diritto sportivo*, cit. p.144

L'art 1. non riguarda, a dire il vero, direttamente la disciplina dello sport professionistico, sancendo il principio della libertà dell'esercizio dell'attività sportiva in qualunque forma, individuale o collettiva, professionistica o dilettantistica, essa venga svolta.

Tale principio, inteso nel suo significato generale, funge inoltre da limite sia nei confronti di eventuali ingerenze da parte dell'ordinamento sportivo che possano tradursi in ostacoli al libero esercizio dell'attività sportiva, sia soprattutto per eventuali intrusioni da parte dell'ordinamento giuridico statale, il quale non può introdurre normative che prevedono impedimenti non consentiti. La norma infatti afferma "l'esercizio dell'attività sportiva è non semplicemente permesso, ma appunto libero, [...] significa garantito contro qualsiasi interferenza e anche promosso e sviluppato dall'ordinamento della Repubblica"²⁰.

Sembrerebbe quindi, in base al dettato dell'art.1, che l'attività sportiva debba essere esercitata liberamente in ogni sua sfaccettatura; in realtà l'attività sportiva è veramente libera solo quando viene svolta come "impiego nel tempo libero"²¹. Nel caso contrario, quindi per quanto riguarda attività agonistica o attività amatoriale, la libertà formalmente riconosciuta dall'art 1 della legge 23 marzo 1981 n.91 risulta essere ridotta a causa della presenza delle Federazioni Nazionali dei vari settori sportivi, questo perché chi intende praticare un determinato sport a livello agonistico, od anche amatoriale, è tenuto, sulla base di normative federali, a tesserarsi con una società o con un'associazione sportiva affiliata ad una Federazione Sportiva Nazionale, diventando così un vero e proprio soggetto dell'ordinamento sportivo. Il tesseramento viene definito come un atto che prevede "l'acquisto" della qualifica di soggetto dell'ordinamento

²⁰ D.Duranti, *l'attività sportiva come prestazione di lavoro*, cit, p.704

²¹ G.Vidiri, *la disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, cit, p.209

sportivo, attraverso l'iscrizione del soggetto ad una società o associazione, la quale, a sua volta, lo iscrive presso la competente Federazione Sportiva Nazionale. Esso è paragonato ad un vero e proprio rapporto contrattuale, regolato dagli statuti e dai regolamenti organici federali. Il tesseramento, della durata di un anno, fa nascere nei confronti dell'atleta diritti ed obblighi simili a quelli dell'affiliazione, in particolare:

1. partecipazione all'attività sportiva ufficiale;
2. poter concorrere alle cariche elettive federali;
3. obbligo di praticare l'attività con lealtà e di osservare i regolamenti dell'ordinamento nazionale ed internazionale.

L'art 2 della legge 23 marzo 1981 n.91 definisce invece l'ambito di applicazione soggettivo ed oggettivo della normativa in essa contenuta; la norma definisce in modo organico lo sportivo professionista, identificandone lo status giuridico, attribuendo così certezza giuridica all'attività sportiva professionistica²².

La definizione di sportivo professionista è quindi subordinata alla sussistenza di elementi ben precisi, secondo il dettato dell'art 2 infatti: “sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal C.O.N.I.²³, e che conseguono la qualificazione dalle Federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle Federazioni stesse con le osservanze delle direttive stabilite

²² E.Piccardo, *legge 23 marzo 1981 n.91*, cit, p.563

²³ Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.)
Federazione Pugilistica Italiana (F.P.I.)
Federazione Ciclistica Italiana (F.C.I.)
Federazione Motociclistica Italiana (FMI)
Federazione Italiana Golf (F.I.G.)
Federazione Italiana Pallacanestro (F.I.P.).

dal C.O.N.I. per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica”.

La formulazione dell'art 2, individuando specifiche figure professionali in numero chiuso, sembrerebbe predisporre un elenco tassativo, non estensibile ad altre categorie dei soggetti destinatari: la qualifica di professionista spetterà quindi rispettivamente agli atleti, ai direttori tecnico-sportivi, agli allenatori ed ai preparatori²⁴.

La dottrina, nel corso degli anni, si è divisa tra chi considera l'elencazione legislativa come tassativa e chi la considera solamente esemplificativa, potendo estendersi l'applicazione della legge anche a figure non citate dalla norma in maniera specifica²⁵.

I sostenitori della tesi che possiamo definire “restrittiva” affermano che vanno escluse dall'ambito di applicazione della Legge 23 marzo 1981 n.91 tutte quelle figure quali i medici sociali, i massaggiatori ecc., che pur vincolati alla società da un rapporto di lavoro autonomo o subordinato, non possono acquisire lo status giuridico di professionista del settore sportivo. Essi, a detta della dottrina “restrittiva”, non hanno una competenza strettamente connessa al perfezionamento della prestazione agonistica e dell'impostazione tecnico-tattica dell'atleta, come gli altri soggetti che rientrano nell'ambito di applicazione dell'art.2 (atleti, direttori tecnico-sportivi, allenatori e preparatori), pur potendo svolgere la loro attività alle dipendenze della società sportiva.

Gli oppositori di questa tesi, che possiamo quindi definire come a sostegno della tesi “estensiva”, ritengono invece questo elenco non tassativo ed esaustivo, ma

²⁴ F.Bianchi D'Urso, G.Vidiri, *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in Rivista di Diritto Sportivo, 1982,

²⁵ Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti, Commento all'articolo 2, in Nuove leggi civili commentate, 1982, I, 562

meramente paradigmatico, dato che riporta solo le figure e le categorie più note e conosciute al momento della redazione del dettato normativo tra quelle che lavorano nel mondo sportivo e non esclude certamente a priori l'estensione della tutela propria del professionista ad altre figure previste da ordinamenti federali.

Potrebbero dunque rientrare in questa categoria i tecnici, gli insegnanti, gli istruttori e tutte quelle figure che possono nascere dall'evoluzione e lo sviluppo delle strutture organizzative societarie.

La dottrina è stata caratterizzata per decenni da questa dicotomia sino al 2008, quando la Corte di Cassazione Civile ha voluto dirimere questa controversia interpretativa con la sentenza dell'11 aprile 2008, n. 9551²⁶, schierandosi apertamente a favore della prima tesi; Si è inoltre soggiunto che l'art 2 della legge sul professionismo sportivo distingue tra le figure di sportivi professionisti tassativamente elencate, alle quali si applica la legge 23 marzo 1981 n.91, e gli altri professionisti, quali massaggiatori sportivi e medici sociali, non menzionati nella norma, ai quali si applicano invece le disposizioni generali sul lavoro subordinato, qualora ne sussistano i presupposti.

Per completare il discorso merita essere ricordato come la disciplina della legge 23 marzo 1981 n.91 non si applica ai rapporti di lavoro che sussistono tra società sportive e gli addetti all'attività amministrativa (segreteria, contabilità, manutenzione degli impianti sportivi ecc.), quindi a tutti quei dipendenti che non svolgono una vera e propria attività sportiva; ad essi, come in precedenza, si applica la disciplina giuridica del lavoro subordinato.

1. L'art. 2, svolge inoltre la funzione di individuare i requisiti oggettivi che un atleta deve possedere per rientrare nella categoria degli sportivi professionisti:

²⁶ E' possibile leggere integralmente la sentenza della Corte di Cassazione nel RDES, Rivista di diritto ed economia dello sport.

1. la prestazione sportiva deve essere onerosa, remunerata con un compenso corrispettivo, ovvero proporzionato alla quantità e alla qualità della prestazione stessa al di là della sua misura effettiva che può essere determinata liberamente dalle parti contraenti con accordi individuali, salvo il rispetto dei minimi salariali collettivi. La differenza tra attività professionistica e attività dilettantistica quindi risiede proprio nel fatto che la prestazione sportiva del professionista è onerosa in quanto il lavoratore sportivo professionista riceve un vero e proprio corrispettivo mentre il dilettante riceve un semplice emolumento a titolo di rimborso spese o di mancato guadagno;
 2. la prestazione sportiva deve essere continua nell'arco della durata del contratto di lavoro e soprattutto prevalente rispetto ad altre attività esercitate. La presenza degli elementi della continuità, della prevalenza e della percezione di un reddito fanno sì che un atleta possa essere considerato uno sportivo di professione;
 3. l'esercizio dell'attività sportiva deve essere svolta nell'ambito delle discipline regolate dal C.O.N.I. perché si possa parlare di professionismo. Ciò comporta che i contratti tipici di lavoro sportivo professionistico possono essere realizzati solo tra tesserati e società affiliate alle federazioni sportive nazionali.
- Il successivo art.3 della legge 23 marzo 1981 n.91 ("Prestazione sportiva dell'atleta") stabilisce come "la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, regolato dalle norme contenute nella presente legge". Dalla lettura di questo comma, emerge subito un'incompatibilità tra la gratuità della prestazione sportiva ed il contratto di lavoro sportivo subordinato, con il risultato che la disciplina prevista dalla legge 23 marzo 1981 n.91, non si potrà applicare al lavoro sportivo a titolo gratuito,

tipico dello sport dilettantistico e non professionistico²⁷. Il secondo comma dello stesso art. 3 introduce però subito una deroga, disponendo che la prestazione sportiva “costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo, quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

1. l’attività sia svolta nell’ambito di una singola manifestazione sportiva o più manifestazioni tra loro collegate per un breve periodo di tempo;
2. l’atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento;
3. la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

La Legge 23 marzo 1981 n.91 si occupa anche di definire, come meglio analizzeremo nei successivi capitoli, l’oggetto del contratto, ovvero la prestazione dell’atleta professionista a fronte del pagamento di un corrispettivo da parte della società.

All’art. 4 sono anche contenute le deroghe alle fonti tradizionali, con particolare riferimento agli artt. 4, 5 e 7 dello Statuto dei lavoratori, ritenuti incompatibili con l’attività sportiva. L’art. 4 del predetto Statuto vieta infatti l’uso di impianti audio-video, l’art. 5 vieta i controlli sulla malattia o sullo stato di salute del lavoratore, mentre l’art. 7 afferisce all’irrogazione delle sanzioni disciplinari, la cui procedura ordinaria è da considerarsi eccessivamente lunga per l’ambito sportivo in sé.

Merita una menzione infine l’art 10, che si differenzia dai precedenti articoli poiché si preoccupa di disciplinare il lato datoriale, stabilendo che “possono

²⁷ M.Colucci, *il rapporto di lavoro nel mondo dello sport*, cit, p.23

stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata”.

Qui la norma ha ripreso l’assetto già vigente nell’ordinamento interno della F.I.G.C. (Federazione Italiana Giuoco Calcio) dove, a seguito di una riforma nella seconda metà degli anni sessanta, si era assistito alla trasformazione delle associazioni calcistiche militanti nei campionati di serie A e serie B in società per azioni, mirando al loro risanamento finanziario anche mediante l’osservanza delle norme sulla formazione e sulla pubblicità del bilancio²⁸. La legge 23 marzo 1981 n. 91, ha quindi anch’essa deciso di privilegiare l’obiettivo della corretta gestione delle società sportive, ed ha esteso tale assetto a tutte le società sportive professionistiche.

4. La legge 17 ottobre 2003 n. 280

Se nel paragrafo precedente è stata descritta l’importanza della Legge 23 marzo 1981 n.91, la quale ha regolato la disciplina del rapporto di lavoro tra atleta e società, non si può prescindere dal sottolineare il ruolo fondamentale che la Legge 17 ottobre 2003 n.280²⁹ ha rivestito nell’ampio e complesso rapporto tra ordinamento sportivo ed ordinamento statale. Un rapporto, tra i più discussi, che ha trovato la propria regolamentazione a seguito di un lungo percorso culminato con la legge in esame che ha “codificato” i principi già affermati negli anni dalla giurisprudenza e dottrina maggioritaria in tale materia. In particolare, la Legge 17

²⁸ Consiglio federale della F.I.G.C. del 1966

²⁹ “conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 agosto 2003, n.220, recante disposizioni urgenti in materia di giustizia sportiva”

ottobre 2003, n.280 costituisce il primo tentativo di individuare l'esatta linea di confine tra l'area di operatività della giustizia sportiva e quella della giustizia statale.

Prima di tale spinta riformista e la conseguente emanazione della legge, i rapporti tra i due ordinamenti erano del tutto indefiniti e dai vaghi contorni. Può sembrare del tutto inconsueto, ma nonostante la crescente importanza, su tutti i livelli, della disciplina sportiva, si viveva un continuo contrasto interpretativo e un'incertezza del diritto, con conseguente e frequente conflittualità tra gli ordinamenti.

La legge 17 ottobre 2003 n. 280 sancisce, in linea generale, il "principio di autonomia" dell'ordinamento sportivo rispetto a quello dello Stato e, al contempo, definisce i limiti di tale autonomia.

Il primo comma dell'art 1 si apre infatti con una norma di carattere programmatico, che sancisce espressamente l'autonomia dell'ordinamento sportivo: "La Repubblica riconosce e favorisce l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al Comitato Olimpico Internazionale", e così prosegue: "I rapporti tra l'ordinamento sportivo e l'ordinamento della Repubblica sono regolati in base al principio di autonomia", autonomia che risulta però limitata dalla previsione, nella seconda parte del comma 2 dell'art 1, di un possibile intervento statale: "salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo".

Tale limite sancito dalla norma risulta essere, a livello legislativo, sicuramente necessario, in quanto un eventuale riconoscimento di un'autonomia assoluta dell'ordinamento sportivo rispetto all'ordinamento statale avrebbe avuto come risultato una netta separazione tra i due ordinamenti. Detta separazione sarebbe

risultata difforme alla realtà dei fatti poiché i due ordinamenti sopra citati si trovano in uno stato di “interazione necessaria” derivante, ad esempio, dal fatto che l’ordinamento sportivo nazionale si esplica all’interno del territorio dello Stato. Gli stessi soggetti che operano all’interno del primo sono dei soggetti facenti parte anche dell’ordinamento statale, con il risultato che sarebbe stato manifestamente incostituzionale privare gli stessi, per le questioni derivanti dallo svolgimento dell’attività sportiva, dei propri diritti fondamentali.

Tornando all’autonomia sancita dall’art 1, essa trova un limite quindi in tutti quei casi in cui i provvedimenti emanati dagli organi sportivi assumono una cosiddetta “rilevanza esterna” all’ordinamento sportivo. Per tale “rilevanza esterna” devono intendersi quelle situazioni in cui tali provvedimenti determinino una potenziale lesione di situazioni giuridiche soggettive rilevanti, configurabili come diritti soggettivi o come interessi legittimi; in questi casi essi risultano essere impugnabili dinanzi agli organi di giurisdizione statale.

Il problema è, pertanto, quello di individuare quali sono gli aspetti che attengono esclusivamente all’attività sportiva, e quindi suscettibili di essere regolamentati nell’ambito dell’organizzazione sportiva, e quali sono invece quegli aspetti che possono assumere un rilievo esterno all’attività sportiva, tale da avere rilevanza anche nell’ordinamento giuridico della Repubblica. La risposta a tale quesito viene data dall’art 2 della legge 17 ottobre 2003, n.280, il quale, in applicazione dei principi di cui all’art.1, identifica le controversie riservate agli organi di giustizia sportiva; Esse sono quelle aventi ad oggetto:

1. “L’osservanza e l’applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statuari dell’ordinamento sportivo nazionale e delle sue articolazioni al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività sportive ed agonistiche”.
(questioni c.d. tecniche);

2. I comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e l'irrogazione ed applicazione delle relative sanzioni disciplinari sportive" (questioni c.d. disciplinari).

Lo stesso art. 2 sancisce l'onere³⁰ di adire agli organi di giustizia sportiva in capo ai soggetti dell'ordinamento sportivo ("le società, le associazioni, gli affiliati ed i tesserati), qualora essi si trovino in presenza di questioni relative a tali materie riservate.

Tra i principi generali della legge 17 ottobre 2003 n.280 è stata inoltre inserita la disposizione al comma 2 *bis*, secondo la quale "sono escluse dalle scommesse e dai concorsi pronostici connessi al campionato italiano di calcio le società calcistiche, di cui all'articolo 10 della legge 23 marzo 1981, n. 91, (società per azioni e società a responsabilità limitata) che siano controllate, anche per interposta persona, da una persona fisica o giuridica che detenga una partecipazione di controllo in altra società calcistica".

Il sistema della giustizia sportiva trova poi la sua completa definizione nel successivo art.3, che delinea il seguente modello:

1. l'intervento del giudice statale (ordinario o amministrativo) è ammesso per le materie non riservate agli organi di giustizia sportiva;
2. al giudice ordinario viene lasciata la competenza in ordine alla delicata e complessa materia dei rapporti patrimoniali;
3. si devolve alla giurisdizione esclusiva (ed accentrata) del giudice amministrativo "ogni altra controversia avente ad oggetto atti del Coni o delle federazioni sportive";

³⁰ onere che si è trasformato in "obbligo", in ragione della modifica operata sull'art 7 del "decreto Melandri" (D.Lgs n.242/1999), da parte del "decreto Pescante" (D.Lgs 15/2004)

4. prima di adire il giudice statale è necessario che vengano esperiti e conclusi i procedimenti di giustizia sportiva così come espressamente affermato dalla giurisprudenza³¹;
5. vengono salvaguardate le clausole compromissorie previste dagli statuti e dai regolamenti delle federazioni sportive, nonché quelle inserite nei contratti di lavoro subordinato sportivo di cui all'art. 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91.

L'art. 3 ha inoltre risolto il problema di individuare il giudice statale competente in materia di cognizione di questioni originatesi in ambito sportivo, stabilendo che i provvedimenti emanati dagli ordinamenti sportivi sono impugnabili innanzi alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo (a parte per le questioni di carattere economico tra pariordinati, devolvibili alla giurisdizione del giudice ordinario) e stabilendo la competenza territoriale esclusiva del T.A.R. Lazio con sede in Roma. Stabilisce inoltre che le questioni di competenza territoriale sono rilevabili d'ufficio. Il legislatore è stato spinto a compiere tale scelta dalla presenza di due fattori, il primo sicuramente legato alla portata generalmente ultraregionale degli effetti dei provvedimenti emanati in ambito sportivo; l'altro, più di carattere organizzativo, costituito dalla presenza proprio nella città di Roma della sede del C.O.N.I. e delle varie Federazioni nazionali.

L'attribuzione della competenza territoriale esclusiva al T.A.R. Lazio in materia sportiva è stata probabilmente anche dettata dall'esigenza di evitare il cosiddetto "campanilismo", di cui più volte sono stati accusati i vari T.A.R. regionali verso i quali venivano effettuati ricorsi da parte delle società sportive. Tale volontà del legislatore è sottolineata dalla presenza nel dettato dell'art.3 dell'inciso "anche per l'emanazione di misure cautelari", volta quindi ad evitare, anche in una fase

³¹ Cons. St., sez. VI, 9 luglio 2004, n.5025;
Cons. St., sez. VI, 31 maggio 2013, n.3002

dominante in materia sportiva come quella cautelare, un aggiramento della norma attributiva della competenza territoriale.

L'art. 3 della legge in esame, al terzo comma, , ha infine previsto due disposizioni specifiche di carattere processuale relative ai giudizi innanzi al giudice amministrativo in materia, aventi come finalità la celerità di tali giudizi; ovvero:

- l'abbreviazione di tutti i termini processuali alla metà, salvo quelli per la proposizione del ricorso di primo grado, e l'applicazione dei commi secondo e seguenti dell'art 23 bis della legge n.1034/1971;
- la definizione dei giudizi innanzi al T.A.R. con "sentenza breve", ai sensi dell'art 26 della legge n. 1034/1971.

L'introduzione di tali disposizioni è proprio legata alla peculiarità della materia sportiva, in quanto, come ribadito anche nella Relazione Governativa al decreto legge n.220/2003, "il mondo sportivo ha bisogno di decisioni adottate in tempi brevissimi": pertanto, come indicato dalla Relazione Governativa al decreto legge, in tale materia, innanzi al giudice amministrativo, "si prevedono modalità accelerate di definizione del giudizio nel merito quali la sentenza in forma abbreviata e la riduzione di tutti i termini processuali alla metà".

5. Le fonti del diritto sportivo

Comunemente si definiscono "fonti del diritto" l'insieme degli atti e dei fatti che un ordinamento giuridico o un determinato contesto socio-culturale reputano idonei a modificare o innovare l'ordinamento stesso.

Atti giuridici o comportamenti materiali, quindi, che concorrono, ciascuno con il proprio apporto, a introdurre nuove norme, a modificarle o a rinnovarle nel corso del tempo.

Nello specifico, con l'espressione fonti dell'ordinamento sportivo si intendono gli atti e i fatti prodotti all'interno dello stesso ordinamento da cui promanano norme aventi rilevanza giuridica; restano fuori da questa nozione le fonti di produzione normativa statale che regolamentano l'ambito sportivo.

Il diritto sportivo, quale risultato della interazione tra più ordinamenti giuridici³², è governato sia da fonti che derivano da soggetti esterni all'ordinamento sportivo, fonti c.d. "eteronome", sia da fonti che esso stesso genera, fonti c.d. "autonome".

Un'altra distinzione rilevante è poi quella tra fonti nazionali, ossia tutte quelle fonti che vengono emanate da soggetti dell'ordinamento giuridico statale, e fonti internazionali. Sul punto va però ricordato che la distinzione tra fonti nazionali ed internazionali non va riferita all'ambito territoriale nel quale l'ente da cui promana la fonte esercita la sua supremazia legislativa, ma all'ambito tipico in cui si concreta il fine dell'ordinamento sportivo, ovvero la competizione sportiva. Per valutarne la natura nazionale o internazionale, non assume però rilevanza il luogo specifico in cui la competizione sportiva si svolge, bensì la sua valenza che è correlata alla classifica per la quale il risultato che in essa si consegue è valido. E' chiaro che il contenuto delle fonti di natura nazionale deve comunque conformarsi al contenuto di quelle internazionali, facenti capo al C.I.O., così come i regolamenti delle Federazioni sportive nazionali devono conformarsi alle normative delle corrispondenti Federazioni sportive internazionali.

³² D.Memmo, Relazione Introduttiva, in *Fenomeno sportivo e ordinamento giuridico*, ct, p. 15 ss

Altra distinzione, operata nella maggior parte dei casi con riguardo all'ordinamento statale, è quella tra fonti di natura pubblicistica e fonti di natura privatistica; distinzione che si basa quindi sulla natura dei soggetti cui è demandato il potere di dettare norme giuridiche. Tale distinzione ha rilevanza sul piano dell'efficacia delle norme in questione: le fonti di diritto pubblico avranno un'efficacia c.d. "generale", esplicando quindi i loro effetti nei confronti, oltre che di coloro che le hanno prodotte, anche dei terzi; mentre quelle di natura privata hanno efficacia soltanto nei confronti di chi li ha prodotte e di coloro che da essi sono rappresentati. Pertanto, nel sistema delle fonti dell'ordinamento sportivo, data la natura pubblicistica dell'ente C.O.N.I. e la rispettiva natura privatistica delle Federazioni sportive, le fonti promananti dal primo avranno efficacia nei confronti di tutti i soggetti facenti parte dell'ordinamento sportivo, mentre le fonti prodotte dalle Federazioni sportive risulteranno efficaci soltanto nei confronti dei soggetti che ne fanno rispettivamente parte, essendo essi affiliati o tesserati.

5.1 Fonti eteronome

Si è detto che vengono definite come fonti "eteronome" tutte quelle fonti di produzione normativa che derivano da soggetti esterni all'ordinamento sportivo. Esempi tipici di fonti eteronome a livello internazionale sono:

1. Il Libro Bianco sullo sport;³³
2. Il trattato di Lisbona;³⁴

³³ L.Colantuoni, *diritto sportivo*, cit, p.17

³⁴ J.Tognon, *diritto comunitario dello sport*, Torino, 2009

3. La carta Internazionale dello sport dell'UNESCO;
4. La carta europea dello sport per Tutti;
5. Le carte di Rodi;³⁵

A livello nazionale invece:

1. La Costituzione;
2. Le leggi ordinarie;
3. Gli atti aventi forza di legge;

Nell'ambito delle fonti internazionali, importante è il ruolo del Libro Bianco sullo Sport, documento adottato dalla Commissione Europea l'11 luglio del 2007 e con obiettivo di riconoscere ed evidenziare l'importanza e l'influenza che può avere lo sport sulle altre politiche comunitarie.

Il documento in esame si concentra sul ruolo sociale dello sport, sulla sua dimensione economica e sulla sua organizzazione in Europa³⁶. In particolare, per quanto riguarda la funzione sociale dello sport, il Libro bianco ne evidenzia l'utilità al fine di migliorare la salute pubblica, oltre che la sempre più crescente necessità per gli Stati membri di lavorare ed unire le forze per combattere il diffuso fenomeno del doping.

Più nello specifico quindi la Commissione Europa nel 2007, adottando il documento, ha cercato di assicurare che tutte le aree della politica europea tenessero in considerazione la dimensione sportiva e, al contempo, incrementare la chiarezza giuridica con riferimento all'applicazione dell' *acquis*³⁷ comunitario allo sport, in tal modo migliorando la relativa governance all'interno dell' UE.

³⁵ Bastianon-Nascimbene, *diritto europeo dello sport*, Torino, 2011, spec. p. 74 ss

³⁶ J.Tognon, *unione europea e sport*.

³⁷ l'acquis dell'UE corrisponde alla piattaforma comune di diritti ed obblighi che vincolano l'insieme dei paesi dell'UE quali membri dell'UE

Altra fonte internazionale eteronoma di fondamentale importanza è il Trattato di Lisbona, firmato il 13 dicembre 2007, ma entrato in vigore solamente il 1° dicembre 2009. Con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona, firmato da tutti i paesi dell'Unione Europea, quest'ultima ha acquisito per la prima volta una competenza specifica nel settore dello sport³⁸.

L'articolo 165 del Trattato, al comma 1, contiene gli aspetti particolareggiati della politica per lo sport stabilendo che l'Unione "contribuisce alla promozione dei profili europei dello sport, tenendo conto delle sue specificità, delle sue strutture fondate sul volontariato e della sua funzione sociale ed educativa". Per poi al comma 2, aggiungere: "nonché a sviluppare la dimensione europea dello sport, promuovendo l'equità e l'apertura nelle competizioni sportive e la cooperazione tra gli organismi responsabili dello sport e proteggendo l'integrità fisica e morale degli sportivi, in particolare dei più giovani tra di essi".

Anche in questo caso, così come già accennato in precedenza in riferimento al Libro Bianco sullo sport, l'azione dell'Unione Europa è finalizzata a rafforzare la lotta contro il doping, sia con azioni repressive che preventive.

Tra le fonti eteronome che regolano l'attività sportiva, di natura però statale, quella principale è sicuramente la Costituzione; di cui è stata già approfonditamente spiegata l'importanza successiva alla riforma del Titolo V, con particolare interesse al dettato dell'art 117 Cost.

³⁸ J.Tognon, *diritto comunitario dello sport*, cit., pp. 42-46

5.2 Fonti autonome

Per quanto riguarda le fonti autonome, che posso essere definite come le vere e proprio “fonti del diritto sportivo”, essendo emanate da soggetti appartenenti all’ordinamento sportivo, a livello sovranazionale quelle di maggior importanza sono:

1. La Carta Olimpica;
2. Le direttive e le raccomandazione del C.I.O;
3. Gli statuti delle Federazioni Sportive Internazionali .

Mentre a livello nazionale:

1. Gli statuti delle Federazioni Sportive Nazionali;
2. Lo statuto del C.O.N.I.

Una particolarità delle fonti dell’ordinamento sportivo internazionale eteronome è che essendo tutte emanate da istituzioni sportive di natura giuridica privatistica, esse sono quindi vincolanti soltanto per gli organismi facenti parte delle stesse.

Tra queste istituzioni, le più importanti sono:

1. Il C.I.O. (Comitato Olimpico Internazionale);

Ed i vari enti ad esso correlati quali:

2. La W.A.D.A. (Agenzia Mondiale Anti Doping);
3. Il C.I.A.S. (Consiglio Internazionale per l’Arbitrato Sportivo);
4. Il C.I.F..P. (Comitato Internazionale per il fair play);
5. Il W.O.A. (Associazione internazionale degli atleti olimpici);
6. Il C.P.I. (Comitato Paraolimpico Internazionale);

La più importante delle sopra citate fonti sovranazionali autonome è senza dubbio la Carta Olimpica.

Essa è adottata dal Comitato Olimpico Internazionale (C.I.O)³⁹, che la rivede periodicamente con modifiche e integrazioni.

La Carta Olimpica ha tre scopi fondamentali: la codificazione dei principi e dei valori olimpici; la definizione dei doveri delle quattro organizzazioni che fanno parte del Movimento Olimpico ed infine la costruzione dell'ossatura normativa del C.I.O.

Nella Carta Olimpica spiccano altresì i “principi generali” che stanno a fondamento dello spirito olimpico e che si concretizzano nel principio di eguaglianza, amicizia, solidarietà e *fair-play*.

Al punto 6 di tali principi si può testualmente leggere che “Il Movimento Olimpico ha come scopo di contribuire alla costruzione di un mondo migliore e più pacifico educando la gioventù per mezzo dello sport, praticato senza discriminazioni di alcun genere e nello spirito olimpico, che esige mutua comprensione, spirito di amicizia, solidarietà e *fair-play*”.

Ulteriori fonti di diritto sportivo internazionale sono le direttive e le raccomandazioni del C.I.O.. A proposito di queste ultime basta ricordare la differenziazione sostanziale⁴⁰ che viene tradizionalmente operata circa l'efficacia di direttive e raccomandazioni. Le prime sono atti normativi vincolanti in merito agli obiettivi da raggiungere ed indicano il mezzo attraverso il quale raggiungerli; le raccomandazioni invece sono prive di efficacia vincolante e sono generalmente emanate dal C.I.O. nei casi in cui esso non disponga del potere di emanare atti vincolanti in una o più determinata materia.

³⁹ la prima versione venne adottata nel 1908 sulla base di un regolamento voluto dal barone De Coubertin

⁴⁰ Barbera-Fusaro, *corso di diritto costituzionale*, cit., p.91

Discorso diverso va fatto per le fonti autonome di produzione nazionale, occorre infatti distinguere tra fonti di natura pubblicistica, dotate di efficacia *erga omnes*, e fonti di natura privatistica, idonee invece a produrre effetti più limitati.

Le fonti pubblicistiche sono lo Statuto e i regolamenti del C.O.N.I.⁴¹.

Lo statuto del C.O.N.I., deliberato il 26 Ottobre 2018 dal Consiglio Nazionale del C.O.N.I. è il prodotto di un lungo iter che vede ora il documento composto da dieci titoli, il primo dei quali, in tema di “disposizioni generali”, contiene la definizione di C.O.N.I., l’elencazione delle sue funzioni e degli organi preposti ad assolverle.

Tra le fonti di produzione regolamentare del C.O.N.I. merita una menzione il Codice di Comportamento Sportivo del 2012 che, come sancito nella “premessa”, enuncia “i doveri fondamentali, inderogabili e obbligatori, di lealtà, correttezza e probità previsti e sanzionati dagli Statuti e dai regolamenti del CONI, delle Federazioni sportive nazionali, ivi compresi quelli degli organismi rappresentativi delle società, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva e delle Associazioni benemerite”.

Quanto alle fonti privatistiche autonome nazionali, infine, esse sono rappresentate essenzialmente dagli Statuti e dai regolamenti delle Federazioni Sportive Nazionali⁴² e delle Discipline Sportive Associate.

Al riguardo, deve necessariamente segnalarsi che, ai sensi dell’art 22, comma 1, dello Statuto del C.O.N.I. “gli statuti delle Federazioni sportive nazionali devono rispettare i principi fondamentali emanati dal Consiglio Nazionale e devono in particolare ispirarsi al costante equilibrio di diritti e di doveri tra i settori

⁴¹ G.Santoro, in Liotta-Santoro, *lezioni di diritto sportivo*, cit., p.32ss

⁴² La cui natura di soggetti di diritto privato è stato espressamente riconosciuta dall’art 15, comma 2, del D.Lgs. n.242 del 1999

professionistici e non professionistici, nonché tra le diverse categorie nell'ambito del medesimo settore”.

2. Il rapporto di lavoro sportivo

Sommario: 1. L'evoluzione storica della disciplina del rapporto di lavoro sportivo e le sue macro fasi - 2. La specialità del rapporto di lavoro sportivo - 3. La disciplina del contratto sportivo - 3.1. Le parti - 3.2. La causa - 3.3. L'oggetto - 3.4. La forma - 4. La tutela sanitaria, assicurativa e previdenziale - 5 Il rapporto di lavoro nel calcio e il ruolo dell' AIC - 5.1 L'accordo collettivo tra calciatori professionisti e società - 5.2 Il contratto individuale tra calciatore e società 5.3 Doveri delle società - 5.4 Doveri dei calciatori

1. L'evoluzione storica della disciplina del rapporto di lavoro sportivo e le sue macro fasi

Il rapporto di lavoro in ambito sportivo ha da sempre rappresentato oggetto di dibattito dottrinale e giurisprudenziale in ordine alla sua qualificazione giuridica. La problematica principale relativa alla qualificazione del rapporto di lavoro, da cui consegue l'applicazione della normativa codicistica in materia di lavoro autonomo, ovvero della normativa codicistica e di quella di legislazione speciale in materia di lavoro subordinato, riveste un ruolo determinante in materia di diritto del lavoro; questo perché lavoro autonomo e rapporto subordinato presentano notevoli differenze essendo ispirati ad esigenze di tutela diverse.

Il rapporto di lavoro subordinato è infatti fondato sul noto principio di salvaguardia piena della persona del lavoratore, la quale viene considerata come parte debole del rapporto e quindi necessariamente sottoposta alla tutela del

legislatore. Il rapporto di lavoro autonomo è invece fondato sul principio di parità contrattuale, come si evince dalla disciplina prevista dagli art. 2222 e ss. c.c. nell'ambito del contratto d'opera, ed in particolare, con riguardo alla esecuzione dell'opera, al corrispettivo della prestazione di lavoro, ai casi di difformità e vizi dell'opera, di recesso unilaterale del contratto e di impossibilità sopravvenuta dell'esecuzione dell'opera.

Più in particolare, la qualificazione del rapporto di lavoro sportivo come rapporto di lavoro subordinato risulterebbe giustificata dal rilievo dei tratti salienti della subordinazione, risultanti dall'art 2094 c.c., ovvero l'eterodirezione dell'atleta-lavoratore, la professionalità della prestazione e l'obbligo di collaborazione in vista del perseguimento degli obiettivi sociali.

Tali elementi sopra citati sono stati d'altra parte posti in risalto anche dai sostenitori della tesi contraria alla qualificazione del lavoro sportivo come rapporto di lavoro subordinato, per affermare una terza soluzione interpretativa che riconduceva la qualificazione del rapporto sportivo entro lo schema della parasubordinazione, la quale, a differenza dello schema di lavoro autonomo, si caratterizza per una forte attenuazione dell'autonomia operativa del lavoratore. Sullo stesso lavoratore, secondo tale tesi, graverà infatti l'obbligo di coordinare la propria attività con quella del committente, adeguando quindi la propria prestazione alle esigenze dell'organizzazione aziendale ed agli obiettivi del datore di lavoro; quest'ultimo può, entro certi limiti, anche interferire nell'attività del lavoratore⁴³.

Il dibattito della dottrina in ordine alla problematica della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro sportivo non ha interessato soltanto dal punto di vista teorico gli studiosi della materia, ma ha coinvolto, anche sul piano pratico, i

⁴³ G.Santoro, in Liotta-Santoro, *Lezioni di diritto sportivo*, cit., p.142

soggetti direttamente interessati nei rapporti di lavoro in ambito sportivo. A tal proposito è bene ricordare come, a sostegno di un intervento legislativo in ordine alla qualificazione del rapporto sportivo, si sia schierata anche l'A.I.C. (Associazione Italiana Calciatori), già a partire dagli anni '60, con l'obiettivo di far riconoscere ai calciatori professionisti i diritti fondamentali in quanto prestatori di lavoro, affinché gli stessi atleti non fossero più considerati solamente oggetto di proprietà del club di appartenenza. Come vedremo nel prosieguo della trattazione va riconosciuto proprio all'A.I.C. il merito di aver raggiunto delle vere conquiste sociali quali: l'abolizione del vincolo sportivo nei casi in cui la società fosse in ritardo di almeno tre mesi nel pagamento degli stipendi, il riconoscimento del diritto al riposo settimanale e l'abrogazione della norma che vietava ai calciatori di allontanarsi dalla propria residenza previa autorizzazione della società di appartenenza.

A riguardo della qualificazione del rapporto di lavoro sportivo, come già detto, si sono susseguite nel corso degli anni varie teorie, scandite da interventi legislativi e giurisprudenziali; per comodità possiamo distinguere quattro "macro fasi storiche".

La prima fase è quella che può essere riferita alla situazione previgente alla legge 23 marzo 1981 n.91. In questa fase fondamentale era il ruolo del c.d. "vincolo sportivo", un istituto giuridico tipico del diritto sportivo dell'epoca, che consisteva sostanzialmente in un divieto di recesso unilaterale dell'atleta dal contratto di lavoro stipulato con la società sportiva per la quale era tesserato⁴⁴. Per effetto di tale vincolo, che l'atleta assumeva tesserandosi con una società sportiva, quest'ultima aveva un enorme potere decisionale, essendo libera di cederlo, e quindi trasferirlo, ad un'altra società, in cambio del pagamento di un

⁴⁴ P.D'Onofrio, *Manuale operativo di diritto sportivo*, Rimini, 2007, p.43

corrispettivo, senza il consenso dello stesso atleta⁴⁵. Egli era quindi sostanzialmente titolare di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato con la propria compagine sportiva, con la conseguenza che la sua forza contrattuale era fortemente limitata dalla presenza di questo legame; situazione incompatibile con i principi del diritto del lavoro⁴⁶.

Prima dell'anno 1981 il legislatore aveva limitato la sua azione agli aspetti meramente di natura organizzativa dello sport, mediante l'emanazione della legge istitutiva del CONI, trascurando quindi la disciplina in tema di rapporto di lavoro; non esisteva infatti neanche una distinzione tra atleta professionista ed atleta dilettante. In assenza quindi di una disciplina normativa, la dottrina riteneva che potesse essere considerato come professionista colui che faceva dello sport la sua fonte principale di guadagno, ritenendo invece dilettante l'atleta che, interpretando lo sport come momento prettamente ludico, lo praticava come occasione di svago e mezzo di benessere personale.

Lo status di atleta professionista era quindi fortemente collegato al tesseramento, di cui si è già nel capitolo precedente delineato l'istituto, in forza del quale si generava tra le parti il c.d. "vincolo sportivo".

Lo sportivo professionista sottoscriveva un contratto che generava un vincolo giuridico a tempo indeterminato con la società, la quale diventava proprietaria del suo cartellino, gestendolo unilateralmente senza il consenso dell'atleta, il quale era quindi considerato come mero oggetto della società di appartenenza.

⁴⁵M.T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, 2012, p.72

⁴⁶ L.Colantuani, *il vincolo sportivo e la disciplina del rapporto di lavoro sportivo*, cit., p.122.

La seconda fase è quella che si colloca dopo la legge 23 marzo 1981 n.91 e sino alla “sentenza Bosman”; fase in cui si sperimenta una prima regolazione del rapporto di lavoro sportivo e si abolisce il “vincolo sportivo”⁴⁷.

L’art 2 della legge citata sancisce, come detto, il libero esercizio dell’attività sportiva professionistica e dilettantistica, in forma individuale e collettiva.

Nonostante i passi avanti fatti, rimanevano comunque vari problemi da risolvere, tra cui, in ambito calcistico, quello dei limiti ai tesseramenti di calciatori stranieri.

Per questi ultimi, infatti, il trasferimento era reso difficile dalle stringenti norme federali che limitavano notevolmente l’impiego nelle gare di giocatori provenienti da federazioni estere; sia le norme UEFA che le norme interne della FIGC, stabilivano quindi che durante le gare ufficiali le società sportive potessero utilizzare un numero massimo di due stranieri, poi elevato a tre nel 1991.

Queste disposizioni dell’ordinamento sportivo risultavano in vigore nonostante la Corte di Giustizia dell’Unione Europea, con la sentenza 12 Dicembre 1974 ⁴⁸, avesse chiarito che l’attività sportiva dovesse essere rispettosa dei principi del diritto comunitario tra cui quello della libera circolazione dei lavoratori all’interno della Comunità Europea.

La terza fase è quella che si colloca tra la “sentenza Bosman” e l’Accordo di Bruxelles del 2001; fase breve, ma caratterizzata dalla consacrazione del ruolo centrale dell’atleta e del regime contrattuale.

⁴⁷ Vincolo sportivo ancora in uso per lo sport dilettantistico

⁴⁸ *Walrave vs Association Union Cycliste Internationale e Federacion Espanola Ciclismo*, Causa 36/74.

Con la sopra citata sentenza Bosman del 15 dicembre 1995, la Corte di Giustizia Europea non si è limitata a ribadire che l'attività sportiva dovesse essere conforme e rispettosa dei principi del diritto comunitario, tra cui quello della libera circolazione dei lavoratori all'interno della Comunità Europea, ma ha inoltre sancito l'illegittimità di tutte le disposizioni federali contrarie a tale principio.

La Corte quindi, in applicazione dell'art 48 del Trattato C.E., ha ritenuto in contrasto con il diritto comunitario il vincolo in ordine al numero dei calciatori utilizzabili nelle squadre di calcio professionistiche. Nella sentenza viene evidenziato come le libertà fondamentali previste dal Trattato C.E. quali la libertà di circolazione dei lavoratori, delle merci, dei servizi e dei capitali, costituiscono un aspetto centrale della nozione di mercato comune, e in quanto tale, che l'Unione Europea non tollera attenuazioni o eccezioni. Ne consegue che l'atleta professionista che entra a far parte dell'ordinamento sportivo non può subire, sulla base di detti principi generali, una limitazione così grave all'esercizio di un diritto fondamentale attribuitogli direttamente dall'ordinamento giuridico europeo.

La quarta ed ultima fase può invece essere ricondotta al periodo che segue l'Accordo di Bruxelles del 2001, quest'ultimo di fondamentale importanza poiché introdusse il c.d. "principio di stabilità dei contratti". L'intento era quello di garantire soprattutto ai club il rispetto, da parte dei loro tesserati, dei contratti da questi sottoscritti.

La normativa derivante dall'Accordo di Bruxelles venne successivamente ratificata attraverso l'emanazione da parte del Comitato Esecutivo della FIFA, del c.d. "Regolamento FIFA sullo status ed i trasferimenti dei calciatori", entrato in vigore il 1 Settembre 2001.

2. La specialità del rapporto di lavoro sportivo

Il rapporto di lavoro sportivo, per la peculiarità della disciplina della legge n. 91/1981, presenta caratteri di specialità rispetto agli ordinari rapporti di lavoro dipendente.

In dottrina si definisce il rapporto di lavoro sportivo quale rapporto di lavoro speciale, ovvero quale rapporto che, pur essendo normalmente di natura subordinata, si distingue dal tipico schema del lavoro subordinato in ragione delle caratteristiche proprie dell'attività prestata dallo sportivo. La particolare materia da regolamentare ha perciò reso necessario emanare norme diverse rispetto a quelle previste ed applicabili per la generalità dei lavoratori subordinati⁴⁹.

La dottrina stessa però non ha una visione unitaria in ordine al concetto di lavoro speciale a causa dell'inesistenza di indicazioni normative sul concetto di specialità e per i vari e diversi tipi di rapporti che sono da considerarsi speciali.

Si sono quindi distinti due orientamenti: secondo un primo orientamento sarebbero da considerarsi come "speciali" quei rapporti la cui causa non è riconducibile a quella classica dello scambio tra prestazioni lavorativa e retribuzione, ma che ha invece un contenuto più ampio⁵⁰;

un altro orientamento dottrinale preferisce invece un'interpretazione più ampia del concetto di lavoro speciale, comprendente, oltre i rapporti sopra citati, anche

⁴⁹ La dottrina giuslavoristica definisce speciali quei rapporti che, in ragione della specifica posizione del datore di lavoro e/o anche della peculiare natura dell'attività svolta, come è nel caso del lavoro sportivo, richiedono una disciplina, anche solo in parte, differenziata rispetto a quella generale dettata per il rapporto di lavoro nell'impresa, con conseguente adattamento del modello generale di tutela alla specificità del rapporto, E. Ghera, *Diritto del lavoro*, 2020.

⁵⁰ Esempio classico fornito è quello del contratto di apprendistato, la cui disciplina normativa assegna, nella configurazione della sua causa, un rilievo particolare all'elemento della formazione professionale. Questo lo renderebbe inquadrabile come rapporto speciale.

quelli che risultano disciplinati da una normativa *ad hoc*. Questi rapporti presenteranno quindi dei tratti distintivi rispetto al comune rapporto di lavoro subordinato. Secondo tale orientamento un esempio sarebbe proprio quello del rapporto di lavoro sportivo, che per la peculiarità della disciplina della legge 23 marzo 1981, n.91, presenta caratteri di specialità e quindi notevoli differenze rispetto al lavoro subordinato ordinario.

Queste differenze attengono al piano della disciplina poiché la sopra menzionata legge 23 marzo 1981, n.91 dichiara espressamente inapplicabili alcune norme fondamentali in vigore per i lavoratori dipendenti. L'art 4 della citata legge, agli ultimi due commi, sottolinea infatti quali disposizioni sono da considerarsi incompatibili con il rapporto di lavoro sportivo; per quanto riguarda lo Statuto dei Lavoratori risultano non applicabili gli artt. 4, 5, 13,18, 33 e 34; viene poi esclusa la disciplina inerente ai licenziamenti individuali e quella afferente ai contratti a termine (rispettivamente legge 604 del 1966 e 230 del 1962).

Da sottolineare inoltre l'impossibilità di applicare al rapporto di lavoro sportivo la disciplina avente ad oggetto le assunzioni obbligatorie e l'orario di lavoro; esclusione dettata dal particolare assetto vigente all'interno dell'ordinamento sportivo⁵¹.

Tali esclusioni non sono da considerarsi tassative, secondo la giurisprudenza maggioritaria, ma è rimesso al giudice il compito di prevedere ulteriori incompatibilità.

Altre differenze riguardano invece il piano della configurazione dello stesso contratto; nel lavoro sportivo sono infatti riscontrabili due elementi che non trovano corrispondenza in nessun altro tipo di lavoro subordinato, sia privato che pubblico. Il primo è il c.d. "rapporto trilaterale" che va ad instaurarsi tra società,

⁵¹ B.Bertini, *Il contratto di lavoro sportivo*, cit, p.753

federazione e lavoratore, che rende quindi i contratti sportivi differenti da quelli “classici”. Altro elemento di distinzione, sino alla riforma attuata con la legge n.586/1996, era il vincolo sportivo, conseguente al tesseramento dell’atleta, considerato atto prodromico al contratto di lavoro sportivo.

Esempi della disciplina peculiare del rapporto sportivo, possono inoltre essere la norma che sottopone la validità dei contratti individuali alla previa approvazione della federazione sportiva, o la possibilità di cessione dei contratti individuali tra due società prima della scadenza del termine fissato.

Altra parte della dottrina riconosceva la specialità nella “configurazione strutturale e finalistica delle società sportive, nella complessità degli aspetti inerenti alla loro posizione giuridica, nella vastità dei poteri, anche normativi, attribuiti alle Federazioni nei loro confronti, nella incisiva compenetrazione, a tutti i livelli, con le articolazioni dell’ordinamento sportivo”⁵².

La suddetta specialità del rapporto di lavoro sportivo, se implica la presenza di una disciplina autonoma, non esclude, tuttavia, l'intervento sussidiario della disciplina generale.

Sembra, infatti, da condividere l'opinione di quella parte della dottrina secondo cui l'applicazione al lavoro sportivo subordinato della legge 23 marzo 1981, n.91 non esclude l'applicabilità allo stesso di ogni norma di carattere generale non presente nella legge stessa, ma con la stessa compatibile⁵³.

⁵² M.Persiani, *Legge 23 marzo 1981, n.91*, cit, p.579

⁵³ M. De Cristoforo, *Legge 23 marzo 1981, n.91*, Nuove leggi civili commentate, 1982

3. La disciplina del contratto di lavoro sportivo

Così come ogni altro rapporto di lavoro subordinato, anche quello sportivo trae origine da un contratto.

Partendo dalla definizione data dall'art 1321 c.c., il contratto viene definito come: "l'accordo di due o più parti per costituire, regolare o estinguere tra loro un rapporto giuridico patrimoniale".

Tuttavia, parte della dottrina⁵⁴, sostiene la natura acontrattuale del rapporto di lavoro poiché il suo contenuto è determinato in grandissima misura dalla legge e dai contratti collettivi, cioè, come vedremo successivamente, da fonti estranee e sovraordinate all'autonomia contrattuale individuale. In sintesi, la disciplina del rapporto considerato è una disciplina inderogabile che però, non ha natura strettamente imperativa potendo essere derogata dall'autonomia privata, anche se soltanto con disposizioni a favore del lavoratore.

Non sembra però dubitabile che alla base della costituzione del rapporto di lavoro, come detto sopra, ci sia un accordo frutto dell'incontro della volontà del datore di lavoro e del lavoratore, tramite il quale sono regolati contrapposti interessi di natura prevalentemente patrimoniale.

Tale conclusione vale anche per gli sportivi professionisti; infatti la legge 23 marzo 1981, n.91 si pone per lo più come regolatrice del contratto, individuato dall'art. 4 in maniera chiara, come fonte del rapporto di lavoro.

Essendo quindi un contratto, anche il contratto di lavoro sportivo, deve rispettare i requisiti essenziali previsti dall'art 1325 c.c. ossia:

1. l'accordo delle parti

⁵⁴ R. Scogliamiglio, *La natura non contrattuale del lavoro subordinato*, in Riv. it diritto del lavoro, 2007

2. la causa
3. l'oggetto
4. la forma, qualora prescritta a pena di nullità dalla legge.

3.1 Le parti

Il contratto di lavoro sportivo deve prevedere quali parti, *ex parte lavoratoris*, una delle figure che, come detto nel primo capitolo, la legge 23 marzo 1981, n.91, individua come sportivi professionisti. *Ex parte datoris*, bisogna invece riferirsi all'art 10 della legge, ovvero una società sportiva che riveste la forma giuridica di società per azioni (s.p.a.) o società a responsabilità limitata (s.r.l.).

Per quanto riguarda la figura del lavoratore, il più volte citato, art. 2 della legge 91/1981, definisce come sportivi professionisti “(...) atleti, allenatori, direttori tecnico sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito di discipline regolate dal CONI...”.

Appare chiaro, tuttavia, come sia necessario distinguere l'inquadramento dello sportivo vero e proprio dalle figure ad esso collegate, individuate dall'art. 2, come il preparatore atletico, il direttore tecnico ecc.

Infatti, solo all'atleta si applicheranno le particolari disposizioni dedicate al rapporto di lavoro per il professionista, di cui alla Legge 23 marzo 1981, n.91 come si evince dal successivo art. 3: “la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato regolato dalle norme contenute nella presente legge”.

Sulla base di quanto detto, a tutti i soggetti identificati dalla norma, ma espressamente esclusi, poi, dalla disciplina generale ad opera dell'art. 3, si applicheranno le normali regole sul rapporto di lavoro e le interpretazioni ad esse collegate.

A riguardo, va nuovamente richiamato l'orientamento della Suprema Corte: “La L.23 marzo 1981, n. 91, in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti, detta regole per la qualificazione del rapporto di lavoro dell'atleta professionista, stabilendo specificamente all'art. 3 i presupposti della fattispecie in cui la prestazione pattuita a titolo oneroso costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, mentre per le altre figure di lavoratori sportivi contemplate nell'art.2 (allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici) la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere accertata di volta in volta nel caso concreto, in applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro”⁵⁵.

La decisione della Corte di Cassazione si fonda sul compromesso tra due opposte esigenze, da un lato quella del rispetto del principio della c.d. “inderogabilità in peius” della disciplina legale del lavoro subordinato ad opera dell'autonomia individuale, punto cardine di tutto il diritto del lavoro; e dall'altro lato, quella di calibrare l'ambito di applicazione della Legge 23 marzo 1981, n.91 ai cambiamenti organizzativi ed operativi delle varie discipline sportive.

Lo sportivo, per diventare professionista, deve altresì rispettare gli altri requisiti già descritti nel primo capitolo, ovvero: l'esercizio a titolo oneroso dell'attività, in modo continuativo e con il riconoscimento della figura da parte della federazione di riferimento.

Nel caso in cui l'atleta non riesca, per più motivi, ad acquisire lo status di sportivo professionista, egli sarà considerato un dilettante. Grazie alla crescente

⁵⁵ Cass. civ. Sez. lavoro, Sent. 30-07-2014, n. 17374.

rilevanza dello sport dal punto di vista economico e sociale, la figura dello sportivo dilettante è comunque mutata nel corso degli anni; vi sono numerosi sportivi, ancora considerati dilettanti, che praticano l'attività sportiva ad altissimi livelli (mondiali, olimpiadi), come professione vera e propria⁵⁶. Nella maggior parte dei casi tale situazione è dettata dal fatto che la propria federazione di appartenenza non prevede il professionismo, esempi tipici sono quelli del tennis e del nuoto.

La scelta del legislatore del 1981 di disciplinare esclusivamente lo sport professionistico, tralasciando l'attività dilettantistica ha sollevato numerose critiche e perplessità, proprio a causa dell'esclusione di numerosi soggetti che non possono considerarsi professionisti ma, di fatto, esercitano l'attività con continuità e svolgendola come unica o comunque prevalente fonte di guadagno per sé e la propria famiglia. Si è pertanto osservato come, nonostante possano esservi situazioni assolutamente sovrapponibili, la scelta del legislatore di rimettere alle Federazioni il compito di disciplinare il professionismo, ha finito per discriminare alcune categorie di atleti e di società, fornendo differenti soluzioni a casi analoghi⁵⁷.

A riguardo, parte della dottrina, rifacendosi all'art 3 della Costituzione ha affermato che, nonostante l'assenza della qualifica di professionista della federazione sportiva di riferimento, l'atleta dilettante dovrebbe comunque trovare una tutela quantomeno analogica, nella disciplina della legge 23 marzo 1981, n.91 valevole per gli sportivi professionisti.

⁵⁶ Basti pensare che alle prime Olimpiadi pensate da De Coubertin erano ammessi a partecipare soltanto atleti dilettanti.

⁵⁷ F. Realmonte, *L'atleta professionista e l'atleta dilettante*, in RDSport, 1997, pag. 374.

Soluzione opposta è invece sostenuta da un altro orientamento dottrinale, secondo il quale agli sportivi dilettanti non dev'essere applicata la disciplina della legge sopra citata; soluzione che appare maggioritaria sia in dottrina che in giurisprudenza. Sul punto, si è infatti così espressa la Cassazione: "In tema di contratto di tesseramento di sportivo dilettante (nella specie, allenatore di squadra di calcio dilettantistica) non trova applicazione la disciplina legislativa recata dall'art. 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91 (secondo cui devono stipularsi per iscritto, a pena di nullità, i contratti di costituzione di rapporti a titolo oneroso tra sportivo professionista e società destinataria delle relative prestazioni), bensì quella di cui agli artt. 4 e 42 del Regolamento della Lega Nazionale Dilettanti (in forza dei quali - e, segnatamente, dell'art. 42 - l'attività degli allenatori è a titolo gratuito, avendo essi diritto soltanto ad un premio di tesseramento annuale e ad un rimborso spese, purché tale pattuizione sia oggetto di stipulazione per iscritto), con la conseguenza che deve escludersi la nullità dell'anzidetto contratto di tesseramento sia per mancata osservanza della forma vincolata - giacché la violazione della predetta norma regolamentare dell'ordinamento sportivo non può trovare sanzione nell'ordinamento statale, governato dal principio generale della libertà delle forme - sia per la pattuizione di un compenso, non violando l'onerosità della prestazione alcuna norma imperativa"⁵⁸.

Nonostante ciò, è comunque possibile che anche nel caso dell'atleta dilettante possa instaurarsi un rapporto di lavoro subordinato, anche in assenza della presunzione fissata per l'atleta professionista. Sarà però necessario analizzare il contratto in esame alla luce dei requisiti fissati dalla legge⁵⁹.

⁵⁸ Cass. civ. Sez. III, 27/01/2010, n. 1713, su www.pluris.it

⁵⁹ Art. 2094 c.c. "E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore".

Per quanto, invece, attiene all'altra parte del contratto, l'art. 10 della Legge 23 marzo 1981, n.91 recita "Possono stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella forma di società per azioni (s.p.a) o società a responsabilità limitata (s.r.l)".

Questo è il dettato dell'art 10 successivo alle profonde modificazioni subite in seguito alla legge 586/96, fortemente influenzata dalla "sentenza Bosman". Già nella sua formulazione originaria tale articolo prevedeva la possibilità di stipulare contratti con atleti professionisti per le sole s.p.a. e s.r.l., previa però affiliazione ad una o più federazioni sportive riconosciute dal CONI. Tuttavia, nella sua precedente versione, l'art 10 escludeva che tali società potessero distribuire gli utili conseguiti, obbligandole al reinvestimento di tutti i profitti per il perseguimento dei fini propri dell'attività svolta.

Chiara era la ratio della norma: l'intento di valorizzare al massimo la componente ludica, educativa e morale dello sport rispetto all'aspetto finanziario⁶⁰; ciò si trovava però in forte contrasto con il crescente rilievo economico delle attività sportive. Sempre più frequenti sono infatti i c.d. "aumenti di capitale" nelle varie società sportive professionistiche.

Questa incongruenza venne, come detto, eliminata in seguito all'entrata in vigore della legge 586/96, la quale oltre a prevedere l'indennità di preparazione, ha apportato notevoli modifiche alla normativa fino a quel momento vigente in tema di società sportive. Dette modifiche hanno riguardato sia le finalità perseguite da tali società e il loro oggetto sociale, sia i controlli a cui esse sono assoggettate.

Di particolare importanza fu la possibilità data alle società sportive di ripartire gli utili conseguiti, favorendo così l'ingresso in gioco delle società sportive

⁶⁰ G. Volpe Putzolu, *Una legge per lo sport? Società e federazioni sportive*, in Foro it. , 1981

lucrative, con l'unico vincolo di destinare almeno il 10% di tali utili all'addestramento giovanile e alle scuole di formazione.

Sul punto la giurisprudenza ha inoltre evidenziato come non sono ammesse misure derogatorie alla composizione ed alla struttura delle società sportive: “L'adozione, da parte di una società sportiva professionistica, della forma della società per azioni ne comporta la soggezione allo statuto proprio di questo tipo sociale, senza che l'oggetto della sua attività possa influire, anche astrattamente, attraverso modifiche o deroghe, sui tratti salienti di quest'ultimo. Resta conseguentemente escluso che i compensi da essa percepiti per la partecipazione agli incassi delle partite giocate in trasferta dalla sua squadra di calcio abbiano natura mutualistica, il cui tratto caratterizzante consiste nell'intento di realizzare non già il profitto, ma l'immediato vantaggio dei soci dell'ente che persegue il suddetto fine⁶¹”.

3.2 La causa

Prima di definire il concetto di causa nell'ambito del contratto di lavoro sportivo, è bene mettere in luce come lo stesso, sia mutato nel corso del tempo. L'assenza di una definizione codicistica, dove il concetto di causa era solamente “accennato”, ha portato la dottrina e la giurisprudenza a ricercare tale definizione all'interno della Relazione del Codice Civile, che l'ha definita come “funzione economica-sociale del contratto”.

Come detto, però, il concetto di causa è dibattuto. Secondo la tesi ad oggi prevalente, deve adottarsi una nozione concreta di causa, che, cioè, faccia

⁶¹ Cass. civ. Sez. V Sent., 16/12/2019, n. 33040

riferimento alla funzione economica che le parti intendono realizzare con quel contratto. Questo soprattutto perché la tesi contraria, sopra citata, che ritiene che la causa sia la funzione economico-sociale perseguita dal tipo contrattuale, non spiega come la causa possa essere illecita se è la legge stessa a fissarla nel tipo. Secondo la tesi astratta, invece, non si può far riferimento a ciò cui le parti tendono, altrimenti si dovrebbe ritenere che in ogni contratto ci siano almeno due cause, laddove la legge ne parla sempre al singolare⁶².

A riguardo, di notevole importanza fu la famosa pronuncia delle Sezioni Unite del 2015⁶³, con cui in tema di contratto preliminare del preliminare, la Cassazione ha stabilito che per causa debba intendersi la “funzione economico-individuale del contratto”. Si assiste quindi all’abbandono della funzione ordinamentale e sociale della causa, in favore di una ancorata agli interessi delle parti in gioco ed alle loro volontà concrete.

Nell’ambito di nostro interesse, ovvero nel diritto sportivo, la causa del contratto è senza dubbio quella di garantirsi una prestazione agonista resa dall’atleta in cambio di un’erogazione economica; il concetto di causa, in tal caso, vale soprattutto a distinguere tra i contratti di lavoro subordinati, che la legge 23 marzo 1981, n.91 presume esistente nel rapporto di lavoro con l’atleta, da quelli di lavoro autonomo che sono ipotesi meramente eccezionali, indicate nell’art. 3, comma 2, lett. a,b e c della suddetta legge⁶⁴. Detta elencazione ha carattere

⁶² *Il concetto di causa*, Brocardi.it

⁶³ Cass. civ. sez. unite, sent. 6 marzo 2015, n. 4628

⁶⁴ a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate un breve periodo di tempo;
b) l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento;
c) la prestazione che e' oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

tassativo, pertanto non è riconosciuto alle parti, nel caso in cui una di esse sia un atleta, il potere di redigere un contratto sportivo autonomo al di fuori delle ipotesi specificatamente previste.

Con riguardo alle altre figure di sportivi professionisti diverse dall'atleta (allenatori, preparatori ecc..) la Legge 23 marzo 1981, n.91 non esprime alcun orientamento di favore nel senso della qualificazione del rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, riconoscendo pertanto alle parti la scelta in un senso o nell'altro. Tuttavia, la prassi di settore propende per una qualificazione di tipo subordinato⁶⁵, comunque da analizzare caso per caso.

3.3 L'oggetto

L'oggetto del contratto è l'insieme delle prestazioni che le parti si obbligano reciprocamente a fornire. Nel caso quindi del contratto di lavoro sportivo esso consiste nella prestazione dell'atleta a fronte del corrispettivo da parte della società. L'art 4, comma 4, della legge 23 marzo 1981, n.91, dispone a riguardo che nel contratto individuale di lavoro, è necessario che venga menzionato l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Questa disposizione, come altre presenti nello stesso art.4, vanno ad evidenziare ed attestare il vincolo di subordinazione che esiste tra lo sportivo e la società di appartenenza, elemento caratterizzante del contratto di lavoro sportivo subordinato rispetto a quello autonomo.

⁶⁵ G. Liotta, L. Santoro, *Lezioni di diritto sportivo*, Giuffrè, 2018, pag. 161.

Ai sensi dell'art. 1346 c.c., l'oggetto del contratto deve essere possibile, lecito, determinato o determinabile. Quest'ultimo requisito, ovvero la determinabilità, ha un ruolo fondamentale nei contratti di lavoro subordinati, per i quali è previsto che già dal momento dell'assunzione del lavoratore, siano fissate le mansioni assegnate allo stesso, costituenti quindi l'oggetto del contratto.

Su tale punto, l'art. 2103 c.c. prevede il diritto del lavoratore ad essere assegnato alle mansioni per cui è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria successivamente acquisita, o a mansioni equivalenti, così escludendo il c.d. "demansionamento", ovvero l'assegnazione a mansioni di livello inferiore rispetto a quelle pattuite. La legge prevede, in tal caso, la nullità dei patti eventualmente previsti in tal senso.

Nonostante, nell'ambito del rapporto di lavoro sportivo, la legge 23 marzo 1981, n.91, escluda espressamente l'applicabilità del sopra citato art. 2103 c.c., l'orientamento dottrinale prevalente sostiene che non possano ricorrere ipotesi di prestazione indeterminata o, comunque, indeterminabile, dato che la mansione è indicata nel contratto in relazione alla qualifica per cui lo sportivo viene assunto⁶⁶.

Rileva a proposito, data la mancata applicazione dell'art 2103 c.c. in tema di "demensionamento", la possibilità negli sport di squadra, di utilizzare l'atleta in un ruolo diverso da quello per cui era stato assunto, anche se menzionato nel contratto di lavoro.

Questa operazione non andrà a costituire demansionamento né, tantomeno, rendere indeterminata la prestazione da fornire, che è quella di svolgere, a vantaggio della squadra, il ruolo ritenuto più opportuno per massimizzare i risultati comuni. Per quanto detto, anche qualora lo sportivo di una squadra

⁶⁶ M.T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, 2012, pag. 136.

venga assegnato ad un ruolo differente (anche di livello inferiore) rispetto a quello per cui è stato ingaggiato dalla società, non potrà essere dichiarata la nullità del relativo contratto di assunzione.

A conferma di quanto detto finora è la previsione, tipica del contratto di lavoro sportivo subordinato, del potere direttivo del datore di lavoro che si traduce nella libertà per lo stesso di decidere come e il luogo in cui l'attività dello sportivo verrà prestata; con riferimento quindi agli allenamenti ed alle gare ufficiali. Detto potere direttivo della società trova fondamento in diversi articoli del codice civile, non espressamente esclusi dalle leggi speciali di settore e dunque applicabili anche nel contratto sportivo, ma anche nell'obbligo imposto dall'art. 4, comma 4, della Legge 23 marzo 1981 n.91 che, come già analizzato precedentemente così statuisce: "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".

L'art 4, specifica, inoltre, alcune clausole che possono essere inserite nel contratto individuale di lavoro. Al comma 5 prevede infatti che possa essere pattuita tra le parti la previsione di una clausola compromissoria, con cui viene stabilito che le eventuali controversie che dovessero insorgere tra le parti vengano definite da una collegio arbitrale, la cui composizione deve però essere già stabilita nella stessa clausola.

Le clausole che, sempre sulla base di quanto disposto dall'art 4, mai potranno applicarsi ad un contratto individuale di lavoro sportivo, sono il patto di non concorrenza ed ogni altra pattuizione che abbia come effetto una limitazione alla libertà professionale dello sportivo nel periodo successivo allo scadere dello contratto, o comunque ad una sua qualsiasi causa di risoluzione. Appare evidente come la ratio di questo limite imposto è quella di salvaguardare la possibilità di

impiego da parte del lavoratore, che risulta ancora più necessaria nel caso degli sportivi professionisti, essendo la durata della loro carriera circoscritta a pochi anni. Un periodo di inattività porterebbe infatti lo sportivo a risultare meno “appetibile” nei confronti di altre società e ad eventuali sponsor, incidendo in maniera significativa sull’efficienza fisica e quindi sulle sue *performances*.

3.4 La forma

Come esposto in precedenza, altro, ed ultimo, requisito essenziale previsto dall’art.1325 c.c. è la forma. Con riferimento al contratto di lavoro sportivo, la forma scritta è richiesta *ab substantiam*, con la conseguenza, in difetto di forma scritta, della nullità del contratto⁶⁷.

A riguardo l’articolo 4 della legge 23 marzo 1981, n.91 stabilisce che “Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all’accordo stipulato ogni tre anni dalla Federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate”. Il secondo comma prosegue poi così “La società ha l’obbligo di depositare il contratto presso la Federazione sportiva nazionale per l’approvazione”.

Appare evidente come l’esigenza principale, che ha spinto a richiedere la forma scritta, sia quella di garantire la certezza dei rapporti in un ambito ad elevata

⁶⁷ La legge 23 marzo 1981, n.91 ha quindi incluso il contratto di lavoro sportivo subordinato nel campo di operatività dell’art 1350 c.c. e rappresenta una deroga, non unica, al principio generale di libertà delle forme del contratto di lavoro. A mente dell’art 1351 c.c. anche l’eventuale preliminare del contratto di lavoro sportivo dovrà rivestire forma scritta a pena di nullità.

rilevanza economica come lo sport; a questo va ad aggiungersi, come detto in precedenza, che l'obbligo di depositare il contratto presso la Federazione sportiva nazionale e l'eventuale approvazione della stessa non sarebbero possibili qualora la forma del contratto fosse orale.

I requisiti appena citati del deposito del contratto e della successiva approvazione da parte della Federazione depositaria assolvono la principale funzione di controllo, non di merito, ma di legittimità, del contratto individuale di lavoro rispetto al contratto tipo fissato dalla contrattazione collettiva.

Un ruolo di primaria importanza è quindi rivestito dai sindacati di settore, nonostante la prima dottrina dubitasse della reale forza estensiva di accordi stipulati in un settore così giovane⁶⁸.

Come per il diritto del lavoro generale, anche qualora lo sportivo non aderisca a nessun sindacato, l'accordo collettivo e il contratto tipo avranno valore verso di lui, in quanto trova applicazione nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria interessata. Tale efficacia generalizzata è riconducibile alla volontaria adesione alla Federazione da parte di ogni società (tramite l'affiliazione) e di ogni sportivo (tramite il tesseramento), adesione con la quale essi si impegnano ad accettare la normativa federale, compresa la disposizione che prevede la conformità dei contratti individuali a quelli tipo predisposti sulla base degli accordi collettivi. Viene, in questo modo, garantita l'efficacia *erga omnes* del contratto collettivo anche per gli atleti agonisti.

La forma scritta ed il deposito del contratto sono inoltre previsti dalla legge 23 marzo 1981, n.91 per agevolare il controllo, da parte delle Federazioni, sulle esposizioni finanziarie delle varie società, nonché per garantire eventualmente

⁶⁸ O. Mazzotta, *Una legge per lo sport*, Foro it., 1981.

maggior celerità nella risoluzione di controversie tra atleti e società di appartenenza⁶⁹.

Detti controlli da parte delle Federazioni sugli atti di gestione delle società sportive e in particolare su quelli riguardanti esposizioni finanziarie, di cui si occupa l'art. 12 della legge 23 marzo 1981, n.91, sono principalmente finalizzati ad evitare che l'assunzione di impegni economici troppo onerosi e quindi non sostenibili da parte delle società sportive possa incidere negativamente sul regolare svolgimento delle varie competizioni.

A tal fine il legislatore si è preoccupato di assicurare l'omogeneità dei contratti conclusi da una pluralità di soggetti diversi, raccordando forma scritta ed uniformità rispetto allo schema standard del contratto tipo all'obbligo di deposito del contratto presso la Federazione nazionale e all'approvazione di questa⁷⁰.

In sintesi, l'art 4, come finora analizzato, statuisce il rispetto di quattro requisiti per una corretta stipulazione del contratto di lavoro sportivo subordinato, ovvero:

1. la forma scritta;
2. la conformità al contratto tipo predisposto dalle Federazioni e dai rappresentanti delle categorie cui appartengono le parti del rapporto contrattuale;

⁶⁹ In caso di nullità del contratto per mancanza di forma scritta, per il periodo in cui ha avuto esecuzione il rapporto, si potrà ricorrere all'art. 2126 c.c., il quale dispone il riconoscimento della prestazione di fatto, nonostante una successiva dichiarazione di nullità o di annullamento del contratto; fatto salvo il caso che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa.

⁷⁰ Secondo Vidiri, *Forma del contratto*, cit., 541, la disposizione in esame realizza anche, per un verso, la tutela del lavoratore sportivo, che, pur godendo talvolta di elevati trattamenti retributivi, è considerato pur sempre la parte contraente più debole, com'è attestato anche dalla previsione del comma 2 di sostituzione di clausole peggiorative del contratto individuale con quelle del contratto tipo; per altro verso, il controllo della Federazione, reso efficace dalle formalità richieste, realizza una miglior tutela dei risparmiatori che investono nelle società sportive quotate in borsa. (Vittorio Frattarolo, *Il rapporto di lavoro sportivo*, p.44)

3. il deposito del contratto individuale di lavoro presso la competente Federazione sportiva;

4. l'approvazione da parte di quest'ultima.

In dottrina, nel corso degli anni, si è a lungo discusso se tali requisiti debbano essere tutti ritenuti prescritti ai fini della validità del contratto di lavoro sportivo, o se tale natura vada riconosciuta soltanto per il primo di essi (ovvero la forma scritta), dato l'inciso "a pena di nullità" previsto dall'articolo 4.

L'orientamento che sembra essere preferibile è quello secondo cui la previsione della sanzione della nullità vada invece riferita anche a tutti gli altri requisiti, così come anche affermato successivamente dalla giurisprudenza di legittimità⁷¹.

La nullità dettata dal mancato rispetto del requisito della conformità del contratto viene confermato dalla previsione all'art. 4, comma 3, che "le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo", mentre sono fatte salve tutte quelle migliorative.

Non viene però specificato dalla norma se il contenuto peggiorativo delle clausole vada riferito ad entrambe le parti o solo ad una di esse, ed in particolare al lavoratore, secondo il principio generale sancito dall'art 2077, comma 2, c.c., in materia di lavoro subordinato ordinario. In assenza di una disposizione di legge, appare comunque preferibile ritenere che la nullità, con conseguente sostituzione di diritto delle clausole invalide ex art. 1419, comma 2, c.c., operi soltanto nell'ipotesi in cui esse prevedono una disciplina peggiorativa nei confronti del solo lavoratore, e non anche del datore di lavoro.

⁷¹ tra le altre:

Cass. civ., 4 marzo 1999, n. 1855

Cass. civ., 23 febbraio 2004, n. 3545

4. La tutela sanitaria, assicurativa e previdenziale

La legge 23 marzo 1981, n.91 ha previsto in favore dello sportivo professionista un articolato regime di tutela sanitaria, assicurativa e previdenziale.

La particolare attenzione rivolta dal legislatore nei confronti della tutela delle condizioni di lavoro del lavoratore sportivo, è dettata dalla, più o meno intensa, pericolosità che denota ogni attività sportiva. E' proprio a causa della presenza di un alto tasso di rischio che le varie società sportive sono chiamate a rispettare, oltre l'ordinario dovere di sicurezza imposto ad ogni datore di lavoro dall'art 32 della Costituzione e dall'art 2087 c.c., una serie di obblighi specifici e di dettaglio riguardanti certificati di idoneità alla pratica sportiva, controlli sanitari periodici, istituzione ed aggiornamento di apposite schede sanitarie.

La norma di riferimento in materia è l'art 7 della Legge 23 marzo 1981, n.91, secondo il quale "L'attività sportiva professionistica è svolta sotto controlli medici, secondo le norme stabilite dalle Federazioni sportive nazionale ed approvate, con Decreto del Ministro della sanità, sentito il Consiglio Nazionale, entro tre mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge".

Il secondo comma dispone poi: "Le norme di cui al precedente comma devono prevedere, tra l'altro, l'istituzione di una scheda sanitaria per ciascuno sportivo professionista, il cui aggiornamento deve avvenire con periodicità almeno semestrale".

Tale scheda sanitaria è istituita, aggiornata e custodita a cura della società sportiva sulla quale gravano i relativi oneri economici. Essa dovrà quindi attestare, con periodicità almeno semestrale, l'avvenuta effettuazione degli accertamenti sanitaria, con allegata una valutazione compiuta dal medico sociale

circa le condizioni di salute dell'atleta ed elencare le eventuali controindicazioni per l'atleta allo svolgimento della pratica sportiva agonistica professionista.

Tutti i controlli suddetti sono compiuti dalla figura del medico sociale, sotto la sua responsabilità; egli ha il diritto di disporre di ogni ulteriore accertamento, qualora lo ritenga opportuno per un'eventuale decisione circa la possibilità di continuare o meno l'attività sportiva per l'atleta. Nonostante la responsabilità in capo al medico, la società non è esonerata dall'eventuale obbligo risarcitorio per danni provocati da inadempienze da parte dello stesso, posto che l'accertamento della negligenza o dell'imperizia da parte del medico non libera il datore di lavoro dalla responsabilità di cui all' art.2087 c.c..

Obbligato contrattualmente, ai sensi della predetta norma, a fornire le garanzie minime di sicurezza, è infatti il datore di lavoro il quale, pertanto, è chiamato a rispondere anche per la violazione degli obblighi di sorveglianza sanitaria da parte del proprio medico sociale, nei cui confronti però, potrà, qualora ne sussistano i presupposti, esercitare eventuale azione di rivalsa.

Gli obblighi fin qui elencati a carico delle società sportive nei confronti dei loro lavoratori subordinati sono, ai sensi dell'art 7, comma 5, invece, posti direttamente a carico degli atleti quando essi rivestono la posizione di lavoratori autonomi ai sensi dell'art. 3 della legge 23 marzo 1981, n.91.

Nel caso degli sportivi dilettanti che praticano attività agonistica la tutela della salute è affidata alle singole federazioni sportive che vi provvedono nel rispetto di quanto stabilito dal D.M. 18 febbraio 1982.

A fronte degli obblighi specifici delle società, sta però il dovere, disciplinato negli accordi collettivi⁷², dell'atleta di preservare la propria integrità fisica,

⁷² Art 9.1 dell'accordo collettivo dei calciatori di serie A.

mantenendo uno stile di vita sano e regolato, a pena della risoluzione del contratto.

Sempre in materia di tutela sanitaria dei lavoratori sportivi va ricordato che l'esercizio della pratica sportiva professionistica da parte dell'atleta è inoltre subordinato all'ottenimento di uno specifico certificato di idoneità allo svolgimento dell'attività sportiva professionistica; esso viene rilasciato a seguito del superamento di una serie di approfonditi controlli medici finalizzati a confermare l'idoneità generica e specifica alla pratica dello sport prescelto previsti dal D.M. 13 marzo 1995 e successive modifiche ed integrazioni.

Una normativa specifica è poi prevista in materia di tutela assicurativa degli sportivi professionisti; è infatti sempre la legge 23 marzo 1981, n.91, nell'art 8, a prevedere l'obbligo in capo alle società sportive di stipulare una polizza assicurativa individuale di ogni proprio atleta tesserato.

L'art 6 del D.Lgs. n. 28/2000 stabilisce che gli sportivi professionisti devono necessariamente essere assicurati contro i danni da infortunio e da malattia professionale presso l'INAIL. Nello specifico essi sono tutelati quando l'infortunio, verificatosi in ragione dello svolgimento della stessa attività sportiva, abbia provocato la morte o l'inabilità, permanente o temporanea, parziale o assoluta.

La suddetta tutela presso l'INAIL copre anche il caso delle malattie professionali, ovvero tutte quelle malattie presenti ed elencate in tabelle ministeriali, espressamente qualificate come tali; ad esse vengono inoltre equiparate tutte quelle malattie la cui insorgenza sia conseguenza diretta ed immediata della pratica sportiva.

Quanto alla definizione dei limiti assicurativi massimi, va detto che la legge ha demandato ai regolamenti delle singole Federazioni, d'intesa con i rappresentanti

delle categorie interessate, la determinazione di tali limiti, i quali comunque andranno rapportati all'età dello sportivo nonché al contenuto patrimoniale del contratto.

Di particolare importanza risulta la legge 27 dicembre 2002, n.289 (art. 51), come modificata dall'art 6 del D.L. 30 giugno 2005, n.15, convertito in legge 17 agosto 2005, n.168, la quale ha previsto che anche gli sportivi dilettanti, con requisito del tesseramento presso una Federazione sportiva nazionale, le discipline sportive associate e gli Enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI, debbano godere di una polizza assicurativa obbligatoria, stipulata in nome e per conto loro delle società ed associazioni sportive presso le quali sono tesserati.

Ai sensi dell'art. 9 della legge 23 marzo 1981, n.91, tutti gli sportivi professionisti, sia lavoratori subordinati che autonomi, e gli addetti agli impianti sportivi, godono dell'assicurazione obbligatoria per invalidità, vecchiaia e superstiti, gestita dall'ENPALS (Ente nazionale di previdenza e assistenza per i lavoratori dello spettacolo), confluito dal 1 gennaio 2012 nell'INPS.

Mentre l'onere contributivo, nel caso di lavoratori sportivi subordinati, è a carico delle società sportive e degli assicurati in ragione, rispettivamente, di due terzi e di un terzo; nel caso di lavoratori sportivi autonomi ai sensi dell'art 3, comma 2, della legge 23 marzo 1981, n.91, esso sarà a totale carico degli stessi lavoratori. Per quanto riguarda il calcolo delle pensioni, anche per gli sportivi professionisti varia a seconda dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1995, così come avviene nei confronti dei lavoratori iscritti al regime dell'assicurazione generale obbligatoria e agli stessi si applicano le importanti novità introdotte dal decreto legge 6 dicembre 2011, n.201, "Salva Italia", il quale ha previsto

l'estensione a tutti i lavoratori dell'applicazione del criterio di calcolo delle pensioni c.d. "contributivo".

Prima della riforma in materia, per gli iscritti al fondo che al 31 dicembre 1995 vantavano già un'anzianità contributiva di almeno 18 anni, il calcolo della pensione avveniva con il sistema c.d. "retributivo". In base a tale sistema, che tiene conto delle retribuzioni percepite dal lavoratore durante il rapporto di lavoro, il calcolo della pensione era fatto tenendo conto dell'anzianità contributiva e dalla retribuzione pensionabile, ovvero la media delle retribuzioni lorde percepite nel periodo di riferimento dalla legge, ed era tale da assicurare, per quarant'anni di contribuzione, una pensione pari all'80% della suddetta retribuzione media.

A seguito della suddetta riforma la pensione, anche per tali lavoratori, viene calcolata in base al criterio "pro rata", e cioè con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 2011 e successivamente in base a quello c.d. contributivo.

Infine, per coloro che sono iscritti al fondo a partire dal 1 gennaio 1996, il calcolo della pensione avviene esclusivamente con il sistema c.d. contributivo. Tale sistema si caratterizza dal fatto che l'ammontare della pensione è determinato moltiplicando il montante contributivo per il coefficiente di trasformazione che varia in misura crescente man mano che aumenta l'età in cui si decide di andare in pensione.

Sull'età pensionabile degli sportivi professionisti, è intervenuto il sopra citato decreto Salva Italia⁷³, che ha uniformato il più possibile i requisiti per la pensione, pur mantenendo una serie di vantaggi dovuti alla specificità dell'attività sportiva, tant'è che i requisiti di età e di contributi richiesti restano notevolmente al di sotto di quelli generali.

⁷³ D.L. 201/2011

In base alle nuove norme dal 1 gennaio 2014, gli uomini con 20 anni di assicurazione e di contribuzione con la sola qualifica di sportivo professionista potranno percepire l'assegno pensionistico a 53 anni, mentre le donne a 49, ma anche per queste ultime, dal 2022 si passerà a 53 anni.

5. Il rapporto di lavoro nel calcio e il ruolo dell'AIC

Nell'evoluzione e nello sviluppo della contrattualistica sportiva un ruolo fondamentale è stato svolto, soprattutto in Italia, dal calcio, attività sportiva seguita da buona parte dei cittadini e sicuramente sport intorno a cui ruotano i maggiori interessi economici.

In tale percorso evolutivo, non può non farsi riferimento al ruolo dell'A.I.C. (Associazione Italiana Calciatori), un'organizzazione di tutela ed assistenza dei calciatori professionisti di Serie A, Serie B, Lega Pro e, a partire dal 2000 anche dei calciatori dilettanti⁷⁴. L'A.I.C. venne fondata il 3 luglio 1968 a Milano da un gruppo di calciatori e un giornalista sportivo, Luigi Cecchini, aiutato dall'ex calciatore ed avvocato, Sergio Campana, il quale ne fu presidente fino al maggio 2011.

L'associazione, una volta fondata, ebbe subito un riscontro positivo tra i vari calciatori professionisti, diventando un punto di riferimento, oltre che per gli stessi giocatori, anche per gli atleti in generale.

La prima conquista, sia per importanza che cronologicamente, ottenuta dall'AIC e dai calciatori italiani, nell'ambito dell'obiettivo di accrescere e migliorare i diritti degli atleti, fu l'abolizione di una clausola vessatoria. Tale clausola

⁷⁴ Vengono ricompresi anche calcio femminile e calcio a 5.

prevedeva per l'atleta che non avesse, anche per causa a lui non imputabile, superato un numero prefissato di presenze, una riduzione dello stipendio del 40% con effetto retroattivo.

Condizione che appare ancora più incomprensibile se pensiamo che tale limite di presenze era fissato a 20, ed i calciatori potevano disputare un numero massimo di partite pari a 30 (il campionato di Serie A era composto da 16 squadre); con il risultato che un calciatore "non titolare" fosse facilmente soggetto a detta riduzione dello stipendio.

Tra le tante altre conquiste vi è quella inerente al diritto allo sciopero, attribuzione garantita ad ogni lavoratore dalla stessa Costituzione italiana ma mai messa in atto nel calcio fino al 1996.

Le avvisaglie del malcontento erano vive già il 18 Dicembre 1994, durante l'ultimo turno di campionato prima della pausa natalizia. In quell'occasione, infatti, i giocatori della Serie A scesero in campo con 45 minuti di ritardo per protestare contro l'omesso pagamento delle remunerazioni da parte delle società per quei giocatori facenti parte di squadre non ammesse ai campionati.

Il 5 Marzo 1996, invece, l'AIC, ancora guidata da Sergio Campana, decise di proclamare per il 17 Marzo il primo sciopero di calciatori nella storia della massima serie italiana, la Serie A; i motivi per cui i calciatori si rifiutarono di scendere in campo furono: il Fondo di Garanzia, la modifica della Legge n.91, il rinnovo dell'Accordo Collettivo, la previdenza, i parametri dopo l'entrata in vigore della Legge Bosman, la ristrutturazione dei campionati, le situazioni di morosità, le aggressioni ai calciatori e la richiesta del diritto di elettorato attivo e

passivo. Le partite di quella giornata di campionato sarebbero state poi recuperate infrasettimanalmente il successivo 10 Aprile⁷⁵.

Da quanto brevemente esposto in questo paragrafo appare evidente come l'AIC, e più in generale il calcio, abbiamo svolto un ruolo preponderante nell'intera evoluzione sportiva normativa, favorendo un'attenzione maggiore da parte dello Stato nei confronti del settore sportivo nel suo complesso.

5.1 L'accordo collettivo tra calciatori professionisti e società

La principale fonte normativa del rapporto di lavoro nel calcio è rappresentata da una norma di carattere negoziale, ovvero dall'Accordo Collettivo stipulato tra la F.I.G.C. e i sindacati rappresentativi dei calciatori e delle società professionistiche.

Detto accordo regola i rapporti di carattere economico e normativo tra i calciatori professionisti e le società sportive al fine di garantire un livello minimo di tutela e di protezione all'atleta; devolvendo peraltro ad un apposito Collegio Arbitrale la risoluzione di tutte le controversie tra le società e i calciatori aventi ad oggetto l'esercizio degli obblighi contrattuali previsti dall'Accordo stesso.

L'Accordo venne emanato con l'intento di dare attuazione all'art 4, comma 1, della legge 23 marzo 1981, n.91, nella parte in cui tale disposizione devolve alla contrattazione collettiva il compito di predisporre il contratto tipo per la disciplina del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti.

⁷⁵ In <https://spuntidisport.wordpress.com/2016/03/17/la-serie-a-e-gli-scioperi-nella-storia-del-calcio-italiano>

All'interno di tale Accordo è poi contenuta una clausola di rinvio, la quale deve necessariamente essere sottoscritta da entrambe le parti, contenente l'obbligo per gli stessi contraenti di dare attuazione senza vincoli alle disposizioni normative contenute nell'Accordo.

Per quanto riguarda i contenuti, esso regola principalmente gli aspetti concernenti:

1. il contratto individuale tra calciatore e società;
2. i doveri delle società;
3. l'inadempimento da parte della società dei propri doveri;
4. i doveri dei calciatori;
5. l'inadempimento da parte dei calciatori ai propri doveri;
6. norme finali.

Sono due gli Accordi Collettivi in vigore all'interno dell'ordinamento giuridico del gioco calcio, un nuovo Accordo valevole per i calciatori professionisti militanti in società di Serie A e Serie B, mentre l'altro valido per i calciatori di prima e seconda divisione.

Il nuovo accordo collettivo, per i calciatori di serie A e B, è stato firmato il 4 ottobre 2005 tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), la Lega Nazionale Professionisti (LNP) e l'Associazione Italiana Calciatori (AIC), con effetti retroattivi dal 1 luglio 2005 sino al 30 giugno 2006.

Il precedente accordo, a seguito della disdetta delle parti interessate (FIGC e LNP), era scaduto nel 1992 e da allora aveva operato soltanto in regime di prorogatio⁷⁶, cioè mediante un tacito rinnovo ogni tre anni.

Peraltro, tra le parti firmatarie non è presente la Lega di serie C e, pertanto, ai

⁷⁶ A. De Silvestri, *il contenzioso tra parasubordinati nella F.I.G.C.*, in Riv. Dir. Sport, 2000, 553.

calciatori tesserati con le società ad essa affiliate si continuerà ad applicare lo status normativo precedente.

L'Accordo collettivo valido invece per gli altri calciatori, ossia per quelli tesserati a società affiliate alla Lega Pro (prima e seconda divisione), è ancora quello del 1992, dal momento che al sopra citato Accordo del 2005 tale lega non è intervenuta quale parte firmataria del nuovo Accordo⁷⁷.

L'Accordo Collettivo nella sua nuova versione ha sostanzialmente conservato l'impianto del precedente, anche se in alcuni suoi punti sono state apportate delle modifiche. Le più importanti innovazioni introdotte nel nuovo testo sottoscritto tra AIC e LNP, riguardano:

1. vengono considerati nulli i patti di non concorrenza o comunque limitativi della libertà professionale del calciatore per il periodo successivo alla risoluzione del contratto;
2. sono ammessi i patti d'opzione sia a favore delle società che del calciatore, a determinate condizioni⁷⁸;
3. sono vietati i patti di prelazione;
4. viene codificato anche all'interno dell'Accordo Collettivo il diritto del calciatore di ricevere un equo indennizzo nel caso in cui il contratto individuale di lavoro stipulato con la società non ottenga il visto d'esecutività,

⁷⁷ L'Accordo Collettivo al quale faremo riferimento nella trattazione sarà pertanto quello relativo ai calciatori di squadre militanti in Serie A e Serie B.

⁷⁸ Ai sensi dell'articolo 2.2 "Sono ammessi i patti d'opzione sia a favore della società sia del calciatore alla duplice condizione che sia previsto un corrispettivo specifico a favore di chi concede l'opzione e che il limite di durata complessiva del contratto, costituita dalla somma della durata nello stesso prevista e dell'eventuale prolungamento rappresentato dall'opzione, non superi la durata massima prevista dalla legge" (ossia i 5 anni previsti dalla legge 91/81).

- ex articolo 95 delle N.O.I.F.⁷⁹, a causa di un fatto non imputabile a lui stesso o al suo agente;
5. viene prevista la possibilità di scomporre la retribuzione del calciatore in una parte fissa e in una parte variabile;
 6. si stabilisce l'obbligo per le società e i calciatori stessi di osservare in maniera scrupolosa le disposizioni di legge del C.O.N.I. e della F.I.G.C. in materia di tutela della salute e di lotta al doping;
 7. è ridotta dal 30% al 20%, da calcolarsi sulla sola parte fissa, la somma da liquidarsi a titolo di risarcimento dei danni nell'ipotesi che il calciatore sia stato escluso dagli allenamenti e dalla preparazione precampionato con la prima squadra;
 8. vengono regolati più dettagliatamente gli aspetti relativi all'azione di messa in mora della società da parte del calciatore nel caso di mancato pagamento della retribuzione e alla conseguente possibilità di risoluzione del contratto per morosità;
 9. nel nuovo Accordo è prevista infine una clausola di salvaguardia che deroga al principio della sua immediata entrata in vigore anche per i rapporti di lavoro già costituiti e che, pertanto, rimangono fuori dal campo di applicazione della disciplina collettiva rinnovata⁸⁰.

⁷⁹ L'articolo 95 delle Norme Organizzative stabilisce infatti espressamente che “è dovuto un equo indennizzo al calciatore il cui contratto, a seguito di cessione o di nuova stipulazione, non ottenga il visto d'esecutività per incapacità economica della società con la quale il contratto è stato stipulato.

⁸⁰ L'articolo 24.2 afferma che “I contratti e le pattuizioni aventi ad oggetti premi individuali, collettivi o altri validi accordi, se redatte e ritualmente depositate prima dell'entrata in vigore del presente Accordo, hanno efficacia fino al loro esaurimento”.

5.2 Il contratto individuale tra calciatore e società

L'Accordo Collettivo prevede, agli artt. 2 e 3, così come stabilito dall'art. 4 della legge 23 marzo 1981, n.91, che il contratto di lavoro del calciatore professionista debba essere redatto in forma scritta a pena di nullità.

Da sottolineare che tutti gli atti relativi a rapporti tra calciatori e società trovano tutela nell'ambito dell'ordinamento federale a condizione che, in conformità con la disciplina dell'art.3 dell'Accordo Collettivo e dell'art 4 della legge 23 marzo 1981, n.91, siano stati redatti sull'apposito modulo federale e depositati presso la Federazione o la Lega competente. In caso contrario le pretese fondate sull'esecuzione di tali contratti non trovano alcuna tutela nell'ordinamento federale⁸¹. Inoltre, secondo un'autorevole interpretazione della Cassazione⁸², non trovano tutela neanche dinnanzi ai giudici dell'ordinamento statale, in quanto posti in essere per la realizzazione di interessi non meritevoli di tutela.

Il contratto, come detto, deve necessariamente essere depositato presso la Federazione competente, non oltre cinque giorni dalla stipula, per la relativa approvazione. Come già riportato nelle pagine precedenti per i contratti di lavoro sportivi in generale, l'approvazione della Federazione rappresenta un requisito fondamentale per la validità del contratto e può costituire non solo uno strumento attraverso il quale esercitare un controllo di legittimità al fine di valutare la compatibilità del contratto con la legge, ma anche e soprattutto un mezzo attraverso cui esercitare un controllo di merito circa le reali possibilità delle società sportive di adempiere agli obblighi assunti contrattualmente⁸³.

⁸¹ Trib. Roma, Sez. Lavoro, 16 gennaio 1997, n.884

⁸² Cass. Civ., Sez. III, 23 febbraio 2004, n. 3545

⁸³ M.Colucci, *lo sport e il diritto*, Jovene editore, Napoli, 2004, p.27-28

L'art. 3 dell'Accordo Collettivo prosegue poi indicando che, nel caso di inerzia della società, tale adempimento può essere posto in essere dallo stesso calciatore entro 60 giorni dalla stipulazione del contratto.

Tale fase di deposito ed, eventuale, approvazione da parte della Federazione può concludersi con un provvedimento di:

1. approvazione espressa;
2. approvazione tacita, che si perfeziona nel caso di inerzia della Lega per trenta giorni dal deposito del contratto in Federazione;
3. diniego dell'approvazione⁸⁴.

Sotto il profilo sostanziale, l'Accordo Collettivo, prevede invece il divieto di patti limitativi della libertà professionale del calciatore, a pena di nullità del contratto; nonché gli eventuali patti di prelazione previsti in favore della società.

Viene invece considerata possibile la previsione del patto di opzione, a favore della società e del calciatore a condizione che sia previsto un corrispettivo specifico in favore di chi concede l'opzione e che il limite di durata complessiva non superi la durata massima prevista dalla legge.

5.3 Doveri delle società

Per quanto riguarda i doveri della società nei confronti del calciatore, essi possono essere divisi in:

1. aspetti economici (comprendenti doveri retributivi, assicurativi e previdenziali);

⁸⁴ Nel caso in cui la mancata approvazione del contratto, da parte della Federazione, derivi da causa imputabile alla società, il calciatore può esigere, ai sensi dell'art. 3, comma 6, dell'Accordo, un indennizzo, la cui misura può essere determinata dal Collegio Arbitrale.

2. aspetti normativi, sia di carattere sportivo che extrasportivo.

Per quanto riguarda i primi, ed in particolare gli obblighi retributivi, il principale dei doveri in capo alla società nei confronti del suo tesserato è senza dubbi quello di corrispondergli la retribuzione pattuita. Essa rappresenta il corrispettivo dell'obbligazione di lavoro del prestatore, secondo la tipica causa di scambio del contratto di lavoro subordinato.

La normativa prevista dall'Accordo Collettivo in materia, prevede che tale retribuzione sia costituita da:

1. uno stipendio annuo lordo⁸⁵; esso deve essere pagato dalla società sportiva in dodici rate mensili di egual valore, da corrispondersi ciascuna alla fine di ogni mese. In caso di morosità da parte della società per più di 30 giorni, il calciatore ha diritto agli interessi in misura pari al tasso ufficiale di sconto, fatta salva la possibilità per lo stesso di richiedere la risoluzione del contratto per inadempimento;
2. eventuali premi collettivi per il conseguimento di risultati agonistici; essi attengono quindi al raggiungimento di determinati obiettivi che la società si era prefissata ad inizio anno (vittoria di un campionato, qualificazione ad eventuali coppe internazionali ecc);
3. eventuali premi individuali; essi possono derivare da alcuni parametri statistici (presenze, gol ecc) relativi al rendimento del calciatore;
4. eventuale quota lorda spettante al singolo calciatore per la partecipazione ad iniziative pubblicitarie della società, risultante da separato accordo.

⁸⁵ Lo stipendio annuo lordo è comprensivo anche dei c.d. "straordinari", ovvero spettanze economiche relative a trasferte, ritiri ecc.. ;esso viene concordato dalla società e dal calciatore nel momento della stipulazione del contratto, ma non può comunque essere inferiore al c.d. "minimo federale" pattuito con separato accordo collettivo tra ciascuna delle Leghe professionistiche e l'AIC.

Per quanto attiene invece agli altri doveri di natura economica, ovvero obblighi assicurativi e contributivi, si è già detto a riguardo nei paragrafi precedenti.

Tra gli altri doveri, di carattere normativo e non più economico, che la società ha nei confronti del calciatore, di notevole importanza sono i due doveri riguardanti la modalità degli allenamenti. L'Accordo Collettivo impone infatti alla società un doppio obbligo nei confronti dei propri tesserati; il primo è quello di curare la massima efficienza agonistica del calciatore, fornendo allo stesso idonee attrezzature per la preparazione atletica ed assicurare un ambiente consono alla dignità professionale.

Sul punto, la Cassazione, facendo leva sui principi generali civilistici in materia di rapporto di lavoro subordinato, ha stabilito: “Le società sportive hanno l'obbligo, in forza degli artt. 2043 e 2087 c.c., di tutelare la salute dei propri atleti, adottando tutte le cautele necessarie, secondo le norme tecniche e di esperienza, ad impedire la consumazione di eventi lesivi della loro integrità fisica”⁸⁶.

Il secondo dovere imposto alla società attiene invece all'obbligo per la stessa di far partecipare il calciatore alla preparazione precampionato ed agli allenamenti con la rosa della prima squadra; garantendo allo stesso, nel caso di ritiri o trasferte, adeguati mezzi di trasporto, vitto e alloggio.

Sotto il profilo extrasportivo la società ha invece l'obbligo di promuovere e sostenere iniziative volte al miglioramento della cultura dei calciatori con i quali è legata da un rapporto contrattuale secondo le modalità indicate dalla FIGC d'intesa con l'AIC, in modo chiaramente compatibile con l'attività sportiva agonistica.

⁸⁶ Cass., Sez. Lav., 8 gennaio 2003, n.85

E' fatto divieto inoltre per la società, secondo quanto stabilito dall'art.10 dell'Accordo Collettivo, di imporre al calciatore limiti attinenti al proprio comportamento di vita che non siano rispettosi della propria dignità umana o che non siano giustificati da esigenze proprie dell'attività sportiva e professionale dello stesso.

In linea generale, nel caso di violazione da parte della società dei propri obblighi contrattuali nei confronti del calciatore, questi ha il diritto di ottenere, tramite ricorso al Collegio Arbitrale, il risarcimento dei danni subiti ed eventualmente la risoluzione del contratto.

5.4 Doveri dei calciatori

Quanto ai doveri del calciatore, è necessario ancora una volta sottolineare la natura subordinata del rapporto di lavoro dello sportivo professionista; questo comporta che l'obbligazione principale in capo al calciatore in quanto lavoratore-atleta, ex art 2104 c.c., è quella di prestare la propria attività lavorativa personalmente, secondo la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e quello superiore della produzione nazionale, ed osservando le direttive impartite dal datore di lavoro o dai collaboratori da cui dipende gerarchicamente.

Il sopra citato art. 2104 c.c. individua quindi i criteri tipici del rapporto di lavoro subordinato, e cioè la diligenza e l'obbedienza, obblighi che si vanno ad aggiungere a quello principale (prestare l'attività lavorativa), e che possono essere applicati anche al contratto di lavoro sportivo in forza del rinvio operato dall'art.4 della legge 23 marzo 1981, n. 91.

L'obbedienza può in generale essere definita come quel requisito caratterizzante la subordinazione e sulla base del quale il lavoratore dipendente è tenuto all'osservanza delle direttive impartite dal datore di lavoro o dai suoi collaboratori. Tale obbligo, come detto, scaturisce dalla posizione subordinata che il calciatore si trova ad assumere in seguito al suo inserimento nell'impresa organizzata e diretta dal datore di lavoro che, posto in posizione gerarchicamente superiore rispetto ai suoi dipendenti, ne dirige e coordina la prestazione impartendo le direttive finalizzate al raggiungimento del risultato cui è preordinata l'attività d'impresa⁸⁷.

Per quanto attiene ai doveri espressamente sanciti dall'Accordo Collettivo, essi sono:

1. un generale dovere di fedeltà nei confronti della società di appartenenza;
2. il dovere di non svolgere alcuna altra attività sportiva, salvo espressa e preventiva autorizzazione da parte della stessa società;
3. il dovere di non svolgere alcuna attività lavorativa o imprenditoriale che sia incompatibile con l'esercizio dell'attività agonistica;
4. il dovere di custodire con diligenza gli indumenti ed i materiali fornitigli dalla società, con conseguente obbligo di rifondere il valore in caso di smarrimento o deterioramento degli stessi per propria colpa;
5. il dovere di eseguire la prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla società, con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici, come già previsto dall'art. 4 della legge 23 marzo 1981, n.91, partecipando a tutti gli allenamenti ed a tutte le gare anche per altre società, qualora gli sia richiesto

⁸⁷ M.T. Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli editore, Torino, 2004, p.97

dalla propria. In ogni caso, il calciatore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, ad un riposo annuale di quattro settimane (comprensivi anche di festivi e riposo settimanale) nel periodo scelto dalla società secondo le proprie esigenze e ad un congedo matrimoniale di almeno cinque giorni consecutivi da concordarsi con la società in base alle esigenze agonistiche della stessa.

Nel caso in cui il calciatore non rispetti i propri obblighi contrattuali nei confronti della società, a seconda della gravità della relativa violazione, allo stesso possono essere irrogati i seguenti provvedimenti:

1. ammonizione scritta, contro la quale il calciatore può proporre ricorso al Collegio Arbitrale;
2. multa, che può essere comminata al calciatore solo dal Collegio Arbitrale, su richiesta della società ed in contraddittorio con l'atleta.
3. riduzione dei compensi, in via ordinaria non superiore al 40%, mentre nel caso di malattia o infortunio superiore a 6 mesi causato da una condotta sregolata dello stesso calciatore può essere pari al 50%. Soltanto poi nel caso di squalifiche del calciatore da parte della FIGC o della UEFA, il Collegio Arbitrale, può comminare al calciatore una riduzione del compenso anche in misura pari al 60% dello stipendio annuo lordo;
4. sospensione temporanea degli allenamenti, misura applicabile solo nel caso di violazioni gravi da parte del calciatore dei propri obblighi contrattuali;
5. risoluzione del contratto, provvedimento disposto dal Collegio Arbitrale su richiesta della società nel caso di:
 - grave e constatata inadempienza contrattuale;
 - inabilità per malattia o infortunio dovuto a sua colpa grave o condotta sregolata;

- condanna a pena detentiva per reato non colposo, passata in giudicato, in relazione alla quale non sia stata applicata la sospensione condizionale della pena;
- malattia o infortunio di durata superiore ai sei mesi o dipendenti da colpa grave o condotta sregolata del calciatore; in tal caso la società può, a propria scelta, chiedere la risoluzione del contratto o la riduzione dei compensi in misura anche fino al 50% dello stipendio annuo lordo del calciatore per il periodo di inabilità;
- malattia o infortunio che determinano la inidoneità definitiva del calciatore all'attività agonista.

3. Le vicende del rapporto sportivo

Sommario: 1. Le cause di sospensione del rapporto di lavoro sportivo e l'art 2110 c.c. - 1.1 Il caso Cassano / UC Sampdoria - 2 La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: la cessione del contratto - 2.1 La risoluzione unilaterale del contratto di lavoro sportivo a tempo indeterminato - 2.2. Il recesso ante-tempus del contratto di lavoro sportivo e la clausola rescissoria - 3. Applicazioni concrete della clausola rescissoria e possibili soluzioni alle patologie

1. Le cause di sospensione del rapporto di lavoro sportivo e l'art. 2110 c.c.

Dopo aver esaminato l'ordinamento sportivo, la sua evoluzione e in generale la contrattualistica sportiva, è ora il momento di affrontare le problematiche inerenti alle patologie contrattuali.

Con tale espressione si intendono tutti quegli eventi che, prima della sua naturale scadenza, comportano il venir meno dell'efficacia di un contratto.

Il contratto di lavoro sportivo, come più volte ricordato nei precedenti capitoli, è a tutti gli effetti un contratto di lavoro subordinato, e proprio per questo soggetto alla disciplina giuslavoristica. Tuttavia, essendo il rapporto di lavoro sportivo connotato da profili di specialità, presenta delle caratteristiche proprie anche in tema di aspetti che possono portare alla cessazione del contratto stesso.

Durante il normale svolgimento di un rapporto di lavoro possono verificarsi alcune situazioni che impediscono ad una delle due parti, o entrambe, di

adempiere alle obbligazioni assunte; il verificarsi di tali situazioni comporta la sospensione del contratto di lavoro in esecuzione per la durata prevista dalla legge o dai contratti collettivi.

L'impossibilità sopravvenuta può essere dettata da esigenze aziendali o da eventi relativi alla persona del lavoratore, ma con specifico riferimento al rapporto di lavoro sportivo in esame, è evidente che la situazione ipoteticamente verificabile è soltanto quest'ultima (la sospensione del rapporto di lavoro per esigenze aziendali può dar luogo, in presenza di determinati presupposti, al ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni che, in ogni caso, non si applica agli sportivi)⁸⁸.

Bisogna quindi distinguere la posizione del datore di lavoro da quella del lavoratore. Per quanto riguarda la prima, la prestazione che può essere oggetto di inadempimento è sicuramente quella economica, ovvero un inadempimento delle obbligazioni pecuniarie assunte nei confronti del lavoratore in forza di corrispettivo per le prestazioni sportive dello stesso. Tuttavia tale prestazione non dà luogo ad un'impossibilità sopravvenuta dato che, per definizione, la prestazione economica è sempre possibile⁸⁹.

Per quanto attiene invece al lavoratore, l'impossibilità sopravvenuta che porta alla sospensione del contratto in esecuzione può essere cagionata da numerose

⁸⁸ L'unica ipotesi di impossibilità sopravvenuta definitiva della prestazione per fatto riguardante la società sportiva si verifica nel caso di inattività della stessa, allorché non partecipi al campionato di competenza, se ne ritiri, oppure ne sia esclusa o le venga revocata l'affiliazione, da cui consegue che i calciatori tesserati sono svincolati d'autorità e possono tesserarsi per altra società, a meno che non abbiano già disputato anche una sola partita del girone di ritorno del campionato.

⁸⁹ V. Frattarolo, *Il rapporto di lavoro sportivo*, p. 106

cause; esse sono regolate nel diritto civile dagli artt. 2110 c.c. e 2111 c.c.⁹⁰, in assenza dei quali il prestatore potrebbe subire la perdita totale o parziale della retribuzione o l'eventuale risoluzione del contratto.

L'art 2110 stabilisce che “In caso d'infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge o le norme corporative non stabiliscono forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Nei casi indicati nel comma precedente, l'imprenditore ha diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118, decorso il periodo stabilito dalla legge, dalle norme corporative, dagli usi o secondo equità.

Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio”.

Con tale articolo il legislatore si è quindi preoccupato di tutelare il lavoratore nei casi in cui egli sarebbe soggetto alla perdita di retribuzione o alla risoluzione del contratto, lasciandolo così inerme in un momento di difficoltà propria, quale malattia, gravidanza ecc.

A questi casi devono aggiungersi tutte quelle ipotesi in cui è la stessa Carta Costituzionale a stabilire il diritto alla conservazione del posto di lavoro; ovvero nei casi di sciopero legittimamente esercitato (art. 40), adempimento di funzioni pubbliche elettive (art 51, comma 3), servizio militare obbligatorio (art 52, comma 2).

⁹⁰ La disposizione del primo comma dell'art 2111 c.c. , per il quale la chiamata alle armi era ancora causa di risoluzione del rapporto, salva diversa previsione delle norme collettive, è ora sostituito dall'art. 77 della legge 24 dicembre 1986, n.958, in base al quale la ferma di leva sospende il rapporto di lavoro per tutto il periodo con diritto del lavoratore alla conservazione del posto.

Tuttavia, è proprio l'art 2110 c.c. a lasciare spazio ad eventuali discipline ulteriori, previste da fonti diverse dal codice, come ad esempio le leggi speciali e accordi collettivi che, proprio nel settore in esame, determinano uno scostamento piuttosto marcato dalla legislazione generale sul tema.

Tale garanzia che viene fornita al lavoratore non ha, com'è ovvio che sia, una durata indefinita come si evince dal secondo comma dello stesso articolo, laddove riconosce al datore di lavoro il diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118 c.c. quando sia decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità. Tale periodo nella maggior parte dei casi è comunque determinato dalla contrattazione collettiva di settore.

A tal riguardo gli accordi collettivi degli sportivi professionisti hanno regolato, con specifico riferimento al contratto a tempo determinato, per le ipotesi più frequenti di impossibilità sopravvenuta della prestazione sportiva, ovvero l'infortunio e la malattia⁹¹, la conservazione del diritto alla retribuzione fino alla scadenza del contratto stesso. Nel caso in cui però l'inabilità si protragga oltre un certo periodo⁹², la società ha facoltà di richiedere la risoluzione del contratto o versare allo sportivo uno stipendio in misura ridotta. E' inoltre prevista la possibilità per la società di richiedere la risoluzione immediata quando la menomazione dovesse compromettere in modo definitivo l'idoneità allo svolgimento dell'attività sportiva agonistica.

⁹¹ In entrambi i casi il fatto che prova l'impossibilità non deve essere provocato da colpa grave del professionista, essendo previste, in tal caso, la riduzione del compenso o la risoluzione del contratto.

⁹² Nell'accordo collettivo dei calciatori di serie A, ad esempio, qualora l'inidoneità alla prestazione si prolunghi oltre i sei mesi, il datore di lavoro potrà chiedere la riduzione della retribuzione sino alla metà per il restante periodo di malattia o infortunio. Alternativamente, ricorrendo al collegio arbitrale competente, la società potrà chiedere la risoluzione del contratto. (Art 14 e 15 dell'Accordo collettivo calciatori)

Sul punto la giurisprudenza ha precisato che la risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta della prestazione sportiva può essere determinata, oltre che da una causa violenta idonea di per sé sola a cagionare lo stato invalidante, anche da un'infermità occasionata dall'attività agonistica, pur nel caso in cui l'atleta vi sia predisposto⁹³.

Le disposizioni fin qui richiamate non vanno tuttavia a precisare se il periodo di comporto sia da riferire solo ad un unico evento morboso, che viene detto "comporto secco", o anche a più episodi successivi nel tempo, detto invece "comporto per sommatoria". L'omessa determinazione di un più lungo periodo cui rapportare la durata dell'assenza della prestazione e la disciplina mirata al contratto a tempo determinato, fanno pensare all'applicazione della prima delle due soluzioni sopra esposte.

Resta comunque applicabile anche la seconda soluzione, con l'organo giudicante eventualmente chiamato a decidere sulla legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporto per sommatoria, che stabilisce, in relazione al caso concreto, il termine esterno, corrispondente all'arco temporale nel quale i vari periodi di assenza vanno sommati, in modo compatibile con l'effettiva durata del contratto⁹⁴.

Tornando al potere datoriale di sospensione, questo è previsto anche nel caso in cui lo sportivo subisca provvedimenti disciplinari interdettivi della prestazione lavorativa, cagionati dalla commissione di illeciti sportivi, ad esempio riguardanti il tema di scommesse e doping, ma anche in caso di provvedimenti

⁹³ Cass. 8 maggio 2000, n.11404, *Rivista dir. sport.*, 2001, 204 con note di commento di Pallante e De Salvo, *Infortunio dell'atleta e diritto alla salute: il caso Levingston*.

⁹⁴ V. Frattarolo, *Il rapporto di lavoro sportivo*, p. 108

dell'Autorità giudiziaria che limitino di fatto la libertà di movimento del lavoratore.

Detto provvedimento può essere assunto, secondo la giurisprudenza, anche in via cautelare, ovvero prima che la decisione della Federazione sportiva o dell'Autorità giudiziaria divenga definitiva, dato che costituirebbe un mezzo per tutelare gli interessi organizzativi e produttivi della società. Inoltre, ha ritenuto legittima l'applicazione di detti provvedimenti anche qualora non espressamente delineati nella specifica disciplina di settore, a meno che permanga il vincolo di utilità per la società e di proporzionalità rispetto alla sanzione adottata.

Sul punto si è pronunciata la Suprema Corte: “La sospensione cautelare del lavoratore, prevista dall'art. 26 del c.c.n.l. 5 luglio 1994 costituisce una forma di autotutela del datore di lavoro, volta ad evitare la permanenza del lavoratore sul posto di lavoro nei casi previsti ed è istituto diverso dalla sospensione disciplinare, che ha invece carattere sanzionatorio; ne consegue che alla sospensione cautelare non si applica l'art. 7 della legge n. 300 del 1970, fermo restando che, ove sussista una specifica disciplina contrattuale che la regolamenti, è necessario che il datore di lavoro vi si attenga, dovendosi svolgere la potestà del datore di lavoro di organizzazione dell'impresa nel rispetto dei diritti dei lavoratori, come tutelato dalla contrattazione collettiva”⁹⁵.

1.1 Il caso Cassano / UC Sampdoria

Per comprendere meglio quanto sopra descritto, è doveroso fare riferimento, in ambito calcistico, ad un recente caso che ha ribaltato le possibili decisioni

⁹⁵ Cass. civ. Sez. lavoro Sent., 13/09/2012, n. 15353.

disciplinari che possono far seguito ad uno scorretto comportamento da parte di un atleta tesserato presso una società sportiva. Si tratta del lodo depositato il 16 dicembre 2010 dal Collegio Arbitrale presso la Lega Serie A, ad oggetto la controversia tra il calciatore Antonio Cassano e la società calcistica UC Sampdoria.

Stando a quanto riportato, il 26 ottobre 2010 il calciatore, non essendo d'accordo con una richiesta a lui fatta dal presidente della società UC Sampdoria, abbandonava la stanza in cui era avvenuto il colloquio e, allontanandosi, utilizzava espressioni volgari a carico del predetto presidente, udite sia da quest'ultimo che da dirigenti ed alcuni compagni di squadra in quel momento presenti.

L'ingiuria, secondo giurisprudenza⁹⁶, se grave e reiterata, può costituire una violazione degli obblighi di diligenza in capo al lavoratore previsti dall'art 2104 c.c., oltre che nel caso specifico, dell'Accordo collettivo vigente. Per quanto concerne, più in particolare, l'eccesso di critica, l'inadempimento si verifica quando la critica travalichi i limiti della correttezza formale imposti dall'esigenza di tutela della persona umana ex art. 2 Cost.

Tali limiti, in particolare, si ritengono superati laddove all'impresa o ai suoi rappresentanti vengano attribuite qualità apertamente disonorevoli, riferimenti volgari ed infamanti⁹⁷.

Il datore di lavoro (presidente della UC Sampdoria) decideva quindi di disporre, in via cautelare, la sospensione dal lavoro per l'atleta, misura consentita sulla base dell'art 11 dell'Accordo collettivo, il quale prevede che quando l'inadempimento del calciatore sia tale da non consentire, senza obiettivo

⁹⁶ Cass. Civ. Sez. Lavoro, sent. n. 15334/2007

⁹⁷ Cass. Civ. Sez. Lavoro, sent. n. 19350/2003

immediato documento per la Società, la partecipazione dell'atleta agli allenamenti, la Società stessa può disporre l'esclusione dagli allenamenti purché contesti preventivamente gli addebiti al calciatore e, contestualmente alla sospensione, inoltri, al calciatore ed al Collegio arbitrale presso la Lega, la proposta di irrogazione della sanzione disciplinare.

Tale provvedimento, dunque, non ha natura disciplinare ma cautelare: fermo restando l'obbligo retributivo per la Società, il calciatore è esonerato dall'obbligo di fornire la prestazione.

La funzione è solo quella di allontanare l'atleta dal luogo di lavoro, per il tempo strettamente necessario alla definizione del procedimento disciplinare, quando l'infrazione sia così grave da non consentire la prosecuzione, neanche provvisoria, del rapporto ovvero nel caso in cui la presenza dell'atleta medesimo possa costituire fondato pericolo di ulteriori turbamenti.

La società UC Sampdoria quindi, contestualmente alla sospensione del calciatore Antonio Cassano, si rivolgeva al Collegio arbitrale per l'irrogazione di una misura disciplinare adeguata.

In casi del genere, le sanzioni (oltre le semplici multe ed ammonizioni scritte) che la società può richiedere, sulla base dell'art 11 dell'Accordo collettivo, sono:

1. riduzione della retribuzione;
2. esclusione temporanea, per un periodo concordato, dagli allenamenti;
3. risoluzione del contratto.

Nel caso concreto, la società UC Sampdoria aveva richiesto al Collegio Arbitrale in via principale la risoluzione del contratto del calciatore e, in subordine, l'esclusione dagli allenamenti fino al 30 giugno 2010.

Se la riduzione della retribuzione e l'esclusione temporanea dagli allenamenti riguardano profili per lo più quantitativi, e quindi facilmente accertabili ed

accordabili, più interessante è capire se le dinamiche accadute tra UC Sampdoria e Antonio Cassano fossero tali da poter giustificare una, come richiesto dalla società stessa, risoluzione del contratto per giusta causa.

Importante sottolineare come, né Accordo collettivo, né la Legge, forniscono una definizione chiara e precisa di giusta causa; l'art 2119 si limita a definirla come quella che non consente la prosecuzione anche provvisoria del contratto di lavoro, aggiungendo peraltro che il fallimento o la liquidazione coatta amministrativa dell'azienda non ne indicano gli estremi. Una definizione non certo chiara, che a causa della sua forte generalità, ha dato a luogo a molti contrasti.

In un primo momento, in particolare prima della Legge n. 604/1966, sia in dottrina che in giurisprudenza, l'opinione prevalente era che la giusta causa fosse da identificare come “ogni fatto capace di giustificare la risoluzione senza preavviso del contratto, e che quindi, essa potesse consistere non solo in un inadempimento, ma anche in ogni altro accadimento che fosse obiettivamente idoneo, anche indipendentemente dalla colpa del lavoratore, a menomare il rapporto di fiducia personale che si riteneva essere connotato essenziale del rapporto di lavoro”⁹⁸.

La situazione però, come detto, è mutata dopo la Legge n.604/1966, la quale ha portato la dottrina maggioritaria e altra parte della giurisprudenza a ritenere che la definizione di giusta causa non debba più riferirsi a quella generica del codice, che si incentrava sulla libertà di licenziamento, ma debba essere puntualizzata in rapporto alla nuova nozione di giustificato motivo soggettivo, centrata sul

⁹⁸ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, 2020

concetto di notevole inadempimento, dal quale si differenzierebbe solo per la particolare e maggiore gravità⁹⁹.

Il Collegio arbitrale, sulla base di queste premesse e accertata la dinamica della vicenda, ha irrogato al calciatore la sanzione dell'esclusione temporanea, di 3 mesi, dagli allenamenti, con effetto retroattivo in modo da far rientrare nel computo anche la sospensione cautelare già scontata.

E' stata inoltre disposta la riduzione dello stipendio del calciatore in misura pari al 50% fino al termine naturale del contratto.

Come detto in apertura del paragrafo, il caso "UC Sampdoria/Cassano", risulta essere un caso chiave in tema di sanzioni disciplinari sportive poiché quella irrogata dal Collegio arbitrale è stata la sanzione più grave sinora mai emanata nei confronti di uno sportivo professionista.

Nella motivazione del lodo, il Collegio arbitrale ha ritenuto di dover escludere la risoluzione del contratto per giusta causa, pur sussistendone gli estremi, poiché l'atto è stato valutato come un episodio isolato e non abituale. La società inoltre, dopo aver ricevuto delle scuse formali da parte del calciatore, si era mostrata favorevole al reintegro del calciatore, successivamente però non avveratosi.

2. La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro: la cessione del contratto

La legge 23 marzo 1981, n.91, come più volte detto nei paragrafi precedenti, ha segnato una svolta epocale in tema di rapporto di lavoro, anche per quanto riguarda la materia di scioglimento del rapporto lavorativo dello sportivo.

⁹⁹ E. Ghera, *Diritto del lavoro*, p. 270

Nell'art 16 è prevista l'abolizione del vincolo sportivo, uno strumento che non permetteva il recesso unilaterale da parte dell'atleta, derogando così all'ordinaria disciplina del lavoro subordinato.

Nello specifico è l'art. 5 della Legge 23 marzo 1981, n.91, a disciplinare la materia; già nel comma 1 stabilisce infatti che al contratto di lavoro sportivo a tempo determinato non può essere apposto un termine risolutivo superiore a 5 anni, e che è ammessa la successione di contratti a termine tra le stesse parti.

A lungo si è dibattuto circa la correttezza e l'adeguatezza di un tale termine di durata massima, in particolare tenendo conto della durata complessiva della carriera di un atleta. Dopo un'attenta analisi però tale termine risulta essere adeguato poiché soddisfa sia l'interesse della società a non vedersi vincolata per troppo tempo con un atleta (qualora ad esempio le prestazioni da lui offerte si rivelino di qualità inferiore a quelle auspiccate dalla società), sia l'interesse dello sportivo a non stipulare un contratto di ampia durata per puntare magari a firmare un successivo contratto più vantaggioso.

Successivamente, nel suo secondo comma, l'art. 5 ritiene ammissibile la cessione del contratto prima della scadenza del termine risolutivo, da una società sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso dell'altra parte, e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali. E' quindi data la possibilità, prima della scadenza naturale del contratto, che lo sportivo tesserato presso una società prosegua la sua attività lavorativa alle dipendenze di un'altra società sportiva.

Come è facile intuire, ci si trova in presenza di un istituto tipico del rapporto di lavoro sportivo non previsto per i contratti di lavoro ordinari, fatta eccezione per le ipotesi di trasferimento d'azienda; istituto che comporta la cessione automatica dei contratti di lavoro subordinato in capo alla società cessionaria dell'azienda o di un suo ramo.

La disciplina sopra citata non costituisce altro che una speciale applicazione dell'art 1406 c.c. in tema di cessione del contratto, il quale stabilisce che “Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta”.

Nonostante un lungo ed acceso dibattito, la dottrina maggioritaria ritiene che la cessione del contratto sportivo possa ricondursi alla cessione civilistica¹⁰⁰ e che le relative disposizioni integrino quanto disposto dalle Federazioni, le quali, nel dettare le modalità della cessione, non incontrano nessun limite, a causa dell'ampiezza della delega concessa dalla Legge 23 marzo 1981, n.91¹⁰¹.

Ne consegue che, sia pure con qualche scostamento dalla normativa generale, come affermato da larga parte della dottrina, non sembra potersi affermare la sussistenza di un sistema a sé stante.

Sul punto, pare concorde anche la giurisprudenza che, in una recente pronuncia, ha ricondotto a tale schema normativo una cessione in ambito calcistico: “L'operazione di cessione dei calciatori si realizza mediante una cessione del

¹⁰⁰ Si trovano in accordo con la riconducibilità della cessione del contratto sportivo all'art 1406 c.c.: Indracciollo, *il contratto dello sport*, in Di Nella, *Manuale di diritto dello sport*, Napoli, 2010, cit., p.220; Cantamessa, *Il rapporto di lavoro sportivo professionistico*, cit., p.236 ss., il quale osserva che la possibilità accordata a cessionaria e ceduto di modificare le condizioni contrattuali non è un argomento sufficiente per tramutare la cessione del contratto sportivo in un negozio giuridico diverso da quello civilistico; Spadafora, *Diritto del lavoro sportivo*, p.211, che reputa la cessione sportiva speciale applicazione dell'art 1406 c.c. .

Opinione differente è quella di: Stincardini, *La cessione del contratto: dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi di applicazione in ambito calcistico*, in Riv. dir. Econ. Sport, 2008, p.129 ss., che proprio nelle facoltà delle parti di apportare modifiche (non marginali) al contratto vede il più convincente argomento per la negare la riconducibilità allo schema ex art. 1406 c.c.

¹⁰¹ G.Vidiri, *La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, cit., p.224

diritto all'utilizzo esclusivo della prestazione dell'atleta verso corrispettivo, diritto da qualificare come bene immateriale strumentale all'esercizio dell'impresa¹⁰²”.

E' anche vero però che il cessionario e il ceduto, all'atto della cessione, possono convenire, quanto al loro rapporto, condizioni diverse rispetto a quelle precedentemente previste, come ad esempio un differente ingaggio, non violando il divieto di mutamento degli elementi del contratto. La violazione avverrebbe invece qualora venissero modificati elementi oggetti dell'accordo, quali cause ed oggetto, e non ritenuti accessori¹⁰³; sul punto risulta essere concorde anche la dottrina maggioritaria¹⁰⁴.

Per quanto riguarda le modalità del trasferimento, il sopra citato art. 5 della legge 23 marzo 1981, n.91, stabilisce che non deve necessariamente essere a titolo definitivo; è infatti prevista la possibilità di una cessione a titolo temporaneo, ovvero per un periodo di tempo limitato al termine del quale è di regola previsto il rientro nella società sportiva di appartenenza.

Come detto in precedenza, alle disposizioni legislative devono raccordarsi le ulteriori regolamentazioni, dovute ai regolamenti delle singole Federazioni sportive di riferimento.

Con particolare riguardo al calcio, le modalità della cessione del contratto e gli accordi di trasferimento, sono dettate dagli artt. 95, 102 e 103 delle N.O.I.F.. Nello specifico, l'art 95, statuisce così: “L'accordo di trasferimento di un calciatore/calciatrice, o la cessione del contratto di un calciatore “professionista” devono essere redatti per iscritto, a pena di nullità, mediante utilizzazione di

¹⁰² Cass. civ. Sez. V, 09/01/2019, n. 345

¹⁰³ Cass. Civ, 5 novembre 2003, n. 16635

¹⁰⁴ F. Galgano, *La compravendita dei calciatori*, in Contr. E Impr., p.1 e ss.

moduli speciali all'uopo predisposti dalle Leghe. Le operazioni di trasferimento possono essere effettuate anche attraverso la modalità telematica”.

L'accordo dev'essere inoltre depositato entro 5 giorni dalla stipula o entro la fine del “mercato” presso la Lega della società cessionaria chiamata ad accettare, solo tale approvazione rende di fatto operativa la variazione del tesseramento.

L'art. 95 fissa poi, al comma 2, il limite massimo di trasferimenti in un'unica stagione calcistica: “Nella stessa stagione sportiva un calciatore/calciatrice può tesserarsi, sia a titolo definitivo che a titolo temporaneo, per un massimo di tre diverse società ma potrà giocare in gare ufficiali solo per due delle suddette società”.

L'art 102 N.O.I.F. denominato “le cessioni di contratto” prevede specifiche disposizioni valesole solamente per il calcio professionistico, secondo cui : “Tra le società associate alle Leghe Professionistiche è ammessa, in pendenza di rapporto, la cessione del contratto stipulato con calciatore professionista a condizione che questi vi consenta per iscritto”.

Nello stesso articolo, nei commi successivi si fa riferimento al “diritto di opzione”, in particolare al comma 4 viene prevista la possibilità, nelle cessioni a titolo temporaneo, per la società cedente che trasferisce il diritto alle prestazioni sportive del calciatore e la società cessionaria che acquisisce detto diritto, di prevedere un diritto di opzione a favore della società cedente al fine di attribuire a quest'ultima la facoltà di riacquisire a titolo definitivo il diritto alle prestazioni sportive del calciatore trasferito. Tutto ciò necessita però di quattro condizioni:

1. nell'accordo sia indicato il corrispettivo convenuto per la concessione del diritto di opzione, nonché il corrispettivo o i corrispettivi, anche legati al verificarsi di particolari condizioni, convenuti per l'eventuale riacquisizione del diritto alla prestazione sportiva del calciatore;

2. la clausola relativa al diritto di opzione sia, a pena di nullità, sottoscritta dal calciatore con espressa dichiarazione di accettazione di ogni conseguenza dell'esercizio o meno del diritto di opzione;
3. la società cedente stipuli con il calciatore un contratto economico della durata minima di due stagioni sportive conteggiate a partire dalla stagione sportiva successiva a quella nel corso della quale è avvenuta la cessione definitiva;
4. la società cessionaria stipuli con il calciatore un contratto economico della durata minima di tre stagioni sportive.

2.1 La risoluzione unilaterale del contratto di lavoro sportivo a tempo indeterminato

Come noto, l'ordinamento italiano ha privilegiato, a seguito di una lunga serie di riforme, la tutela del prestatore di lavoro rispetto al datore, in quanto considerato parte debole del rapporto. Questo favore nei confronti del lavoratore si manifesta in più limitazioni poste alla libera recedibilità del datore di lavoro e soprattutto nella previsione di una serie di strumenti di tutela a favore del lavoratore qualora venga illegittimamente licenziato.

La disciplina appena descritta trova la sua manifestazione legislativa, ad esempio, nello Statuto dei lavoratori¹⁰⁵, dove viene subordinata la legittimità del recesso datoriale alla sussistenza di una giusta causa o di un giustificato motivo di licenziamento.

In particolare, per quanto riguarda il concetto di giusta causa, esso viene descritto dall'art 2119 c.c. come "una causa che non consenta la prosecuzione, anche

¹⁰⁵ Legge 300/1970

provvisoria del rapporto di lavoro”]; lo stesso articolo dà quindi la possibilità al contraente interessato di recedere dal contratto in presenza di tale situazione.

Al riguardo la Corte di Cassazione, in risposta alla tesi che identificava recesso ordinario con preavviso e recesso unilaterale come due distinti negozi giuridici, ha chiarito che si è in presenza di un unico tipo di negozio, rispetto al quale la sussistenza della giusta causa costituisce solo un presupposto che esonera dal preavviso¹⁰⁶.

E’ stata inoltre apprestata in favore dei lavoratori dipendenti da datori che superano particolari soglie dimensionali la c.d. “tutela reale del posto di lavoro”. Viene quindi data la possibilità al lavoratore, in presenza di un licenziamento dichiarato illegittimo in sede giudiziale, di essere reintegrato nel posto di lavoro. Tutte le tutele delineate, non sono però applicabili alla disciplina da noi esaminata del rapporto di lavoro sportivo.

La specialità del rapporto di lavoro subordinato sportivo rispetto all’ordinario rapporto di lavoro disciplinato dalle leggi statali è infatti ancora espressamente ribadita dagli ultimi due commi dell’art. 4 della legge 23 marzo 1981, n.91.

Attraverso tali disposizioni, infatti, il legislatore ha escluso l’applicabilità al suddetto rapporto di lavoro sportivo professionistico dell’art. 18 della legge 300/70, nonché degli articoli 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 della legge 604/66, ovvero tutti gli articoli che sanciscono una larga protezione al lavoratore dipendente, con obblighi di risarcimento, reintegrazione nel posto di lavoro per i soggetti illegittimamente esclusi e simili.

Il rapporto di lavoro in questione rientra quindi in quei pochissimi casi in cui, se il rapporto di lavoro viene costituito a tempo indeterminato, trova applicazione il

¹⁰⁶ Cass. sez. un., 18 maggio 1994, n.4844 e 4846 e Cass. 3 ottobre 1995, n.9835

“recesso ad nutum”, caratterizzato dalla non necessità di alcuna forma di giustificazione, disciplinato dagli art. 2118 e 2119 c.c..

Il Codice civile conferma quindi il principio generale della libera recedibilità di entrambi le parti dal contratto di lavoro con il semplice preavviso, ed in assenza quindi di giustificazione. L’art 2118 c.c. afferma infatti così: “ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto di lavoro a tempo indeterminato con l’unico obbligo di dare preavviso nella misura stabilita dalla contrattazione collettiva, o in mancanza, secondo gli usi o equità. In caso contrario il recedente è tenuto a corrispondere all’altra parte una somma a titolo di indennità detta, appunto, indennità di mancato preavviso, corrispondente all’importo delle retribuzioni¹⁰⁷ che sarebbero spettate per il periodo di preavviso. E tale indennità è altresì dovuta dal datore di lavoro ai superstiti del lavoratore nel caso di cessazione del rapporto per morte di quest’ultimo”.

L’art. 2119 c.c. a sua volta, esclude che spetti il preavviso nel caso di recesso per giusta causa, salvo che non sia il lavoratore a dare le dimissioni, giacché in tal caso il datore di lavoro deve corrispondere l’indennità di mancato preavviso. Dall’applicazione di dette disposizioni al rapporto di lavoro degli sportivi professionisti discende che non sussistono, per l’ordinamento statale, vincoli o limiti di sorta alla volontà di sciogliersi dal contratto, né particolari formalità da adempiere.

I motivi di tale particolare disciplina sono da ricercare nella, più volte richiamata, specialità del rapporto di lavoro sportivo. Sarebbe, infatti, fortemente penalizzante impedire alle società sportive di recedere dal contratto quando, anche al di fuori di qualsiasi inadempimento, si determini una situazione che

¹⁰⁷ La natura retributiva e non risarcitoria dell’indennità comporta che questa sia dovuta anche nel caso di immediato reimpiego del lavoratore licenziato, v. Cass. 20 febbraio 2013, n.4192

impedisca, di fatto, allo sportivo di rendere al meglio la prestazione, venendosi così a compromettere l'esito delle competizioni. Analogamente l'applicazione di tale norma porta ad escludere che ci siano limiti al recesso da parte dello sportivo il quale potrebbe legittimamente recedere dal contratto anche nel corso del campionato.

2.2 Il recesso ante-tempus del contratto di lavoro sportivo e la clausola rescissoria

Nei contratti a tempo determinato, tipici nel settore sportivo, è consentito prima della scadenza del termine la risoluzione consensuale del contratto o, in presenza di una giusta causa, del recesso unilaterale.

Appare agevolmente intuibile l'impossibilità di tipizzare ogni eventualità che potrebbe configurare la giusta causa; deve infatti essere il giudice, caso per caso, a verificare o meno la presenza di una causa che impedisca ad una delle parti la prosecuzione, anche provvisoria, del contratto¹⁰⁸.

Molte delle ipotesi di giusta causa di recesso sono tuttavia identificate dai più volte citati Accordi Collettivi: l'Accordo Collettivo FIGC-AIC-LNP per i calciatori professionisti di Serie A e B, per esempio, prevede come "giusta causa" la morosità della società oltre determinati limiti temporali. In una situazione del

¹⁰⁸ Secondo Cass., 28 dicembre 1996, n. 11540, in Riv. Dir. Sport., 1997, 233-234, con nota di M. Paganaelli è legittimo il recesso di una società sportiva calcistica dal rapporto intercorso con il direttore tecnico sportivo, giustificato dalla serie di risultati negativi della squadra, in grado di minare consistentemente il rapporto fiduciario con la persona prescelta per il predetto ruolo dirigenziale. Contra la soluzione adottata dalla Corte: G. VIDIRI, *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, in Riv. It. Dir. Lav., 2002, 57, il quale ritiene invece corretta la tesi che giustifica il recesso solo in base ad una valutazione globale e complessiva della condotta del direttore sportivo o dell'allenatore, non circoscritta ai risultati sportivi e, dunque, alla serie di sconfitte agonistiche.

genere sia il calciatore sia la società hanno diritto di recedere dal contratto in caso di violazione degli obblighi contrattuali originariamente assunti¹⁰⁹ con la previsione ulteriore, in favore dell'atleta, del diritto ad ottenere il risarcimento del danno in misura non inferiore al 30% del compenso lordo annuo¹¹⁰.

Ancora, è stata ritenuta sussistente la giusta causa in un'ipotesi di recesso da parte di un calciatore escluso dalla prima squadra, tale sfiducia è stata valutata dal giudice come una lesione del diritto del lavoro ed alla prestazione del lavoratore.

Sono state inoltre ritenute giusta causa di licenziamento le condotte di un calciatore professionista, rilevanti tra l'altro sia sotto il profilo penale che sportivo, nell'ambito del gioco d'azzardo e del c.d. "calcio-scommesse"¹¹¹.

Altra pronuncia giurisprudenziale ha invece ritenuto non sussistente la giusta causa di licenziamento nel caso di svolgimento di attività sportiva durante la malattia, caratterizzata da occasionalità e modesto impegno funzionale¹¹².

Al contrario, nel caso in cui venga accertata l'assenza di una giusta causa di licenziamento, il recesso viene considerato illegittimo; questo ha come risultato l'obbligo di risarcire il danno alla parte non inadempiente. Le eventualità delineate sono quindi due:

1. recesso ingiustificato della società sportiva: in tal caso, questa sarà tenuta ex art. 1223 c.c., a corrispondere al lavoratore le retribuzioni che avrebbe percepito se il rapporto non fosse stato risolto in maniera anticipata, salva la possibilità di detrarre quanto il lavoratore abbia percepito o avrebbe potuto

¹⁰⁹ ex artt. 15,16,17.

¹¹⁰ ex art. 16.

¹¹¹ Tribunale Ascoli Piceno, 25 gennaio 2013.

¹¹² Tribunale Firenze, 01/03/1991

percepire dopo il licenziamento da una nuova occupazione che abbia trovato o che avrebbe potuto trovare usando l'ordinaria diligenza;

2. recesso *ante tempus* ingiustificato dell'atleta: egli sarà, ugualmente, tenuto al risarcimento del danno verso la società sportiva. In virtù, peraltro, della difficoltà di provare in tal caso quali siano in concreto i danni derivabili al *club*, non può certo escludersi *ex ante* la possibilità di una determinazione convenzionale del danno risarcibile, attraverso il ricorso a strumenti di carattere civilistico, quali l'inserimento, nel contratto di prestazione sportiva, di una multa penitenziale¹¹³ o di una clausola penale¹¹⁴. Tuttavia ai sensi dell'art.1384 c.c. il Giudice può ridurre l'importo su richiesta dell'obbligato, attraverso una valutazione equitativa che tenga conto della parte di prestazione eseguita, ed in ogni caso qualora l'ammontare sia ritenuto troppo eccessivo.

Per quanto riguarda il recesso unilaterale, esso in teoria è sempre possibile. Tuttavia, in concreto, ad iniziative di questo genere, si oppongono le pesanti sanzioni che l'ordinamento sportivo prevede nel caso di recesso senza una giusta causa; tale sanzioni possono spingersi fino al rifiuto, da parte della Federazione sportiva di appartenenza, del tesseramento presso una nuova società. Al fine di disincentivare la conclusione anticipata del rapporto di lavoro da parte del lavoratore, in molti contratti di lavoro sportivo, e soprattutto negli ultimi anni, vengono inserite delle apposite clausole in forza delle quali il soggetto che recede senza una giusta causa sarebbe tenuto a corrispondere una cifra di gran lunga superiore rispetto al complessivo valore del contratto.

¹¹³ ex art. 1373, comma 3, c.c.

¹¹⁴ ex art. 1382 c.c.

Alle moltissime ipotesi di recesso per giusta causa, l'art. 2, comma 2.3 dell'accordo collettivo per i calciatori di serie B¹¹⁵, prevede e disciplina la facoltà delle parti di inserire nel contratto individuale una clausola che consenta il recesso anticipato dal rapporto, clausola che risulta legittima se subordinata ad alcune condizioni, ovvero:

1. il diritto di recesso sia reciprocamente concesso;
2. la durata del contratto sia superiore a due stagioni sportive;
3. il diritto di recesso sia esercitabile unicamente in relazione all'ultima stagione sportiva contestualmente prevista;
4. sia previsto per entrambe le parti il versamento di un corrispettivo onnicomprensivo lordo quantificato nello stesso contratto;
5. al momento della sottoscrizione del contratto il calciatore abbia compiuto 28 anni.

Qualora il calciatore operi il recesso senza tener conto, o in violazione, di tali condizioni, o qualora non si sia in presenza di una giusta causa, esso integrerà un recesso ingiustificato.

In tale discorso, merita essere sottolineato il sempre più crescente ruolo della c.d. clausola rescissoria, essa consente al giocatore di liberarsi dall'accordo sottoscritto con il proprio club, anche in assenza di una giusta causa di recesso previo pagamento di una somma di denaro.

La clausola rescissoria, detta più correttamente clausola di recesso, trae le proprie origini nell'ordinamento spagnolo, in particolare nell'art.15 del Real Decreto 1006/1985¹¹⁶ in cui "si prevede la facoltà per lo sportivo professionista di recedere unilateralmente dal contratto di lavoro, in qualsiasi momento, dietro

¹¹⁵ L'accordo collettivo per i calciatori di Serie A nulla dispone in merito

¹¹⁶ Testo pubblicato in B.O.E. (Boletín Oficial del Estado), 27 giugno 1985, n.152

pagamento di un indennizzo che, in assenza di determinazione consensuale tra le parti, sarà fissato dal giudice del lavoro in ragione di una pluralità di criteri”.

La ratio che sta dietro alla previsione di tale clausola è da ritrovarsi nel duplice interesse delle parti in gioco, da un lato tutelare la libertà contrattuale del professionista sportivo, dall’altro non mettere a rischio gli interessi economici della società che si trova privata di un atleta senza preavviso e in assenza di una giusta causa.

La clausola rescissoria trova applicazione soprattutto nella disciplina della compravendita dei giocatori professionisti, a causa dell’esponente incremento delle cifre che ruotano attorno al settore, lontanamente immaginabili per altre categorie sportive; questo ha necessariamente portato ad un aumento degli ingaggi percepiti dai calciatori, dato che le società sportive sono costrette a trattenere i propri atleti con pagamenti in grado di reggere le possibili controfferte economicamente più vantaggiose provenienti da altre Società del panorama sportivo mondiale.

Secondo la dottrina maggioritaria, le clausole rescissorie possono essere ricondotte, nell’ordinamento italiano, ad una clausola risolutiva espressa¹¹⁷, collegata ad una clausola penale. La clausola risolutiva espressa è disciplinata all’art. 1456 c.c., che prevede la possibilità per i contraenti di convenire una causa di risoluzione ulteriore rispetto a quelle stabilite dalla legge. Nel caso in analisi, la causa di risoluzione sarebbe la volontà della parte interessata di avvalersi della clausola, così lasciando alla controparte, ovvero la società sportiva, la sola possibilità di avvalersi dalla clausola penale pattuita tra le parti.

¹¹⁷ M. MARINELLI, *Diritto comunitario e recesso dello sportivo dal contratto di lavoro a tempo determinato*, in Eur. dir. priv., 2008, p. 586

La clausola rescissoria non è stata, tuttavia, nel corso degli anni, esente da critiche da parte della dottrina, la quale ha, ad esempio, evidenziato l'inadeguatezza della stessa poiché ritenuta causa di un diminuzione del valore di un giocatore (c.d. svalutazione), arrecando quindi indirettamente un danno alla stessa società.

Rimanendo in tema calcistico, l'art 17 del regolamento FIFA sullo Status ed il trasferimento dei calciatori, stabilisce che in caso di risoluzione unilaterale del contratto, in assenza di una giusta causa, la parte che recede ha l'obbligo di versare un'indennità detta "di rottura", determinabile o in accordo tra le parti, o sulla base di criteri oggettivi (ingaggio del calciatore, bonus e premi partita, durata residua del contratto, spese a carico della società) applicabili al caso concreto.

L'art 17 stabilisce inoltre che la società può sanzionare il giocatore che effettua il recesso ingiustificato, se avvenuto durante un periodo detto "periodo protetto"; esso corrisponde ai primi tre anni di contratto per gli atleti "over28", mentre soltanto ai primi due per gli "under28". La sanzione applicabile consiste nel divieto, per il calciatore in esame, di partecipare a competizioni ufficiali per un minimo di quattro ed un massimo di sei mesi.

Un rilevante caso di applicazione del suddetto art.17 del regolamento Fifa sullo status ed il trasferimento dei calciatori è il c.d. "Caso Webster".

La vicenda in questione ha riguardato la risoluzione unilaterale senza giusta causa e fuori dal c.d. periodo protetto, da parte del calciatore Andy Webster, il 26 maggio 2006, del contratto di lavoro sportivo stipulato tra lo stesso e la società scozzese Heart of Midlothian PLC con scadenza nel successivo luglio 2007.

La decisione presa del giocatore era frutto di un ormai incrinato rapporto tra la società e lo stesso calciatore, rapporto che diviene irreparabile quando Webster viene lasciato definitivamente fuori rosa¹¹⁸

Successivamente, il 9 agosto 2006 Webster aveva firmato un nuovo contratto con il Wigan, squadra inglese, della durata di 3 anni.

La società Heart of Midholatian PLC, non certo in accordo con la decisione del calciatore, decise di rivolgersi alla Commissione per la risoluzione delle controversie FIFA chiedendo di ricevere un indennizzo sia da parte dello stesso Webster, che da parte della nuova società dell'atleta, ovvero il Wigan, accusata di aver indotto il calciatore a richiedere, pur in assenza di una giusta causa, la risoluzione del contratto ancora in essere. La squadra scozzese chiedeva come risarcimento 5.037.311 sterline; richiesta che la Commissione FIFA accoglieva parzialmente, condannando Webster ed il Wigan al pagamento di 635.000 sterline.

Le due parti soccombenti (Andy Webster e la società inglese Wigan) decisero allora di impugnare la sentenza di fronte al Tribunale Arbitrale dello Sport di Losanna, il quale si interrogò su due questioni:

1. l'ammontare dell'indennità ex art.17 Regolamento FIFA dovuta dal calciatore nei confronti della società Heart of Midlothian in seguito al recesso unilaterale senza giusta causa da lui operato;
2. la sussistenza o meno della solidarietà di pagamento in capo alla società Wigan, richiesta dalla società scozzese per aver indotto il calciatore a richiedere la rescissione.

Il TAS si pronunciò il 30 gennaio 2008, confermando colpevoli Webster e la società Wigan, ma riducendo drasticamente l'importo dell'indennizzo da 635.000

¹¹⁸ In https://it.wikipedia.org/wiki/Sentenza_Webster

sterline a 150.000 sterline; la decisione del TAS fu infatti considerata come fortemente favorevole sia al calciatore che alla società subentrante.

La sentenza in questione ha determinato, di fatto, l'apertura alle modalità di trasferimento ben descritte nel presente capitolo ed ha, inoltre, spinto le società di tutto il mondo a tutelarsi sempre più mediante clausole rescissorie dal valore piuttosto elevato, spesso spropositato.

Anche nell'ordinamento spagnolo, da dove come detto trae origine l'istituto, la natura giuridica della clausola rescissoria è un argomento di aperto dibattito, nello specifico in relazione al suo inquadramento giuridico e la determinazione dell'ammontare, come dimostra il cd. "caso Tellez".

Il caso ha visto protagonisti, nel 1998, il calciatore Oscar Tellez e le due società coinvolte nel suo trasferimento, il Pontevedra CF e il Deportivo Alaves SAD.

Tellez era tesserato per il Pontevedra CF in virtù di un contratto di prestazione sportiva stipulato le stagioni 1996/1997 e 1997/1998, che prevedeva come clausola di rescissione la somma di 15 milioni di pesetas.

Il calciatore, ancora sotto contratto, assunse residenza a Vitoria (sede del Deportivo Alaves SAD) e, avvalendosi delle previsioni del Regolamento organico della Real Federacion Espanola de Futbol, ottenne l'autorizzazione federale per l'incorporazione al club del suo nuovo domicilio, firmando un contratto d'ingaggio con il Deportivo Alaves SAD.

Il Pontevedra CF presentò dunque ricorso, nel marzo 1998, sia contro il calciatore che contro la società, chiedendo la corresponsione dei 15 milioni di pesetas fissati come indennizzo in caso di recesso unilaterale del contratto di lavoro del calciatore. Il Tribunale di Pontevedra, con sentenza n.341 del 23 settembre 1998, accolse la domanda locale del club, pur riducendo (come nel

precedente caso esposto) notevolmente la somma da corrispondere da parte del calciatore, o in via sussidiaria dalla società, fino a 3 milioni di pesetas.

Il giudice, per respingere l'argomentazione del calciatore che sosteneva che il recesso fosse avvenuto per giusta causa, ha inquadrato tale scioglimento del contratto di lavoro nella fattispecie dell'art. 16 del Real Decreto 1006/1985, dunque come recesso unilaterale senza giusta causa.

Considerando la clausola di rescissione come una clausola penale, il giudice ha ritenuto applicabile la disciplina ordinaria del Codice Civile spagnolo, in particolare dell'art. 1154, simile all'art. 1384 c.c. italiano, che consente al giudice, come si è visto, di modificare equamente la penale quando l'obbligazione principale sia stata almeno in parte adempiuta. Per questo motivo Tellez è stato condannato a corrispondere 3 milioni di pesetas al Pontevedra quale indennizzo del recesso unilaterale del contratto di lavoro, con la responsabilità sussidiaria della società Deportivo Alaves¹¹⁹.

3. Applicazioni concrete della clausola rescissoria e possibili soluzioni alle patologie dell'istituto

Per comprendere al meglio la portata di quanto detto finora, è necessario riportare degli esempi di applicazione dell'istituto della clausola rescissoria nel settore sportivo.

¹¹⁹ M.Di Francesco, *il recesso ante tempus dal contratto di lavoro sportivo nel settore del calcio professionistico*, in Riv. di dir. ed eco. Dello sport, 2007

Sull'importanza della pronuncia in esame, F. Menichini, in *La natura della clausola di rescissione spagnola e l'indennità di rottura contrattuale prevista dal regolamento FIFA*, cit.,2: "indipendentemente dal dibattito sulla qualificazione dell'indennizzo come clausola penale, si tratta di un precedente importante, visto che ha costituito la prima modifica della somma stabilita come clausola di rescissione da parte di un giudice".

Come spesso accade, il campo migliore su cui elaborare degli esempi che riescano a rendere l'idea dell'enorme portata economica che l'avvento di tale clausola ha generato, è quello calcistico. Quanto descritto in merito alle clausole rescissorie non è, ormai, un caso isolato, ma la normalità, soprattutto in uno sport come il calcio professionistico, attorno a cui ruotano sempre più rilevanti interessi economici.

Esempi recenti sono quelli relativi al calciatore gallese del Real Madrid, Gareth Bale, e Neymar (trasferitosi dal Barcellona al Paris Saint Germain).

Per quanto riguarda il primo, nonostante una volta ingaggiato dal Real Madrid, la sua media gol si è notevolmente abbassata ed è stato soggetto a numerosi infortuni, qualora volesse liberarsi dal vincolo contrattuale, dovrebbe versare una penale pari a 500 milioni di euro.

Esempio che rappresenta ancora meglio l'attuale assetto finanziario che ruota intorno al mondo del calcio è quello del calciatore brasiliano Neymar, il quale ha fatto registrare un vero e proprio "record" per il suo ultimo trasferimento.

Nel 2017, infatti, Neymar ha lasciato il Barcellona per 222 milioni di euro; questo l'ammontare della clausola rescissoria che il PSG ha dovuto versare nelle casse del Barcellona per portare il fuoriclasse brasiliano sotto l'ombra della Torre Eiffel. Una cifra davvero impensabile fino a qualche anno fa, mai registrata nella storia del calcio, che però è destinata in tempi non troppo lunghi ad essere superata.

Sono infatti già presenti clausole rescissorie ben più onerose di quelle sopra citate, questa l'attuale classifica (tutte nella Liga Spagnola)¹²⁰:

1. Benzema, Real Madrid - 1 miliardo di euro

¹²⁰ In <https://www.passioneliga.com/news/le-10-clausole-rescissorie-piu-alte-al-mondo-sono-tutte-nella-liga-491.html>

2. Griezmann, Barcellona - 800 milioni di euro
3. Modric, Real Madrid - 750 milioni di euro
4. Brahim Diaz, Real Madrid - 750 milioni di euro
5. Messi, Barcellona - 700 milioni di euro
6. Isco, Real Madrid - 700 milioni di euro
7. Vinicius, Real Madrid - 700 milioni di euro
8. Asensio, Real Madrid - 700 milioni di euro
9. Bale, Real Madrid - 500 milioni di euro
10. Piqué, Barcellona - 500 milioni di euro

In Italia la clausola rescissoria più alta è inserita nel contratto di Kalidou Koulibaly, difensore del Napoli, clausola di 200 milioni di euro¹²¹.

A causa della crescente rilevanza e diffusione, nonché onerosità, delle clausole sopra descritte, la dottrina si è interrogata su possibili rimedi allo squilibrio contrattuale operato.

La dottrina maggioritaria, muovendo dall'idea che la clausola di rescissione non è altro che una clausola risolutiva espressa cui accede una clausola penale, afferma che, in sede di giudizio, potrebbe trovarsi una soluzione alla sua eccessiva onerosità.

L'art. 1384 c.c. prevede infatti che la penale possa essere diminuita equamente dal giudice (come esposto con riferimento al “caso Tellez”) se l'obbligazione principale è stata eseguita in parte o se l'ammontare della penale è manifestamente eccessivo.

Secondo la giurisprudenza, tale interesse deve essere valutato dal giudice grazie alle allegazioni di parte: “Il potere di riduzione della penale ad equità, attribuito al giudice dall'art. 1384 c.c., a tutela dell'interesse generale dell'ordinamento, può

¹²¹ <https://sport.sky.it/calciomercato/2020/09/23/clausole-rescissorie-calcio#21>

essere esercitato d'ufficio, ma l'esercizio di tale potere è subordinato all'assolvimento degli oneri di allegazione e prova, incombenti sulla parte, circa le circostanze rilevanti per la valutazione dell'eccessività della penale, che deve risultare "ex actis", ossia dal materiale probatorio legittimamente acquisito al processo, senza che il giudice possa ricercarlo d'ufficio"¹²².

A tal riguardo, le Sezioni Unite nel 2005 hanno così chiarito: “In tema di clausola penale, il potere di riduzione ad equità, attribuito al giudice dall'art. 1384 cod. civ. a tutela dell'interesse generale dell'ordinamento, può essere esercitato d'ufficio per ricondurre l'autonomia contrattuale nei limiti in cui essa appare meritevole di tutela, e ciò sia con riferimento alla penale manifestamente eccessiva, sia con riferimento all'ipotesi in cui la riduzione avvenga perché l'obbligazione principale è stata in parte eseguita, giacché in quest'ultimo caso la mancata previsione da parte dei contraenti di una riduzione della penale in caso di adempimento di parte dell'obbligazione si traduce comunque in una eccessività della penale se rapportata alla sola parte rimasta inadempita¹²³”; andando quindi a confermare l'interpretazione di cui sopra.

¹²² Cass. civ. Sez. II Ord., 19/12/2019, n. 34021

¹²³ Cass. civ. Sez. Unite, 13/09/2005, n. 18128

Capitolo 4 - Il ruolo delle donne nello sport

Sommario: 1. Lo sviluppo e l'evoluzione storica della figura della donna nello sport - 2. La tutela della donna nel mondo del lavoro - 3. Le attuali tutele delle sportive - 4. Lo status delle calciatrici oggi e le prospettive di riforma

1. Lo sviluppo e l'evoluzione storica della figura della donna nello sport

La figura della donna nello sport è sicuramente particolare e presenta molte peculiarità dal punto di vista legislativo, sindacale e giurisprudenziale.

In particolare, profonde differenze esistono in ambito sportivo rispetto alla controparte maschile in materia di ingaggi e soprattutto di garanzie legali; differenze che restano ancora marcate nonostante negli ultimi anni si è assistito, senza ombra di dubbio, ad un aumento dell'importanza dello sport femminile in Italia e più in generale in tutto il mondo.

Nel corso della storia, lo sport è da sempre stato caratterizzato da una netta predominanza di atleti di sesso maschile rispetto alle atlete; il numero di uomini che partecipano ad attività sportive è infatti di gran lunga maggiore rispetto alle colleghe donne; questo non può poi che portare ad una maggiore rilevanza degli sport maschili sia da un punto di vista culturale che economico.

Quando infatti, a fine '800, furono ripristinate le Olimpiadi, in versione riveduta e ammodernata, il barone francese Pierre de Coubertin, considerato il creatore e padrino delle Olimpiadi come le conosciamo oggi, non era particolarmente

interessato alla partecipazione delle donne che, al contrario, tendeva a ostracizzare¹²⁴.

Questo “muro” nei confronti della partecipazione delle donne nello sport non faceva altro che riflettere gli ideali dell’epoca, in cui le donne erano considerate come troppo deboli, emotive e prive di competizione; lo sport veniva infatti associato a concetti e caratteristiche prettamente maschili, come la forza e la fatica. Lo sport femminile era addirittura considerato antiestetico, in forte contrapposizione con l’idea di grazie, gentilezza a perfezione che da sempre rappresentava la donna.

Anche durante il periodo fascista la questione del coinvolgimento della donna nello sport sembrava essere piuttosto controversa.

Mentre da un lato lo sport veniva molto pubblicizzato come strumento ideale per il miglioramento della figura e della salute del cittadino, tanto che lo stesso Mussolini venne definito dalla stampa come “il primo sportivo d’Italia”, dall’altro si temeva che questo costituisse uno strumento di emancipazione troppo efficace per la donna, da relegare al ruolo di “moglie e madre esemplare” secondo i parametri all’ideologia fascista.

Una svolta, sotto il profilo della figura femminile nello sport si ebbe negli anni ’70 ed ’80, quando in tutta Europa si diffusero nuove discipline sportive, quali l’aerobica ed il fitness; tali discipline furono subito considerate più “idonee” ad essere praticate dalle donne poiché più eleganti ed armonizzanti per il corpo femminile.

Sono gli anni in cui le donne cominciano ad ottenere importanti risultati alle Olimpiadi, basti pensare all’altista Sara Simeoni, che dal 1971 al 2007 detenne il

¹²⁴ M. Canella, *Donna e sport*, ed. FrancoAngeli, 2019, pag. 11

primato nel salto in alto, diventando nel 1980 campionessa olimpica ai giochi olimpici di Mosca.

Nel settore calcistico, pioniera del calcio femminile, può essere considerata la squadra “Signore del Kerr”, che già dai primi anni del XX secolo diede vita a questo movimento. In quel periodo, a causa della mancanza di uomini, impegnati al fronte durante la prima guerra mondiale, alcune fabbriche iniziarono a dar lavoro alle donne che fino a quel momento erano emarginate.

Una delle fabbriche inglesi ad “abbracciare” questa iniziativa fu la Dick Kerr da cui prende il nome la squadra inglese; durante le pause lavorative, le ragazze si allenavano e, sfidando le compagini maschili, capirono che il calcio poteva essere giocato anche da donne. La risonanza che ebbe questo movimento fornì la spinta giusta per far nascere molte altre squadre di origine inglese e non.¹²⁵

Nella vicina Scozia, ad esempio, il fenomeno si sviluppò rapidamente, ma fu subito bloccato dal consiglio dell’associazione gioco calcio scozzese, il quale riteneva vile che delle donne praticassero uno sport considerato prettamente maschile. Ma il divieto durò poco, infatti nel 1921, quando in Inghilterra si contavano già oltre 150 squadre, in Scozia il movimento del calcio femminile prese sempre più piede.

Nel 1921 le “Signore della Kerr”, che nel frattempo continuavano a lavorare a tempo pieno nella fabbrica, disputarono 67 partite, ma anche in Inghilterra per il movimento in rosa non fu tutto facile.

Il 5 dicembre 1921 arrivò infatti il provvedimento della federazione inglese che decise di bandire questo sport e che recitava così: “A causa dei reclami fatti a proposito del calcio femminile, il Consiglio si sente costretto ad esprimere il suo parere, ritenendo il calcio inadatto alle donne e per questo motivo non deve

¹²⁵ A. Scardicchio, *Storia & Storie di calcio femminile*, 2011

esserne incoraggiata la pratica. Il Consiglio richiede, quindi, alle squadre appartenenti all'Associazione di non far disputare tali incontri sui loro campi di gioco"¹²⁶.

Questo divieto costò l'arresto dell'espansione del calcio femminile, che durò fino alla seconda guerra mondiale quando in Svezia, Germania e Norvegia si stavano creando squadre di calcio femminile. Negli anni 60 si iniziarono a formare le prime federazioni regionali e gli incontri internazionali erano molto diffusi.

Nei successivi anni '60 si iniziano a formare anche le prime federazione regionali in materia e gli incontri tra le squadre femminili iniziarono ad avere portata internazionale.

Per quanto concerne la nascita del calcio femminile in Italia le notizie storiche documentate sono poche e frammentarie; per certo si sa che la prima squadra nacque nell'ormai lontano 1930 a Milano, dove venne fondato il Gruppo Femminile Calcistico.

Il fenomeno però, durò solo nove mesi nonostante l'uscita di un articolo sul giornale "Il calcio illustrato" avesse dato tanta visibilità alla notizia, tanto che anche in altre città nacquero squadre di calcio femminile. Il C.O.N.I. per evitare che il fenomeno si allargasse ulteriormente, fece in modo di dirottare quelle calciatrici verso altri sport¹²⁷.

Nel corso degli anni successivi vennero fondate, in giro per l'Italia, numerose squadre femminili, tant'è che nel 1950 nacque a Napoli l'Associazione Italiana Calcio Femminile (AICF)¹²⁸ con l'adesione di diverse società.

¹²⁶ A.Sardicchio, *Storia e storie del calcio femminile*, 2011

¹²⁷ A.Sardicchio, *Storia e storie del calcio femminile*, 2011

¹²⁸ L'AICF ebbe vita breve, infatti nel 1959 dopo la partita Roma-Napoli disputatasi a Messina, venne sancito il suo scioglimento.

Per il calcio femminile italiano, però, l'anno zero deve essere considerato il 1968 quando nacque la FICF, ossia la Federazione italiana calcio femminile.

Con l'avvento di questa federazione si dà il via anche al primo campionato a dieci squadre suddiviso in due gironi con criteri di vicinanza geografica.

Nel 1970 a Roma molte società abbandonarono la Ficf e diedero vita alla Federazione italiana femminile giuoco calcio (FIFGS) con presidente Giovanni Trabucco; la neo federazione era organizzata diversamente e prevedeva, per la prima volta, le visite mediche a cui ancora oggi sono sottoposte le calciatrici femminili.

La svolta fondamentale arrivò però nel 1986 quando il calcio femminile entrò a far parte della FIGC, subendo un'altra importante rivoluzione costituzionale¹²⁹.

Nonostante, come sopra esposto, il mondo dello sport femminile è in continuo sviluppo, nessuna federazione, ad esclusione di quella golfistica, prevede il professionismo femminile.

Così, da tempo, è cominciata una battaglia per la sua introduzione, prima a livello mediatico e poi da parte delle istituzioni, con il calcio come apripista.

In tale ottica la FIGC ha imposto ai club professionistici maschili di dotarsi di una sezione femminile: club come Juventus, Fiorentina, Milan e Inter non hanno esitato a concentrare i propri sforzi per sviluppare un settore femminile all'altezza.

¹²⁹ Nel 1997 i presidenti delle società di A e B eleggono per la prima volta il presidente della Divisione Calcio Femminile: Natalina Ceraso Levati, con serie A (16 squadre), serie B e Supercoppa italiana. Viene successivamente istituito il torneo Under 14 per rappresentative regionali con atlete partecipanti ai tornei pulcini, esordienti, giovani calciatrici per incrementare il numero delle praticanti.

Il potenziale economico e tecnico del calcio femminile non è più un mistero e l'ingresso in club così importanti promette sviluppi e cambiamenti essenziali in modo celere. La strada verso il professionismo ora appare meno in salita¹³⁰.

2. La tutela della donna nel mondo del lavoro

Prima di analizzare la marcata differenza tra la normale figura della donna lavoratrice e quella della sportiva non professionista, risulta opportuno analizzare la disciplina che tutela la sempre più presente figura della donna nel mondo del lavoro.

Il principio fondamentale in materia è quello sancito dall'art 37 della Costituzione, che così recita: “La donna lavoratrice ha gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni che spettano al lavoratore. Le condizioni di lavoro devono consentire l'adempimento della sua essenziale funzione familiare e assicurare alla madre e al bambino una speciale adeguata protezione”. Esso è una specificazione del principio di uguaglianza contenuto nell'art 3 della stessa Carta Fondamentale¹³¹.

Con l'entrata in vigore della Costituzione quindi il Legislatore ha voluto riaffermare gli obiettivi tradizionali della tutela differenziata del lavoro femminile ed ha introdotto il principio della tutela paritaria, garantendo alle donne, o almeno provando a farlo, la parità di trattamento rispetto ai lavoratori adulti di sesso maschile. L'obiettivo è infatti quello di riconoscere alla donna le

¹³⁰ <https://www.studiocataldi.it/articoli/41325-evoluzione-della-figura-femminile-nello-sport.asp>

¹³¹ “Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali”.

condizioni di lavoro idonee all'adempimento della sua essenziale funzione familiare e alla protezione della maternità.

La parità di opportunità fra donne e uomini è un principio fondamentale anche per il diritto comunitario (Direttiva 2006/54/CE); in particolare, il divieto di operare discriminazioni, dirette o indirette, sul posto di lavoro in ragione del sesso si applica a tutte le persone sia nel settore pubblico che privato.

Nel 1991, con la legge 10 aprile n.125, sono state introdotte per la prima volta nel nostro ordinamento le definizioni di discriminazione “diretta” ed “indiretta”, andando quindi a differenziare per fattispecie ed effetti le forme in cui solitamente si manifesta l'azione discriminatoria.

Costituisce “discriminazione diretta” qualsiasi atto, patto o comportamento che produca un effetto pregiudizievole discriminando le lavoratrici o i lavoratori in ragione del loro sesso o comunque il trattamento meno favorevole rispetto a quello di un'altra lavoratrice o un altro lavoratore in situazione analoga; si tratta quindi del confronto tra almeno due soggetti.

Si realizza, invece, una “discriminazione indiretta” quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri mettono o possono mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto ai lavoratori dell'altro sesso, salvo che si tratti di requisiti essenziali allo svolgimento dell'attività lavorativa e purché l'obiettivo sia legittimo e i mezzi impiegati per il suo conseguimento siano appropriati e necessari; in questo caso si parla del peso sociale della discriminazione, quindi di un intero gruppo di soggetti che viene penalizzato e svantaggiato rispetto ad un altro gruppo di soggetti, anche senza che vi sia uno specifico “intento

discriminatorio”. Le citate categorie sono poi state estese dagli interpreti e dal legislatore anche con riferimento ad altri fattori di discriminazione.¹³²

Sono considerate come discriminazioni anche le molestie, ovvero quei comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni connesse al sesso, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo¹³³.

Altresì sono considerate come discriminazioni le molestie sessuali, ovvero quei comportamenti indesiderati a connotazione sessuale, espressi in forma fisica, verbale o non verbale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una lavoratrice e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo¹³⁴.

Da un punto di vista giurisprudenziale la Cassazione ha più volte trattato il tema delle discriminazione nei confronti delle lavoratrici donne sui luoghi di lavoro, e con la nota sentenza del 5 giugno 2013, n.14206, ha sempre di più rafforzato il principio di uguaglianza espresso dalla legge che fa espresso divieto di trattare i lavoratori in modo differente in ragione del loro sesso.

Le discriminazioni da parte delle aziende sono dovute principalmente alla maternità delle donne ed alla loro maggior dedizione nella cura della famiglia.

Le donne, infatti, si trovano ad affrontare una molteplicità di compiti che complicano particolarmente l'accesso o lo sviluppo delle opportunità lavorative rispetto ai “collegli” uomini.

A tale riguardo, vanno inquadrare ed analizzate le norme in tema di tutela fisica ed economica delle lavoratrici madri che sono oggi contenute nel testo unico

¹³² E. Ghera, *Diritto del lavoro*, 2020, cit. p.232

¹³³ art. 4, comma 2-bis, Legge n. 125/1991

¹³⁴ art. 4, comma 2-ter, Legge n. 125/1991

approvato con il d.lgs. 26 marzo 2001, n.151, “testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità”.

Il primo aspetto fondamentale in esso contenuto, a favore delle lavoratrici subordinate, è il divieto di licenziamento della donna dall’inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del figlio; nel caso in cui il licenziamento avviene in presenza di tale condizioni, esso verrà considerato nullo.

Il divieto sopra descritto trova però dei limiti nelle seguenti ipotesi:

1. giusta causa dovuta a colpa grave della lavoratrice;
2. cessazione dell’attività dell’azienda alla quale la stessa è addetta;
3. ultimazione della prestazione per la quale la lavoratrice è stata assunta o di risoluzione del rapporto per la scadenza del termine;
4. esito negativo della prova¹³⁵.

La legge stabilisce inoltre una specifica limitazione alla capacità di lavoro della donna nel periodo antecedente e successivo al parto, suddetto periodo di sospensione viene detto “congedo di maternità”.

Nello specifico esso prevede il divieto generale di adibire la donna al lavoro nei due mesi prima la data del presunto parto, e nei tre mesi successivi allo stesso; deve essere comunque assicurata alla lavoratrice nel corso di tale periodo un trattamento economico pari all’80% della retribuzione a carico dell’INPS¹³⁶.

Appare chiaro come il dettato normativo applichi pienamente le prospettive di cui all’art. 37 della Costituzione, permettendo alla donna di svolgere serenamente un’attività lavorativa che possa pienamente soddisfare le sue aspettative e

¹³⁵ art 55, comma 1-4, Testo Unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità.

¹³⁶ Tale periodo viene computato a tutti gli effetti nell’anzianità di servizio (art 22, comma 3, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità).

contemporaneamente, portare a termine un'eventuale gravidanza senza che ciò comporti un detrimento per la sua carriera.

3. Le attuali tutele delle sportive

Addentrandosi nell'esame della posizione delle donne nello sport, , , tutte le tutele esposte nel precedente paragrafo non trovano applicazione, almeno attualmente, nei confronti delle atlete di sesso femminile

Per quanto riguarda il settore del calcio, il mancato accesso al mondo del professionismo per le calciatrici, non può che aver causato un effetto negativo sullo sviluppo dell'intera attività sportiva.

La causa principale di detta differenziazione va senza dubbio ricercata nell'esclusione per le calciatrici dall'ambito di applicazione dellapiù volte ricordata legge 23 marzo 1981, n.91, disciplina che contiene tutte le garanzie e tutele necessarie per lo sportivo nel compimento della propria attività lavorativa; causando diversi problemi e carenze nel sistema.

Innanzitutto, le calciatrici non possono contare su un vero e proprio contratto di lavoro, ma soltanto su un "accordo economico". Ciò comporta che le atlete possono essere retribuite secondo diverse modalità: un rimborso spese e indennità di trasferta, che non può superare la cifra di 61,97 euro o di 77,47 euro al giorno, a seconda che si tratti del periodo di preparazione o della stagione agonistica; un rimborso forfettario annuale diviso in 10 mensilità dell'importo massimo di 30.658 euro all'anno. Nel secondo caso è possibile stipulare un

accordo economico pluriennale per un massimo di tre anni, che consente di aggiungere alla cifra annuale pattuita, la corresponsione di un ulteriore bonus.¹³⁷

Non essendo applicabile, anche alle calciatrici, la forma di lavoro subordinato, le atlete saranno quindi sottratte alle discipline protettive generali sia a livello codicistico, che a livello speciale; non sarà presente quindi nessuna tutela assistenziale, previdenziale, sanitaria ecc.

Non essendo considerate, come detto, professioniste, la tutela assicurativa offerta alle atlete non ha nulla a che vedere con quella prevista per i “colleghi” uomini. Basti pensare che per infortuni sportivi, anche molto gravi e che portano ad una inabilità di lunga durata, il risarcimento previsto è davvero minimo.

Il problema principale si crea, come è facile pensare, nei casi in cui le giocatrici si trovino in stato di maternità.

Per questo, nel 2011, l’On. Manuela Di Centa, nota ex fondista italiana, aveva presentato una proposta di legge volta ad assicurare una tutela a livello previdenziale per gli atleti e le atlete che praticano discipline sportive a livello non professionistico, nonché a riconoscere un’indennità di maternità ai predetti sportivi.

Il testo di legge non è stato approvato dal Senato, ma riproposto nelle varie legislature; esso potrebbe però essere superato dall’introduzione del professionismo e la conseguente estensione delle discipline legislative ad esso collegate.

In ambito calcistico, di recente, sul punto si è pronunciata la FIFA.

¹³⁷ da: <https://www.studiocataldi.it/articoli/41325-evoluzione-della-figura-femminile-nello-sport.asp>

Il 19 novembre 2020 FIFPro, il sindacato dei giocatori e delle giocatrici di tutto il mondo, ha infatti lavorato accanto alla Fifa per l'introduzione di nuove tutele per le calciatrici di tutto il mondo.

Dal primo gennaio 2021 le società dei campionati femminili riconosciuti dalla FIFA dovranno garantire un minimo di quattordici settimane di congedo di maternità (almeno otto delle quali dopo il parto) e un indennizzo pari ad almeno due terzi dei compensi previsti in precedenza. Le calciatrici avranno inoltre la possibilità di rimanere registrate con le loro squadre anche nel periodo di assenza, e le società dovranno motivare dettagliatamente i motivi di eventuali rescissioni decise nel corso della maternità: nel caso non dovessero fornire spiegazioni adeguate, le calciatrici avranno diritto a un risarcimento pari a sei mensilità¹³⁸.

Ulteriore passaggio che coinvolge da vicino il mondo dello sport femminile, attiene all'abolizione dei vincoli sportivi nel settore professionisti, come sancito dall'art 16 della legge 23 marzo 1981, n.91.

Il vincolo sportivo è quel rapporto giuridico che vincola, in conseguenza del tesseramento, un giocatore ad un club in forza del quale l'atleta si obbliga a svolgere la propria attività agonistica esclusivamente con la società con cui si tesserà¹³⁹. Esso ha una durata variabile, a seconda della federazione d'appartenenza; ciò significa che, sulla base degli statuti delle varie federazioni sportive, l'istituto analizzato possiede peculiarità ed aspetti tipici.

Per quanto attiene però al settore del calcio dilettantistico, comprendendovi quindi anche il calcio femminile, al momento dell'abolizione del vincolo per i

¹³⁸ <https://fifpro.org/en/rights/new-maternity-regulations-provide-female-players-with-more-opportunities>

¹³⁹ da: <https://www.calcioefinanza.it/2020/07/15/vincolo-sportivo-come-funziona/>

professionisti, sono state le singole Federazioni a dover provvedere ad attenuare disparità di trattamento con i dilettanti, cosa che è avvenuta con la previsione di limiti temporali per il vincolo.

E così, nel calcio, le NOIF prevedono, all'art. 31, che i giovani dagli 8 ai 16 anni possono essere tesserati per società associate nelle Leghe ovvero per società che svolgono attività esclusiva nel Settore per l'Attività Giovanile e Scolastica e nella Divisione Calcio Femminile, con "vincolo per la sola durata della stagione sportiva, al termine della quale (l'atleta, ndr.) è libero/a di diritto".

In virtù dell'art. 32, a partire dal 14° anno di età anagraficamente compiuto le atlete possono tuttavia "assumere con la società della Lega Nazionale Dilettanti o della Divisione Calcio Femminile, per la quale sono già tesserati, vincolo di tesseramento sino al termine della stagione sportiva entro la quale abbiano anagraficamente compiuto il 25° anno di età, acquisendo la qualifica di "giovani dilettanti"¹⁴⁰.

Nonostante tali disposizioni siano soggette a critiche, non vi è ancora stata una pronuncia ovvero un intervento che possa aver chiarito e definita la portata delle stesse, né sul piano legislativo né su quello giudiziale.

Ancora una volta, la Spagna si è mostrata più all'avanguardia nel processo di emancipazione e riconoscimento delle atlete di sesso femminile nel calcio rispetto agli altri Stati europei.

Nell'estate del 2019, infatti, le calciatrici si sono unite per chiedere tre riconoscimenti alla federazione: un contratto nazionale, il riconoscimento come lavoratrici a tempo pieno e una remunerazione minima pari a 12 mila euro all'anno (netti).

¹⁴⁰ da: http://documenti.camera.it/leg18/dossier/testi/CU0183.htm?_1630996465340

Il 23 ottobre, dopo un'estate di trattative, circa 200 calciatrici della Liga spagnola (paragonabile al campionato di serie A) hanno siglato all'unanimità un manifesto di protesta che proclamava lo sciopero nazionale a oltranza, con conseguente mancata disputa delle partite di campionato fissate. Tre mesi dopo, nel gennaio 2020, le atlete sono riuscite nel loro intento, ottenendo il primo, storico, accordo tra i sindacati delle calciatrici e l'associazione dei club, che culminava con la redazione del primo contratto collettivo da professioniste in Spagna¹⁴¹.

L'accordo che è stato siglato si compone di 43 articoli, e disciplina tutte le peculiarità del rapporto contrattuale sportivo; esso al momento viene applicato solo alle giocatrici della massima serie spagnola e alle calciatrici di serie B che abbiano ottenuto almeno 12 convocazioni in prima squadra.

Viene inoltre stabilito un massimo di ore lavorative giornaliere e settimanali, rispettivamente di 7 e 35, mentre gli articoli 9 e 10 disciplinano le ferie ed i riposi. Il tipo di contratto previsto è quello a tempo determinato, ma è stabilita una soglia minima di 16 mila euro per le giocatrici full-time e di 12 mila euro per i contratti di lavoro part-time.

Come detto in precedenza, il problema più grande, quando si parla di calcio femminile, riguarda sicuramente la gravidanza; l'art 39 del suddetto accordo propone una tutela, seppur minima, in tal senso.

Viene, infatti, stabilito solo che in caso di gravidanza durante l'ultimo anno di contratto, la giocatrice potrà scegliere se avere il rinnovo per una stagione addizionale alle medesime condizioni o non rinnovare lo stesso.

In Italia, sul punto, almeno fino al 2019, era prevista una tutela generica: "La FIGC concilia la dimensione professionistica ed economica del giuoco del calcio con la sua dimensione dilettantistica e sociale. La FIGC garantisce, e svolge ogni

¹⁴¹ L. TOSA, *Un passo dopo l'altro*, Mondadori, 2020, pag. 54

azione in tal senso, la tutela della posizione sportiva delle atlete madri in attività per tutto il periodo della maternità fino al loro rientro all'attività agonistica. Disposizioni attuative sono contenute nelle norme organizzative interne. Le atlete in maternità che esercitano, anche in modo non esclusivo, attività sportiva hanno diritto al mantenimento del tesseramento e alla salvaguardia del merito sportivo acquisito, compatibilmente con disposizioni di carattere internazionale”¹⁴².

4. Lo status delle calciatrici oggi e le prospettive di riforma

Al momento, come detto nei paragrafi precedenti, qualunque calciatrice italiana, anche militante nelle migliori squadre italiane, è considerata a tutti gli effetti come una dilettante e quindi soggetta ad una disciplina ed a garanzie completamente diverse rispetto a quelle riservate agli atleti professionisti.

La situazione nel nostro paese è comunque da considerarsi in divenire, dato che a seguito dell'intervento della FIFA sulle regole internazionali, è prevista per il 2022 la tanto attesa transazione delle donne al professionismo, almeno nel calcio. Proprio in tema di gravidanza, sempre grazie alla FIFA, ad oggi, la situazione sta migliorando, dato che la suddetta istituzione internazionale si è impegnata ad adottare norme per la tutela della maternità delle calciatrici. Il sindacato dei giocatori e delle giocatrici di tutto il mondo ha infatti lavorato accanto alla FIFA per l'introduzione di nuove tutele per le calciatrici professioniste di tutto il mondo; il consiglio della Federcalcio mondiale le esaminerà e approverà nella prossima riunione di dicembre. In particolare, si prevedono una serie di misure chiave: “astensione di maternità obbligatoria di almeno 14 settimane, e il

¹⁴² Art. 4, 4 bis e 4 ter dello Statuto Federale FIGC

pagamento di almeno due terzi dello stipendio. Al ritorno in campo, i club devono reintegrare le giocatrici e fornire un adeguato supporto medico e fisico”.

Inoltre "nessuna giocatrice dovrà mai subire svantaggi a causa della gravidanza, garantendo così una maggiore protezione occupazionale per le donne nel calcio¹⁴³".

Chiaro l'obiettivo primario di questi nuovi regolamenti: la gravidanza non deve generare uno svantaggio per le atlete.

Secondo un'indagine di FIFPro, infatti, solo solo il 2% delle calciatrici ha portato a termine una gravidanza, mentre il 47% ha affermato che avrebbe smesso di giocare presto per dedicarsi alla famiglia, lamentando la mancanza di aiuti e di tutele come motivo scatenante per la scelta di abbandonare la carriera¹⁴⁴.

Il problema appena discusso, non è però circoscritto al solo ambito calcistico, ma comune a molti altri sport che, pur raggiungendo elevati gradi di specializzazione ed un alto numero di allenamenti, confinano i propri atleti al grado di dilettanti.

Esempio che ha destato scalpore a livello internazionale è stato quello di Carli Lloyd, pallavolista statunitense, militante nella società italiana: VBC Casalmaggiore.

Nel settembre 2020, la palleggiatrice, è tornata negli Stati Uniti perché incinta e, una volta annunciata la notizia ai tifosi, è stata soggetta a pesanti critiche.

Come detto, la legge italiana non tutela questa circostanza, tanto che la stessa maternità dell'atleta, venne definita come un "danno" recato dalla stessa nei confronti della società, situazione trattata in modo differente negli Stati Uniti

¹⁴³ Dichiarazioni alla stampa di Gianni Infantino, presidente della FIFA, da: <https://www.quotidiano.net/cronaca/la-federazione-accanto-alle-calciatrici-sar%C3%A0-riconosciuto-il-congedo-maternit%C3%A0-1.5732532>

¹⁴⁴ da: <https://www.livemedia24.com/rubriche/calcio-in-rosa/calcio-femminile-maggiori-tutele-per-la-maternita/>

dove la giocatrice, tutelata a tutti gli effetti, ha deciso di restare per continuare la carriera sportiva.

Altro esempio, sempre in ambito pallavolistico, è stato il caso di Lara Lugli, nota giocatrice del Volley Pordenone.

La pallavolista è stata citata per danni dalla sua società dopo essere rimasta incinta nel 2019 ed è stata richiesta dalla società la rescissione del contratto.

La notizia ha fatto il giro del mondo tant'è che la stessa giocatrice si è così espressa: “Quando ho cominciato questa battaglia pensavo rimanesse nell'ambito sportivo e non uscisse dai nostri cancelli. Quando ho visto il mio nome sul New York Times ho capito la portata della cosa. Tutto il mondo al di fuori dell'Italia si è scandalizzato. Adesso dobbiamo fare qualcosa per cambiare”¹⁴⁵.

In occasione della finale di coppa Italia di A2 femminile, le capitane delle due squadre si sono presentate in campo con un pallone sotto la maglia in segno di solidarietà verso Lara; gesto poi replicato in molti altri palazzetti in giro per l'Italia non solo tra le donne.

Il 18 maggio 2021 la pallavolista avrebbe dovuto difendersi nell'udienza in tribunale, ma la sua ormai ex società, il volley Pordenone ha, pochi giorni prima, ritirato la citazione ed ottemperato ad ogni obbligo nei confronti dell'atleta.

Negli sport individuali, la situazione cambia, la scelta di “gareggiare” in stato di gravidanza o meno è infatti rimessa al singolo atleta e, di certo, non mancano esempi eclatanti di sportive che, nonostante la gravidanza, siano riuscite a compiere imprese degne di nota. Caso eclatante è quello di Serena Williams, tennista statunitense n.1 al mondo, che ha partecipato e vinto gli Australian Opens, nonostante già incinta.

¹⁴⁵ Parole dell'intervista di Lara Lugli ai microfoni di Rai Radio 1.

Negli sport di squadra, specialmente nel calcio, la scelta è tutt'altro che libera; accanto ai vari casi di trasferimento della giocatrice, o, addirittura, di recesso del contratto dovuto alla gravidanza, sono tuttavia presenti casi di conservazione del rapporto di lavoro e di prosecuzione dello stesso. Questo è però dovuto esclusivamente alla buona volontà ed alla morale delle parti poiché, come ampiamente discusso, non esiste nessuna tutela normativa.

Quanto appena detto è dimostrato dal caso di Alice Pignaroli, portiere del Cesena Calcio militante in B femminile. La società, alla notizia della gravidanza della giocatrice, ha deciso di continuare il rapporto, mantenendo anche i rimborsi spese.

Il presidente del Cesena, Massimo Magnani, ha assicurato, come poi realmente accaduto, che l'anno successivo avrebbe tesserato nuovamente la giocatrice, di cui non intendeva fare a meno per la stagione seguente ¹⁴⁶.

Detto ciò, la tanto auspicata riforma, di cui si dirà più nello specifico nel prossimo paragrafo, sembra essere dunque arrivata, quantomeno nel calcio, e, con il passaggio delle giocatrici al professionismo, le problematiche appena descritte dovrebbero essere risolte.

5. Le novità in arrivo: la riforma

Il 26 febbraio scorso, il Consiglio dei Ministri ha approvato cinque decreti legislativi di riforma dell'ordinamento sportivo, in materia di lavoro sportivo.

¹⁴⁶ da: https://www.ilmessaggero.it/mind_the_gap/calcio_donne_portiera_incinta_societa_cesena-5031470.html

L'approvazione, giunta sul filo di lana (la delega sarebbe scaduta il 28 febbraio) proposta e fortemente voluta dall' ex ministro Vincenzo Spadafora, a capo del dicastero dello sport nel governo Conte bis, completa un lungo percorso di riforma iniziato nell' estate del 2019, con lo scopo di rinnovare la vecchia disciplina dello sport, rimasta ferma alla legge 23 marzo 1981, n.91.

Attesa da tempo, la riforma prevede novità importanti non solo in tema di nuove tutele per il “lavoratore sportivo”, ma anche per la vita delle associazioni e società dilettantistiche.

Lo scopo principale della riforma, che dovrebbe entrare in vigore a partire dal 1 luglio 2022 e comunque in modo scaglionato fino al 31 dicembre 2023¹⁴⁷, per dare tempo a tutto il comparto sportivo di adeguarsi, punta alla “professionalizzazione” dello sport italiano, femminile e non solo. Essa cerca di cancellare quell'ampia area di dilettantismo oggi presente, che comprende sportivi dilettanti che di fatto però, nella maggior parte dei casi, sono dei professionisti e sportivi amatoriali; descritti nel nuovo d.lgs. come “soggetti che impiegano il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali” a favore di società e associazioni sportive dilettantistiche, sia per lo svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché per la formazione, didattica e preparazione degli atleti.

Di seguito si proverà, sia pur brevemente, ad analizzare nel dettaglio le novità più rilevanti della riforma.

¹⁴⁷ Il Decreto Sostegni (D.L. n. 41 del 2021), in sede di conversione (L. n. 69 del 22 maggio 2021), ha, infatti, prorogato le norme che riguardano lo sport dal 1 luglio 2022 al 31 dicembre 2023.

Per prima cosa, come già accennato, la riforma elimina le differenze di inquadramento contrattuale tra sportivi professionisti e dilettanti, introducendo di fatto la figura del “lavoratore sportivo”.

L’art.25 del D.lgs. n. 36/2021 dispone “per lavoratore sportivo si intende l’atleta, l’allenatore, l’istruttore il direttore tecnico, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l’attività sportiva verso un corrispettivo al di fuori delle prestazioni amatoriali”.

E’ utile ricordare che attualmente vengono esclusi dall’applicazione della legge 91 del 1981 non solo gli atleti dilettanti in senso stretto, ma anche tutti quei “professionisti di fatto” che pur svolgendo una attività sportiva continuativa e retribuita, appartengono a quei settori non qualificati come professionisti dalle federazioni, sulla base delle direttive del Coni.

Questo tipo di sportivo, infatti, opera in una cosiddetta “inqualificazione giuridica” non venendogli attribuita nessuna tutela, che sia essa contrattuale, previdenziale, assicurativa a prescindere dal reddito. Le somme di denaro da loro ricevute per l’attività svolta non vengono versate a titolo di remunerazione per una prestazione lavorativa, ma solo come rimborso spese o premio.

La nuova riforma permetterà, invece, a tutti i lavoratori sportivi di stipulare un contratto di lavoro subordinato o autonomo anche in forma di collaborazione continuata e continuativa, senza escludere la possibilità di applicare le prestazioni occasionali se ne ricorrono i presupposti.

Con specifico riferimento ai contratti di lavoro subordinato l’art.26 della legge di riforma prevede la possibilità di stipulare dei contratti a termine per un periodo complessivo non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto di

lavoro, la successione di contratti a tempo determinato tra gli stessi soggetti, nonché la cessione del contratto prima della scadenza da una società ad un'altra.

Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del contratto stesso. Trattandosi di una disciplina speciale al lavoro sportivo non si applica la disciplina limitativa dei licenziamenti.

Nell'ambito del rapporto di lavoro degli atleti professionisti (art.27) il lavoro sportivo prestato dagli atleti come attività principale, cioè prevalente e continuativa, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato. Costituisce invece, come spiegato nel primo capitolo, oggetto di contratto di lavoro autonomo, quando vi sia almeno uno dei seguenti requisiti:

1. l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
2. lo sportivo non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza e a sedute di preparazione o allenamenti;
3. la prestazione oggetto del contratto non superi le 8 ore settimanali oppure i 5 giorni ogni mese.

Il rapporto di lavoro viene costituito mediante assunzione diretta con la stipula di un contratto scritto, pena la nullità, tra la società e lo sportivo, deve contenere una clausola in cui lo sportivo si obbliga ad osservare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici e deve essere conforme a quello predisposto ogni tre anni dalla Federazione sportiva nazionale.

La nuova riforma (art.29) prevede che le società e le associazioni dilettantistiche possano avvalersi degli amatori. Le loro prestazioni sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto contrattuale, mentre rimangono attivi rimborsi forfettari di spesa, premi e compensi occasionali in relazione ai risultati ottenuti

nelle competizioni nel limite di 10.000 euro l'anno, oltre il quale le prestazioni sono considerate di natura professionale.

Un'altra importante tematica affrontata dalla riforma è l'eliminazione del vincolo sportivo, che lega i giovani atleti alle proprie società, come conseguenza del tesseramento, pur in presenza di una cessazione degli effetti del contratto. Come già previsto dalla normativa vigente nel settore professionistico, verrà riconosciuta la libertà contrattuale per i tesserati attualmente vincolati, confermando l'obbligo di un premio di formazione tecnica e di addestramento che la società professionistica versa al momento del primo contratto dell'atleta a tutte le asd / ssd dove il giovane si è formato o ha svolto l'attività giovanile.

Quanto detto ha lo scopo di mediare tra l'esigenza di libertà contrattuale degli sportivi e quella di ristorazione delle società per i sacrifici economici sopportati nel promuovere la crescita professionale dell'atleta.

La misura del premio è individuata dalle singole federazioni secondo parametri che tengono adeguatamente conto dell'età degli atleti, nonché della durata e del contenuto patrimoniale del rapporto tra questi ultimi e la società o associazione sportiva con la quale concludono il primo contratto.

Nell'ottica della valorizzazione della formazione di giovani atleti, per garantirgli una crescita sportiva, ma anche educativa e culturale, nonché una loro eventuale preparazione professionale che favorisca l'accesso all'attività lavorativa anche alla fine della carriera sportiva, e fermo restando la possibilità di realizzazione dei percorsi per le competenze trasversali, le società possono stipulare dei contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale.

Infine tra le novità del d.lgs 36/2021 si rileva l'estensione ai lavoratori del settore dilettantistico delle tutele previdenziali e assicurative con l'iscrizione all'Inps ed all'Inail ed il trattamento pensionistico con l'iscrizione al Fondo Pensioni dei

Lavoratori Sportivi, anch'esso gestito dall' Inps. Si può notare come la nuova definizione di lavoratore sportivo, punto cardine di questa riforma, appaia, rispetto all'attuale scenario normativo, molto innovativa ed inclusiva almeno per due ragioni principali.

La prima è quella legata all'estensione delle tutele agli atleti dilettanti, con la previsione, quindi, di dividere il mondo sportivo in due grandi gruppi, quello professionista e quello amatoriale.

La seconda attiene al principio di pari opportunità, che delinea il riconoscimento di pari diritti nell'accesso alla pratica sportiva di tutti i livelli, sia per le persone con disabilità sia per il genere femminile.

Come si è già discusso o nel capitolo precedente, per quanto possa sembrare di difficile comprensione, ancora oggi tale principio è negato alle donne anche nelle discipline considerate professionistiche. Secondo la nuova riforma, quindi, il passaggio al professionismo sportivo di campionati femminili, dovrà avvenire definitivamente entro il 31 Dicembre del 2022.

Pregevole, poi, la prevista introduzione di un fondo, istituito per far fronte ai problemi delle varie società, a cui le Federazioni Sportive Nazionali, che avranno deliberato il passaggio al professionismo sportivo di campionati femminili, potranno avere accesso, a condizione che l'utilizzo dei finanziamenti richiesti sia finalizzato:

1. per il 2020, a far fronte alle ricadute della pandemia Covid 19: sostegno al reddito ed alla tutela medico-sanitaria delle atlete, allo svolgimento di attività di sanificazione delle strutture sportive e di ristrutturazione degli impianti;
2. per il 2021-2022 invece potranno attingere al fondo per la riorganizzazione e il miglioramento delle infrastrutture sportive, il reclutamento e la formazione delle atlete e dei tecnici, la sostenibilità economica della transizione al settore

professionistico e per il contributo delle tutele assicurative , previdenziali e pensionistiche delle atlete.

In conclusione, in ragione di quanto esposto, quella contenuta nel d.lgs 36/2021 , si presenta come una riforma dal grande impatto sia giuridico che sociale, che però ancora prima della sua entrata in vigore crea non poche preoccupazioni agli esperti del settore, che al riguardo si sono così divisi in due grandi schieramenti.

Tra le preoccupazioni principali spicca quello delle date dell'entrata in vigore.

I previsti rinvii dell'applicazione di alcune delle norme dei cinque decreti, forse redatte frettolosamente, lasciano aperti numerosi problemi applicativi; lo scarso coordinamento delle norme di rinvio, infatti, produrrebbe un cosiddetto periodo temporale di vuoto giuridico¹⁴⁸.

Non minore preoccupazione destano poi i nuovi adempimenti da un punto di vista economico ed amministrativo a cui le società e le associazioni sportive dovranno far fronte.

Anche l'abolizione del vincolo sportivo ha suscitato numerose polemiche da parte del mondo dello sport, che la considera pericolosa per le società dilettantistiche, le quali vedrebbero venir meno i tanti introiti derivanti dalla cessione dei diritti sportivi dell'atleta, nonostante il riconoscimento del premio di formazione.

¹⁴⁸ B.Giancola, *La riforma dello sport: che caos con i rinvii*.

Sembra chiaro¹⁴⁹, infatti, che se da un verso la riforma ha l'intento di favorire la libertà contrattuale dell'atleta che oggi risulta compromessa dalla presenza di vincoli pluriennali di ampia durata, per altro verso, il riconoscimento di un premio economico solo all'ultima società di cui l'atleta ha fatto parte e unicamente nel caso di primo contratto, potrebbe compromettere la situazione finanziaria su cui attualmente i club dilettantistici sperano di sostenere la propria attività.

Dall'altra parte i sostenitori della riforma sperano in un'occasione per dare maggiore dignità a quel gruppo di persone che ha scelto di fare dello sport il proprio lavoro.

¹⁴⁹ Il presidente della FIGC Veneta, Patrick Pitton, durante un'intervista da parte del Giornale di Vicenza, prima che la legge fosse definitivamente approvata, si era espresso così «qualora passasse la legge – ammette sconsolato – non avremo più atleti, bensì mercenari anche tra i Dilettanti, personaggi che cederebbero al miglior offerente. E sarebbe l'inizio della fine. Non solo: con simili presupposti a stretto giro di posta tantissime società arriverebbero a chiudere i battenti. Gli sgravi fiscali? Certo, ci sarebbero, ma non basterebbero a riparare i danni che una norma del genere provocherebbe. Come federazione stiamo facendo il possibile per evitare che questo decreto vada in porto [...]».

Conclusioni

Nel presente elaborato è stata esaminata la figura del lavoratore sportivo, con particolare riguardo al rapporto di lavoro che intercorre tra l'atleta e la società di appartenenza.

Si sono definite le fonti dell'ordinamento sportivo e l'attuale riconoscimento del "diritto allo sport" in Costituzione, possibile dopo un lungo dibattito dottrinale e giurisprudenziale.

Si sono analizzate nel dettaglio i più importanti articoli della legge 23 marzo 1981, n.91, sottolineando soprattutto l'art. 5 e gli elementi necessari del contratto di lavoro sportivo; si è dunque definito il concetto di parte, causa, oggetto e forma del contratto. Nello specifico è stato analizzato il contratto individuale che intercorre tra calciatore professionista e società con la quale lo stesso è tesserato. Altro aspetto importante è la metamorfosi della posizione contrattuale dell'atleta. Se, infatti, originariamente, la sua forza contrattuale risultava, per la presenza del vincolo sportivo, pressoché nulla, riducendolo, quindi, alla stregua di una "*res*" nelle mani della propria società d'appartenenza, cui era legato a tempo indeterminato, già per effetto dell'emanazione, da parte del legislatore nazionale, della l. 91/1981, l'atleta vide aumentare considerevolmente la propria forza contrattuale, dal momento che tale legge abolì l'istituto del vincolo sportivo a tempo indeterminato per gli atleti professionisti, mantenendolo, invece, in vigore per i soli dilettanti.

Successivamente si è parlato delle varie cause di sospensione del rapporto di lavoro sportivo, anche in relazione alle norme del codice civile e ci si è soffermati su vari esempi concreti che contribuiscono a restituire una visione più chiara del fenomeno .

E' stato poi posto l'accento sul ruolo che ha rivestito, e che riveste oggi, la figura della donna nello sport; figura da sempre controversa e che non ha mai trovato, almeno fino ad ora, una piena tutela normativa.

Si è discusso sul mancato riconoscimento, non solo in Italia, del professionismo femminile, tanto da essere considerate dilettanti anche le calciatrici militanti in club di altissimo prestigio quale Juventus, Milan ed Inter.

Sulla base di tutto quanto riportato, i vertici di FIFA, FIGC, nonché il Ministero dello Sport, stanno operando congiuntamente per adeguare il sistema del calcio professionistico alle competizioni femminili, cercando di rendere sostenibile il percorso tracciato e ponendo le basi per consentire alle donne di potersi affacciare al mondo dello sport, oltre alla possibilità di poterne fare un lavoro con le tutele riconosciute ai lavoratori dalla Legge. Alla luce dell'analisi svolta, esaminando la figura dello sportivo, la sua evoluzione storica fino all'attuale importanza socio-economica che lo sport riveste nella nostra società, appare chiaro come la differenza tra professionismo e dilettantismo è sempre più marcata.

Differenza che è stata definita già dalla legge 23 marzo 1981, n.91, profondamente esaminata ed analizzata nel corso dell'elaborato, ma che appare oggi anacronistica.

Proprio per tale motivo, come discusso, la tanto attesa riforma appare fortemente necessaria.

Bibliografia

- Alvisi C., *Il diritto sportivo nel contesto nazionale ed europeo*, Giuffrè, 2006
- Alvisi C., *Autonomia privata e autodisciplina sportiva*, Giuffrè, 2000.
- Barbera A., *Corso di diritto costituzionale*, Il mulino editore, 2012
- Barillari M., *Considerazioni sulla dottrina dell'ordinamento giuridico, scritti giuridici in onore di Santi Romano*, 1940
- Bertini B., *Il contratto di lavoro sportivo*, Contratto ed impresa, 1998
- Bianchi D'Urso F., *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in Riv. Dir. Sport, 1982
- Bonadonna G., *Aspetti costituzionali dell'ordinamento sportivo*, in Riv. Dir. Sport., 1965
- Canella M., *Donna e Sport*, Franco Angeli editore, 2019
- Cantamessa L., Riccio G.M., Sciancalepore G., *Il contratto di lavoro dello sportivo professionista*, Giuffrè editore 2008
- Casini L., *Il diritto globale dello sport*, Giuffrè, 2010

- Colantuoni L., *Diritto sportivo*, Giappichelli editore, 2009
- Colantuoni L., *Il vincolo sportivo e la disciplina del rapporto di lavoro sportivo*, 2021
- Colucci M., *Il rapporto di lavoro nel mondo dello sport*, in Riv. Dir. Sport, 2007
- Colucci M., *Lo sport e il diritto*, Jovene, 2004
- Crocetti Bernardi E., De Silvestri A., Amato P., Musumarra L., Marchese T., Forte N., *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta edizioni, 2007
- D'Onofrio P., *Manuale operativo di diritto sportivo*, Maggioli editore, 2007
- De Cristoforo M., *Legge 23 marzo 1981, n.91*, 1982
- De Silvestri A., *Il contenzioso tra parasubordinati nella F.I.G.C.*, in Riv. Dir. Sport., 2000
- Di Francesco M., *Il recesso ante-tempus dal contratto di lavoro sportivo nel settore del calcio professionistico*, in Riv. Dir. Sport., 2007
- Duranti D., *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in Riv. Dir. Lav., 1983

- Folli M., *Speriamo sia un pareggio: Le donne, la riforma dello sport, la sfida del cambiamento*, Geo edizioni 2021
- Frattarolo V., *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè editore 2005
- Galantino L., *Diritto del lavoro*, Giappichelli editore, Torino, 2001
- Galgano F., *La compravendita dei calciatori*, Contratto ed impresa, 2001
- Ghera E., Garilli A., Garofalo D., *Diritto del lavoro*, Giappichelli editore, 2020
- Giancola B., *La riforma dello sport: che caos con i rinvii*, Euroconference news, 2021
- Giannini M.S., *Ancora sugli ordinamenti giuridici sportivi*, in Riv. Dir. ed Economia, 1966
- Giannini M.S., *Prime osservazioni sugli ordinamenti sportivi*, in Riv. Dir. ed Economia, 1949
- Halgreen L., *European Sport law*, Ikarnov group, 2013
- Indracciolo E., *Il contratto dello sport*, 2010

- Liotta G., Santoro L., *Lezioni di diritto sportivo*, Giuffrè Francis Lefebvre, 2018
- Longoni M., *La riforma dello sport: Tutte le novità del mondo dello sport*, Class editori, 2021
- Lubrano E., *L'ordinamento giuridico del giuoco calcio*, Istituto editoriale regioni italiana, 2004
- Maietta A., *Lineamenti di diritto dello sport*, Giappichelli, 2016
- Marani Toro, I., *Gli ordinamenti sportivi*, Giuffrè, 1977
- Marinelli M., *Diritto comunitario e recesso dello sportivo dal contratto di lavoro a tempo determinato*, Europa e diritto privato, 200
- Mazzoni G., *Dilettanti e professionisti*, in Riv. Dir. Sport., 1968.
- Mazzotta O., *Una legge per lo sport*, Il foro editore, 1981
- Memmo D., *Fenomeno sportivo e ordinamento giuridico*, relazione introduttiva, Esi, 2009
- Menechini F., *La natura della clausola di rescissione spagnola e l'indennità di rottura contrattuale prevista dal regolamento F.I.F.A.*, in Riv. Dir. Sport., 2007

- Mesto E., *Il caso Cassano/U.C. Sampdoria: gli obblighi di condotta del calciatore lavoratore, nota al lodo del Collegio Arbitrale F.I.G.C.*, 2010
- Moro P., *Natura e limiti del vincolo sportivo*, in Riv. Dir. Sport., 2005.
- Nascimbene B., *Diritto europeo dello sport*, Giappichelli editore, 2011
- Persiani M., *Legge 23 marzo 1981, n.91*, 1982
- Persiani M., *Diritto sindacale*, Cedam editore, Padova, 2005
- Piccardo E., *Legge 23 marzo 1981, n.91*, in Riv. Dir. Sport., 1982
- Pittalis M., *Sport e diritto*, Wolters kluwer, 2019
- Realmonte F., *L'atleta professionista e l'atleta dilettante*, in Riv. Dir. Sport, 1997
- Romani S., *L'ordinamento giuridico*, Sansoni, 1918
- Sandulli P., *Costituzione e sport*, in Riv. Dir. Sport., 2017
- Sanino M., *Diritto Sportivo*, Cedam, Padova, 2002.

- Scardicchio A., *Storia e storie di calcio femminile*, Lampi di stampa, 2011
- Scogliamiglio M., *La natura non contrattuale del lavoro subordinato*, in Riv. Dir. Lav., 2007
- Sforza C., *Il diritto dei privati, il corporativismo come esperienza giuridica*, Giuffrè editore, 1963
- Spadafora M.T., *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli editore, 2004
- Stincardini R., *La cessione del contratto: dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi di applicazione in ambito calcistico*, in Riv. Dir. Sport., 2008
- Tesauro G., *Diritto dell'Unione Europea*, Cedam, 2012.
- Tognon J., *Diritto comunitario dello sport*, Giappichelli editore, 2009
- Torrente A., *I rapporti di lavoro*, Giuffrè, 1966.
- Tortora M., Ghia L., Izzo C., *Diritto sportivo*, Utet editore, Torino, 1998.
- Tosa L., *Un passo dopo l'altro*, Mondadori, 2020
- Valori G., *Il diritto dello sport, principi, soggetti, organizzazione*, Giappichelli editore, 2005

- Vespignani L., *Il rapporto fra il giocatore e la società sportiva*, in Riv. Dir. Sport., 1960.
- Vidiri G., *Il rapporto sportivo tra codice civile e norma speciale*, in Riv. Dir. Lav., 2002
- Vidiri G., *La disciplina del contratto sportivo autonomo e subordinato*, in Giu. Civ., 1993
- Volpe Putzolu G., *Una legge per lo sport? Società e federazioni sportive*, in Foro.it, 1981
- Zauli B., *Dilettantismo e professionismo nello sport*, in Riv. Dir. Sport., 1955