



DIPARTIMENTO DI GIURISPRUDENZA

Cattedra di
Diritto del Lavoro

**LAVORO SPORTIVO:
ANTE E POST RIFORMA**

Chiar.mo Prof.

Roberto Pessi

RELATORE

Chiar.mo Prof.

Raffaele Fabozzi

CORRELATORE

Matr.163293 Claudia Gentile

CANDIDATA

Anno Accademico 2022/2023

*A tutte le persone
che hanno condiviso con me
questo percorso*

INDICE

Introduzione.....	7
-------------------	---

CAPITOLO 1

1. QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il regime giuridico del lavoro sportivo ante legge n. 91 del 23 marzo 1981.....	8
1.2. Legge 91/1981.....	10
1.3. Abolizione del vincolo sportivo per professionisti: art.16 legge n. 91/1981 e decreto-legge n.85/96 convertito in legge n.586 18/11/96.....	17
1.4. Legge delega n. 86/2019 e il decreto legislativo n.36 del 28/02/2021.....	18
1.5. abolizione del vincolo sportivo per dilettanti: art. 31 D.lgs. n.36/2021.....	20
1.6. Decreto legislativo n.163 del 5/10/2022 (I intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)	21
1.7. Decreto-legge n.198 del 29 dicembre 2022 convertito in legge n.14 del 24/02/2023 (II intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)	23
1.8. Decreto-legge n.75 del 22 giugno 2023 convertito in legge n.112 del 10 agosto 2023 (III intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)	24
1.9. Decreto legislativo n.120 del 29 agosto 2023 (IV intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021).....	24
1.10. Precedenti giurisprudenziali sul lavoro sportivo in ambito dilettantistico.....	25
1.11. Disciplina internazionale: Spagna, Francia e Germania.....	40

CAPITOLO 2

2. ACCORDI COLLETTIVI, CONTRATTI DI LAVORO SPORTIVO E VOLONTARI

2.1.	Accordi collettivi: soggetti stipulanti.....	50
2.2.	Accordi collettivi in ambito professionistico: forma, oggetto e contenuti.....	50
2.3.	Accordo collettivo in ambito dilettantistico: forma, oggetto e contenuto.....	58
2.4.	Accordi collettivi: il diritto di sciopero degli sportivi professionisti.....	60
2.5.	Accordi collettivi degli allenatori.....	63
2.6.	Contratti di lavoro sportivo: natura subordinata e natura autonoma.....	65
2.7.	Costituzione e stipulazione del contratto.....	71
2.8.	Il contratto di lavoro sportivo: parti, contenuti, forma, durata e recesso.....	73
2.9.	Le cause di invalidità del contratto di lavoro sportivo.....	77
2.10.	La cessione del contratto.....	79
2.11.	Clausola compromissoria.....	80
2.12.	I volontari.....	81

CAPITOLO 3

3. COPERTURA SANITARIA, ASSICURATIVA E PREVIDENZIALE

3.1.	La tutela sanitaria	
A)	Scheda sanitaria e certificati di attività agonistica. Sentenza Corte di Cassazione Penale n. 38154/2009.....	83
B)	Normativa antidoping.....	86
C)	Controlli sanitari d.lgs. n.36/2021.....	87
D)	Tutela sanitaria negli accordi collettivi.....	89
3.2.	Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori.....	90
3.3.	Dall'ENPALS all' INPS	

A) Tutela previdenziale dal d.lgs. n. 366/1973 alla l. n.91/1981.....	90
B) Tutela previdenziale nel d.lgs. n.36/2021.....	93
C) Tutela previdenziale negli accordi collettivi.....	96
3.4. INAIL	
A) Tutela assicurativa ex lege 91/1981 e d.lgs. n.38/2000.....	96
B) Tutela assicurativa nel d.lgs. n.36/2021.....	98
C) Tutela assicurativa negli accordi collettivi.....	100

CAPITOLO 4

4. ATLETI: NORMATIVA FEDERALE E DISCIPLINA INTERNAZIONALE	
4.1. Norme organizzative interne FIGC.....	102
4.2. Status dei tesserati: professionisti e dilettanti.....	104
A) Soggetti del tesseramento.....	105
B) Tutele tesserati in N.O.I.F.....	108
C) Procedura per ottenere il tesseramento.....	109
D) Diritti e obblighi dei tesserati.....	110
E) Ulteriori N.O.I.F. sul tesseramento.....	112
F) Trasferimenti e cessioni di contratto.....	115
G) Premi in caso di trasferimento di calciatori/calciatrici.....	115
H) Trasferimenti e cessioni di contratto temporanei e definitivi dei/delle calciatori/calciatrici “non professionisti”, “giovani dilettanti”, “giovani di serie” e dei giocatori/giocatrici di calcio a 5.....	117
I) Cessioni definitive e temporanee di contratto in ambito professionistico.....	119
J) Risoluzione consensuale dei trasferimenti e delle cessioni temporanee.....	120
K) Gli accordi preliminari.....	121
L) Decadenza dal tesseramento di calciatori “non professionisti”, “giovani dilettanti” e “giovani di serie” e dei giocatori/giocatrici di Calcio a 5.....	121

4.3.	Professionalismo calcio femminile: legge, normativa federale e accordi collettivi	
1)	Legge statale e interventi regolamentari F.I.G.C. La istituzione della Divisione Serie A Femminile Professionistica a decorrere dal 1° luglio 2023.....	124
2)	Accordo collettivo per le Società e le Calciatrici professioniste.....	125
A)	Oggetto, forma, durata e deposito del contratto.....	125
B)	Retribuzione.....	126
C)	Formazione culturale delle calciatrici.....	127
D)	Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento.....	127
E)	Tutela INAIL e INPS.....	128
F)	Gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale.....	129
4.4.	Normativa internazionale FIFA.....	130
A)	Status dei giocatori.....	130
B)	Trasferimenti calciatori.....	132
C)	Rapporti tra professionisti e club e stabilità contrattuale.....	132
	Conclusioni.....	134
	Bibliografia	136

INTRODUZIONE

Il presente elaborato si pone l'obiettivo di ricostruire la disciplina statale e la normativa sportiva nazionale e internazionale di riferimento in tema di lavoro sportivo.

Il tutto trae spunto dal copioso intervento effettuato dal legislatore statale, in attuazione della legge delega n.86/2019, concernente la riforma dello sport.

Le prime riflessioni concentrano l'attenzione sul sistema sportivo, così come regolato prima dell'entrata in vigore della legge n.91 del 23 marzo 1981.

In questo periodo, in assenza di disciplina, i lavoratori erano meno tutelati.

Con l'intervento normativo del 1981, finalmente si riconosce per la prima volta la figura del lavoratore sportivo, seppure solo a livello professionistico e si abolisce il vincolo sportivo in ambito professionistico.

Ci sono voluti ulteriori 40 anni per attuare una riforma epocale in ambito di lavoro sportivo, mediante l'emanazione del decreto legislativo n.36 del 28/02/2021, modificato in più occasioni, fino all'ultimo intervento operato dal decreto legislativo n.120 del 29/08/2023.

Con detto decreto, riconoscendo l'elevato valore culturale, educativo e sociale dell'attività sportiva, si sottolinea come la disciplina del lavoro sportivo debba essere posta a tutela della dignità dei lavoratori sportivi.

Le novità più rilevanti attengono da un lato, al riconoscimento dello status di lavoratore anche allo sportivo dilettante e dall'altro, all'abolizione del vincolo sportivo in ambito dilettantistico.

Lo studio ha riguardato anche tutta la materia della contrattazione collettiva in ambito sportivo, con approfondimenti anche sugli aspetti prettamente contrattuali.

In particolare, sono stati esaminati gli accordi collettivi stipulati per il settore professionistico dal 1981 ad oggi, ivi compreso quello per le calciatrici professioniste sottoscritto per la prima volta il 1° luglio 2022, nonché il primo accordo collettivo concluso in ambito dilettantistico concluso il 28 settembre 2023.

Un capitolo è dedicato alla materia sanitaria, assicurativa e previdenziale e l'ultimo capitolo alla disciplina delle federazioni internazionali e delle federazioni sportive nazionali in tema di tesseramento, di rapporti tra società e tesserati, di regolazione dei contratti e dei trasferimenti dei tesserati.

CAPITOLO 1

QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

1.1. Il regime giuridico del lavoro sportivo ante legge n.91 del 23 marzo 1981

Fino all'emanazione della legge n.91 del 1981, il legislatore non era particolarmente propenso a disciplinare i rapporti intercorrenti tra le organizzazioni sportive e gli sportivi, ponendo l'attenzione solo sugli aspetti di natura organizzativa dello sport, espressamente regolati dalla legge 426/1942 e dalle successive modifiche e integrazioni. Quindi, fino agli anni 80, il rapporto di lavoro sportivo professionistico era disciplinato unicamente dalla giurisprudenza e dalla dottrina, non essendoci una legge che disciplinasse tali rapporti.

La mancanza di una legge poneva una prima criticità relativa alla distinzione tra atleta dilettante e atleta professionista. Veniva considerato dilettante chi praticava attività sportiva senza alcun fine di lucro, utilizzando lo sport come mezzo di svago e benessere. Al contrario, era professionista chi, attraverso l'attività sportiva percepiva un guadagno.

Per quanto concerne l'inquadramento giuridico, lo status di atleta professionista si acquisiva mediante il tesseramento in un sodalizio sportivo, attraverso il quale si costituiva un vincolo peculiare tra le due parti.

Con il tesseramento, le società sportive non solo consentivano l'ingresso dell'atleta nella comunità sportiva, ma provvedevano anche alla sua formazione atletica, costituendo così un vincolo in base al quale spettava alla società decidere il destino del rapporto stipulato con l'atleta. La società, pertanto, poteva decidere anche senza il consenso dell'interessato le sorti dello stesso, come ad esempio la cessione ad altra società dietro versamento di un corrispettivo.

Il vincolo che gravava sull'atleta, quindi, era di intensità superiore rispetto alle ordinarie obbligazioni contrattuali. In altre parole, l'atleta era soggetto alla volontà della società, la quale ne poteva disporre a suo piacimento.

Addirittura, fino al 10 maggio 1969, le regole sportive prevedevano che una società potesse ridurre unilateralmente del 40% gli emolumenti dovuti ai calciatori, qualora gli

stessi non avessero raggiunto un numero di presenze fino a 20 gare in serie A e fino a 24 gare in serie B.

Si dovette aspettare l'11 maggio del 1978 per ottenere un'ulteriore "conquista" da parte dell'Associazione Italiana Calciatori (Associazione rappresentativa degli interessi dei calciatori fondata il 3 luglio 1968). In tale data fu introdotto l'obbligo:

- a) di firma contestuale anche dei calciatori per l'accettazione dei trasferimenti in altre società;
- b) di presenza dei rappresentanti dell'Associazione Italiana Calciatori nei collegi arbitrali deputati a dirimere le controversie tra società e calciatori.

Nel febbraio del 1990 su iniziativa della FIGC, viene istituito per la prima volta il Fondo di garanzia per calciatori ed allenatori di calcio, con lo scopo di garantire il pagamento degli emolumenti rimasti insoluti da parte delle società fallite o che comunque non erano state ammesse ai campionati professionistici.

La giurisprudenza e la dottrina, per molti anni, hanno cercato di inquadrare il rapporto giuridico che si instaurava tra società e calciatori, senza riuscire a dare una risposta univoca al problema.

La dottrina al riguardo ha mostrato posizioni contrastanti.

Alcuni autori qualificavano il rapporto di lavoro sportivo come rapporto di natura autonoma¹. In tal caso, si applicava l'articolo 2222 c.c. quando una persona si obbligava a compiere verso un corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione nei confronti del committente, salvo che il rapporto avesse una disciplina particolare nel libro IV del Codice civile.

Altri autori, pur ritenendo rientrare detto rapporto nell'ambito del lavoro autonomo, lo inquadravano come contratto di collaborazione coordinata e continuativa, con conseguente possibilità di recesso unilaterale dell'atleta².

Altri ancora attribuivano al rapporto natura associativa³, nel quale il fine comune dei contraenti era costituito dallo svolgimento dell'attività sportiva.

In questo caso, la disciplina applicabile era quella dell'articolo 24 del Codice civile.

¹F. BIANCHI D'URSO, Lavoro sportivo e ordinamento giuridico dello stato; R. SCOGNAMIGLIO, In tema di responsabilità delle società sportive ex art. 2049 c.c. per l'illecito del calciatore, 1963.

²S. GRASELLI, l'attività sportiva professionistica.

³P. BARILE, La Corte delle Comunità Europee e i calciatori professionisti, 1977; G. VOLPE PUTZOLU, Sui rapporti tra i giocatori di calcio e associazioni sportive e sulla natura giuridica delle c.d. cessioni del calciatore, 1964.

In proposito, si ricorda che, ai sensi del primo comma della disposizione appena citata, la qualità dell'associato non è trasmissibile, salvo che la trasmissione sia consentita dall'atto costitutivo o dallo statuto.

Il secondo comma prevede che l'associato può sempre recedere dall'associazione se non ha assunto l'obbligo di farne parte per un tempo determinato.

Ulteriori autori, tuttavia, qualificavano il rapporto come rapporto di natura subordinata⁴. Qualificare il rapporto come subordinato appariva all'epoca non corretto, prevalendo nella prestazione dell'atleta la sua fantasia ed attività inventiva. Nonostante ciò, la dottrina dominante⁵ riconduceva il rapporto tra atleta e società sportiva nella subordinazione, in virtù del fatto che l'atleta si poneva al servizio della società in cambio di una remunerazione.

La subordinazione era ritenuta sussistente non solo da un punto di vista economico, ma anche sotto il profilo giuridico in ragione della soggezione dell'atleta a istruzioni tecniche, al potere disciplinare riconosciuto alla società nei suoi confronti e per l'assoggettamento a controlli periodici di natura sanitaria.

1.2 Legge 91/1981

Il dibattito dottrinale e giurisprudenziale in merito al mancato riconoscimento di una tutela per gli atleti auspicava un intervento risolutore da parte del legislatore. Un primo intervento - non di natura legislativa - si ebbe con un provvedimento giurisdizionale emesso da un Pretore di Milano il 7 luglio 1978. Con questo decreto, pronunciato in via d'urgenza, venne inibito lo svolgimento del calcio mercato, sul presupposto che, in materia di trasferimenti dei calciatori, trovasse applicazione il divieto di intermediazione privata nel collocamento, sancito per ogni rapporto di lavoro dipendente dalla legge n.264/1949.

Temendo le conseguenze della decisione del giudice milanese, il legislatore intervenne con il decreto-legge n.167 del 14 luglio 1978, successivamente convertito nella legge n.430/1978.

Con tale disposizione legislativa, si escluse espressamente l'applicabilità delle norme sul collocamento ai trasferimenti dei calciatori e degli atleti praticanti altri sport, nonché

⁴C. GIROTTI, Il rapporto giuridico del calciatore professionista, 1977.

⁵A. MARTONE, Osservazioni in tema di lavoro sportivo, 1964.

alle assunzioni dei tecnici. Ciò consentiva di non incorrere nel divieto di cui alla richiamata legge n. 264/1949.

Successivamente, il Governo presentò un disegno di legge in cui veniva prevista la natura autonoma della prestazione dello sportivo professionista, che doveva essere svolta mediante collaborazione coordinata e continuativa tra le parti, nonché volta all'abolizione graduale del vincolo sportivo. Tale testo, approvato senza modifiche sostanziali in Senato, venne completamente stravolto alla Camera dei deputati.

Il testo elaborato dalla Camera dei deputati riportava sostanzialmente il contenuto della legge n.91 del 1981, che ha regolato i rapporti tra atleti professionisti e società fino alla entrata in vigore del decreto legislativo n. 36/2021 e quindi fino al 30 giugno 2023. La suddetta disciplina è comunque rimasta sostanzialmente invariata anche con il nuovo decreto legislativo, per quanto concerne il professionismo sportivo.

La legge n. 91/81 è stata nel tempo in parte criticata, non solo per le soluzioni tecnico-giuridiche adottate, ma anche per i problemi interpretativi e applicativi che ne sono derivati.

Sono sorti dubbi, relativamente ai limiti soggettivi di applicabilità della legge ed in particolar modo sulla circostanza che la stessa si concentrava solo sugli atleti professionisti, escludendo quegli atleti che rientravano nel dilettantismo sportivo.

Inoltre, in dottrina, molti autori⁶ hanno criticato la soluzione adottata dal legislatore di inquadrare il rapporto professionistico nel lavoro dipendente, sostenendo che ci sono elementi, come l'esistenza di regole funzionali all'esigenza dello sport in sé e per sé considerato, l'esclusione del lavoro sportivo dalla sfera di applicazione di molte norme inderogabili del lavoro subordinato, nonché la forza contrattuale che molti atleti possano far valere nei confronti delle società di appartenenza, i quali avrebbero dovuto far propendere il legislatore verso una diversa costruzione giuridica della natura del contratto.

Il primo capo della legge n. 91/1981 fa espresso riferimento allo sport professionistico.

L' articolo 1 della legge n. 91/1981 è oggi sostanzialmente riportato nell'art. 3 del decreto legislativo n. 36/2021.

Tale articolo prevedeva che l'esercizio dell'attività sportiva fosse libero, in qualsiasi forma (individuale, collettiva, professionistica o dilettantistica) fosse stata svolta.

⁶S. GRASSELLI, *Ibidem*; G. GIUGNI, *La figura dell'atleta nella l.91/1981: verifica di attualità e prospettive di riforma.*

L'articolo 2 della legge n. 91/1981 definiva i destinatari della legge, limitando l'applicazione delle norme in essa contenute agli sportivi professionisti ed escludendo quel numero di atleti che, essendo privi dei requisiti previsti dalla legge, non potessero essere definiti tali e quindi venivano considerati dilettanti.

Secondo l'articolo 2 di tale legge, *“sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico- sportivi e i preparatori atletici che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica”*.

Quindi, diventare atleta professionista presupponeva l'esistenza di requisiti sia soggettivi, sia oggettivi.

Quanto ai primi, la qualifica spettava alle figure espressamente richiamate dalla legge, e cioè agli atleti, agli allenatori, ai direttori tecnico-sportivi e ai preparatori atletici, che avessero ottenuto la qualificazione dalle federazioni nazionali sportive.

Bisogna tener conto che la legge introduceva diverse deroghe, spesso peggiorative, alla disciplina comune del lavoro subordinato che impedivano un ampliamento del suo campo di applicazione oltre i limiti soggettivi tracciati dalla legge stessa.

Per quel che concerne i requisiti oggettivi della prestazione sportiva dell'atleta, la legge n. 91/1981 prevedeva che l'attività degli sportivi professionisti dovesse essere esercitata, a titolo oneroso e con carattere di continuità, nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e rispetto alle quali la relativa federazione avesse provveduto a dettare i criteri distintivi tra professionismo e dilettantismo.

La legge n. 91/1981 richiedeva per la qualificazione dello sportivo professionista sia il riscontro degli elementi della onerosità e continuità della prestazione, sia la ricorrenza di un elemento formale rappresentato dall'inquadramento dello sportivo nella categoria professionistica, così come individuata dalla Federazione di appartenenza.

La scelta del legislatore di affidare alle federazioni il compito di stabilirne i criteri, oltre a confermare il riconoscimento da parte dello Stato dell'autonomia dell'ordinamento sportivo, trovava ragione nella necessità di evitare un'eccessiva dilatazione dell'area del professionismo sportivo, nella quale sarebbe rientrata ogni attività sportiva svolta con carattere oneroso e di continuità.

Oggi la prerogativa assegnata alla Federazione di qualificare le attività come professionistiche o dilettantistiche è stata ribadita nell'art. 2 comma 1 lett. hh), ll) del decreto legislativo n. 36/2021 nell'ambito delle definizioni.

Parte della dottrina⁷ non ha condiviso la soluzione adottata dal legislatore. Infatti, è stato osservato come il sistema delineato dalla legge n. 91/1981 abbia escluso dal suo ambito di applicazione tutti i casi di professionismo di fatto e cioè i casi in cui gli atleti erano inquadrati come dilettanti, ma che svolgevano concretamente attività a titolo oneroso e continuativo in favore di società sportive, traendo dalla stessa l'unica fonte di sostentamento.

Un'altra parte della dottrina⁸ ha ritenuto che, anche in mancanza di qualificazione da parte delle federazioni, il professionismo di fatto avrebbe dovuto trovare tutela nelle norme di cui alla legge n. 91/1981 al fine di evitare una disparità di trattamento.

Ci sono state, inoltre, ulteriori questioni in tema di qualificazione delle prestazioni sportive degli atleti professionisti, in particolare quando si è trattato di stabilire se la posizione di lavoratore dipendente ricorresse unicamente quando ci si trovava di fronte ad uno sport di squadra, oppure anche davanti a sport individuali. Il dibattito resta ancora attuale. È più semplice ritenere che la subordinazione ricorra in relazione alla sola prima categoria di sport, dove è più evidente l'esigenza di direzione e controllo del gruppo di atleti, laddove negli sport individuali tanto la fase di allenamento e preparazione atletica che quella della competizione agonistica sono gestite unicamente dall'atleta.

Questa spiegazione non sembra essere sempre soddisfacente, considerato che non in tutti gli sport che possono riconoscersi come individuali, l'atleta professionista si pone quale imprenditore di sé stesso e delle proprie risorse psicofisiche. Molto spesso, anche l'atleta individuale deve sottoporsi, per migliorare le proprie prestazioni, alle direttive di altri soggetti, quali tecnici delle società cui appartengono.

Il rapporto di lavoro sportivo subordinato presenta caratteri di specialità rispetto agli ordinari rapporti di lavoro dipendente. In questo caso si parla di rapporto speciale in relazione alle caratteristiche proprie dell'attività prestata dal lavoratore e quindi della

⁷F. REALMONTE, il quale ritiene che a tale soluzione non osti neppure la circostanza che il rapporto di lavoro non sia costituito con una società costituita in forma di spa o di srl, così come dispone l'art.10 della legge n.91/1981, e ciò in ragione del principio giuslavoristico in virtù del quale la natura del rapporto va accertata in via di fatto e non può discendere da elementi esterni alla fattispecie concreta.

⁸G. MARTINELLI, F. BIANCHI D'URSO-G. VIDIRI.

materia da regolamentare, per la quale sono state dettate norme diverse rispetto a quelle previste per la generalità dei lavoratori subordinati.

Con riferimento a tale rapporto non si può parlare di atipicità, posto che non è atipico né il contratto che lo regola, alla stregua della nozione civilistica di contratto atipico in cui rientrano i contratti non espressamente disciplinati dall'ordinamento giuridico, né alla luce della nozione giuslavoristica che invece considera atipici quei rapporti per i quali si ritiene di dover garantire ai prestatori di lavoro gli stessi diritti e le medesime prerogative di cui godono i titolari di un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

La disciplina dettata per il lavoro sportivo si caratterizza per il fatto che la fattispecie del lavoro subordinato, disegnata dal legislatore per lo sport, non rientra esattamente nella cornice all'interno della quale viene identificata la subordinazione dei prestatori di lavoro, concepita come eterodirezione.

Quindi, la subordinazione nel lavoro sportivo, da un lato, ha richiesto la predisposizione di strumenti per la sua rilevazione che applicano un criterio che travalica le regole ordinarie previste per l'individuazione della fattispecie del lavoro subordinato; dall'altro lato, la realtà sociale segnala un'inevitabile dose di artificiosità della qualifica di tutti gli sportivi professionisti come lavoratori subordinati.

La stessa legge n.91/1981 non ha trovato valide ragioni per estendere agli sportivi professionisti ogni specie di istituto giuridico. Tra le norme non estese bisogna ricordare quelle contro i licenziamenti individuali, che rivestono nella disciplina del rapporto di lavoro una rilevanza decisiva, nonché quelle sulla libertà e dignità del lavoratore (art. 4,5,13 e 18 statuto dei lavoratori) e sul collocamento dei lavoratori (art. 33 e 34 statuto dei lavoratori).

Infine, è necessario sottolineare che la specialità del rapporto non esclude l'intervento sussidiario della disciplina generale.

La circostanza che la lettera e la ratio della legge n.91/1981 non estendevano la sua applicazione agli sportivi non professionisti, non ha significato lasciare privi di tutela gli sportivi che, nel praticare tali discipline, hanno svolto la loro attività con continuità ed onerosità.

Quindi, per i rapporti di lavoro degli sportivi dilettanti avrebbero dovuto trovare applicazione, sussistendone i presupposti, le norme di diritto comune e ricorrendo i

requisiti di cui all'art. 2094 c.c., la normativa dettata in linea generale per ogni rapporto di lavoro subordinato, ivi comprese le norme interne e comunitarie, che non consentono alcuna discriminazione tra lavoratori in ragione della nazionalità.

L'articolo 3 della legge n. 91/1981 è oggi sostanzialmente riportato nell'art. 27 del decreto legislativo n. 36/2021.

L'articolo 3 faceva riferimento alla prestazione sportiva dell'atleta e statuiva che la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituiva oggetto di contratto di lavoro subordinato regolato dalle norme contenute nella legge.

Questa costituiva, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorreva almeno uno dei seguenti requisiti:

- l'attività fosse svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo. Tale ipotesi non sembrava suscitare problemi interpretativi in quanto l'impegno assunto dall'atleta in una manifestazione o in più manifestazioni tra loro collegate in un breve arco di tempo difetta ordinariamente dei requisiti individuati dalla dottrina e dalla giurisprudenza come caratteristici della subordinazione.
- l'atleta non fosse contrattualmente vincolato per ciò che riguardava la frequenza a sedute di preparazione o di allenamento. In tal caso, la mancanza di un obbligo, contrattualmente assunto, di partecipare a sedute di allenamento e di preparazione implicava la ricorrenza di un rapporto di lavoro autonomo, senza alcuna prova contraria.
- la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non doveva superare otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese, ovvero trenta giorni ogni anno. In questa ipotesi, il legislatore fissava una soglia quantitativa minima della prestazione lavorativa al di sotto della quale escludeva la necessità di garantire all'atleta le tutele del lavoratore subordinato.

Con la legge n. 91/81 si introduceva, per la figura dell'atleta, una presunzione di lavoro subordinato, laddove la subordinazione dell'attività prestata dagli altri sportivi non si presumeva, ma andava accertata in concreto dal giudice. Quindi, l'attività sportiva resa dall'atleta professionista in modo continuativo, oneroso e in favore di una società di capitali era considerata di natura subordinata. Al contrario, per gli altri sportivi, la

presenza di tali requisiti non assicurava il riconoscimento di detta natura, richiedendo la concreta verifica da parte del giudice.

La legge non escludeva che l'attività dell'atleta professionista potesse essere considerata come prestazione di lavoro autonomo ma, coerentemente con la presunzione di subordinazione, indicava le ipotesi in cui la prestazione a titolo oneroso dell'atleta, non costituisse oggetto di lavoro subordinato, ma di lavoro autonomo.

L'articolo 4 della legge n. 91/1981, oggi sostanzialmente riprodotto sempre nell'art.27 del decreto legislativo n. 36/2021, riportava la disciplina contrattuale del lavoro subordinato sportivo.

Tale articolo prevedeva che il contratto di lavoro dello sportivo professionista fosse un contratto individuale stipulato conformemente ad un contratto-tipo che recepiva gli accordi stipulati a livello collettivo. Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituiva 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 dell'articolo 4 stabiliva che la società avesse l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione.

Se nel contratto ci fossero state delle clausole contenenti deroghe peggiorative, queste sarebbero state sostituite di diritto da quelle del contratto tipo, ai sensi del terzo comma dello stesso articolo.

Il quinto comma riportava la possibilità di inserire una clausola compromissoria con la quale si stabiliva che le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo fossero deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola doveva contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli.

Inoltre, il contratto non poteva contenere clausole di non concorrenza o limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né poteva essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

Infine, il settimo comma faceva riferimento alle federazioni sportive nazionali che potevano prevedere la costituzione di un fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione della indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva a norma dell'articolo 2123 del Codice civile.

1.3 Abolizione vincolo sportivo per i professionisti: art.16 legge 91/1981 e Decreto-legge n.85/96 convertito in legge n.586 18/11/96

Il vincolo sportivo, costituito a seguito del tesseramento dell'atleta ad opera della società sportiva, comportava il diritto esclusivo di quest'ultima di disporre delle sue prestazioni agonistiche e di decidere ed attuare autonomamente i trasferimenti a favore di altra società, senza la necessità di un preventivo consenso dell'atleta ceduto. Tale figura veniva configurata come una sorta di bene immateriale esistente nel patrimonio della società sportiva e trasferibile ad altra società a titolo oneroso.

Il legislatore, con la legge n. 91 del 1981, all'articolo 16 aboliva il vincolo sportivo per i professionisti nel rispetto del principio della libertà dell'attività sportiva.

Sempre per i professionisti, un ulteriore forma di vincolo è stata abolita dall'art.1 del decreto-legge n.485 del 20 settembre 1996, convertito in legge n.586/1996, che ha modificato l'articolo 6 della legge 91/1981, eliminando l'obbligo per la nuova società di indennizzare, dopo la cessazione del contratto, la società di provenienza, meccanismo ritenuto dalla Corte di Giustizia Europea⁹ una restrizione ingiustificata per la libera circolazione dei lavoratori, nel caso di specie, per gli sportivi professionisti.

Oggi, vi è una disciplina ben precisa per il professionista.

Il professionista è legato al club per il quale è tesserato da un contratto di lavoro sportivo, in esclusiva, della durata massima di cinque anni, al termine dei quali, in caso di mancato rinnovo e/o prolungamento o cessione ad altro club, il primo perderà l'atleta a parametro zero, cioè senza ricavare nulla dal tesseramento di questo presso altra società sportiva.

Per gli atleti più giovani, fino al compimento del quattordicesimo anno di età, ogni tesseramento sottoscritto ha durata necessariamente annuale, con conseguente

⁹Sentenza Bosman.

liberazione dal vincolo suddetto al termine della corrispondente stagione, ossia il 30 giugno di ogni anno.

1.4 Legge delega 86/2019 e il decreto legislativo n.36 28/02/2021

La legge delega n. 86/2019 assume particolare rilevanza nello scenario sportivo, in quanto con tale legge sono state conferite al Governo deleghe in materia di ordinamento sportivo, professioni sportive, nonché di semplificazione della disciplina. In virtù di tale legge sono stati emanati cinque decreti legislativi¹⁰ attuativi della riforma dello sport.

Si riportano di seguito, per quanto di nostro interesse, i principali criteri direttivi della legge-delega n.86 del 2019:

- riconoscimento del principio della specificità dello sport e del rapporto di lavoro sportivo;
- riconoscimento del principio delle pari opportunità, anche per le persone con disabilità nella pratica sportiva e nell'accesso al lavoro sportivo;
- individuazione della figura del "lavoratore sportivo", senza alcuna distinzione di genere, indipendentemente dalla natura dilettantistica o professionistica dell'attività sportiva svolta;
- definizione della relativa disciplina in materia assicurativa, previdenziale e fiscale e delle regole di gestione del relativo fondo di previdenza;
- tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori;
- valorizzazione della formazione dei lavoratori sportivi;
- disciplina dei rapporti di collaborazione di carattere amministrativo gestionale di natura non professionale per le prestazioni rese in favore delle società e associazioni sportive dilettantistiche, tenendo conto delle peculiarità di queste ultime e del loro fine non lucrativo.

¹⁰D.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, ex art. 5, l. n. 86/2019, concernente « riordino e riforma delle disposizioni in materia di enti sportivo professionistici e dilettantistici nonché di lavoro sportivo »; d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 37, ex art. 6, l. n. 86/2019, concernente « misure in materia di rapporti di rappresentanza degli atleti e delle società sportive e di accesso e esercizio della professione di agente sportivo »; d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 38, ex art. 7, l. n. 86/2019, concernente « misure in materia di riordino e riforma delle norme di sicurezza per la costruzione e l'esercizio degli impianti sportivi e della normativa in materia di ammodernamento o costruzione di impianti sportivi »; d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, ex art. 8, l. n. 86/2019, concernente « semplificazione di adempimenti relativi agli organismi sportivi »; d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 40, ex art. 9, l. n. 86/2019, concernente « misure in materia di sicurezza nelle discipline sportive invernali ».

Il decreto legislativo n.36 del 28 febbraio 2021, attuativo della legge delega n.86/2019 non ha operato un mero riordino e coordinamento formale delle disposizioni di legge vigenti, bensì una vera e propria revisione della materia, nell'esercizio della competenza legislativa esclusiva statale in materia di ordinamento civile, di determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale.

All'interno del decreto legislativo viene ribadito il principio per cui l'esercizio dell'attività sportiva, sia essa svolta in forma individuale o collettiva, sia in forma professionistica o dilettantistica, è libero. Tale principio era già contenuto nell'articolo 1 della legge n. 91/1981.

Tuttavia, nell'intervento normativo statale vi è un elemento di discontinuità, rappresentato dalla previsione della nuova figura del lavoratore sportivo.

Ai sensi dell'articolo 25 c.1 del suddetto decreto, il lavoratore sportivo è l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, 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.

Con le modifiche introdotte dal decreto legislativo n.163 del 5/10/2022, si è prevista una norma finale che fa rientrare in tale categoria ogni altra figura, purché non gestionale amministrativa, le cui mansioni sono necessarie allo svolgimento dell'attività sportiva della società (si pensi al terapeuta, al massaggiatore ...).

Tale norma supera la precedente classificazione che prevedeva lo svolgimento di attività di lavoro sportivo soltanto per il professionista e la escludeva per il dilettante.

Al comma 1-bis dell'articolo 25 viene giustificato l'intervento normativo, evidenziando che la nuova disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport.

Di particolare rilevanza è anche il secondo comma dell'articolo 25 del decreto legislativo n. 36/2021 riferito all'instaurando rapporto di lavoro. Tale comma stabilisce che l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'articolo 409 comma 1, n. 3 del Codice di procedura civile.

Ai sensi di tale disposizione è possibile distinguere tra rapporto di lavoro subordinato e rapporto di lavoro autonomo. Pur riconoscendo e richiamando gli accordi collettivi, che nel diritto sportivo equivalgono ai contratti collettivi di categoria di cui si avvalgono i lavoratori ordinari, il decreto con l'articolo 26 individua la disciplina del rapporto di lavoro subordinato e con l'articolo 27 disciplina il rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici.

La disciplina indicata all'articolo 27 relativa al rapporto di lavoro sportivo professionistico non è mutata rispetto a quella già individuata agli articoli 1, 2, 3 e 5 della legge n. 91/1981.

Ulteriore novità è stata introdotta all'articolo 29 dal decreto legislativo n. 36/2021 e successive modifiche, con la previsione dello sportivo volontario.

1.5 Abolizione vincolo sportivo per i dilettanti: art.31 d.lgs. n.36/2021

Una questione controversa è quella del vincolo sportivo. Il vincolo sportivo ha continuato ad esistere in ambito dilettantistico, seppure fosse stato eliminato per lo sport professionistico con la legge 91 del 1981. Solo con il decreto legislativo 36/2021, il legislatore ha previsto all'articolo 31 l'eliminazione di qualsiasi limitazione alla libertà contrattuale dell'atleta entro il 1° luglio 2022, poi prorogato al 30 giugno 2023.

Il vincolo costituisce l'obbligo per l'atleta di svolgere la propria attività sportiva per il club di appartenenza non potendo scegliere, senza il consenso di quest'ultimo, una diversa destinazione sportiva. Generalmente l'atleta non aveva la possibilità di trasferirsi in un'altra società, senza il consenso del club di appartenenza, prima che terminasse il vincolo, a meno che non avesse trovato un accordo con la società, avesse sottoscritto un contratto da professionista, avesse cambiato la residenza, fosse fallita la società di appartenenza, o non avesse partecipato ad almeno quattro gare ufficiali durante la stagione sportiva. Detto istituto presentava profili di illegittimità costituzionale posto che impediva all'atleta di scegliere per quale società o associazione militare.

Tuttavia, con tale decreto è stato abolito il vincolo sportivo e questo ha garantito il superamento di situazioni patologicamente ricattatorie, che incidevano anche nell'ambito di quelle realtà sportive sane e leali.

Al fine di compensare la perdita degli atleti, non più vincolati a lungo termine, il successivo comma dell'art.3 ha previsto il riconoscimento di premi per le società che hanno "allevato" e formato gli stessi atleti.

Detti premi ricalcano quanto già previsto in tema di benefici a favore delle società formatrici presenti nella legislazione di altre federazioni internazionali e in particolare di quella spagnola e francese di cui si dirà in seguito.

Detta disposizione prevede che le Federazioni Sportive Nazionali stabiliscono con proprio regolamento che, in caso di primo contratto di lavoro sportivo:

- le società sportive professionistiche riconoscono un premio di formazione tecnica proporzionalmente suddiviso, secondo modalità e parametri che tengono conto della durata e del contenuto formativo del rapporto, tra le società sportive dilettantistiche presso le quali l'atleta ha svolto l'attività dilettantistica, amatoriale o giovanile ed in cui ha svolto il proprio percorso di formazione, ovvero tra le società sportive professionistiche presso le quali l'atleta ha svolto attività giovanile ed in cui ha svolto il proprio percorso di formazione;
- le società sportive dilettantistiche riconoscono un premio di formazione tecnica proporzionalmente suddiviso, secondo modalità e parametri che tengono adeguatamente conto della durata e del contenuto formativo del rapporto, tra le società sportive dilettantistiche presso le quali l'atleta ha svolto attività amatoriale o giovanile e in cui ha svolto il proprio percorso di formazione.

Tale legge rimette alla successiva iniziativa regolamentare di ogni singola Federazione la discrezionale individuazione dei criteri di computazione e ripartizione del premio di formazione a favore delle originarie società dilettantistiche titolari del tesserino dell'atleta.

1.6 Decreto legislativo n.163 del 5/10/2022 (I intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)

Il decreto legislativo n.163/2022 riporta delle disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo n.36 del 28 febbraio 2021, in attuazione dell'articolo 5 della legge n.86 dell'8 agosto 2019, recante il riordino delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, nonché di lavoro sportivo.

Gli interventi del suddetto decreto maggiormente rilevanti sono contenuti negli:

- articoli da 1 a 5, che hanno riguardato in particolare la forma giuridica che gli enti sportivi dilettantistici possono assumere.
- articoli 6 e 7, in tema di tesseramento degli atleti. In particolare, si è elevata da 12 a 14 anni l'età a partire dalla quale è necessario acquisire il consenso personale del soggetto al tesseramento.
- articoli da 13 a 26, che hanno recato modifiche al Titolo V, capo I in tema di lavoro sportivo. Le disposizioni riportano, inter alia, modifiche al regime contributivo e fiscale dei lavoratori sportivi e chiariscono la distinzione tra l'area del professionismo e l'area del dilettantismo, attraverso l'introduzione di una specifica disciplina del rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo. In particolare, proprio l'articolo 24 prevede che, fino a 15.000 euro non siano soggetti ad alcuna forma di imposizione fiscale né i compensi di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo, né i compensi degli atleti di età inferiore a 23 anni nell'ambito del settore professionistico.

L'articolo 13 modifica l'articolo 25 del D.lgs. n. 36/2021 che reca la definizione di lavoratore sportivo e disciplina il relativo rapporto di lavoro.

In primo luogo, l'articolo in commento, come detto, ha ampliato la definizione di lavoratore sportivo, aggiungendo alle categorie previste dal testo originario (atleta, allenatore, istruttore, direttore tecnico, direttore sportivo, preparatore atletico e direttore di gara) anche ogni tesserato che svolge, verso un corrispettivo, le mansioni rientranti tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale (comma 1, lett. a), seconda parte).

La figura dell'atleta amatore viene sostituita da quella del volontario.

Si aggiunge il comma 1-bis per specificare che la disciplina generale sul lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport (comma 1, lett. b)).

L'articolo 16 riscrive completamente l'articolo 28 del D.lgs. n. 36/2021, riportando la disciplina del lavoro sportivo dilettantistico.

Il precedente articolo 28 conteneva la disciplina relativa al lavoro del direttore di gara che adesso viene riportata nell'articolo 25.

Quanto al lavoro sportivo dilettantistico, viene introdotta la presunzione di lavoro autonomo (mentre nel settore professionistico, la presunzione è quella di lavoro subordinato) nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, se ricorrono i seguenti requisiti:

- la durata delle prestazioni, oggetto del contratto, non deve superare le 18 ore settimanali, escluso il tempo dedicato alle gare ufficiali;
- le prestazioni devono essere coordinate soltanto sotto il profilo tecnico-sportivo dalla società e dal suo allenatore.

L'articolo 17 apporta modifiche all'articolo 29 del D.lgs. n. 36/2021, introducendo la definizione di prestazioni sportive amatoriali al posto di quella di prestazioni sportive volontarie.

L'articolo 18 modifica l'articolo 30 del D.lgs. n. 36/2021, prevedendo che i contratti di apprendistato possano essere stipulati tanto dalle società dilettantistiche tanto dalle professionistiche ed introducendo la possibilità per le professionistiche di stipulare contratti di apprendistato professionalizzanti a partire dall'età di 15 anni, in luogo del limite minimo di 18 anni previsto dalla normativa generale.

L'articolo 19 modifica l'articolo 31 del D.lgs. n. 36/2021, differendo al 31 luglio 2023, anziché al 1° luglio 2022 l'abolizione del vincolo sportivo.

Gli articoli 23 e 24 modificano rispettivamente gli articoli 35 e 36 del D.lgs. n. 36/2021, prevedendo, con il comma 8-bis dell'art.35, un'esenzione in ambito dilettantistico dai contributi previdenziali per i compensi fino a 5000 euro e con il comma 6 dell'art.36, un'esenzione dalle imposizioni fiscali per i compensi fino a 15.000 euro.

1.7 Decreto-legge n.198 del 29 dicembre 2022 convertito in legge n.14 del 24/02/2023 (II intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)

Con l'art.16 del decreto-legge n.199/2022 convertito in legge n.14 del 24/02/2023, si apportano poche modifiche al decreto-legislativo n.36/2021, non riguardanti il tema del lavoro sportivo. Si interviene soltanto sull'articolo 31 in materia di vincolo sportivo, estendendo al 1° luglio 2024 la possibilità di mantenere i tesseramenti in favore delle società dilettantistiche per gli atleti che sono in continuità di tesseramento con la società.

1.8 Decreto-legge n.75 del 22 giugno 2023 convertito in legge n.112 del 10 agosto 2023 (III intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)

Con l'art.41 del decreto-legge n.75 del 22 giugno 2023, convertito con modificazioni in legge n.112 del 10 agosto 2023, si apporta un'ulteriore modifica al vincolo sportivo, consentendo che, in ambito dilettantistico, le società possano tesserare i calciatori per un periodo massimo di due anni anziché uno, come previsto dall'originaria legge di riforma sul lavoro sportivo¹¹.

1.9 Decreto legislativo n.120 del 29 agosto 2023 (IV intervento modificativo al D.lgs. n.36/2021)

Con l'art. 1 del decreto legislativo n.120 del 29 agosto 2023, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.206 del 4/09/2023 ed entrato in vigore dal 5/09/2023, sono state apportate ulteriori modifiche al decreto legislativo n.36/2021.

Ci si soffermerà su quelle di più stretta attinenza al tema del lavoro sportivo.

Con il comma 17 dell'art. 1 sono state introdotte le seguenti novità:

- a) all'articolo 25 del decreto legislativo n. 36/2021:
 - al fine di consentire ai professionisti, abilitati alla professione al di fuori dell'ordinamento sportivo (avvocati, notai, ingegneri, architetti...), di svolgere l'attività sportiva, si è provveduto ad escludere dette figure dalla categoria dei lavoratori sportivi (comma 1);
 - si è prevista la possibilità di svolgimento di lavoro occasionale in ambito dilettantistico (comma 3-bis);
 - si è contemplato che i direttori di gara, per svolgere la loro attività in ambito dilettantistico, non debbano più stipulare un contratto di lavoro sportivo, ma gli sia sufficiente la designazione alla gara comunicata dalla federazione sportiva (comma 6-bis).
- b) All'articolo 28 del decreto legislativo n. 36/2021:

¹¹Decreto legislativo n. 36/2021.

- si è esteso a 24 ore settimanali (anziché 18) il massimo della durata della prestazione del dilettante, perché il suo contratto si presuma di lavoro autonomo (comma 20).
- c) All'articolo 29 del decreto legislativo n. 36/2021:
- si è prevista la possibilità di rimborsare ai volontari spese fino a 150 euro mensili sulla scorta della semplice autocertificazione dell'interessato e purché rientranti in quelle ammesse con delibera dell'organo direttivo della società sportiva. Detti rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente (comma 22).
- d) All'articolo 30 del decreto legislativo n. 36/2021:
- è stato ulteriormente ridotto il limite di età per avviare l'apprendistato, portandolo da 15 a 14 anni (comma 23).
- e) All'articolo 34 del decreto legislativo n. 36/2021:
- si è previsto che, per i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, non vi sia più l'obbligo di assicurazione INAIL. È invece sufficiente la sola assicurazione obbligatoria, stipulata dalla federazione sportiva di competenza, prevista dall'art. 51 della legge 27 dicembre 2002 n.289 (comma 27).

1.10 Precedenti giurisprudenziali sul lavoro sportivo in ambito dilettantistico

Una delle novità più importanti del decreto legislativo n.36/2021 è rappresentata dall'introduzione del concetto di lavoro subordinato o autonomo nell'ambito del dilettantismo.

Già negli anni precedenti, vi erano stati Tribunali e Corti di merito che avevano riconosciuto la sussistenza di un rapporto di lavoro nel settore dilettantistico, nonostante le norme organizzative interne della F.I.G.C. lo vietassero e la legge n.91/1981 lo prevedesse esclusivamente per il settore professionistico.

Una prima sentenza viene resa del Tribunale di Ancona nel luglio del 2001¹².

Se ne riporta di seguito il testo integrale per una migliore comprensione del tema compiutamente affrontato dal Giudice di merito.

¹² Sent. Tribunale di Ancona n.147 del 4 luglio 2001.

FATTO. - Con ricorso, depositato il 28/11/96 presso la Cancelleria della Pretura Circondariale di Ancona, Sezione distaccata di Jesi, Costa Giovanni esponeva era stato assunto dalla Nuova A.S. Jesi Calcio all'inizio di novembre 95, impegnandosi a prestare le proprie prestazioni calcistiche per la convenuta, militante nel Campionato Nazionale Dilettanti; che al momento della assunzione aveva convenuto con la Nuova A.S. Jesi Calcio, in persona del suo legale rappresentante Carzedda Sebastiano, il corrispettivo, pari a £. 24.000.000 netti, corrisposti, quanto a £. 11.400.000 con la consegna di 4 assegni rispettivamente di £. 3.500.000, di £. 3.000.000, di £. 2.550.000 e di £. 2.400.000, e quanto a £. 12.600.000, da corrispondersi in 7 mensilità da £. 1.800.000 ciascuna, da versarsi entro il 10 di ogni mese; che, dopo la consegna degli assegni, era stata stipulata fra le parti una scrittura privata nella quale la Nuova A.S. Jesi Calcio ed il Carzedda, in qualità di presidente, si erano impegnati, per usufruire delle sue prestazioni calcistiche, a corrispondergli la somma di £. 12.600.000, in 7 mensilità; che esso ricorrente si era impegnato, fra l'altro, a rispettare il regolamento, gli orari ed ogni altro dettarne di ordine comportamentale fissati dall'allenatore e dalla società, e ad essere a disposizione della società per gli allenamenti stabiliti, per tutte le gare ufficiali e non e per qualsiasi tipo di ritiro; che aveva mantenuto gli impegni presi, partecipando a tutti gli allenamenti e a tutte le partite, senza che gli fosse stata mai contestata alcuna violazione; che la Nuova A.S. Jesi Calcio gli aveva versato solo 3 delle 7 mensilità pattuite, rimanendo quindi debitrice della somma di £. 7.200.000, oltre rivalutazione monetaria ed interessi; che il rapporto doveva intendersi di natura subordinata, ricorrendone tutti gli elementi di legge; che della obbligazione assunta dalla Nuova A.S. Jesi Calcio, associazione non riconosciuta, era solidalmente responsabile anche il predetto Carzedda, il quale, ad ogni buon conto, si era impegnato personalmente al pagamento; che, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato, gli spettava anche l'indennità di fine rapporto, così come, non avendo mai usufruito di ferie, gli spettava la corrispondente indennità.

Tanto premesso, il suddetto Costa chiedeva che fossero accolte le spiegate conclusioni. Nessuno si costituiva per la associazione convenuta né per Carzedda Sebastiano.

Con provvedimento del capo dell'Ufficio (anche) la presente causa veniva trattata presso la sede centrale della allora Pretura Circondariale e veniva contrassegnata con il n. 1948/97.

La causa era istruita documentalmente e con l'assunzione della prova testimoniale ammessa; quindi, all'udienza del 5/3/2001, in esito alla discussione di parte ricorrente, il giudice pronunciava sentenza dando lettura del dispositivo.

DIRITTO. - Preliminarmente va dichiarata la contumacia della Nuova A.S. Jesi Calcio e di Carzedda Sebastiano, i quali, benché tempestivamente e ritualmente citati (cfr. relate di notificazione del ricorso, entrambe in data 11/12/96 e rispettivamente a mani di un incaricato al ritiro e a mani proprie), non si sono costituiti in giudizio.

Passando al merito si rileva che il ricorso é sostanzialmente fondato e deve pertanto essere accolto nei limiti di cui in motivazione.

Il ricorrente ha chiesto la condanna della ditta convenuta sul presupposto del mancato pagamento di arretrati, asseritamente dovuti per l'attività calcistica svolta alle dipendenze della associazione convenuta, militante nel Campionato Nazionale Dilettanti.

Al riguardo la allegata scrittura privata, recante sottoscrizione in calce (non ritualmente disconosciuta) del Carzedda nella sua qualità di presidente della Nuova A.S. Jesi Calcio, prevedeva che i convenuti "... per usufruire delle prestazioni calcistiche del calciatore sig. Costa Giovanni si impegnano a corrispondergli la cifra globale forfetaria a titolo di "Rimborso spese" fissata in £. 12.600.000 ... suddivisi in 7 mensilità da £. 1.800.000 cadauna entro il 10 di ogni mese ..."; che "... si impegnano altresì a mantenere fede a quanto concordato fino al termine del Campionato indipendentemente dall'esito dello stesso e del raggiungimento degli obiettivi prefissati ..."; che "... il calciatore sig. Costa Giovanni, per aver diritto alle mensilità pattuite dovrà essere a disposizione della società per gli allenamenti stabiliti, per tutte le gare ufficiali e non e per qualsiasi tipo di ritiro stabilito dalla società ..." e che "... il calciatore ... si obbliga altresì ad impegnarsi sempre nell'interesse della società e a mantenere sempre un comportamento consono alla vita di atleta, in difetto di ciò sarà potere della società contestate per iscritto eventuali mancanze ed in conseguenza: a) diffidarlo, b) multarlo, ...".

La chiara volontà delle parti è nel senso di configurare questo rapporto come un rapporto di lavoro di natura subordinata, ove il calciatore, per tutta la durata del rapporto, era sottoposto al potere datoriale e si era impegnato, come in realtà ha poi fatto, a mettersi a totale disposizione della datrice, alla quale era contrattualmente riconosciuto anche il potere disciplinare.

Inoltre, la testimonianza assunta consente di ritenere che il Costa fosse stato ingaggiato proprio per mettere a disposizione della associazione le sue capacità calcistiche e che fosse tenuto al rispetto delle decisioni sia dell'allenatore che della associazione, dovendo rispettare impegni ed orari, dietro il percepimento di un determinato importo, corrisposto in rate mensili.

Le ricordate prestazioni lavorative, che il ricorrente metteva a disposizione della associazione in base al ricordato contratto, sono da ricondurre nell'ambito di un rapporto di lavoro di natura subordinata, essendo il ricorrente in tutto e per tutto sottoposto al potere decisionale della associazione.

In altri termini, il rapporto di lavoro era caratterizzato da un vincolo personale del ricorrente nei confronti della datrice, di cui era tenuto a rispettare le direttive datoriali. Tenuto conto della prestazione resa e del compenso pattuito, il ricorrente, che ha ammesso di aver ricevuto una parte di quanto pattuito, ha diritto, in mancanza di prova da parte dei convenuti dell'integrale adempimento della obbligazione da loro assunta, alla corresponsione della differenza rivendicata, pari a £. 7.200.000.

Del pagamento di tale somma sono responsabili in solido entrambi i convenuti: sia la Nuova A.S. Jesi Calcio, datrice di lavoro, sia Carzedda Sebastiano, presidente della predetta associazione.

Per quanto riguarda quest'ultimo la sua responsabilità solidale deriva, oltre che dalla sua posizione, all'epoca dei fatti, di presidente della Nuova A.S. Jesi Calcio, e quindi di responsabile delle obbligazioni assunte dalla Associazione ex art. 38 c.c., anche per aver comunque assunto personalmente in proprio la predetta obbligazione (cfr. scrittura privata in atti).

In ordine alla domanda per il trattamento di fine rapporto e per l'indennità sostitutiva di ferie non godute, si osserva preliminarmente che tale domanda appare abbandonata; infatti, nella comparsa conclusionale, dopo aver ricordato che con ricorso introduttivo era stata richiesto il "... pagamento di £. 7.200.000 per mensilità non pagate e di £.

2.100.000 per indennità di fine rapporto e mancate ferie, oltre accessori ...", si è chiesta la condanna dei convenuti "... al pagamento della somma di £. 7.200.000 oltre rivalutazione monetaria, interessi e spese ...", mentre nulla si è più chiesto per le suddette indennità.

In ogni caso le due indennità non sono dovute in quanto non sono state fornite adeguate prove al riguardo; in particolare, quanto alla seconda, non è stata fornita la prova della effettuazione delle predette prestazioni lavorative ininterrottamente per tutta la durata del rapporto.

Alla luce di tali risultanze istruttorie e della conseguente, sia pur parziale, fondatezza delle pretese attoree, era specifico onere dei convenuti dimostrare l'esistenza di eventuali fatti modificativi, impeditivi o estintivi, tali da paralizzare le pretese avversarie, comunque processualmente emerse; nulla di tutto questo è stato fatto, per cui i convenuti, rimasti contumaci, risultano debitori in solido della complessiva somma di £. 7.200.000 per mensilità arretrate non corrisposte.

Su questa somma complessiva, vanno calcolati la rivalutazione monetaria e gli interessi legali, il tutto come per legge, dalla data di maturazione al saldo effettivo. Al riguardo si ricorda che, trattandosi di lavoro subordinato privato, la questione del cumulo fra detti accessori (L. 724/94) è stata oggetto di intervento della Corte Costituzionale n. 459/2000.

L'accertata natura subordinata del rapporto di lavoro della durata di sette mesi dal novembre 95 comporta che la Nuova A.S. Jesi Calcio va dichiarata tenuta a regolarizzare presso l'INPS la posizione assicurativa e previdenziale del ricorrente in relazione al periodo di lavoro subordinato svolto.

Tali essendo le risultanze di causa, il ricorso va sostanzialmente accolto e la Nuova A.S. Jesi Calcio, in persona del legale rappresentante, e Carzedda Sebastiano, in proprio, vanno condannati - in solido - al pagamento della complessiva somma di £. 7.200.000, oltre rivalutazione monetaria ed interessi legali - il tutto come per legge - dalla maturazione dei singoli crediti al saldo. La Nuova A.S. Jesi Calcio va dichiarata tenuta a regolarizzare la posizione previdenziale ed assistenziale del ricorrente presso l'INPS, in relazione al rapporto di lavoro subordinato per cui è causa.

In sostanza, il Tribunale di Ancona ha considerato di natura subordinata il rapporto di lavoro instaurato tra un calciatore e la propria società, iscritta al campionato nazionale dilettanti, avendo accertato che:

- a) lo stesso doveva garantire, in orari prestabiliti e sotto le direttive dell'allenatore e dei dirigenti preposti dalla società, per più giornate nella settimana, le proprie prestazioni sportive in favore della società;
- b) la società a fronte di tali prestazioni doveva corrispondere i compensi pattuiti.

Più recentemente, su fattispecie analoga ma riguardante gli istruttori delle palestre è intervenuta la Corte d'Appello di Roma che, chiamata a pronunciarsi sulla spettanza della contribuzione previdenziale in favore degli stessi, ribaltando una sentenza contraria del Tribunale di Roma, ha riconosciuto che i redditi percepiti da tali istruttori non fossero inquadrabili tra i redditi diversi di cui all'articolo 67 comma 1 l. m) del D.p.r. 917/1986, bensì redditi di natura professionale e come tali sottoposti agli ordinari obblighi contributivi.

Detta sentenza, resa in data 23 agosto 2021 nella causa iscritta al ruolo 2292/2018, non si discosta da precedenti della stessa Corte d'Appello (*ex multis* sentenza n. 291/2019; sentenza n. 30/2019; sentenza n.3543/2019).

Anche in questo caso, si riporta in calce il testo integrale della pronuncia.

Con sentenza n. 422/2018, pubblicata in data 22/01/2018 all'esito del procedimento R.G. n. 28660/2016, il tribunale di Roma, in funzione di giudice del lavoro, in parziale accoglimento dell'opposizione proposta dalla X.S. s.r.l. avverso l'avviso di addebito n. (...) emesso dall'I.N.P.S. in data 9/12/2014, ha dichiarato che nulla è dovuto dalla società originaria opponente in forza del predetto avviso con riferimento alle posizioni dei lavoratori V.V., V.S. e M.G.

1.1. Premesso che nessuna specifica contestazione era stata avanzata dall'opponente in ordine alle omissioni contributive relativa al lavoratore C.M., essendosi la società limitata a lamentare genericamente l'erroneità del calcolo delle contribuzioni minori, e che pertanto sul punto l'opposizione non poteva trovare accoglimento, il primo giudice ha rilevato che con riferimento alle posizioni degli istruttori sportivi V.V., S.V. e G.M. sostanzialmente la contestazione relativa alla mancato versamento di contributi Enpals

ai sensi del D.M. 15 marzo 2005 era basata sulla valutazione, contenuta nel verbale di accertamento, che i lavoratori indicati siano da ricondursi a "figure professionali tipiche del settore quali gli istruttori che operano presso impianti e circoli sportivi di qualsiasi genere" a prescindere dal regime contrattuale utilizzato. Posto come dato pacifico e documentalmente comprovato che l'opponente è società sportiva dilettantistica riconosciuta dal Coni, il tribunale ha ritenuto che, alla stregua delle dichiarazioni rese dai testimoni, anche a voler dare per dimostrato il dato della abitudine dello svolgimento della professione di istruttore da parte dei soggetti individuati nel verbale ispettivo (dato peraltro contraddetto dalla mancata percezione fissa di compensi e dallo svolgimento, almeno di alcuni di essi e per certi periodi, di altra attività prevalente e dalla presenza in palestra anche a fini di allenamento personale), ciò che rileva in via assorbente è che l'I.N.P.S. non ha dato sufficiente prova che l'attività sportiva della società fosse avulsa da manifestazioni sportive in varie discipline, che richiedevano un generale allenamento dei soci iscritti anche in discipline complementari, come peraltro dichiarato dai testi. Non avendo, inoltre, l'Istituto mosso alcuna contestazione in ordine alla documentazione che dimostra la partecipazione dell'associazione tramite i soci a numerose manifestazioni sportive, non può ritenersi - conclude il tribunale - sufficientemente provato lo svolgimento di attività professionale da parte dei soggetti individuati nel verbale ispettivo, con conseguente parziale accoglimento dell'opposizione.

2. Avverso tale decisione ha presentato tempestivo appello l'I.N.P.S., con atto depositato in cancelleria in data 20/07/2018, deducendo, con unico ed articolato motivo, l'erroneità della sentenza impugnata nella parte in cui ha ritenuto i compensi percepiti dagli istruttori oggetto del verbale di accertamento esenti dalla contribuzione obbligatoria ex ENPALS in quanto riconducibili alla categoria dei redditi diversi di cui all'art. 67, comma 1, lett. m) D.P.R. n. 917 del 1986, non essendo in contestazione la qualifica soggettiva della società odierna appellata.

2.1. Rileva l'I.N.P.S. come, affinché operi l'esonero dall'obbligo contributivo, l'attività svolta dall'atleta o dall'istruttore deve avere carattere non professionale, diversamente prevalendo l'esigenza di tutela costituzionale del lavoro: nel caso di specie, dalla documentazione raccolta in sede ispettiva e dalle dichiarazioni rese sia agli ispettori che in giudizio è emerso che l'attività svolta dagli istruttori aveva le caratteristiche

dell'abitudine, ripetitività e sistematicità di comportamenti, in quanto i lavoratori possedevano specifiche conoscenze tecniche connesse all'attività svolta, svolgevano l'attività di istruttori in via continuativa e prevalente, anche se non esclusiva, mentre la misura delle somme complessivamente percepite non aveva caratteristiche di marginalità ai fini fiscali, tanto che superavano di gran lunga l'importo di Euro 4.500. Inoltre, aggiunge l'appellante, il fatto marginale che la società partecipasse a qualche manifestazione sportiva, non meglio specificata, durante l'anno, non rappresenta una causa di esclusione dall'esonero contributivo, atteso che l'attività principale era quella di fornire attività di palestra finalizzata al mantenimento/miglioramento fisico dei partecipanti, e non è emerso che l'attività di istruttore fosse resa con la finalità della partecipazione a manifestazioni sportivo-dilettantistiche o per la preparazione di gare, bensì esclusivamente per mere finalità di fitness.

2.2. L'appellante ha, pertanto, concluso chiedendo, in parziale riforma della sentenza impugnata, il rigetto dell'opposizione con conseguente conferma dell'avviso di addebito impugnato.

3. La X.S. s.r.l. si è costituita tempestivamente in giudizio, dapprima con atto depositato in cancelleria in data 30/5/2019, quindi con nuovo difensore con atto depositato telematicamente in data 30/03/2021, resistendo al gravame e sostenendo: 1) l'inammissibilità dell'appello ex art. 348 bis c.p.c.; 2) l'inammissibilità dell'appello ex art. 342 c.p.c. per eccessiva genericità dei motivi; 3) l'infondatezza dell'appello nel merito, in quanto essere iscritti all'albo delle associazioni sportive dilettantistiche tenuto dal CONI è condizione sufficiente per qualificare i compensi corrisposti dalle attività sportive dilettantistiche agli istruttori sportivi come redditi diversi non soggetti ad obbligo contributivo; in altri termini, nella prospettazione dell'appellata V.V., S.V. e G.M. erano lavoratori sportivi non professionisti poichè operavano in un settore non dichiarato professionistico dalla federazione di appartenenza, nonché privo dei requisiti della continuità, abitudine e onerosità, mentre il loro reddito, non derivando da subordinazione ovvero dall'esercizio di una professione, deve essere qualificato come "diverso" ai sensi dell'art. 67, comma 1, lett. m) cit., svolgendo essi la loro attività per finalità ludiche e non imprenditoriali.

3.1. *L'appellata ha concluso, pertanto, chiedendo dichiararsi l'inammissibilità dell'appello o comunque rigettarlo in quanto infondato in fatto ed in diritto.*

4. *Con decreto del 20/05/2021 è stata disposta la trattazione cartolare, ferma l'udienza già fissata del 24/06/2021, sostituita dallo scambio di note scritte secondo quanto previsto dall'art. 83 comma 7 lett. h) D.L. n. 18 del 2020 e dall'art. 221 comma 4 D.L. n. 34 del 2020 cit.; all'esito della trattazione scritta, depositate le note ad opera di entrambe le parti, la causa è stata decisa come da dispositivo.*

5. *L'appello, con le conclusioni ivi formulate, è fondato e deve essere accolto per i motivi di seguito esposti.*

5.1. *Va subito rilevato che l'odierna appellata non ha proposto appello avverso il capo della sentenza che ha rigettato l'originario ricorso in opposizione con riguardo alla posizione di C.M., ragion per cui sul punto specifico la sentenza oggetto di gravame ha acquisito efficacia di giudicato.*

6. *In via preliminare, osserva la Corte che, ai sensi dell'art. 348 bis c.p.c., "l'impugnazione è dichiarata inammissibile dal giudice competente quando non ha una ragionevole probabilità di essere accolta". Nel caso di specie, non ricorrono le condizioni per affermare la palese infondatezza dell'appello, avendo, da un lato, l'Istituto appellante compiutamente indicato ed argomentato le ragioni del gravame e le parti della sentenza impugnata ritenute erronee. Né il gravame appare prima facie infondato nel merito, alla luce dell'oggetto della causa e delle argomentazioni in fatto ed in diritto devolute alla cognizione della Corte, meritevoli di verifica in questa sede.*

6.1. *Ancora in via preliminare, è infondata l'eccezione, proposta dalla società appellata, di inammissibilità dell'appello per difetto di specificità dei relativi motivi ex art. 434 c.p.c. Come osservato dalla giurisprudenza di legittimità, "l'art. 434, primo comma, cod. proc. civ., nel testo introdotto dall'art. 54, comma 1, lettera c) bis del D.L. 22 giugno 2012, n. 83, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 agosto 2012, n. 134, in coerenza con il paradigma generale contestualmente introdotto nell'art. 342 cod. proc. civ., non richiede che le deduzioni della parte appellante assumano una determinata forma o ricalchino la decisione appellata con diverso contenuto, ma impone al ricorrente in appello di individuare in modo chiaro ed esauriente il "quantum appellatum", circoscrivendo il giudizio di gravame con riferimento agli specifici capi*

della sentenza impugnata nonché ai passaggi argomentativi che la sorreggono e formulando, sotto il profilo qualitativo, le ragioni di dissenso rispetto al percorso adottato dal primo giudice, sì da esplicitare la idoneità di tali ragioni a determinare le modifiche della decisione censurata" (Cass. Sez. L, Sentenza n. 2143 del 05/02/2015; conformi Cass. Sez. 6 - 2, Ordinanza n. 21336 del 14/09/2017, Cass. Sez. 6 - L, Ordinanza n. 4136 del 12/02/2019). D'altro canto, le Sezioni Unite Civili hanno avuto modo di precisare che "gli artt. 342 e 434 c.p.c., nel testo formulato dal D.L. n. 83 del 2012, conv. con modif. dalla L. n. 134 del 2012, vanno interpretati nel senso che l'impugnazione deve contenere, a pena di inammissibilità, una chiara individuazione delle questioni e dei punti contestati della sentenza impugnata e, con essi, delle relative doglianze, affiancando alla parte volitiva una parte argomentativa che confuti e contrasti le ragioni addotte dal primo giudice, senza che occorra l'utilizzo di particolari forme sacramentali o la redazione di un progetto alternativo di decisione da contrapporre a quella di primo grado, tenuto conto della permanente natura di "revisio prioris instantiae" del giudizio di appello, il quale mantiene la sua diversità rispetto alle impugnazioni a critica vincolata" (Cass. Sez. U, Sentenza n. 27199 del 16/11/2017; conforme Cass. Sez. 6 - 3, Ordinanza n. 13535 del 30/05/2018). La mera lettura del gravame, puntualmente articolato nelle plurime censure mosse, smentisce inequivocabilmente l'asserita genericità dello stesso, avendo parte appellante svolto una precisa e ben argomentata critica della decisione impugnata, formulando pertinenti ragioni di dissenso in relazione alla operata ricostruzione dei fatti ed alle questioni di diritto trattate (Cass. Sez. 3, Ordinanza n. 20836 del 21/08/2018).

7. Nel merito, ritiene la Corte che sia fondata la censura proposta dall'appellante avverso la sentenza oggetto di gravame nella parte in cui ha ritenuto che la mera iscrizione della X.S. s.r.l. presso l'apposito registro del C.O.N.I. valga di per sé a qualificare come "redditi diversi" ai sensi dell'art. 67, comma 1, lett. m) D.P.R. n. 217 del 1986 i compensi erogati agli istruttori sportivi operanti all'interno della società medesima. Diversamente, come può evincersi dalla lettura della richiamata norma, al fine di qualificare tali compensi come "redditi diversi", devono sussistere sia il c.d. requisito soggettivo, dovendo trattarsi di società sportiva dilettantistica senza finalità lucrativa, riconosciuta dal CONI, sia il c.d. requisito oggettivo, ossia l'essere stati i compensi erogati "nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche" nell'ambito

di "rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche" (art. 67, comma 1, lett. m) D.P.R. n. 917 del 1986).

7.1. Sul punto il Collegio non intende discostarsi dall'indirizzo già assunto dalla Corte di Appello di Roma Sez. Lavoro con riferimento ad analoghe fattispecie (ex multiis si richiamano: sentenza n. 291/2019 pubblicata il 6/03/2019, sentenza n. 574/2018 pubblicata il 13/03/2018, sentenza n. 30/2019 pubblicata il 20/05/2019, sentenza n. 1381/2018 pubblicata il 14/01/2019, sentenza n. 1622/2018 pubblicata il 27/06/2018, sentenza n. 3543/2019 pubblicata il 06/04/2020), le cui ragioni, di seguito esposte, vengono condivise e fatte proprie da questa Corte.

7.2. L'art. 67, comma 1, cit., nell'elencare i "redditi diversi", come tali non soggetti a contribuzione, stabilisce alla lettera m) che rientrano in tale categoria "le indennità di trasferta, i rimborsi forfetari di spesa, i premi e i compensi erogati ai direttori artistici ed ai collaboratori tecnici per prestazioni di natura non professionale da parte di cori, bande musicali e filodrammatiche che perseguono finalità dilettantistiche, e quelli erogati nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche dal CONI, dalle Federazioni sportive nazionali, dall'Unione Nazionale per l'Incremento delle Razze Equine (UNIRE), dagli enti di promozione sportiva e da qualunque organismo, comunque denominato, che persegue finalità sportive dilettantistiche e che da essi sia riconosciuto. Tale disposizione si applica anche ai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di carattere amministrativo-gestionale di natura non professionale resi in favore di società e associazioni sportive dilettantistiche". L'art. 35, comma 5, D.L. n. 207 del 2008 ha fornito un'interpretazione autentica della frase "nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche", chiarendo che in tale concetto "sono ricomprese la formazione, la didattica, la preparazione e l'assistenza all'attività sportiva dilettantistica", e di fatto estendendo il beneficio normativo anche ai casi in cui la prestazione è resa al di fuori di competizioni dilettantistiche o non è ad esse funzionale.

7.3. Peraltro, la richiamata disposizione normativa di cui all'art. 67 cit. condiziona il beneficio in esame a due imprescindibili condizioni: la prima è che si tratti di

"prestazioni di natura non professionale"; la seconda è che i compensi siano erogati dagli enti specificamente indicati (CONI, Federazioni Sportive, UNIRE) ovvero da soggetti che perseguano finalità sportive esclusivamente "dilettantistiche", riconosciute da detti enti, cioè deve trattarsi di società o associazioni sportive dilettantistiche. Trattandosi di norma eccezionale, volta a sottrarre alcuni compensi alla regola generale della sottoposizione ad imposizione fiscale e contributiva, è sottoposta ad un'interpretazione restrittiva, rimanendone escluse interpretazioni estensivo-analogiche.

7.4. Con riguardo al caso di specie, difetta la prima delle sopra indicate condizioni, atteso che i collaboratori indicati nel verbale di accertamento, come rilevato dall'appellante, sono persone che svolgono abitualmente e professionalmente le rispettive attività di istruttore sportivo, mettendo a disposizione le loro competenze tecnico-professionali, per garantire il funzionamento dell'impianto sportivo (palestra) occupandosi dei corsi di attività sportiva e svolgendo attività continuativa presso tale palestra sin dall'anno 2009 (cfr. verbale di accertamento del 18/12/2013 doc. n. 1 del fascicolo di primo grado dell'I.N.P.S.).

7.4.1. Si richiamano, in primo luogo, sul punto le dichiarazioni rese da M.G., V.V. e V.S. ai funzionari dell'I.N.P.S. nel corso dell'accertamento ispettivo, dichiarazioni che, come è noto, sono liberamente valutabili e apprezzabili dal giudice, unitamente alle altre risultanze istruttorie raccolte o richieste dalle parti (cfr. Cass. Sez. L, Sentenza n. 9251 del 19/04/2010; conforme Cass. Sez. L, Sentenza n. 14965 del 06/09/2012). I predetti istruttori hanno, difatti, dichiarato di svolgere attività all'interno della palestra per un numero di giorni variabile da tre a cinque (per circa venti ore settimanali quanto a V.V. e per 15/20 ore settimanali quanto a V.S.), di essere in possesso di titoli (attestati di formazione per M.G., diploma di istruttrice body building per V.V., attestato di body building rilasciato da WPF per V.S.), di aver svolto attività di preparazione sportiva delle persone presenti in palestra, di aver percepito dei compensi fissi (Euro 500/700 al mese per V.S.) come da ricevute sottoscritte e prodotte in atti.

7.4.2. Sentiti anche nel corso del giudizio di primo grado, gli istruttori hanno reso le seguenti dichiarazioni: 1) V.V.: "Ho lavorato quale istruttrice di body building per la società opponente nel 2009 - 2013 e ci lavoro tuttora. Confermo che per il periodo

suddetto ho percepito i compensi di cui alle ricevute che mi si mostrano. Per quanto mi riguarda io ho lavorato in quel periodo e fino a tutt'oggi in maniera autonoma ovvero stabilendo io gli orari delle lezioni e mettendomi d'accordo anche per la presenza in palestra con gli altri istruttori; ... Confermo le dichiarazioni rese agli ispettori il 7 /11/2013 e del 13/12/2013... In palestra potevano avere accesso solo i soci e la quota associativa era di euro 360,00 e lo è tutt'oggi. Mediamente l'associazione X. partecipava ad almeno quattro cinque manifestazioni sportive l'anno e l'attività che io svolgevo quale istruttore di body building era anche in preparazione di tali manifestazioni. Come ho precisato io mi organizzavo liberamente a seconda dei miei altri impegni lavorativi e non svolgevo tale attività di istruttore quotidianamente. Poteva capitare che in una settimana facessi una sola ora in palestra. Quando ho riferito della mia presenza in palestra agli ispettori mi riferivo anche alle volte che vi andavo per allenamento personale: infatti ho parlato di presenza in generale. Non avevo un compenso fisso mensile; variava a seconda delle ore che lavoravo"; 2) M.G.: "Io ho lavorato quale istruttore di spinning e pilates per la società opponente nel 2009 - 2013 e ci lavoro tuttora. Confermo che per il periodo suddetto ho percepito i compensi di cui alle ricevute in allegato al ricorso che mi si mostrano. Preciso che lavoravo e tutt'oggi lavoro in maniera autonoma ovvero stabilendo io gli orari delle lezioni e mettendomi d'accordo anche per la presenza in palestra con gli altri istruttori; ... Confermo le dichiarazioni rese agli ispettori il 17 /12/2013 in allegato alla memoria Inps che mi si mostrano. In palestra potevano avere accesso solo i soci e la quota associativa era di euro 360,00 e lo è tutt'oggi. L'associazione X. partecipava a manifestazioni sportive non saprei dire quante mediamente l'anno; si trattava di manifestazioni relative a Judo, body building ma che non riguardavano né lo spinning né il pilates. Io quale istruttore non ero coinvolto in tali manifestazioni; ..."; 3) V.S.: "Io ho lavorato quale istruttore di body building per la società opponente nel 2009 - 2013 e ci lavoro tuttora. Preciso altresì che dal 2008 sono consigliere di amministrazione della società opponente. Confermo che per il periodo suddetto ho percepito i compensi di cui alle ricevute e mod. 770 in allegato al ricorso che mi si mostrano. Preciso che lavoravo e tutt'oggi lavoro in maniera autonoma ovvero stabilendo io gli orari delle lezioni e mettendomi d'accordo anche per la presenza in palestra con gli altri istruttori. Devo poi precisare che nel periodo 2009- 2013 mi allenavo in palestra mediamente tre - quattro

ore al giorno in quanto partecipavo e mi allenavo per gare di body building. Quando ho riferito agli ispettori nella dichiarazione del 7/11/2013 che lavoravo 8/10 ore al giorno mi riferivo alla mia presenza in palestra per quel tempo; io sono vicepresidente dell'associazione e sono il punto di riferimento un pò dell'intera organizzazione per cui anche quando ero presente in palestra per mio allenamento personale comunque ero il punto di riferimento di tutti istruttori e soci. Era questo che intendevo dire. Quando ho riferito di quanto prendevo io avevo riferito un compenso annuale di circa euro 13.000,00, nel quale peraltro ricomprendevo anche i rimborsi spese di quando porto i ragazzi, soci della X. a fare le gare. Poi gli ispettori hanno fatto la media mensile del compenso annuale che avevo loro indicato, ma in effetti non avevo un compenso fisso mensile perché invece era variabile a seconda delle ore che facevo di istruzione in palestra e delle gare alle quali partecipavo con i ragazzi della palestra. ... In palestra potevano avere accesso solo i soci e la quota associativa era di euro 360,00 e lo è tutt'oggi. L'associazione X. partecipava a manifestazioni sportive mediamente 15 l'anno relative a hip hop e judo...".

7.4.3. Appare, pertanto, evidente come tutte le dichiarazioni rese dagli istruttori, complessivamente valutate, denotino il carattere professionale della loro prestazione lavorativa all'interno della palestra gestita dalla società appellata, in ragione del possesso di titoli professionali per svolgere la loro attività di formazione dei soci, della continuità nel tempo della prestazione resa, protrattasi per svariati anni (dal 2009 all'attualità) senza sostanziale soluzione di continuità, e della percezione di un corrispettivo non certamente simbolico, come attestano le ricevute ed i modelli 770 prodotti in atti. Ne deriva, dunque, che, a prescindere dalla natura autonoma o subordinata del rapporto di lavoro con la società appellata, ciò che rileva ai fini della non sussunzione dei compensi percepiti nel paradigma normativo di cui all'art. 67, comma 1, cit. è il carattere professionale della prestazione svolta dai tre istruttori sportivi.

7.5. D'altro canto, dal chiaro contenuto della norma in esame (art. 67, comma 1, cit.) si evince che non tutti i compensi erogati dalle società sportive dilettantistiche costituiscono "redditi diversi", bensì unicamente quelli che non costituiscono redditi di capitale ovvero non sono conseguiti nell'esercizio di arti o professioni. In altri termini, ciò che rileva ai fini dell'esonero dall'obbligo contributivo è che l'attività svolta

dall'atleta e/o dall'istruttore non abbia carattere professionale, essendo l'intento del legislatore quello di favorire lo svolgimento di attività sportive per mere finalità ludiche e non anche imprenditoriali. Dunque, anche qualora il soggetto in favore del quale l'attività è resa non persegua fine di lucro, se l'atleta o l'istruttore esercitano professionalmente la loro attività, con inserimento stabile nella struttura organizzativa dell'associazione sportiva, prevale l'esigenza costituzionale di tutela del lavoro con conseguente persistenza dell'obbligo contributivo.

7.6. Del tutto irrilevante, infine, deve ritenersi il documento (doc. n. 16 del fascicolo di primo grado di parte appellata) attestante la partecipazione a manifestazioni sportive di atleti asseritamente appartenenti alla società appellata, in quanto, oltre a trattarsi di un mero elenco predisposto dalla stessa parte che lo ha prodotto, privo di data e di sottoscrizione, non dimostra né che alle manifestazioni in argomento le persone indicate abbiano partecipato come soci della X.S. s.r.l., né tantomeno che la preparazione specifica degli atleti in questione sia stata curata proprio dagli istruttori M.G., V.V. e V.S..

7.7. Dunque, nel caso di specie non può ritenersi provata la sussistenza dei requisiti richiesti dall'art. 67, comma 1, lett. m) D.P.R. n. 917 del 1986 ai fini del riconoscimento dell'esonero dal pagamento, sui compensi erogati, degli oneri fiscali e previdenziali.

8. Alla luce di tutto quando fin qui ritenuto, l'appello va accolto e la sentenza impugnata parzialmente riformata.

9. La regolamentazione delle spese di lite del doppio grado di giudizio segue la soccombenza.

P.Q.M.

La Corte, in accoglimento dell'appello e in parziale riforma della gravata sentenza, ferma nel resto, rigetta il ricorso in opposizione di primo grado anche con riferimento alle posizioni di V.V., V.S. e M.G. Condanna parte appellata al pagamento delle spese di lite del doppio grado, che si liquidano per il primo in euro 4.000,00, e per il secondo in euro 4.800,00, oltre, per entrambe, al rimborso delle spese forfettarie nella misura del 15%, Iva e Cpa come per legge.

La sentenza della Corte d'Appello di Roma è perfettamente in linea con numerosi precedenti della Corte di Cassazione che proprio da ultimo, sono stati ribaditi con le cosiddette sentenze gemelle n.41467, 41468 e 41570 rese nel 2021.

Le pronunce, emanate in materia dai primi anni 2000 fino agli anni 2018/2019 dai Tribunali e dalle Corti di merito, nonché dalla Cassazione hanno ispirato la riforma del lavoro sportivo, che introduce quale novità sostanziale, la possibilità di instaurare rapporti di lavoro in ambito dilettantistico.

1.11 Disciplina internazionale: Spagna, Francia e Germania

SPAGNA

In Spagna, come in Italia, il rapporto tra gli atleti e i loro club è stato a lungo non contemplato dalla legislazione sul lavoro.

Ciò perché, lo sport veniva sempre concepito come puro diletto e non come lavoro.

Con il Regio decreto n1006 del 26 giugno 1985, il predetto rapporto è stato inserito nello Statuto dei lavoratori all'art. 2.1 (d) come rapporto di lavoro speciale.

Nell'ambito sportivo, in Spagna vi sono due tipi di rapporti di lavoro:

- quelli riferiti ai dipendenti speciali, ovvero i rapporti di coloro che praticano professionalmente un'attività sportiva sotto la direzione di un club.
- quelli riferiti ai dipendenti comuni, che svolgono attività nell'ambito del club ma con funzioni diverse dagli atleti (es: personale amministrativo, personale medico...). Detti rapporti sono regolati dalla legge comune e non dal Regio decreto.

Gli atleti professionisti sono definiti dall'art. 2.1 del RD 1006/1985 come coloro che praticano per loro scelta volontaria uno sport, nell'ambito di un club o di un ente sportivo, in cambio del pagamento di un corrispettivo. Lo status di sportivo professionista è riconosciuto anche agli allenatori, ma non agli arbitri.

La disciplina del Regio decreto si applica ai rapporti tra gli sportivi professionisti ed i club che svolgono attività sportiva di tale livello.

Con decisione della Corte Suprema del 2 aprile 2009 (RJ 2009 1848) si è chiaramente stabilito che il lavoro sportivo si differenzia dal lavoro comune, per la specificità del

servizio. A tal proposito, l'art. 1.2 del RD 1006/1985 individua i requisiti sostanziali del contratto di lavoro sportivo che sono:

- a) la dedizione alla 'pratica sportiva', che esclude dal rapporto speciale coloro che forniscono servizi per club diversi dall'attività sportiva (personale di pulizia, servizi amministrativi, sicurezza, medici...);
- b) la volontarietà, che esclude dal campo della relazione speciale le attività sportive rese obbligatorie in alcuni contesti (educazione fisica sportiva a scuola, nelle carceri, nelle caserme militari);
- c) la continuità, che esclude le attività sportive occasionali eseguite da un atleta professionista (Art. 4.1 RD 1006/1985);
- d) la peculiarità e specificità del servizio reso dallo sportivo, caratterizzato anche dalla sua estrosità;
- e) la retribuzione, quale corrispettivo della prestazione resa a favore del club, nell'ambito del rapporto sinallagmatico. Tale requisito distingue gli atleti professionisti dagli atleti dilettanti.

La medesima decisione della Corte Suprema del 2 aprile 2009 ci aiuta a comprendere il vero elemento distintivo tra professionismo e dilettantismo. Detto elemento è rappresentato dalla presenza nel professionismo della retribuzione in cambio di un servizio reso. Questo rapporto sinallagmatico è invece escluso nel dilettantismo, dove il salario non è previsto.

Gli atleti dilettanti ricevono il rimborso delle sole spese sostenute per l'esercizio della pratica sportiva.

Deve farsi menzione di un altro status che contraddistingue gli atleti professionisti, quando sono a disposizione delle squadre nazionali e quindi delle singole federazioni. Essi vengono definiti atleti di alto livello e sono considerati di interesse per lo Stato, svolgendo il ruolo di promotori dello sport alla base. Essi, quando sono con le Nazionali, sono sottoposti ad un regime di lavoro autonomo.

Quanto ai doveri e diritti fondamentali dell'atleta professionista in Spagna, occorre rammentare che lo stesso:

- (a) è tenuto a svolgere l'attività sportiva secondo le istruzioni dei rappresentanti del club o dell'organizzazione sportiva;

- (b) ha il diritto di esprimere liberamente le proprie opinioni su argomenti relativi alla sua professione, in conformità alla legge ed agli obblighi contrattuali;
- (c) ha diritto ad un impiego effettivo e non può essere escluso dalla formazione o da altre attività preparatorie per praticare lo sport, tranne in caso di azioni disciplinari o di infortuni. A tal proposito, la Camera Sindacale della Corte Suprema, con sentenza del 28 aprile 2010 (Appello Dottrina Unificazione 238/2008), ha confermato in via definitiva il principio secondo il quale: il rifiuto opposto da un Club nel far giocare un professionista con esso tesserato costituisce una modifica sostanziale delle sue condizioni di lavoro;
- (d) ha il diritto di partecipare agli utili derivanti dall'uso commerciale della sua immagine, salvo nel caso di cessione diretta dell'immagine in favore del club;
- (e) è soggetto allo statuto dei lavoratori, per quel che concerne i diritti e i doveri fondamentali dei lavoratori.

Peculiarità del sistema spagnolo è rappresentata dal riconoscimento di un premio di tesseramento per le società che hanno formato i calciatori quando gli stessi si tesserano per la prima volta come professionisti. Il premio è dovuto dalla società professionistica ed è determinato dalla federazione spagnola (RFEF) su base annuale¹³.

Il suo importo varia a seconda della categoria in cui gioca il club ed è ripartito proporzionalmente tra tutti i club della RFEF, ai quali il calciatore era stato precedentemente legato, salvo espressa rinuncia dell'avente causa¹⁴.

Per la stagione 2022/23¹⁵, l'importo va da un minimo di 211 euro ad un massimo di 57.809 euro (nel caso in cui il calciatore giochi in un club di prima divisione).

Per la Prima e la Seconda Divisione Maschile il premio è stabilito di comune accordo tra La Liga e la RFEF, mentre per le divisioni inferiori è fissato solo dalla stessa RFEF.

¹³RFEF, art. 132 del "Reglamento General" (giugno 2023) disponibile on line sul sito <https://rfef.es/sites/default/files/2023-07/Reglamento%20General%20edici3n%20julio%202023.pdf> (consultato da ultimo il 19 dicembre 2023).

¹⁴La società risultante da una fusione o quella che ne incorpora un'altra può richiedere il pagamento dei predetti diritti patrimoniali, qualora il calciatore fosse stato legato ad una delle società oggetto della fusione.

In caso di iscrizioni successive ad una squadra di categoria superiore, la nuova società dovrà versare la differenza tra l'importo depositato e quello corrispondente alla nuova categoria. Fanno eccezione i giocatori con contratto in corso la cui squadra è promossa in una divisione superiore.

Il termine per far valere tali diritti sarà di 24 mesi dal tesseramento del calciatore.

Alle società spetteranno inoltre gli altri diritti eventualmente stabiliti nei regolamenti sportivi e/o, ove applicabili, nei contratti collettivi.

¹⁵Circolare RFEF n. 12 del 30 giugno 2023.

L'art.158 del Regolamento RFEF prevede che le somme di cui sopra siano versate anche nel caso di trasferimento temporaneo o definitivo ad altro club, sempre che il calciatore dia il proprio consenso.

In aggiunta all'indennità di primo tesseramento, il Decreto Reale 1006/85¹⁶ prevede, per i professionisti, che alla scadenza naturale del contratto e a seguito della sottoscrizione di un contratto con un nuovo club, quest'ultimo è tenuto a pagare un'indennità al club di origine (club formatore).

Tale indennità è determinata dall'accordo collettivo in base al quale il club di origine è libero di determinare la somma che vuole a titolo di indennità di formazione e dovrà indicarlo in un'apposita "compensation list" e darne comunicazione sia alla Lega sia al Sindacato¹⁷.

FRANCIA

Nonostante il diritto francese tragga origine dal sistema giuridico romano ed è suddiviso in una serie di settori specializzati, non offre agli sportivi dipendenti una disciplina specifica.

In pratica, all'interno delle varie strutture formate dalle diverse fonti del diritto francese, si devono ricercare quelle effettivamente applicabili agli sportivi.

L'ordinamento francese assegna un ruolo importante al cosiddetto *principe de faveur* [principio di favore], in base al quale un dipendente può beneficiare di alcuni privilegi, oltre a quelli accordati dalle leggi e dai regolamenti.

All'attività degli sportivi in Francia si applicano i principi fondamentali del diritto dell'UE quali la libertà di circolazione, la libertà di costituire società, la libertà di offrire servizi. Si applicano anche le leggi secondarie dell'UE (diritto del lavoro), in particolare quelle sull'informazione dei lavoratori, sull'organizzazione dell'orario di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza sul lavoro, sul lavoro a tempo determinato, sulla protezione dei lavoratori in caso di insolvenza del datore di lavoro, ecc.

Gran parte di queste regole è contenuta nel Code de Travail (leggi sul lavoro). Tuttavia, il Code de Travail non comprende tutte le norme e i regolamenti relativi al lavoro. Infatti, le regole generali sono stabilite dal Codice Civile, nella parte relativa ai contratti.

¹⁶Art. 14 del Decreto Reale 1006/85 sul rapporto di lavoro speciale dello sportivo professionista. Boletín Oficial del Estado Número 153.

¹⁷Cfr. M.M.GARCIA CABA e J. F. VANDELLOS ALAMILLA, *National Transfers in the Kingdom of Spain*, in M. Colucci e O.D. Bellia (a cura di), *Transfers of Football Players*, cit., 766-834.

Un'altra fonte della normativa francese in materia di lavoro è rappresentata dai contratti collettivi di lavoro, stipulati tra i rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il cosiddetto trattamento di favore accordato ai lavoratori è sancito nel noto "principio di favore", a mente del quale: *“quando due norme o regolamenti si applicano allo stesso rapporto di lavoro, la regola generale è che la decisione sarà più favorevole al lavoratore”*. Questo principio, sancito dagli articoli L.2251-1 e L.2254-1 del Code de Travail, consente di superare anche l'ordine delle fonti convenzionali, atteso che il testo di una fonte secondaria può prevalere su quello di una fonte primaria, se il primo contiene disposizioni più favorevoli al lavoratore.

Ciò detto, la disciplina francese è ulteriormente complicata dalla circostanza che il "principio di favore" è esso stesso soggetto a un'eccezione contenuta nell'articolo L.2252-1. Detta disposizione stabilisce che *"un contratto collettivo di settore o professionale o interprofessionale può contenere disposizioni meno favorevoli per i lavoratori rispetto a quelle previste in un accordo che copre un ambito territoriale o professionale più ampio, a meno che tale accordo non preveda specificamente che non sarà consentita alcuna deroga"*.

In Francia vi è pure un codice dello sport che contiene disposizioni sul rapporto di lavoro tra uno sportivo e un club (datore di lavoro). Si tratta degli articoli da L.222-2 a L.222-5 del C. sport, ma il loro campo di applicazione è molto limitato, prevalendo la legislazione ordinaria in materia di status lavorativo degli sportivi professionisti.

Quest'ultima, a sua volta, è molto influenzata dalla contrattazione collettiva. Secondo il Contratto Collettivo Nazionale dello Sport, deve trovare applicazione la carta professionale specifica di ogni sport che esclude il "principio di favore" a vantaggio del lavoratore.

Il risultato è che gli sportivi professionisti hanno uno status ibrido, soggetto al Code de Travail e ad alcune disposizioni molto specifiche per la loro professione.

In Francia è sempre aperto il dibattito tra dilettantismo e professionismo.

La maggior parte dei contratti collettivi settoriali si applica solo allo sport professionistico. Il Contratto Collettivo Nazionale dello Sport (CCNS) dedica un intero capitolo allo sport professionistico (capitolo XII).

Il lavoratore professionista, come in Spagna, si distingue dal dilettante per la percezione del salario. Pertanto, gli sportivi salariati sono "professionisti".

L'impiego salariato non sportivo e l'impiego salariato sportivo possono essere cumulati, a condizione che vengano rispettate le norme sul lavoro a tempo parziale e l'orario massimo di lavoro.

Nell'ambito dei professionisti, esistono i cosiddetti sportivi d'élite.

Secondo gli articoli L. 221-1 e R. 221-1 e seguenti del Codice dello Sport, per ottenere lo status di sportivo d'élite, un atleta deve praticare una disciplina riconosciuta di alto livello (lista ministeriale) ed essere iscritto nella lista degli sportivi d'élite dalla federazione delegata competente, al termine di una procedura che tiene conto della capacità agonistica dell'atleta e che porta a una decisione ministeriale. Per essere iscritti, gli sportivi devono stipulare un accordo con la federazione.

Lo sportivo d'élite può usufruire di:

- aiuti finanziari dallo Stato, dagli enti locali e dalla loro federazione;
- flessibilità scolastica (lezioni ed esami);
- aiuti all'occupazione;
- permessi di soggiorno preferenziali;
- contratto di lavoro preferenziale nel settore pubblico e privato;
- accesso facilitato ai contratti di apprendistato;
- monitoraggio socioprofessionale;
- controllo medico personalizzato;
- protezione sociale specifica;
- una polizza assicurativa che copra i danni fisici dovuti alla pratica di sport di alto livello;
- estensione dei diritti di maternità per le sportive;
- l'inclusione dei periodi di alto livello nel calcolo delle pensioni di anzianità.

Gli articoli R. 221-14 e seguenti del Codice dello Sport stabiliscono la procedura per la cancellazione di uno sportivo dall'elenco degli sportivi d'élite. Tale procedura è di competenza del Ministro dello Sport, che deve motivare la decisione sulla base di una delle seguenti ragioni:

- mancanza di prestazioni sportive per assenza di contratto;
- grave mancanza disciplinare;
- doping comprovato;
- cattive condizioni di salute o mancanza di controllo medico;

- violazione degli obblighi legati allo status di sportivo d'élite; - condanna per reati o infrazioni.

La libertà contrattuale consente di concludere contratti preliminari, che poi devono essere convertiti in definitivi entro un determinato periodo di tempo una volta soddisfatte alcune formalità. I club devono rispettare il principio dell'assunzione non discriminatoria, i divieti e le limitazioni relative ai minori.

Il Codice dello sport impone formalità specifiche. Il contratto deve:

- essere redatto per iscritto in triplice copia;
- includere una serie di clausole obbligatorie;
- essere trasmesso dal datore di lavoro allo sportivo entro e non oltre i due giorni lavorativi successivi all'assunzione.

Secondo il diritto francese, il contratto tra lo sportivo e la società che gli consente di esercitare lo sport professionistico non può essere altro che un contratto di lavoro subordinato, in quanto il giocatore è soggetto alle regole e alla disciplina della società ed a rispondere a tutte le convocazioni ed agli allenamenti. La convocazione per la nazionale francese non cambia il rapporto tra il dipendente e il suo club. Quando un atleta viene selezionato per la sua federazione, non si instaura un rapporto di lavoro subordinato, stante la occasionalità della prestazione.

Vi è libertà di assunzione, pur sempre nel rispetto delle regole sulla concorrenza leale. Vale a dire che un dipendente non dovrebbe mai essere assunto in modo da arrecare pregiudizio al precedente datore di lavoro. Sono consentiti gli accordi di apprendistato per un periodo non superiore a tre anni.

Analogamente alla Spagna, anche in Francia, il percorso formativo classico dei giovani calciatori è regolamentato dall'art. 261 della *Charte du Football Professionnel* (Carta del Calcio Professionistico) ed inizia al compimento del 15° anno di età, quando i giovani sono classificati come "aspiranti". Il club di appartenenza ha facoltà di richiedere al calciatore la sottoscrizione di un contratto di "tirocinante" o di "calciatore professionista"¹⁸.

¹⁸Art. 261 della Carta del Calcio Professionistico "*Charte du Football Professionnel*" disponibile sul sito <https://www.unfp.org/ce-que-nous-faisons/la-charte-du-football-professionnel/> (consultato da ultimo il 5 dicembre 2023). Per un'analisi completa dell'indennità di formazione in Francia cfr. A. MIALHE, A. ANTONINI e B. ARNAUD, "National Transfers in France", in M.Colucci e O.D. Bellia (a cura di), *Transfers of Football Players*, SLPC, 2020, 638-642.

Alla scadenza del contratto di tirocinio, la società ha il diritto di chiedere al calciatore di firmare un contratto da professionista¹⁹. In caso di rifiuto da parte del calciatore dell'offerta fatta dalla società e di tesseramento con un nuovo club, quest'ultimo dovrà versare un'indennità di formazione e un'altra definita "*indemnité de valorisation*" (indennità di valorizzazione) al vecchio club, se il giocatore venga convocato nelle selezioni della nazionale francese. Tale indennità varia da un minimo di 200.000 ad un massimo di 600.000 euro²⁰.

Se, alla scadenza del suo contratto di formazione, il giocatore non riceve un'offerta di contratto da professionista dal suo club, allora il nuovo club non dovrà pagare alcuna indennità.

L'indennità di formazione è stabilita dalla Commissione Paritetica Nazionale della Carta del Calcio per il periodo compreso tra i 12 ed i 20 anni di età del calciatore ed è riconosciuta a condizione che i club rispettino determinati requisiti e standard ben definiti riguardanti i loro centri di formazione²¹.

Questi ultimi sono classificati secondo un sistema a punti in diverse categorie, tenendo conto di alcuni fattori quali:

- il numero di giocatori formati;
- il personale e le strutture destinate alla formazione;
- il vitto, l'alloggio, l'assistenza scolastica e quella medica²².

Quanto più elevati sono gli standard applicati dai centri di formazione, tanto più alti sono i punti e le "stelle" (da una a cinque) che i club ottengono.

L'indennità di formazione è stabilita in maniera forfettaria sulla base della classificazione dei centri di formazione e dei costi dichiarati per soddisfare gli standard e i requisiti previsti dai regolamenti federali. Essa varia da un massimo di 90.000 euro

¹⁹Il club dovrà informare il calciatore delle proprie intenzioni mediante lettera raccomandata con ricevuta di ritorno entro il 30 aprile di ogni anno.

²⁰L'indennità di valorizzazione è determinata a seconda degli obiettivi raggiunti come segue:

- 200.000 euro per giocare in una terza selezione nazionale under 19 o under 20;
- 400.000 euro per una prima squadra "espoirs" o dopo 30 partecipazioni effettive al campionato di Ligue 1;
- 600.000 euro per una prima selezione per la nazionale A;
- 400.000 euro per una seconda selezione per la nazionale A,
- 200.000 euro per una partecipazione effettiva alla terza selezione per la nazionale A.

Tali indennità sono limitate ad un importo massimo di 1.500.000 euro.

²¹*Idem*, art. 106 e 107.

²² *Idem*, allegato 8.

per la categoria più alta dei centri “*prestige*” ad un minimo di 10.000 euro per quella più bassa²³.

Dunque, il sistema francese può definirsi sicuramente premiale perché i club sono invitati a formare e, quindi, a dotarsi di strutture adeguate e di personale specializzato per allenare i propri atleti.

Inoltre, essi ricevono un’indennità di formazione legata ai costi effettivamente sostenuti a questo fine, ma possono anche beneficiare di somme cospicue nel caso in cui uno dei loro talenti riesca a giocare in una delle squadre della selezione nazionale.

GERMANIA

In Germania, il contratto di lavoro sportivo è soggetto prevalentemente alla disciplina statale sul lavoro. Il rapporto di dipendenza sussiste negli sport di squadra, mentre nell’ambito degli sport individuali, è più probabile che l’accordo venga concluso come un contratto da libero professionista (*freelance*).

Il rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo è definito mediante la stipula di un accordo di diritto privato che, in linea di massima, quanto ai requisiti essenziali, non si discosta molto dagli altri contratti. Il contratto non deve essere contrario alla legge o contro il buon costume.

Secondo il diritto del lavoro tedesco, il contratto di lavoro per lo sportivo si divide in due aree. Da un lato, vi è il lavoro subordinato, con la previsione di obblighi per il lavoratore in relazione al contenuto, al luogo e all’orario di svolgimento della prestazione dettati dal datore di lavoro (la cosiddetta autorità manageriale).

Dall’altro lato, vi sono i contratti *freelance*, il cui oggetto si concretizza nell’attività che lo sportivo stesso svolge, senza l’intervento di un’autorità manageriale. Detti contratti sono utilizzati quando si deve disciplinare la partecipazione di singoli atleti a singole gare.

²³ Le categorie e le indennità di formazione correlate sono le seguenti:

- Categoria 1: (centri di formazione classificati nella categoria “*prestige*” o categoria 1): 90.000 euro;
- Categoria 2: (centri di formazione classificati nella categoria 2A o 2B): 60.000 euro;
- Categoria 3: (centri di formazione classificati nella categoria 2C): 30.000 euro;
- Categoria 4: (società a statuto professionistico senza centro di formazione riconosciuto): 10.000 euro.

Tra i 12 e 15 anni l’indennità è limitata a 10.000 euro e deve essere riconosciuta anche in caso di prestito del calciatore; si tiene poi in considerazione la sua età al 31 dicembre della stagione di riferimento.

Il contratto di lavoro si rende necessario in Germania, se l'atleta deve svolgere una prestazione sportiva. Nel caso invece l'atleta sia mero componente del club e quindi semplice affiliato allo stesso, non vi è necessità del contratto, consentendo all'atleta il solo utilizzo delle strutture sportive.

La linea di demarcazione tra professionista e dilettante in Germania è segnata proprio dalla sussistenza o meno di un rapporto di lavoro e dalla sussistenza o meno di una retribuzione.

Conclusivamente, comparando i quattro sistemi normativi (Spagnolo, Francese, Tedesco ed Italiano) si possono evidenziare i pochi tratti differenziali e comuni. In Spagna vi è una disciplina speciale, come in Italia che regola il lavoro sportivo. In Francia, il lavoro sportivo è sostanzialmente regolato dal Code de Travail e dalla normativa generale, essendo meno prevalente la disciplina speciale che è rappresentata in particolar modo dagli accordi collettivi.

Altrettanto accade in Germania.

Lo sportivo professionista, in Spagna ed in Francia, si distingue dal dilettante perché percepisce un salario. In Germania, ulteriore carattere distintivo è dato dalla presenza del contratto per il professionista.

In Italia, dette differenze sono state presenti fino alla approvazione della legge di riforma dello Sport (decreto legislativo n. 36/2021). Oggi tale distinzione è stata superata dalla introduzione della figura del lavoratore sportivo, che può svolgere sotto contratto retribuito, la sua attività sia a livello professionistico, sia a livello dilettantistico. Professionista e dilettante si definiscono per il settore in cui operano e la individuazione degli ambiti di attività è devoluta alle singole Federazioni.

CAPITOLO 2
**ACCORDI COLLETTIVI, CONTRATTI DI LAVORO SPORTIVI E
VOLONTARI**

2.1 Accordi collettivi: soggetti stipulanti

Il primo accordo collettivo in ambito sportivo viene sottoscritto in data 8 luglio 1981, tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) e l'Associazione Italiana Calciatori per disciplinare i rapporti contrattuali tra società professionistiche e calciatori professionistici.

Al primo accordo si perviene dopo l'approvazione della legge n.91/1981 (oggi abrogata), il cui art.4 ne prevedeva, appunto, la sottoscrizione.

In ambito dilettantistico, il primo accordo collettivo tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio, la Lega Nazionale Dilettanti e l'Associazione Italiana Calciatori è stato stipulato in data 28 settembre 2023, a seguito dell'entrata in vigore il 1° luglio 2023 delle relative norme di riferimento contenute nel Decreto legislativo n.36/2021.

2.2 Accordi collettivi in ambito professionistico: forma, oggetto e contenuti

Forma contratto, divieti patti limitativi e opzione

Nel rispetto della legge n. 91/81, l'art. 2 del primo accordo collettivo prevedeva che il rapporto tra il calciatore professionista e la società si costituisse con la stipulazione di un contratto che, a pena di nullità, doveva essere redatto in forma scritta e firmato dal legale rappresentante della società e dal calciatore professionista.

Il secondo accordo collettivo, risalente al 1984, aggiunge all'art. 2, a tutela del calciatore professionista, che è vietata la stipulazione di patti limitativi della libertà professionale del calciatore, quali il patto di opzione e/o di prelazione a favore della società.

Tale disposizione è inserita anche all'interno dei successivi accordi collettivi del 1986/1987, 1987/1988, 1988/1989,1990 e del 1992.

Successivamente, all'interno dell'art. 2 dell'accordo collettivo del 2005 è stato introdotto il solo istituto dell'opzione a favore del club o del calciatore, purché nel rispetto delle seguenti condizioni:

- deve essere previsto un corrispettivo specifico a favore di chi concede l'opzione;
- la durata del contratto, comprensiva dell'eventuale prolungamento rappresentato dall'opzione, non può comunque superare i 5 anni previsti dalla legge n.91/1981.

Infine, l'accordo collettivo del 2011/2012 modifica ulteriormente l'art. 2, riportando pedissequamente quanto previsto dall'art. 4 c.1 della l. n. 91/1981, secondo cui il contratto individuale tra società e calciatore professionista, a pena di nullità, deve essere redatto sull'apposito modulo conforme al contratto tipo. Il contratto deve essere sottoscritto parimenti a pena di nullità dal calciatore e da un rappresentante della società munito di necessari poteri. Il contratto va redatto e sottoscritto in 3 esemplari:

- uno è di competenza della società;
- uno è di competenza del calciatore;
- uno è destinato al deposito presso la Lega a cura della società.

Lo stesso accordo, per la prima volta, riproduce i contenuti dell'art.4 c.6 della legge del 23 marzo 1981 n.91 e successive modificazioni, a mente del quale sono nulli i patti di non concorrenza e comunque limitativi della libertà professionale del calciatore per il periodo successivo alla risoluzione del contratto. Vengono riconfermati i patti di opzione a favore sia 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 tale durata complessiva dalla somma della durata nello stesso prevista e dall'eventuale prolungamento rappresentato dall'opzione), non superi la durata massima prevista dalla legge (5 anni).

Restano esclusi i patti di prelazione e si ribadisce che il contratto non può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

Tali previsioni si ritrovano anche negli ultimi accordi collettivi.

Trattamento economico

Per quanto concerne il trattamento economico, all'art.6 dell'accordo del 1981 era stabilito che il trattamento economico del rapporto, costituito da un compenso globale

annuo ed eventuali integrazioni, veniva determinato per ogni stagione sportiva con apposito e separato accordo collettivo tra le stesse parti contraenti. Le eventuali integrazioni non potevano derogare dalla tassativa classificazione tipologica specificata nell'accordo medesimo.

Tale disposizione ha subito modifiche con l'accordo collettivo del 1984, quando vengono introdotti i premi collettivi, ovvero quei premi definiti per tutta la squadra in caso di conseguimenti di particolari risultati (es: vittoria campionato, buon posizionamento in classifica, qualificazione a competizioni internazionali).

Con l'accordo del 1989-1992, all'art. 6 viene specificata la definizione di retribuzione, rappresentata dal compenso convenuto tra il calciatore e la società da indicarsi, a pena di nullità, nel contratto e/o nelle altre scritture. Viene, inoltre, precisato che i rimborsi spesa non avrebbero fatto parte della retribuzione.

La retribuzione doveva essere espressa al lordo, salva la facoltà delle parti di specificare, oltre all'importo lordo, anche il corrispondente netto.

Tuttavia, le società potevano convenire con i calciatori loro tesserati:

- una retribuzione fissa;
- una retribuzione costituita da una parte fissa e da una parte variabile, che non poteva essere superiore, per ogni stagione sportiva, separatamente considerata, di durata del rapporto contrattuale, al 50% della parte fissa, legata, tale parte variabile, al conseguimento di risultati sportivi individuali o di squadra.

Per la prima volta viene concessa la possibilità di pattuire una retribuzione variabile in relazione ai risultati (es: alla realizzazione di un numero minimo di goal viene aumentata la retribuzione).

La retribuzione, nella sua parte fissa, doveva essere corrisposta in rate mensili posticipate di uguale importo e non poteva essere unilateralmente ridotta o sospesa; mentre, nella sua parte variabile, doveva essere corrisposta con le modalità previste nel contratto o nelle altre scritture.

L'accordo collettivo del 2005 ripropone nell'art. 4 le stesse disposizioni in materia di retribuzione già previste all'interno dell'accordo collettivo del 1989-1992.

Infine, importanti modifiche sono state apportate con l'accordo Collettivo del 2012.

Infatti, all'art. 4 di detto accordo viene introdotta, per la prima volta, la possibilità di convenire la corresponsione di premi individuali non legati solo ai risultati sportivi del

calciatore (es: conseguimento di buoni risultati scolastici, prestazione di attività di volontariato...).

Ove pattuita, la parte variabile:

- non avrebbe potuto eccedere, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, il 100% di quella fissa annua, qualora quest'ultima fosse stata concordata fino all'importo di £ 400.000,00 lordi;
- non avrebbe avuto limitazione alcuna, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, qualora la parte fissa annua fosse stata concordata in un importo superiore ad £ 400.000,00 lordi;
- non avrebbe avuto limitazione alcuna, nel caso di stipula di primo contratto da professionista.

Sempre con l'accordo collettivo del 2011/2012, si aderisce ad una istanza delle società, prevedendo all'art. 5 c.2 che il pagamento della parte fissa dello stipendio mensile venga effettuato entro il giorno 20 del mese successivo alla maturazione anziché alla fine del mese. Tale pagamento deve essere effettuato esclusivamente tramite bonifico presso l'istituto bancario indicato dal calciatore all'atto della sottoscrizione del contratto.

Si introduce anche la sospensione della retribuzione, previa preliminare comunicazione per telegramma o altro mezzo anche informatico, nei casi in cui il calciatore venga sanzionato per illeciti sportivi, scommesse e doping nonché da provvedimenti, anche se temporanei, disposti dall'Autorità Giudiziaria. In tutti questi casi, la Società, previo ricorso al Collegio Arbitrale, potrà anche ottenere l'interdizione del calciatore dalla partecipazione agli allenamenti.

Tali novità sono state riportate anche negli ultimi accordi collettivi.

Obblighi della società

In tema di obblighi a carico della società per garantire la preparazione fisica dei calciatori è utile ripercorrere la normativa, considerato che, su tale questione, nell'estate del 2011 l'Associazione Italiana Calciatori promosse uno sciopero, i cui effetti vennero contenuti dall'interpretazione autentica che fu data all'art. 7 dell'accordo collettivo dal Presidente federale all'epoca in carica.

Si riproduce per esemplificazione il testo di detta interpretazione, che definisce i principi alla luce dei quali si sarebbe applicato lo stesso articolo 7.

Dal 1981 al 2005, sono stati stipulati 5 accordi collettivi e precisamente l'uno valido dal luglio 1981, l'altro dal luglio 1984, il terzo dal luglio 1986, il quarto dal luglio 1989 ed il quinto dal Luglio 2005 fino al 30 giugno 2010, in virtù delle varie proroghe intervenute.

Nel primo accordo collettivo la disposizione dell'art. 7 non era presente.

Con la sottoscrizione del secondo accordo collettivo (1°luglio 1984) viene inserita per la prima volta nel contratto tipo e non nell'accordo collettivo la seguente disposizione:

“art. 6 : La società si impegna a curare la migliore efficienza sportiva del calciatore, fornendo attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale.

In ogni caso allenamenti differenziati o individuali sono ammissibili soltanto se giustificati da ragioni di ordine strettamente tecnico.”

Dal terzo accordo collettivo in poi (dal luglio 1986) viene inserita la disposizione di seguito riportata -art. 10 (terzo accordo e quarto accordo) art.7 (ultimo accordo) -:

“La società si impegna a curare la migliore efficienza sportiva del calciatore, fornendo attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale. In ogni caso il calciatore ha diritto a partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo il disposto di cui all'art.... del presente accordo” (ovvero esclusione per motivi disciplinari). Detta ultima disposizione è, dunque, presente dal luglio 1986 e ha visto attivati pochi contenziosi nell'ambito della massima serie.

Considerazioni relative alla disposizione del contratto tipo del luglio del 1984.

Il principio, sin dalla sua prima introduzione nel contratto tipo del 1984 aveva il legittimo e comprensibile fine di impegnare la società nei confronti del calciatore affinché curasse, anche nell'interesse societario, la migliore efficienza sportiva del calciatore, fornendo attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla dignità professionale dello stesso. Si precisava

che allenamenti differenziati o individuali potevano essere giustificati da ragioni strettamente tecniche.

Tale disposizione applicata in buona fede, secondo il principio generale dettato dall'art. 1375 c.c. in materia di esecuzione del contratto, persegue il legittimo fine di garantire al professionista il diritto di allenarsi correttamente e compiutamente, onde consentirgli la migliore prestazione e ciò evidentemente anche nell'interesse della società. Dunque, la norma disciplina un rapporto perfettamente sinallagmatico, perché da un lato vi è il diritto del calciatore di allenarsi al meglio, a cui corrisponde l'obbligo della società di offrirgli tale possibilità e dall'altro l'impegno del calciatore a fornire la migliore prestazione a fronte di un diritto della società di riceverla. Il tutto, peraltro, nel reciproco interesse delle parti, considerato che qualità elevate di un calciatore costituiscono un valore tanto per quest'ultimo, tanto per la società.

In un'ottica di assoluta buona fede, si prevedeva soltanto che gli allenamenti differenziati o individuali fossero consentiti per ragioni squisitamente tecniche, e tale precisazione implicava che gli allenamenti si tenessero generalmente insieme o che comunque vi fosse un sotteso diritto del calciatore professionista a far parte del gruppo della prima squadra.

Considerazioni relative alle disposizioni previste negli accordi collettivi dal luglio del 1984 sino al 30 giugno 2010.

Dal 1986, la seconda parte della disposizione è stata modificata, prevedendo il diritto del calciatore di partecipare agli allenamenti con la prima squadra. Tale modifica non ha di fatto aggiunto nulla di nuovo, se vero come è vero il diritto primario è sancito soprattutto nella prima parte della norma, atteso che:

- per cura della migliore efficienza sportiva, deve intendersi per un verso il diritto del calciatore ad allenarsi al meglio con adeguate strutture organizzative dedicate dalla società alla prima squadra, a cui corrisponde un dovere della società di garantire tale opportunità; per altro verso deve sottendersi il diritto della società ad esigere la migliore prestazione possibile, a cui corrisponde un dovere del calciatore di offrirla;*
- per ambiente consono alla sua dignità professionale, deve intendersi evidentemente quello dedicato al gruppo di prima squadra e quindi di migliore qualità sotto ogni profilo tecnico- tattico- sportivo, con diritto del calciatore professionista di prepararsi*

nell'ambito del programma generale finalizzato al raggiungimento dei migliori risultati della prima squadra e di vedere curata la sua migliore efficienza sportiva, a cui corrisponde una facoltà della società, attraverso il suo staff tecnico, di organizzare la preparazione per il raggiungimento di detti obiettivi, anche attraverso allenamenti differenziati per ragioni tecniche temporanee, tra cui devono comprendersi anche quelle per percorsi riabilitativi oltre che quelle tipicamente tecniche (allenamenti per ruoli, allenamenti per esigenze tattiche, allenamento prepartita dei soli destinati alla partita domenicale o di coppa ecc..).

In tale contesto deve essere anche inquadrato il concetto di rosa di prima squadra che, mentre per le competizioni organizzate dalla UEFA è definita in numero di 25 calciatori, comunicate prima dell'inizio delle competizioni, per il campionato di Serie A è costituita da un numero di calciatori variabile da società a società, normalmente superiore ai 25, attesa la peculiarità e la specificità dell'ambito professionale in cui operano società e calciatori. La variabilità delle rose di prima squadra nel campionato di Serie A si evince anche dalle disposizioni, con le quali si recepisce la normativa UEFA in materia di incentivazione e promozione dei giovani locali, emanate annualmente dal Consiglio Federale e dalle quali si ricava che la rosa di prima squadra può essere composta anche da 50 calciatori.

Alla luce di detti principi deve interpretarsi l'art. 7 dell'accordo collettivo, sottoscritto dall'AIC in data 30.05.2011.

Con tale interpretazione si pose fine ad una diatriba, durata oltre 10 mesi tra la Lega Nazionale Professionisti e l'Associazione Italiana Calciatori, che impediva la sottoscrizione dell'Accordo Collettivo.

Da un lato, infatti, la Lega chiedeva che i calciatori potessero essere messi fuori rosa anche per ragioni tecniche e quindi non avessero diritto ad allenarsi con la prima squadra; dall'altro, il sindacato dei calciatori pretendeva che a tutti i calciatori di prima squadra dovesse sempre garantirsi la possibilità di allenarsi con il gruppo della prima squadra.

L'interpretazione, allora fornita all'articolo 7, viene ancora oggi riprodotta negli Accordi Collettivi vigenti e riprende i principi fondamentali di buona fede e di sinallagmaticità nell'esecuzione del contratto stabiliti dal codice civile.

Doveri del calciatore

Con riguardo alle istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento, l'accordo collettivo del 2011-2012 riporta all'art. 10 che il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla Società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Il calciatore, inoltre, è tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della Società.

Il calciatore, poi, deve evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della Società.

Tali prescrizioni, attinenti al comportamento di vita del calciatore, sono legittime e vincolanti, previa accettazione delle stesse da parte del calciatore, accettazione che non potrà essere irragionevolmente rifiutata, salvo in ogni caso il rispetto della dignità umana.

Il calciatore deve custodire con diligenza gli indumenti e i materiali sportivi forniti dalla Società e si impegna a rifondere il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per sua colpa.

Il calciatore, inoltre, non ha il diritto di interferire nelle scelte tecniche, gestionali e aziendali della Società.

Tale disposizione è stata riportata nei successivi accordi collettivi.

Riposo settimanale e ferie

Ulteriore disposizione a tutela del calciatore è quella relativa al riposo settimanale e alle ferie.

È stata inserita, per la prima volta, nell'art. 22 dell'accordo collettivo del 1989-1992 e stabilisce che il calciatore ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, normalmente entro i primi due giorni della settimana.

Il calciatore ha anche diritto ad un periodo di riposo annuale della durata di quattro settimane, comprensive dei giorni festivi e di riposo settimanale.

Inoltre, ai sensi del terzo comma dell'art. 22, la scelta del periodo di godimento del riposo annuale spetta alla Società, che decide in relazione alle esigenze dell'attività sportiva. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora il calciatore

venga richiamato in sede durante il periodo di riposo annuale, la Società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede sia per il ritorno alla località ove trascorrevva detto riposo.

Il calciatore, tuttavia, ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di riposo annuale non goduti a causa del richiamo in sede.

Tale disposizione è stata riportata nell'art. 18 degli accordi collettivi successivi.

Per quanto riguarda la durata, l'accordo collettivo di Serie A dal 1981 al 2010 ha avuto una validità triennale. Nel 1984, in ragione dell'obbligo di abolire il vincolo sportivo per i professionisti nel successivo biennio, ai sensi dell'art. 16 della l. n. 91/1981, l'accordo ha eccezionalmente avuto la validità di due anni dal 1° luglio 1984.

Dalla stagione 2011/2012, gli accordi collettivi hanno avuto una durata annuale e sono stati prorogati o rinnovati di anno in anno.

L'ultimo accordo collettivo tra la Serie A e l'Associazione Italiana Calciatori è stato firmato il 13 marzo 2023 e durerà fino al 30 giugno 2024.

2.3 Accordo collettivo in ambito dilettantistico: forma, oggetto e contenuto

Il 28 settembre del 2023 costituisce una data storica, considerato che viene sottoscritto il primo accordo collettivo atto a regolare i rapporti tra società e calciatori/calciatrici in ambito dilettantistico.

Detta novità scaturisce dall'entrata in vigore del decreto legislativo n.36/2021, il cui articolo 28 c.2 prevede che, nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, qualora le prestazioni non superino le 24 ore settimanali (esclusa la partecipazione a manifestazioni sportive) e siano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo.

L'art. 1 dell'accordo collettivo ne definisce l'oggetto, avendo cura di ricordare come lo stesso accordo miri a regolare il trattamento economico e normativo dei rapporti di collaborazione coordinata e continuativa tra calciatori e calciatrici e le associazioni/società partecipanti ai campionati dilettantistici.

Quanto alla forma del contratto tra atleta e società, l'art. 2.1 dello stesso accordo stabilisce che il rapporto di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo si costituisce con

la stipulazione di un contratto di collaborazione coordinata e continuativa, redatto in forma scritta, utilizzando il modulo del contratto tipo.

Analogamente ai contratti dei professionisti, l'art. 2.2 dell'accordo collettivo esclude i patti di non concorrenza o comunque limitativi della libertà professionale dell'atleta dopo la risoluzione del contratto.

Sempre in analogia al professionismo, l'art. 2.2 consente i patti di opzione alla duplice condizione che sia previsto un corrispettivo specifico a favore di chi concede l'opzione e che la durata non superi quella massima prevista dalla legge.

Per la prima volta, in ambito dilettantistico, proprio perché viene introdotto il contratto di lavoro, viene contemplata la possibilità di cessione del contratto da una società ad un'altra.

Gli art. 5 e 6 dell'accordo collettivo regolano i compensi, i premi e le modalità e i termini di pagamento. Dette disposizioni riproducono sostanzialmente le analoghe previsioni in ambito professionistico e quindi stabiliscono:

- al comma 2 dell'art.5 che il compenso deve essere espresso a lordo;
- al comma 4 dell'art. 5 che il compenso può essere fisso o variabile;
- al comma 6 dell'art. 5 che si possano stabilire premi collettivi.

La data di pagamento del compenso, a differenza dei professionisti, varia a seconda che il calciatore o la calciatrice militino in ambito nazionale ovvero militino in ambito regionale. Nel primo caso, l'art. 6 prevede che il pagamento debba essere effettuato nel decimo giorno del mese successivo alla maturazione; nel secondo caso, le scadenze sono liberamente pattuite tra le parti.

L'art. 7 declina gli obblighi dell'atleta, stabilendo, in particolare, a differenza del professionismo, che l'atleta deve fornire la propria attività in forma autonoma, senza vincolo di subordinazione e senza sottoposizione al potere gerarchico, organizzativo, direttivo e disciplinare della società.

Sempre per accentuare il carattere autonomo dell'attività, si evidenzia che tutte le eventuali indicazioni della società sull'attività da svolgere non costituiscono esercizio del potere direttivo e di controllo della società, ma rientrano nel semplice coordinamento sotto il profilo tecnico-sportivo delle prestazioni dell'atleta.

Ulteriore differenza con i professionisti è rappresentata dalla possibilità per l'atleta di esercitare altra attività lavorativa, purché compatibile con gli impegni sportivi assunti con la società.

L'art.8 disciplina gli obblighi della società dilettantistica che non si discostano, salvo le precisazioni che seguono in caso di malattia o infortunio, da quelli previsti per i professionisti.

La società deve, infatti, assicurare le strutture e le attrezzature per lo svolgimento delle attività nonché garantire la disponibilità di un ambiente consono.

Qualora il calciatore non fornisca le prestazioni in conseguenza di malattia, infortunio o altre cause indipendenti dall'attività sportiva, la società avrà diritto di ridurre proporzionalmente l'importo concordato in relazione alle assenze. Se, invece, la malattia e/o l'infortunio dipendano dall'attività sportiva e si siano protratti oltre sei mesi, nell'ipotesi di contratto annuale, e oltre dieci mesi, nel caso di contratto pluriennale, la società potrà risolvere il contratto corrispondendo però le mensilità fino ad allora maturate.

Detti compensi verranno proporzionalmente ridotti per l'importo degli indennizzi eventualmente pagati dall'INPS, dall'INAIL o dalle assicurazioni (c.d. compensatio lucri danno).

Ulteriore previsione in ordine ai compensi è contenuta nell'art. 8.7 dell'accordo collettivo, secondo il quale se l'atleta ha riportato una squalifica definitiva superiore a 30 giorni o comunque corrispondente a 5 giornate, la società può sospendere l'erogazione del corrispettivo fino al termine della squalifica.

Il primo accordo collettivo, stipulato in ambito dilettantistico, avrà durata di una sola stagione sportiva sul presupposto che, in fase di prima applicazione della riforma del lavoro sportivo, le parti hanno inteso effettuare un anno di sperimentazione per poi rivedersi ed eventualmente apportare adeguamenti e modifiche alla luce del primo anno di applicazione.

2.4 Accordi collettivi: il diritto di sciopero degli sportivi professionisti

Sul presupposto che gli sportivi professionisti sono lavoratori subordinati, dovrebbe essere applicabile la disciplina in materia di sciopero.

Infatti, in assenza di deroghe espresse dalla legge sul lavoro sportivo, gli sportivi professionisti dovrebbero poter godere dei generali diritti dei lavoratori, tra cui la facoltà di scioperare secondo le modalità consentite alla massa dei dipendenti.

In Italia, fino al 1981, lo sciopero, in assenza del professionismo, si declinava in forme di protesta innocue.

Nel 1977 vi fu il primo sciopero dei calciatori, con il blocco del girone I della Serie D, in solidarietà al calciatore Scicli, tenuto fuori rosa, senza stipendio e pure malmenato dal Presidente dell'associazione semi-professionistica in cui militava.

Dopo la legge n. 91 del 23 marzo 1981, il primo sciopero in ambito professionistico viene promosso il 18 dicembre 1994 per protestare contro il mancato versamento da parte della Lega professionistica dei contributi in favore del Fondo di garanzia per calciatori ed allenatori di Calcio. Detti contributi, infatti, erano destinati a costituire un fondo da erogarsi poi a favore dei calciatori non pagati da società fallite o non ammesse ai campionati.

Successivamente, le altre due astensioni furono:

- quella del 17 marzo 1996 per rivendicazioni di natura politica sui rapporti tra Federazione e calciatori;
- e quella del 27 e 28 agosto 2011 per la mancata conclusione dell'accordo collettivo.

La prima peculiarità dello sciopero nell'ordinamento sportivo è che la gara non svolta è comunque recuperata in una successiva giornata. Nello sciopero in ambito ordinario, la giornata di lavoro non viene recuperata.

Inoltre, lo sciopero è effettuato per il tramite di una proclamazione formale anticipata dall'associazione rappresentativa dei calciatori (AIC), in modo tale da consentirne un'eventuale revoca in caso di recepimento delle richieste. Questa auto-regolamentazione discende dalla necessità di conformare la prassi ai principi generali dell'ordinamento sportivo; nel caso del calcio, l'art. 92 delle Norme Organizzative Interne della FIGC prevede che i tesserati sono tenuti all'osservanza delle disposizioni emanate dalla FIGC e dalle rispettive Leghe, nonché delle prescrizioni dettate dalle società di appartenenza. I calciatori professionisti e gli allenatori sono tenuti altresì all'ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali.

Quindi, lo sciopero si regola secondo i seguenti principi:

- i calciatori professionisti hanno un diritto individuale allo sciopero;
- tale diritto può essere fatto valere in via esclusiva per il tramite dell'associazione di categoria riconosciuta dalla FIGC, se proclamato con congruo preavviso;
- può declinarsi in forme anomale, quali il rinvio di un'intera giornata di campionato, magari da tenersi in più giorni, ovvero nel ritardo nell'orario di inizio delle singole gare.

Queste limitazioni sono riconosciute anche dalla dottrina²⁴ che si è occupata dell'argomento, secondo la quale solo le forme di astensione collettive con finalità economico-sociale e di solidarietà sono compatibili con il lavoro sportivo.

Tale orientamento è stato implicitamente confermato dalle pronunce degli organi di giustizia sportiva²⁵ quando hanno trattato il caso dello sciopero, proclamato dai calciatori di una singola squadra.

Lo sciopero si tenne il 5 maggio 2010 ad opera dei calciatori di una società di Seconda Divisione, per il mancato pagamento degli stipendi di alcuni mesi.

Essi inviarono un comunicato sia alla società, sia agli organi di stampa per annunciare, in assenza del pagamento degli stipendi, la mancata partecipazione alla gara di campionato del 9/05/2010. I calciatori, non essendo intervenuti i pagamenti, non scesero in campo.

La Procura Federale contestò a tutti i calciatori coinvolti la violazione dell'art. 1, c.1 del codice di Giustizia Sportiva e dell'art. 92 delle Norme Organizzative Interne FIGC, rilevando nelle condotte un profilo disciplinarmente rilevante.

In primo grado, la Commissione Disciplinare Nazionale comminò la sanzione ad ogni calciatore di 2 giornate di squalifica. Tale sentenza venne confermata in secondo grado dalla Corte di Giustizia Federale.

Le corti sportive ebbero modo di esprimere il principio che, conformemente al diritto sindacale statale, lo sciopero, essendo un'azione collettiva, deve essere promosso dalla categoria di riferimento e non può risolversi, come nel caso di specie, in una

²⁴ P. AMATO, Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva.

²⁵In comunicato Ufficiale FIGC n.78/CDN stagione sportiva 2011/2012; in comunicato Ufficiale FIGC n.247/FGC stagione sportiva 2011/2012.

rivendicazione di diritti individuali di singoli calciatori appartenenti ad una singola squadra.

2.5 Accordi collettivi degli allenatori

Il primo accordo collettivo tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC)- Lega Nazionale Professionisti e Lega Professionisti Serie C e l'Associazione Italiana Allenatori Calcio risale al 1990.

Ai sensi dell'art. 2 dell'accordo, il rapporto tra l'allenatore professionista e la società si costituisce con la stipulazione di un contratto che, a pena di nullità, deve risultare da atto scritto firmato dall'allenatore professionista e dal legale rappresentante della società e redatto sull'apposito modulo federale conforme al contratto tipo.

Con l'accordo collettivo del 2014 si precisa che il contratto deve essere redatto in tre esemplari:

- uno di competenza della società;
- uno dell'allenatore;
- uno è destinato al deposito presso la Lega.

Quanto ai tempi e modalità di deposito la disciplina è mutata dal 1990 ad oggi.

Nel 1990, l'art. 3 dell'accordo statuiva che la società dovesse depositare, entro 5 giorni dalla data di stipulazione presso l'Organo Federale competente, il contratto in quadrupliche esemplare per la relativa approvazione, dandone contestuale comunicazione all'allenatore. In caso di mancato deposito da parte della società, lo stesso poteva essere effettuato dall'allenatore entro 60 giorni dal giorno della stipula. Dell'avvenuta mancata approvazione da parte della Federazione, doveva essere data comunicazione alla società, al settore tecnico, all'allenatore e all'Associazione Italiana Calciatori. In mancanza di pronuncia dell'Ente Federale entro il 60° giorno successivo al deposito, il contratto si intendeva approvato.

L'accordo collettivo del 2014 modificava tale articolo, stabilendo che la società dovesse depositare, entro 10 giorni dalla sottoscrizione (e non più 5), il contratto per la relativa approvazione ai sensi dell'art.4 della l. n. 91/1981 e successive modificazioni.

Se la società non avesse depositato il contratto entro 10 giorni dalla sottoscrizione, avrebbe potuto provvedervi direttamente l'allenatore, informando contestualmente per iscritto la società.

Ulteriori disposizioni che devono essere prese in considerazione sono quelle relative al trattamento economico degli allenatori.

Con l'accordo collettivo del 1990, analogamente a quanto previsto in sede di primo accordo collettivo dei calciatori, la definizione del trattamento economico veniva rinviata a separato accordo annuale tra le parti contraenti.

Ai sensi dell'art. 16, si prevedeva che il compenso globale annuo del contratto fosse erogato con assegni circolari o contanti presso la sede della società o presso il domicilio dell'allenatore, in 12 rate mensili eguali, scadenti alla fine di ogni mese.

Nel 2013, l'accordo collettivo introduce, per la prima volta, anche per gli allenatori l'opportunità di suddividere il trattamento economico in una parte fissa e in un'eventuale parte variabile, legata ai risultati sportivi della squadra o della società.

L'accordo collettivo del 2014 ha modificato ulteriormente l'articolo, consentendo il pagamento della retribuzione, nella sua parte fissa, entro il giorno 20 del mese solare successivo alla scadenza.

La retribuzione, nella sua parte variabile, va invece corrisposta con la scadenza della mensilità di giugno della stagione sportiva in cui si verifica la condizione di maturazione del compenso variabile.

Per ragioni di trasparenza, dal 2014 si impone che il pagamento di quanto dovuto all'allenatore si effettui esclusivamente tramite bonifico presso il conto corrente bancario indicato dall'Allenatore all'atto della sottoscrizione del contratto o mediante successiva comunicazione scritta alla società. Tale comunicazione costituisce onere dell'allenatore e pertanto la società non sarà tenuta ad effettuare il pagamento se non a seguito dell'attivazione del conto corrente e della notifica delle relative coordinate.

Disposizione immutata dal 1990 ad oggi è l'art. 29 dell'accordo collettivo, che riconosce all'allenatore il diritto ad un periodo di riposo annuale di quattro settimane e di un giorno a settimana. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora l'allenatore venisse richiamato in sede durante il periodo di ferie, la società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede, sia per il ritorno alla

località dove trascorreva le ferie. L'allenatore ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di ferie non goduti a causa del richiamo in sede.

Per quanto concerne la durata, sin dal 1990, il contratto ha avuto sempre validità triennale.

2.6 Contratti di lavoro sportivo: natura subordinata e natura autonoma

Nonostante la legge disponga che il rapporto di lavoro sportivo tragga origine da un contratto, ci sono numerose teorie sostenitrici della natura a-contrattuale²⁶ del rapporto, in ragione dello scarso rilievo dell'autonomia privata in materia di lavoro, regolata prevalentemente da leggi inderogabili e dalla contrattazione collettiva, nonché dalla previsione di cui all'art.2126 c.c., che riconosce produttivo di effetti il contratto di lavoro nullo o annullato, per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione.

Pur non trovando applicazione, nei confronti del contratto di lavoro, alcune regole e rimedi dettati in materia contrattuale, e nonostante l'autonomia della volontà delle parti risulti ridotta in favore di norme imperative che disciplinano in modo inderogabile il contenuto e gli effetti del contratto in ragione della situazione di sostanziale disparità in cui si trovano le parti, non sembra dubitabile che alla base della costruzione e dello svolgimento del rapporto di lavoro, compreso quello degli sportivi professionisti, ci sia un accordo, frutto dell'incontro della volontà del datore di lavoro e del lavoratore, con cui si intendono disciplinare contrapposti interessi di natura essenzialmente patrimoniale.

L'art. 27 del D.lgs. n.36/2021, prevede al comma 2 (ex art. 3 c.1 l.91/1981) che, nei settori professionistici, la prestazione a titolo oneroso dell'atleta si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato, mentre al comma 3 (ex art. 3 c.2 l.91/1981) prevede che la prestazione costituisce oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;

²⁶R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, Napoli, 2000; G. MAZZONI, *L'azione sindacale e lo statuto dei lavoratori*; Milano, 1974; A. TORRENTE, *I rapporti di lavoro*, Milano, 1966.

- l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione o allenamento;
- la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali, oppure cinque giorni ogni mese, ovvero 30 giorni ogni anno.

L'attività sportiva, intesa come contenuto di un contratto di lavoro subordinato, come disciplinata dall'art. 26 del D.lgs. n. 36/2021 (ex art. 4 della l. n. 91/1981), presenta delle caratteristiche proprie che rendono il lavoro sportivo una materia speciale, per la quale è stata necessaria la predisposizione di una disciplina altrettanto speciale.

Infatti, il D.lgs. n. 36/2021 riprendendo pedissequamente la l. n. 91/1981 da un lato, prevede disposizioni particolari proprie del rapporto di lavoro sportivo; dall'altro, esclude espressamente l'applicazione al lavoro sportivo di determinate norme dettate per il lavoro subordinato.

Le peculiarità, relative al contratto di lavoro sportivo, sono contenute negli art. 26 e 27 del D.lgs. n. 36/2021 e sono rappresentate:

- dalla previsione del divieto di un patto di non concorrenza o limitativo della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla cessazione del rapporto (art. 26 c.6 D.lgs. n. 36/2021, ex art. 4 c.6 l. n. 91/1981);
- dall'inserimento, nel contratto individuale di lavoro, di una clausola contenente l'obbligo per lo sportivo di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici (art. 27 c.7 D.lgs. n. 36/2021, ex art. 4 c.4 l. n. 91/1981);
- dalla possibilità di prevedere una clausola compromissoria per deferire ad un collegio arbitrale le controversie concernenti l'attuazione del contratto (art.26 c. 5 D.lgs. n. 36/2021, ex art. 4 c.5 l. n. 91/1981);
- dalla possibilità di costituzione di un fondo per la corresponsione dell'indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva (art. 26 c.4 D.lgs. n. 36/2021, ex art. 4 c.7 l. n. 91/1981);
- dalla cedibilità del contratto di prestazione sportiva prima della scadenza (art. 26 c.2 D.lgs. n. 36/2021, ex art. 5 c.2 l. n. 91/1981).

L'obbligazione specifica, in relazione alla quale, viene stipulato il contratto di lavoro subordinato è quella, gravante sul lavoratore, di prestare la propria attività lavorativa

personalmente, secondo la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale.

Nel caso di stipulazione di un contratto di lavoro sportivo subordinato, nonostante la specificità della materia, trovano comunque applicazione alcune disposizioni generali valide per i lavoratori subordinati ordinari.

L'articolo 2104 c.c. individua la diligenza e l'obbedienza, quali caratteri tipizzanti il lavoro subordinato, a cui lo sportivo subordinato deve attenersi.

Per quanto concerne il primo profilo, ossia quello della diligenza, la disciplina impone al lavoratore subordinato di adempiere alle proprie prestazioni usando la diligenza richiesta dal tipo di mansioni che gli sono state affidate, così specificando il generale principio di diligenza nell'adempimento delle obbligazioni stabilito dall'art.1176 c.c.

Infatti, ai sensi della disposizione appena citata, il debitore, nell'adempire l'obbligazione, deve usare la diligenza del buon padre di famiglia.

Inoltre, l'adempimento deve essere diligente anche alla stregua dell'interesse che l'impresa si prefigge di raggiungere grazie alla collaborazione dei propri dipendenti. Ne deriva che, in applicazione dell'art.2104 c.1c.c., lo sportivo subordinato è tenuto a mettere a disposizione della società di appartenenza le proprie prestazioni lavorative in vista del conseguimento del risultato cui le stesse tendono e che corrisponde anche alle aspettative della società datrice di lavoro.

Il secondo profilo, che caratterizza il lavoro subordinato è l'obbedienza (art. 2104 c.2 c.c.), in base al quale il lavoratore dipendente deve osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai collaboratori di questi, dai quali il lavoratore gerarchicamente dipende.

L'obbligo di obbedienza è frutto della posizione subordinata che il lavoratore assume per effetto del suo inserimento nell'impresa organizzata e diretta dal datore di lavoro che ne dirige e coordina le prestazioni in vista del risultato cui è finalizzata l'attività di impresa.

Il D.lgs. n. 36/2021, riproponendo la previsione dell'art.4 c.4 della legge n. 91/1981, ha espressamente specificato tale obbligo nell'art. 27 c.7, prevedendo l'inserimento nel contratto individuale di una clausola contenente l'obbligo dello sportivo professionista di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Si è osservato che tale clausola riguardi solo gli atleti, tenuti a

perseguire gli scopi agonistici rispettando le istruzioni tecniche e le prescrizioni loro impartite dagli allenatori e dai direttori tecnico-sportivi.

Il legislatore ha inteso ribadire la natura subordinata del lavoro sportivo e la necessità che, in ragione di tale configurazione gerarchica, l'atleta si attenga, nell'esecuzione della prestazione, alle istruzioni tecniche ricevute, anche se eventualmente non condivise.

Ulteriore dovere a carico dello sportivo professionista è la fedeltà. L'obbligo di fedeltà è espressamente disciplinato all'art. 2105 c.c., secondo cui, viene vietato al lavoratore di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, nonché di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o a farne uso in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio.

Quindi, tale obbligo costituisce un divieto essenziale per il lavoratore sportivo subordinato, in quanto impedisce che un soggetto, legato contrattualmente ad una società, possa contemporaneamente prestare la propria attività anche in favore di altre, con inevitabili e inaccettabili pregiudizi anche sui risultati delle competizioni.

Tale divieto ha efficacia esclusivamente durante la permanenza del rapporto di lavoro e questo avviene perché l'art. 26 c.6 del D.lgs. n. 36/2021 (ex art. 4 c.6 della legge n. 91/1981) continua ad escludere che il contratto possa contenere clausole di non concorrenza o limitative della libertà professionale dello sportivo, per il periodo successivo alla risoluzione del contratto, che non può essere neppure integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

Infine, l'obbligo di fedeltà si ricollega con il dovere di comportarsi secondo correttezza e buona fede, così da salvaguardare il rapporto fiduciario con il datore di lavoro. La fedeltà, così intesa assume, nel lavoro sportivo, grande rilevanza, essendo i principi di lealtà e correttezza cardini fondamentali della pratica sportiva, il cui rispetto è espressamente imposto dagli accordi collettivi.

Altri elementi non incompatibili con il lavoro sportivo sono previsti agli art. 2,3 6 e 8 della legge n.300/1970.

La prima disposizione concerne il divieto imposto al datore di lavoro di impiegare guardie giurate per scopi diversi dalla salvaguardia del patrimonio aziendale. Quindi, la norma vieta al datore di lavoro di adibire guardie giurate a compiti di vigilanza

sull'attività lavorativa, vietando l'accesso ai locali in cui si svolge l'attività lavorativa durante l'orario di lavoro.

Questo, però, non significa che il datore di lavoro non possa vigilare sull'esatta esecuzione delle prestazioni lavorative.

Tale potere è garantito anche dallo Statuto dei Lavoratori che, all'art. 3 garantisce al datore di lavoro la possibilità di destinare del personale ad attività di vigilanza, previa comunicazione dei nominativi e delle mansioni svolte dai vigilanti ai lavoratori interessati.

L'articolo 6 dello Statuto dei Lavoratori, invece, vieta le visite personali di controllo sul lavoratore, a meno che le stesse non risultino indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, in relazione alla qualità degli strumenti, delle materie prime e dei prodotti.

Si tratta, pertanto, di norme poste a garanzia della dignità e della libertà professionale del lavoratore che ha il diritto a che tali poteri vengano esercitati in maniera trasparente e riconoscibile.

Trova applicazione anche l'art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, il quale vieta al datore di lavoro, sia ai fini dell'assunzione che nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, l'effettuazione di indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché sui fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali del lavoratore.

Vi sono, poi, diritti di natura personale del lavoratore sportivo.

Il primo è il diritto alla prestazione dell'attività sportiva, secondo cui, lo svolgimento dell'attività lavorativa, in quanto espressione della personalità e strumento di realizzazione di ciascun individuo sia come singolo che, come membro di una collettività, costituisce, per il lavoratore dipendente, non soltanto un obbligo ma anche un diritto tutelato dall'ordinamento giuridico. La sottoutilizzazione o la mancata utilizzazione della prestazione, che costringe il lavoratore subordinato a rimanere, in parte o in tutto, inattivo, rappresenta motivo di richiesta di risarcimento del danno inteso tanto come danno alla professionalità, che come danno alla personalità e alla salute del lavoratore.

Tuttavia, il diritto dell'atleta, è quello di partecipare alle singole gare. Esiste, infatti, l'interesse dell'atleta a rendere la prestazione; tale interesse può trovare limite

semplicemente in esigenze di ordine tecnico, e cioè in ragione di valutazioni, effettuate da chi, negli sport collettivi, provvede alla formazione delle squadre da schierare in campo, relativamente alle capacità tecniche, professionali o tattiche da apportare a ciascuna specifica gara.

Ulteriori profili rilevanti del rapporto di lavoro attengono alla durata della prestazione lavorativa e al riposo per il recupero delle capacità psico-fisiche.

Proprio l'art. 36 della Costituzione disciplina tali aspetti, prevedendo che la durata massima della giornata lavorativa è stabilita dalla legge e che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, senza possibilità di rinunciarvi.

Per quanto riguarda la disciplina applicabile agli sportivi subordinati, la messa a disposizione delle energie lavorative può essere richiesta per un arco di tempo più breve o notevolmente più lungo di quello previsto dalla normativa comune come limite massimo alla durata normale del lavoro, a seconda del tipo di impegno che sono chiamati a svolgere, cosicché la prestazione lavorativa, cui è obbligato lo sportivo, non risulta valutabile con riferimento al lasso di tempo in cui viene offerta.

In merito al godimento del riposo settimanale, per il lavoratore sportivo coinciderà con un giorno diverso dalla domenica, giustificato da ragioni organizzative, posto che le competizioni si svolgono generalmente di domenica.

Per quanto concerne la retribuzione, la stessa costituisce la principale obbligazione del datore di lavoro, non solo per remunerare l'attività svolta dal lavoratore ma anche perché la retribuzione costituisce il mezzo attraverso il quale la maggior parte degli individui provvede a soddisfare i bisogni di vita propri e della propria famiglia.

In base al requisito della proporzionalità, la retribuzione deve tener conto della quantità del lavoro prestato e dell'impegno profuso in relazione alla durata della prestazione, e della qualità delle prestazioni svolte, connessa alla specializzazione richiesta e alla responsabilità che ne consegue.

La sufficienza, invece, impone una misura minima di retribuzione che garantisca non soltanto al lavoratore ma anche alla sua famiglia un'esistenza libera dal bisogno e dignitosa.

I principi costituzionali relativi alla retribuzione trovano applicazione anche nei confronti del lavoro sportivo, posto che per la maggioranza degli atleti che non gareggiano in campionati di categorie elevate e che non percepiscono compensi molto

alti e per le altre figure di lavoratori sportivi subordinati sono garantiti minimi salariali ed una regolare e puntuale erogazione della retribuzione.

Tra le disposizioni ordinarie che non trovano applicazione, vi è l'art. 18 della l. n. 300/1970, in materia di tutele specifiche in caso di licenziamento del lavoratore e l'art. 2103 c.c.

Quest'ultima disposizione, come noto, stabilisce, con espressa previsione di nullità di eventuali patti contrari, che il prestatore di lavoro debba essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore, che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte senza alcuna diminuzione della retribuzione.

Prevede, inoltre, che nel caso di assegnazione a mansioni superiori, il lavoratore abbia diritto al trattamento economico corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituire il lavoratore assente con il diritto alla conservazione del posto di lavoro, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi e comunque non superiore a tre mesi.

Viene esclusa l'applicazione di tale norma ai lavoratori sportivi subordinati in ragione dell'incompatibilità del contenuto della norma con l'organizzazione del lavoro per gli stessi.

Dall'espressa inapplicabilità dell'art. 2103 c.c. può escludersi la possibilità che si inneschino meccanismi di carriera e che un atleta possa rivendicare il diritto ad essere incluso nella formazione della prima squadra per aver disputato un certo numero di partite o lamentare una modifica in peius delle mansioni per essere stato escluso dalla formazione.

Tuttavia, l'esclusione della invocabilità di tale norma nel lavoro sportivo sembra lasciare agli accordi collettivi l'eventuale regolamentazione degli effetti connessi alla adibizione a mansioni diverse da quelle di assunzione, sia sotto il profilo retributivo che di carriera.

2.7 Costituzione e stipulazione del contratto

Il procedimento di costituzione del rapporto di lavoro professionistico è espressamente disciplinato dall'articolo 27 c.4 del D.lgs. n.36/2021 (ex art.4 c. 1 della legge n. 91 del

1981), secondo cui, 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 c. 5 dell'art. 27 dello stesso decreto (ex art. 4 c.2 della l. n. 91/1981), aggiunge che la società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione.

Il rapporto si ritiene validamente costituito con:

- l'assunzione diretta;
- la stipulazione in forma scritta del contratto;
- l'adeguamento del contenuto del contratto a quello tipo predisposto in conformità all'accordo collettivo fra la federazione e i rappresentanti delle categorie interessate;
- con il deposito del contratto individuale presso la federazione e con l'approvazione di quest'ultima.

Il D.l. n.367 del 14 luglio 1978, convertito con modifiche nella legge n.430 del 4 agosto del 1978, aveva sottratto gli acquisti e i trasferimenti dei giocatori di calcio e degli altri atleti, nonché le assunzioni dei tecnici, alla disciplina della legge n. 264 del 24 aprile 1949 sul collocamento. Considerato il precedente normativo, la previsione dell'assunzione diretta sembrava una conferma della statuizione del 1978, più che una deroga o un'estensione dell'ipotesi permissiva dell'articolo 19 della legge 264 del 1949 che l'ammetteva solo nel caso di particolare urgenza, salvo ulteriori disposizioni di leggi speciali che consentivano l'assunzione diretta per la costituzione di altri rapporti.

In secondo luogo, il contratto deve essere concluso con la forma scritta ad substantiam, con la conseguenza della nullità del contratto. La mancanza del contratto scritto impedisce il deposito e l'approvazione da parte della federazione, ma teoricamente potrebbe configurarsi un accordo verbale, mediante il quale, le parti si obbligano ad osservare le disposizioni del contratto tipo.

Nello sport professionistico, rapporti basati su prestazioni di fatto sono molto improbabili per le implicazioni di carattere disciplinare cui sarebbero esposte le parti in una situazione di tal genere. Alla nullità di un contratto concluso verbalmente, senza

tutela nell'ordinamento sportivo e con limitata tutela nell'ordinamento generale, si aggiungerebbe, ancora nell'ordinamento sportivo, il rischio di gravi sanzioni a causa dell'illiceità della condotta sotto il profilo dell'inosservanza di norme regolamentari.

La nullità colpisce espressamente solo la mancanza di forma scritta.

Inoltre, il contratto individuale deve essere conforme al contratto tipo predisposto sulla base dell'accordo collettivo tra federazione e rappresentanti delle categorie interessate e la sua validità è condizionata all'approvazione di un soggetto terzo.

Alcune decisioni della Corte di Cassazione²⁷ si sono soffermate sulla natura della approvazione del contratto da parte delle federazioni. Mentre la sentenza numero 1855 del 1999 include l'approvazione fra gli elementi della fattispecie formale complessa a formazione progressiva del rapporto di lavoro, quella successiva, la numero 11.462 del 1999 qualifica il potere di approvazione come espressione della funzione amministrativa della federazione, condizionante l'efficacia del contratto.

Secondo tale orientamento, la mancata approvazione non consente al contratto di dispiegare i suoi effetti.

Le regole stabilite per la costituzione del rapporto si applicano anche ai contratti preliminari e ai patti aggiunti al contratto e quindi a qualsiasi integrazione o modifica concordata dalle parti.

2.8 Il contratto di lavoro sportivo: parti, contenuti, forma, durata e recesso

Ai lavoratori sportivi subordinati si applicano le medesime norme dettate in via generale per qualsiasi lavoratore e che riconoscono la capacità giuridica al lavoro soltanto agli adolescenti.²⁸

Quindi, la capacità giuridica a prestare attività lavorativa in ambito sportivo è riconosciuta dai 16 anni in poi.

Per quanto riguarda il datore di lavoro, altra parte del contratto, la legge non detta norme diverse da quelle che vengono applicate per la generalità di soggetti in ordine alla capacità giuridica e di agire²⁹.

²⁷Sentenza n. 1855/1999 e n.11462/1999.

²⁸Il minore acquista la capacità di stipulare il contratto di lavoro alla stessa età prevista in tema di capacità giuridica al lavoro. E. GHERA, diritto del lavoro.

²⁹Per capacità giuridica si intende, ai sensi dell'art. 1 c.c., la capacità di essere titolari di diritti e doveri; mentre, la capacità d'agire, ai sensi dell'art. 2 c.c., è la capacità di esercitare i propri diritti e assumere

Tuttavia, elemento rilevante per il datore di lavoro è la sua spersonalizzazione sia nella fase della conclusione del contratto di lavoro che in caso di successione nello stesso.

Infatti, la proposta o l'accettazione, provenienti da un imprenditore, restano ferme anche in caso di morte o di sopravvenuta incapacità prima della conclusione del contratto, mentre in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con l'acquirente e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

L'origine contrattuale del rapporto di lavoro, compreso quello sportivo, prevede che a fondamento della sua conclusione ci sia il consenso tra le parti.

La problematica della formazione dell'accordo contrattuale, impostata in termini di scambio tra proposta e accettazione, trova, con riferimento al contratto di lavoro subordinato, applicazione più teorica che pratica, trattandosi di un contratto tipicamente non paritario, il cui contenuto, demandato alle parti, potrebbe risultare espressione della volontà della parte contrattualmente più forte (società), anziché di una volontà comune (sportivo professionista), formatasi all'esito di un confronto tra le parti.

L'esigenza di tutela della parte debole comporta che, nel rapporto di lavoro subordinato, il consenso delle parti finisca per avere ad oggetto non il contenuto del contratto, ma la stipulazione dello stesso, alle condizioni determinate a livello collettivo, rispetto alle quali potrebbero essere previste soltanto clausole di trattamento di miglior favore per il lavoratore.

Ai sensi dell'art. 27 c.4 del D.lgs. n. 36/2021 (ex art. 4 della l. n. 91/1981), il contratto di lavoro sportivo, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni, deve essere stipulato sulla base di quello tipo³⁰, predisposto conformemente all'accordo stipulato ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate.

La conformità del contratto individuale a quello tipo, ai sensi della suddetta disposizione, è prevista non solo a tutela dello sportivo, ma anche al fine di garantire, attraverso la omogeneità di regolamentazione dei contratti individuali, le finalità di ordine e certezza che consentono il regolare esercizio delle attività agonistiche.

doveri. Quindi, la capacità giuridica si acquista con la nascita, mentre la capacità d'agire si acquista con il compimento della maggiore età e può subire attenuazioni in caso di perdita della capacità totale o parziale.

³⁰Esiste un contratto tipo, secondo cui il rapporto contrattuale tra un professionista sportivo e la società destinataria delle prestazioni, nel caso in cui manchi un contratto tipo redatto tra la federazione sportiva nazionale competente e i rappresentanti delle categorie interessate, integra i requisiti di un rapporto di lavoro subordinato e non di un lavoro subordinato sportivo.

Inoltre, a concorrere alla determinazione del contenuto del contratto, nel caso del lavoro sportivo, è la stessa legge che prevede, da un lato, che non possano essere inserite nel contratto clausole di non concorrenza o limitative della libertà professionale per il periodo successivo alla risoluzione (art. 26 c.6 D.lgs. n. 36/2021); e dall'altro, che venga espressamente previsto l'obbligo per l'atleta del rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici (art. 27 c. 7 D.lgs. n. 36/2021).

L'esistenza di un contratto tipo cui conformare il contenuto del contratto individuale, nonché la necessità di consentire un controllo sull'osservanza di tale obbligo e sul rispetto delle norme di legge che escludono o impongono la presenza di determinate clausole contrattuali, non poteva che prevedere la forma scritta ad substantiam.

Una tale previsione, che nella disciplina generale del contratto di lavoro subordinato costituisce l'eccezione, nel contratto di lavoro sportivo è indicata come regola e imposta, a pena di nullità, dal contratto stesso escludendo così la possibilità di pattuizioni che costituiscono parte integrante dell'assetto negoziale realizzato con il contratto.

Questa previsione risulta coerente con il sistema di tutele e garanzie previste dall'ordinamento giuridico in favore del lavoratore, che stipuli contratti per i quali sia prevista una regolamentazione difforme e in genere meno garantista di quella dettata in via generale per il rapporto di lavoro subordinato, o stipuli contratti che contengano clausole, come il patto di prova o il termine finale, che privano il rapporto della stabilità che caratterizza il lavoro subordinato.

A questo va aggiunto che, nella disciplina del lavoro sportivo, il requisito della forma scritta è previsto non soltanto a tutela del lavoratore, ma anche per rendere possibile il controllo della conformità del contratto individuale agli accordi tra federazioni e rappresentanti delle categorie interessate.

Ai sensi dell'art. 27 c. 5 del D.lgs. n. 36/2021, viene previsto che il contratto deve essere depositato presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione.

Tuttavia, la forma scritta e il deposito del contratto trovano giustificazione anche nella necessità di consentire i controlli, da parte delle federazioni, sulle esposizioni finanziarie delle società e assicurare una celere risoluzione delle eventuali controversie tra società e sportivi.

Per quanto riguarda la sospensione del rapporto di lavoro, anche per i contratti sportivi, come per tutti gli altri contratti di durata e a prestazioni corrispettive, durante lo svolgimento del rapporto di lavoro possono verificarsi situazioni che, di fatto, impediscano ad una delle parti di adempiere alle obbligazioni assunte.

Tra le cause che interessano il lavoratore, ugualmente invocabili anche dallo sportivo professionista, quelle più diffuse sono connesse al verificarsi di infortunio, malattia, gravidanza e sono disciplinate dall'articolo 2110 del codice civile, il quale fa espresso rinvio, per la disciplina specifica delle diverse ipotesi, alle leggi speciali e alla contrattazione collettiva.

L'accordo collettivo 2023-2024, in ambito professionistico, oggi prevede, all'art. 15.4.2, che qualora l'inabilità del calciatore si protragga per malattia o infortunio oltre i nove mesi, la società può ottenere dal Collegio Arbitrale la risoluzione del medesimo contratto ovvero la riduzione alla metà della retribuzione maturanda fino alla cessazione dell'inabilità, qualora voglia mantenere in vita il rapporto contrattuale.

Trattasi di una disciplina in conformità alle previsioni dell'articolo 2110 del Codice civile, a favore del lavoratore, a cui viene assicurata, per un tempo determinato, la conservazione del posto di lavoro e dei diritti di natura economica e normativa anche quando non è in grado di rendere la controprestazione.

Si applica, al contratto di lavoro sportivo, anche il recesso ante tempus dal contratto di lavoro a tempo determinato.

Nelle ipotesi, infatti, di contratto a tempo determinato, è consentita, prima della scadenza del termine, la risoluzione consensuale del contratto oppure il recesso unilaterale in presenza di una giusta causa, e cioè in presenza di una situazione che rende impossibile per una delle parti proseguire nell'impegno assunto.

La ricorrenza di una giusta causa di recesso deve essere accertata in concreto, caso per caso, non essendo possibile una tipizzazione di tutte le possibili ipotesi che sono idonee ad integrare la fattispecie.

Sembra legittimo ritenere che costituisca una giusta causa di recesso, negli sport di squadra, la reiterata esclusione dalla rosa di giocatori da schierare in campo, in quanto ciò si traduce in una lesione del diritto alla prestazione da parte dell'atleta, con conseguente compromissione anche della sua immagine professionale.

Se a recedere ingiustificatamente è la società sportiva, questa sarà tenuta 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 percepire dopo il recesso con una nuova occupazione.

Allo stesso modo, sarà tenuto al risarcimento del danno nei confronti della società anche lo sportivo che receda ante tempus dal contratto senza una giusta causa.

Le azioni a tutela dei diritti del calciatore e delle società in caso di recesso ingiustificato di una delle parti rientrano in quelle disciplinate dagli artt. 11 e 12 dell'accordo collettivo 2023-2024.

2.9 Le cause di invalidità del contratto di lavoro sportivo

Il contratto che viene concluso deve presentare tutti i requisiti necessari per garantirne la piena validità. Può accadere che, nell'iter formativo, venga a mancare uno degli elementi essenziali voluti dalla legge o che la volontà sia condizionata da fattori esterni che ne alterino la formazione, venendosi in questo modo a determinare un'ipotesi di nullità, ai sensi dell'art. 2118 del codice civile nel primo caso, o di annullabilità del contratto, ai sensi dell'art. 1425 del codice civile, nel caso in cui la volontà risulti viziata da dolo, violenza o errore.

La possibilità che la volontà delle parti, al momento della conclusione del contratto, sia viziato da violenza o da dolo non presenta aspetti particolari se riferita al contratto di lavoro, ivi compreso quello sportivo. Maggiore rilevanza può assumere l'errore, soprattutto se attinente alle qualità personali dell'altro contraente, posto che le attitudini professionali del prestatore di lavoro costituiscono un elemento determinante per la conclusione del contratto.

Poiché le qualità personali e professionali del lavoratore hanno modo di evidenziarsi soltanto attraverso l'esecuzione delle prestazioni, difficilmente la loro mancanza può essere dedotta come motivo di annullamento del contratto per errore. Questo si evidenzia particolarmente nel rapporto di lavoro sportivo, in cui le prestazioni negative da parte di acclarati campioni, o i cattivi risultati ottenuti da famosi allenatori, difficilmente potrebbero essere dedotti come sintomo di errore sulle qualità

professionali dello sportivo, potendo invece configurarsi causa come di recesso dal rapporto.

Quanto alle ipotesi di nullità, le stesse possono ricorrere non soltanto quando manchi uno degli elementi essenziali del contratto, ma anche quando il contratto di lavoro risulti contrario a norme imperative oppure quando la causa sia illecita, o quando l'oggetto sia illecito, impossibile oppure indeterminato o indeterminabile.

L'elemento della determinatezza o determinabilità dell'oggetto del contratto assume particolare rilievo nel contratto di lavoro subordinato per il quale è previsto che la prestazione sia individuata nelle mansioni concretamente assegnate al lavoratore fin dal momento dell'assunzione. A sostegno di tale principio vi è l'articolo 2103 del codice civile che prevede il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisita, escludendo che il lavoratore dipendente possa essere adibito a mansioni inferiori, sanzionando con la nullità eventuali patti in tal senso.

Tuttavia, anche se per il lavoro sportivo è stata espressamente esclusa l'applicazione dell'articolo 2103 del codice civile, è da ritenere che non possono ricorrere ipotesi di indeterminatezza o di indeterminabilità della prestazione oggetto del contratto, ritenuto che, in ogni caso, è prevista l'indicazione delle mansioni affidate in relazione alla categoria e alla qualifica per le quali lo sportivo è stato assunto.

Quanto alla possibilità che la nullità consegua alla mancanza di un elemento costitutivo del contratto, questo assume concreta rilevanza essenzialmente con riferimento alla mancanza della forma scritta.

Il difetto di forma scritta deve ritenersi ricorrente non solo in mancanza di tale forma di manifestazione della volontà contrattuale, ma anche qualora il contratto non sia conforme a quello tipo, approvato dalle organizzazioni collettive di categoria.

In relazione al primo comma dell'articolo 4 della legge n. 91/1981 relativo al contratto-tipo ed in particolare al tema della validità/invalidità di clausole difformi a quelle del contratto tipo, va ricordata una interessante pronuncia della Corte di Cassazione³¹. Con tale decisione veniva ribadito il principio secondo il quale le parti (società e sportivo professionista) non avessero alcun margine di autonomia nello stipulare il contratto, nel senso che non potessero discostarsi dal contratto-tipo.

³¹Cass. n. 1855 4/3/1999.

Nel caso portato all'attenzione degli ermellini, un calciatore aveva ottenuto dal Pretore la condanna del Pescara Calcio al pagamento di un compenso aggiuntivo, previsto da una scrittura integrativa ma non dal contratto federale depositato presso la lega.

La società sportiva riteneva che, in virtù dell'articolo 4 della legge n. 91/1981, la scrittura dovesse ritenersi nulla e che il compenso aggiuntivo non dovesse essere corrisposto al calciatore.

La Cassazione, nel 1999, si pronunciava a favore del Pescara Calcio. In particolare, con la suddetta sentenza, la Cassazione statuiva che la legge n. 91/1981 considerava nulle tutte le pattuizioni non incluse nel contratto tipo.

Tale principio veniva poi confermato dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 5830 del 2014, secondo cui sono affetti da nullità i contratti - aventi ad oggetto non solo l'assunzione di un giocatore, ma anche eventuali patti aggiunti - ove stipulati in modo non conforme al contratto tipo, atteso che - pur in mancanza di un'espressa previsione in tal senso da parte degli accordi collettivi - la mancata osservanza della forma è sanzionata con l'invalidità del rapporto direttamente dall'articolo 4 della legge n.91/1981.

Tale principio non è apparso condivisibile da una sparuta dottrina³², secondo cui la sanzione della nullità, disposta dal primo comma dell'articolo 4, è esclusivamente riferita alla mancanza della forma scritta e non può essere riferita alle ipotesi di difformità del contratto che intercorre tra lo sportivo e la società, rispetto al contratto tipo. Tale difformità è disciplinata dal successivo comma 3, che dispone la nullità solo per le ipotesi di clausole sfavorevoli allo sportivo. Nel caso di specie, la clausola era favorevole al calciatore e pertanto non poteva considerarsi nulla.

2.10 La cessione del contratto

L'articolo 26, comma 2 del Decreto legislativo n. 36/2021, dopo aver previsto che, al contratto degli sportivi professionisti può essere apposto un termine risolutivo non superiore a cinque anni e che è ammessa la successione di contratti a termine tra le stesse parti, contempla altresì l'ipotesi della cessione del contratto, prima della scadenza del termine risolutivo, da una società sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso

³²P. D'ONOFRIO.

dell'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali³³.

Si tratta di una speciale applicazione dell'articolo 1406 del codice civile in materia di cessione del contratto, secondo cui il cedente sostituisce a sé un terzo, il cessionario, nel rapporto derivante da un contratto, con la conseguenza che il cessionario assume rispetto al ceduto la medesima posizione del cedente, salve le modifiche che tra ceduto e cessionario si vogliono introdurre.

Quindi, prima della scadenza del termine e sempre che vi sia il suo consenso, è possibile che lo sportivo professionista prosegua la sua attività alle dipendenze di altra società sportiva.

Tale trasferimento può essere anche temporaneo, cioè disposto per un periodo di tempo limitato, trascorso il quale è previsto il rientro nella compagine sportiva di provenienza.

La cessione non soltanto deve rivestire la forma scritta, ma deve essere depositata, al fine di consentire i necessari controlli.

2.11 Clausola compromissoria

L'art. 26, comma 5 del decreto legislativo n. 36/2021 consente di sottoscrivere clausole compromissorie nei contratti conclusi tra le società e i tesserati.

Bisogna chiedersi qual è la sorte delle clausole arbitrali contenute nei contratti individuali di lavoro sportivo quando viene modificata o viene meno la disciplina processuale applicabile stabilita dalla contrattazione collettiva. Può accadere, infatti, che il regolamento arbitrale cambi rispetto al momento della sottoscrizione della clausola, oppure che l'accordo collettivo, a cui la convenzione faccia riferimento, cessi la propria efficacia per scadenza del termine. In questo caso, è necessario comprendere se in mancanza di contrattazione collettiva la clausola compromissoria contenuta nel contratto di lavoro rimanga o meno efficace per mancanza di disciplina processuale.

³³Secondo Cass. n.75 5 gennaio 1994, con riguardo al contratto di cessione di un calciatore, l'inosservanza di prescrizioni tassative dettate dal regolamento delle FIGC, se non costituisce ragione di nullità per violazione di legge, a norma dell'art. 1418 c.c., tenuto conto che la potestà regolamentare conferita all'ordinamento sportivo si riferisce all'ambito amministrativo interno e non a quello di rapporti intersoggettivi di privati, determina l'inoperatività e l'invalidità del contratto, ai sensi dell'art. 1322 c.2 c.c.

Per capire questo bisogna partire dalle caratteristiche di forma-contenuto della clausola arbitrale. Quanto alla forma, la clausola deve essere redatta per iscritto ad substantiam, quanto al contenuto si tratta di una clausola arbitrale ad hoc.

L'elemento peculiare che caratterizza tale clausola risiede nel fatto che l'arbitrato è l'unico mezzo di soluzione necessario previsto non solo dagli accordi collettivi ma anche dalla stessa legge. Quindi, è sufficiente che la convenzione venga posta nel contratto individuale per permettere alle parti il perseguimento della via privata, e per far dichiarare l'inammissibilità della domanda eventualmente proposta davanti al giudice ordinario.

In virtù di questo, se dovesse scadere la volontà negoziale collettiva che sorreggeva il regolamento e non sia prevista l'ultrattività dell'accordo collettivo, la scelta arbitrale posta dal contratto individuale resta, non solo ai sensi dell'art. 26.5 sopra citato, ma anche ai sensi dell'articolo 806 c.p.c.

È necessario stabilire quale disciplina processuale sia applicabile quando dovesse venire meno o dovesse essere modificato il regolamento preconstituito della contrattazione collettiva.

In caso di modifica del contratto, si applica il principio del tempus regit actum secondo cui la disciplina processuale da applicare è quella vigente al momento della notifica della domanda d'arbitrato.

Invece, nel caso di scadenza del contratto collettivo, si dovranno applicare all'arbitrato ad hoc le norme del codice di rito, e la disciplina dell'arbitrato del lavoro dell'articolo 412-quater c.p.c.

2.12 I volontari

Una delle novità introdotte dalla riforma dello sport è la figura dei volontari.

Ai sensi dell'articolo 29 del d.lgs. n. 36/2021, si considerano volontari tutti quei soggetti che mettono a disposizione 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. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti.

Dalla disposizione discende che lo sportivo volontario non possa ricevere retribuzione per l'attività svolta all'interno della società sportiva, ma possa vedersi riconosciuti esclusivamente rimborsi spese documentate relative al vitto, all'alloggio, al viaggio ed al trasporto. Gli stessi volontari, previa autocertificazione possono ottenere rimborsi forfettari fino all'importo mensile di 150 euro, conformi alle tipologie di spesa ammesse e deliberate dalla società in favore della quale offrono la prestazione.

Detti rimborsi non concorrono a formare il reddito del percipiente.

È necessario precisare, inoltre, che le prestazioni sportive dei volontari sono incompatibili con qualsiasi forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo e con ogni altro rapporto di lavoro retribuito con l'ente di cui il volontario è socio o associato o tramite il quale svolge la propria attività sportiva.

Il legislatore ha infine previsto l'obbligo di stipula dell'assicurazione civile verso terzi per le società ed enti che si avvalgono di detti volontari.

CAPITOLO 3

COPERTURA SANITARIA, ASSICURATIVA E PREVIDENZIALE

3.1 La tutela sanitaria

A) Scheda sanitaria e certificati di attività agonistica. Sentenza Corte di Cassazione Penale n. 38154/2009

La tutela della salute, come diritto dell'individuo e interesse della collettività, è espressamente prevista all'art.32 della Costituzione e costituisce il principio ispiratore della normativa riguardante la tutela sanitaria nell'attività sportiva. Le relative disposizioni, infatti, impongono a coloro che praticano o intendono praticare attività sportiva, l'accertamento obbligatorio, preventivo e periodico, dell'idoneità all'esercizio della pratica sportiva.

La l. n.91/1981 prevedeva la tutela sanitaria nell'art.7, a mente del quale l'attività sportiva professionistica doveva essere svolta sotto controlli medici, da effettuarsi secondo norme stabilite dalle Federazioni Sportive Nazionali ed approvate con decreto del Ministro della Sanità, sentito il Consiglio Sanitario Nazionale.

In particolare, per i professionisti, la suddetta normativa stabiliva:

- l'istituzione di una scheda sanitaria che accompagnava l'atleta per l'intera durata della sua attività sportiva;
- l'aggiornamento periodico della scheda, con la ripetizione degli accertamenti clinici e diagnostici fissati con decreto del Ministro della Sanità;
- oneri relativi all'istituzione ed aggiornamento della scheda a carico della società, oppure a carico degli stessi atleti nel caso di lavoro autonomo.

La pericolosità che caratterizza ogni pratica sportiva richiede un'attenzione particolare rispetto alla protezione delle condizioni di salute dello sportivo.

Quindi, sulle società sportive incombono obblighi specifici e minuziosi, di fonte legislativa e regolamentare, riguardanti certificati di idoneità alla partecipazione alle gare sportive, controlli sanitari periodici, istituzione e aggiornamento di apposite schede sanitarie.

La scheda sanitaria viene istituita, aggiornata e custodita a cura della società sportiva sulla quale gravano i relativi oneri economici.

L'obiettivo del legislatore è stato sempre quello di garantire un costante monitoraggio dello stato di salute dello sportivo. Per perseguire tale fine, lo stesso legislatore ha previsto che l'esercizio dell'attività sportiva professionistica venga subordinata al possesso, da parte dell'atleta, del certificato di idoneità all'attività sportiva agonistica, rilasciato a seguito di minuziosi controlli medici obbligatori volti ad accertare l'idoneità specifica alla pratica dello sport prescelto.

Inoltre, la scheda sanitaria, istituita in attuazione della legge dal d.m. 13 marzo 1995 e che accompagna l'intera carriera dello sportivo professionista, deve attestare con periodicità almeno semestrale l'avvenuta effettuazione degli accertamenti sanitari, contenere una sintetica valutazione medico-sportiva dello stato di salute dell'atleta e fornire indicazioni sull'esistenza di eventuali controindicazioni.

Responsabile dell'esercizio di tali controlli è il medico sociale, il quale può disporre l'effettuazione, in qualunque momento, di ogni ulteriore accertamento che ritenga opportuno.

La responsabilità della tutela della salute degli sportivi professionisti in capo al medico sociale non esonera la società 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 sociale non libera il datore di lavoro dalla responsabilità di cui all'art.2087 c.c.

Obbligato contrattualmente è il datore di lavoro, il quale è chiamato a rispondere anche per la violazione degli obblighi di sorveglianza sanitaria da parte del proprio medico sociale, nei cui confronti potrà esercitare un'eventuale azione di rivalsa. A tal proposito, appare opportuno ricordare la sentenza n. 38154 del 5 giugno 2009³⁴ della sezione IV

³⁴La Cassazione con tale sentenza ha rigettato il ricorso presentato avverso la sentenza della Corte d'Appello di Milano il 13 febbraio 2007 e ha deciso che in tema di omicidio colposo, è responsabile la società di medicina sportiva per i danni cagionati ad un paziente da un medico inserito in tale struttura, se pur temporaneamente ed occasionalmente, per l'erronea valutazione dell'idoneità psicofisica di un atleta alla pratica sportiva.

Tale principio è stato nuovamente confermato dalla Cassazione civile sez. III, con la sentenza n. 17410 del 16/06/2023, con cui i giudici della Corte di Cassazione hanno rigettato il ricorso avverso la sentenza della Corte d'Appello dell'Aquila del 13/02/2020 e hanno stabilito che, in tema di attività medico-chirurgica, grava sul sanitario che esegua un esame diagnostico la responsabilità di leggere correttamente le relative immagini, senza che la carenza della necessaria specializzazione possa escludere la colpa per una erronea lettura dei suoi esiti, dovendo questi, ove insorgano dubbi, nella consapevolezza dei limiti derivanti dalla propria competenza settoriale e della mancanza di ulteriori strumenti di opportuna indagine, indirizzare il paziente presso strutture in grado di risolvere tempestivamente la criticità diagnostica in quanto, opinando diversamente, la grave imperizia della condotta posta in essere si tradurrebbe in un ingiustificato vuoto di tutela.

Cassazione penale, con cui gli ermellini hanno ritenuto sussistere una responsabilità civile della FIGC per la negligenza di un medico esterno alla federazione che aveva rilasciato erroneamente un certificato di attività agonistica ad un calciatore.

In tal caso la Cassazione ha ritenuto che, alla luce dell'obbligo di tutela sanitaria previsto in capo alla federazione dal suo stesso statuto, la FIGC dovesse rispondere dell'operato del medico negligente che, seppur individuato dalla famiglia del calciatore, aveva attestato l'idoneità agonistica del tesserato, pur non sussistendone le condizioni.

Detto tesserato era poi deceduto a seguito di un problema cardiaco durante una gara di calcio organizzata dalla FIGC.

La Cassazione ha considerato applicabile l'art. 2049 c.c., a mente del quale il committente è responsabile per i danni arrecati dal fatto illecito del suo preposto.

In altre parole, la Corte di legittimità ha stabilito il principio secondo cui la Federazione, prevedendo nel suo statuto che debba garantire la tutela sanitaria dei tesserati, debba qualificarsi come committente per gli accertamenti sanitari prescritti in capo ai suoi tesserati e quindi che deleghi tali attività ai medici del servizio sanitario nazionale.

La suddetta pronuncia è rimasta isolata e le conclusioni cui è pervenuta non appaiono del tutto condivisibili.

Infatti, il singolo tesserato può scegliere autonomamente il medico a cui rivolgersi per il rilascio del certificato agonistico e non sarà sicuramente la Federazione a dover indicare il medico e a dover controllare la validità di tale certificato, a differenza della società.

Bisogna considerare che tra le Federazioni e i medici sportivi non intercorre mai alcun rapporto giuridico.

Infatti, si deve ricordare che la tutela sanitaria è una prerogativa dello Stato, che demanda tale compito alle Regioni e sulle quali le Federazioni non hanno alcun potere di ingerenza. L'art. 1 L. 26.10.1971, n. 1099 dispone che: *“la tutela sanitaria delle attività sportive spetta alle regioni che la esercitano secondo un programma le cui finalità e contenuti corrisponderanno ai criteri di massima fissati dal Ministero della sanità con il concorso delle regioni stesse.”*

Più in particolare, il potere di accertare l'idoneità e di rilasciare la relativa certificazione è compito riservato dalla legge in via esclusiva alle Regioni che, a loro volta, demandano le specifiche attività alle ASL territoriali e/o ai centri privati convenzionati con ASL (art.14 punto g, L. 23.12.1978 n. 833 *che attribuisce alle ASL le competenze*

relative: “alla medicina dello sport e alla tutela sanitaria delle attività sportive”).

I certificati medici di cui si discute, dunque, possono essere rilasciati solo dal Servizio Sanitario Nazionale o da una struttura privata convenzionata con la ASL territoriale. (art. 5, ultimo comma, D.I. 30.12.1979 conv. in L. n.33/80 che demanda l’attività di accertamento alle ASL e in particolare stabilisce che:” *i controlli sanitari sono effettuati oltre che dai medici della Federazione Medico-Sportiva Italiana [Federazione diversa e autonoma rispetto alla F.I.G.C.] dal personale e dalle strutture pubbliche e private convenzionate, con le modalità fissate dalle regioni d’intesa con il CONI e sulla base di criteri tecnici generali che saranno adottati con decreto del Ministero della Sanità”).*

Pertanto, è la legge che attribuisce a dette strutture tale potere certificatorio.

Ciò dimostra, senza ombra di dubbio, che i compiti di verifica della idoneità sportiva e le relative certificazioni emesse sono demandati dalla legge dello Stato a soggetti diversi, e del tutto autonomi dalle federazioni.

Queste ultime non intervengono, neanche indirettamente, nella procedura di rilascio dei certificati di idoneità agonistica e non diversamente potrebbe essere, perché la materia, riguardando accertamenti sanitari obbligatori, è coperta da riserva assoluta di legge (art. 32 Cost.) e quindi non può essere regolata da fonti normative secondarie quali sono i regolamenti o gli statuti federali.

B) Normativa Antidoping

Ulteriore legge che deve essere richiamata, nell’ottica di salvaguardia della salute degli sportivi, è la legge n. 376 del 14 dicembre 2000, che ha regolamentato in maniera organica il fenomeno del doping. Tale legge si caratterizza per la finalità che viene riconosciuta alla stessa attività sportiva, che è quella di essere diretta alla promozione della salute individuale e collettiva e informata al rispetto dei principi etici e dei valori educativi richiamati dalla Convenzione europea di Strasburgo contro il doping.

In questa prospettiva, il doping viene vietato non soltanto perché in grado di alterare i risultati e quindi la regolarità delle competizioni sportive, ma anche perché compromette il bene della salute, tutelato dall’articolo 32 della Costituzione.

Sono obbligati a garantire l’attuazione delle finalità della legge il Coni, le Federazioni sportive, le società e le associazioni, nonché gli enti di promozione sportiva pubblici e

privati, i quali, ai sensi dell'art.6 della legge n.376/2000, devono adeguare i loro regolamenti alle disposizioni contenute nella legge stessa, prevedendo le sanzioni e le procedure disciplinari nei confronti dei tesserati in caso di doping o di rifiuto di sottoporsi ai controlli.

Il secondo comma dell'art.6 stabilisce che le Federazioni Sportive Nazionali possono prevedere sanzioni disciplinari per la somministrazione o l'assunzione di farmaci o di altre sostanze attive, o per l'adozione o sottoposizione a pratiche mediche non giustificate da condizioni patologiche, ed idonee a modificare le condizioni psicofisiche o biologiche dell'organismo al fine di alterare le prestazioni agonistiche degli atleti.

In linea con quanto stabilito dall'art.6 della l. n. 376/2000, il codice sportivo antidoping prevede che l'atleta, risultato positivo alle analisi, venga sospeso dall'attività sportiva.

Tale atteggiamento con il quale l'ordinamento sportivo si propone di combattere il fenomeno del doping è giustificato dalla necessità di salvaguardare la stessa sopravvivenza del fenomeno sportivo.

C) Controlli sanitari d.lgs. n. 36/2021

Il decreto legislativo n.36/2021, abrogando la l. n. 91/1981, ha riportato gran parte delle prescrizioni contenute nell'art.7 della l. n. 91/1981 nell'art. 32 del d.lgs. n.36/2021.

Ai sensi del primo comma dell'art. 32 del d.lgs. n.36/2021, l'attività sportiva dei lavoratori sportivi è svolta sotto controlli medici, secondo norme stabilite dalle Federazioni Sportive Nazionali e dalle Discipline Sportive associate e approvate, con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri o dell'autorità politica ad esso delegate in materia di sport, di concerto con il Ministro della Salute, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le Regioni e le Province autonome di Trento e di Bolzano, ai sensi dell'art. 3 del d.lgs.n.281 del 28 agosto 1997, entro 12 mesi dalla data di entrata in vigore del decreto.

Il secondo comma dell'art.32, poi, stabilisce che le norme di cui al primo comma prevedono, tra l'altro, l'istituzione di una scheda sanitaria per ciascuno sportivo che svolga prestazioni di carattere non occasionale, nonché l'individuazione dei tempi per l'effettuazione delle rivalutazioni cliniche e diagnostiche, in relazione alla tipologia dell'attività sportiva svolta e alla natura dei singoli esami da svolgere.

Inoltre, secondo il terzo comma dell'art.32, la scheda sanitaria è istituita, aggiornata e custodita non solo dalla società, ma anche dall'associazione sportiva e, per i lavoratori sportivi autonomi dagli sportivi stessi, che devono depositare una copia presso la Federazione Sportiva Nazionale e la Disciplina Sportiva Associata.

Tale scheda sanitaria è necessaria per lo svolgimento dell'attività da parte dei lavoratori sportivi.

Il quarto comma dell'art.32 disciplina gli oneri relativi alla istituzione e all'aggiornamento della scheda per i lavoratori sportivi subordinati, i quali gravano sulle società e sulle associazioni sportive.

Ai sensi del quinto comma dell'art.32, le competenti Federazioni Sportive Nazionali e Discipline Sportive Associate possono stipulare apposite convenzioni con le Regioni al fine di garantire l'espletamento delle indagini e degli esami necessari per l'aggiornamento della scheda.

Il sesto comma stabilisce che, per gli adempimenti di cui all'articolo 32, le Regioni possono istituire appositi centri di medicina sportiva, nonché stipulare convenzioni con l'Istituto di Medicina dello Sport.

Tale disciplina è stata nuovamente modificata con il d.lgs. n.163 del 2022. In particolare, è stato sostituito il terzo comma, il quale ora prevede che, in caso di istituzione della scheda sanitaria, il decreto di cui al comma 1 ne disciplina anche le modalità di compilazione e conservazione.

È stato anche aggiunto il comma 6-bis secondo cui, per l'accertamento dell'idoneità allo svolgimento della pratica sportiva da parte dei soggetti diversi dai lavoratori sportivi di cui al presente decreto, restano fermi i criteri tecnici generali fissati per la tutela sanitaria dell'attività sportiva agonistica con il decreto di cui all'art. 5 del decreto-legge n.633 del 1979, convertito con modificazioni dalla legge n.33 del 29 febbraio 1980, nonché le disposizioni relative allo svolgimento dell'attività sportiva non agonistica adottate con il decreto di cui all'art. 7 c.11 del decreto-legge n.158 del 2012 convertito con modificazioni dalla legge n.189 del'8 novembre 2012.

Tale articolo non ha subito modifiche nel decreto legislativo n.120 del 29/08/2023.

D) Tutela sanitaria negli accordi collettivi

La tutela sanitaria è disciplinata anche all'interno degli accordi collettivi.

Sin dall'accordo collettivo FIGC-AIC 1989-1992, l'art. 18 garantiva al calciatore la corresponsione dei compensi in caso di malattia o di infortunio, e a favore della società eventuali indennità assicurative precedentemente pattuite.

La medesima disposizione metteva a carico delle società anche le spese di assistenza sanitaria e farmaceutica, degli eventuali interventi chirurgici e quelle di degenza in Istituti ospedalieri o in case di cura, nel caso in cui non fossero coperti dalle prestazioni del servizio sanitario nazionale.

L'accordo collettivo del 2005 aggiunge all'art. 14 che tali previsioni, già indicate all'interno dell'art. 18 dell'accordo collettivo del 1998-1992, debbano trovare applicazione anche nell'ipotesi di infortunio occorso al calciatore in occasione di gare od allenamenti delle squadre nazionali o in occasione di gare od allenamenti organizzati dall'autorità militare da cui il calciatore dipenda.

La norma è stata nuovamente modificata con l'accordo collettivo del 2012, il quale all'art. 9 stabilisce che il calciatore deve curare la propria integrità psico-fisica in funzione delle prestazioni sportive che è tenuto a fornire e deve astenersi da qualsiasi attività che possa mettere a rischio la sua incolumità e la sua migliore condizione psico-fisica.

Ai sensi del secondo comma dell'art.9, le società e i calciatori sono tenuti alla stretta osservanza delle disposizioni di legge, del CONI e della FIGC in materia di tutela della salute e di lotta al doping. Il calciatore deve sottoporsi ai prelievi e ai controlli medici, anche periodici e/o preventivi, ivi compresi i prelievi e i controlli sangue-urina, predisposti dalla società, dal CONI e dalla FIGC per l'implementazione dei controlli antidoping e per la migliore tutela della sua salute.

La violazione da parte di società e/o calciatori delle disposizioni di cui al secondo comma, comporta l'applicazione delle sanzioni sportive previste dai regolamenti vigenti.

3.2 Sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori

L'art. 33 del d.lgs. n.36/2021 si occupa di altro tema estremamente rilevante quale la sicurezza dei lavoratori sportivi e dei minori.

Detta disposizione ricorda che, per quanto non regolato dal d.lgs. n.36/2021, ai lavoratori sportivi si applicano le vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva. L'idoneità psico-fisica del lavoratore sportivo è certificata da un medico specialista in medicina dello sport sulla scorta di indagini strumentali. La sorveglianza sanitaria del lavoratore sportivo è compito del medico competente di cui all'art. 2, c.1 lett. b) del decreto-legislativo n.81 del 2008.

Novità rispetto alla precedente disciplina è riportata al quinto comma dello stesso articolo, in cui viene previsto che, ai lavoratori subordinati sportivi, si applicano le tutele previste

all'interno della Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'impiego (NASpI).

Inoltre, il settimo comma si occupa di minori e richiama tutta la normativa statale in tema di protezione degli stessi e di lotta contro l'abuso e lo sfruttamento sessuale dei minori e la pornografia minorile.

Sul punto il decreto legislativo n.120/2023 introduce un'ulteriore novità al comma 6 dell'art. 33, prevedendo espressamente l'obbligo di comunicazione della nomina del responsabile della protezione dei minori alla federazione, in sede di affiliazione e successiva riaffiliazione.

3.3 Dall'ENPALS all' INPS

A) Tutela previdenziale dal d.lgs n.366/1973 alla legge n. 91/1981

Il legislatore italiano, prima dell'emanazione della l. n. 91/1981, aveva disciplinato gli aspetti previdenziali del settore sportivo con la l. n.366 del 14 giugno 1973.

Tale legge estendeva l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti gestite dall'ENPALS ai giocatori di calcio che erano vincolati da contratto con società sportive affiliate alla FIGC e che svolgevano la loro attività in campionati di serie A B e C, nonché agli allenatori di calcio che erano contrattualizzati con società

sportive affiliate alla FIGC che svolgevano professionalmente la loro attività in campionati di divisione nazionale e agli allenatori federali che operavano direttamente alle dipendenze della FIGC.

In seguito, con l'emanazione della l. n. 91/1981, l'art. 9 della stessa legge ha previsto che gli obblighi contributivi per il finanziamento dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti facessero carico, quanto ai lavoratori subordinati, alle società sportive e agli assicurati in ragione di due terzi e un terzo, e che fossero a carico esclusivo degli assicurati nel caso in cui si trattasse di sportivi titolari di un contratto di lavoro autonomo.³⁵

Quindi, oltre alle figure espressamente richiamate dalla l.n.366/1973, tutti gli sportivi professionisti di cui alla l. n. 91/1981, sia lavoratori subordinati che autonomi, erano destinatari della medesima tutela previdenziale presso l'ENPALS.

L'assicurazione presso l'ENPALS sembrava esclusa per gli sportivi dilettanti o di coloro che svolgevano attività sportiva al di fuori delle discipline regolamentate dal CONI. Tuttavia, considerato che l'identificazione della gestione previdenziale di appartenenza del lavoratore andava effettuata sulla base del settore di inquadramento del datore di lavoro, anche lo sportivo dilettante, se fosse risultato titolare di un rapporto di lavoro subordinato con una società sportiva, sarebbe stato assicurato presso l'ENPALS³⁶.

Applicando i principi generali in materia, l'obbligo contributivo, che in caso di subordinazione gravava tanto sul datore di lavoro che sul lavoratore, sorgeva automaticamente con il verificarsi di condizioni previste dalla legge, e lo sportivo professionista, in applicazione del principio di automaticità delle prestazioni previdenziali di cui all'art. 2116 c.1 c.c., aveva diritto alle prestazioni previdenziali anche in caso di omessa contribuzione, sempre che i contributi omessi non risultassero prescritti.

Dopo gli interventi di armonizzazione, il regime contributivo e pensionistico per gli sportivi professionisti ha mantenuto alcuni tratti di specificità in ragione della carriera professionale più breve di tali lavoratori rispetto agli altri.

Per quanto concerne i requisiti di accesso alla pensione, per i soggetti iscritti all'ENPALS prima del 31 dicembre 1995, l'età pensionabile era gradualmente elevata in

³⁵Cass. n.10159 del 25 luglio 2001; Consiglio di Stato, 2001.

³⁶La tutela previdenziale doveva essere assicurata al dilettante qualora il suo rapporto di lavoro risultasse inquadrabile all'interno della para subordinazione.

ragione di un anno anagrafico ogni 18 mesi, fino al raggiungimento dell'età di 47 anni per le donne e 52 per gli uomini, e dovevano essere trascorsi almeno 20 anni dalla data iniziale di assicurazione presso l'ENPALS o dovevano risultare versati o accreditati per l'attività di lavoro svolta come sportivi professionisti almeno 20 anni di contributi giornalieri, compresi quelli volontari (art. 3 c.2).

Per coloro che risultavano iscritti dopo il 31 dicembre 1995 era prevista la maturazione di una pensione di vecchiaia al compimento dei 57 anni con il concorso di cinque anni di effettiva contribuzione.

Per quanto riguarda, invece, il regime di calcolo delle pensioni, anche per gli sportivi professionisti, variava a seconda dell'anzianità contributiva maturata al 31 dicembre 1995.

Analogamente, per gli iscritti al fondo che, al 31 dicembre 1995, vantavano un'anzianità contributiva di almeno diciotto anni interi di contribuzione, il calcolo della pensione avveniva con il sistema retributivo, il quale, teneva conto delle retribuzioni percepite dal lavoratore durante il rapporto di lavoro.

Invece, per gli iscritti al fondo che al 31 dicembre 1995 avevano un'anzianità contributiva inferiore a diciotto anni interi, la pensione era calcolata in base al criterio pro-rata, e cioè con il sistema retributivo fino al 31 dicembre 1995 e poi con quello contributivo.

Infine, per coloro che erano iscritti al fondo dal 1° gennaio 1996, il calcolo della pensione avveniva esclusivamente con il sistema contributivo, ossia, l'ammontare della pensione si determinava moltiplicando il montante contributivo³⁷ per il coefficiente di trasformazione che variava in misura crescente man mano che aumentava l'età in cui si decideva di andare in pensione.

Per quanto concerne le aliquote contributive, era previsto il loro graduale allineamento con quello in vigore per la generalità dei lavoratori dipendenti. Era stabilito che le stesse venissero applicate integralmente sulla retribuzione giornaliera fino al massimale annuo di retribuzione imponibile, mentre per la parte di retribuzione che eccedeva, entro un determinato tetto, al massimale annuo si applicava un contributo di solidarietà.

Accanto al massimale contributivo era previsto per gli sportivi professionisti anche un massimale retributivo giornaliero imponibile.

³⁷Somma di tutti i contributi accantonati durante la vita lavorativa, maggiorati degli interessi.

La previsione di un massimale contributivo nel settore, da un lato concorreva a tenere bassa la spesa previdenziale che non cresceva in maniera proporzionale all'aumento dei compensi, e dall'altro lato, era funzionale allo sviluppo della previdenza complementare, che era destinata a costruire il secondo pilastro della previdenza sociale riformata.

Era da escludere che, per gli sportivi professionisti, trovasse applicazione l'istituto della cassa integrazione guadagni, posto che gli eventi dalla stessa protetti non erano invocabili dalle imprese dello spettacolo e che la legge istitutiva dell'ENPALS aveva escluso l'applicazione dell'articolo 8 della legge n.1420/1971, relativa all'applicazione della cassa integrazione guadagni.

Dal 1° gennaio 2012 l'Ente Nazionale di Assistenza e di Previdenza per i lavoratori Spettacolo (ENPALS) è stato soppresso ed è confluito nell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) tra le forme previdenziali sostitutive dell'Assicurazione Generale Obbligatoria.

B) Tutela previdenziale nel d.lgs. n. 36/2021

Il D.lgs. n.36/2021 ha dedicato una norma specifica al trattamento pensionistico, introducendo una grande novità, ovvero quella di riconoscere la tutela previdenziale a tutti i lavoratori sportivi, e quindi anche a coloro che svolgono l'attività in ambito dilettantistico.

Prima di detta legge, le tutele previdenziali venivano riconosciute solo ed esclusivamente in ambito professionistico.

Il primo comma dell'art.35 del suddetto decreto, recita appunto che i lavoratori sportivi subordinati, a prescindere dal settore professionistico o dilettantistico in cui prestano attività, sono iscritti al Fondo Pensione Sportivi Professionisti gestito dall' INPS. A decorrere dall'entrata in vigore del decreto, il Fondo assume la denominazione di Fondo Pensione dei Lavoratori Sportivi e ai lavoratori iscritti si applica la disciplina del D.lgs. n.166 del 30 aprile 1977.

Ricorrendone i presupposti, al suddetto Fondo sono iscritti i lavoratori sportivi autonomi, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative ai sensi dell'art. 409 c.1 n.3 del c.p.c., operanti nei settori professionistici.

Il secondo comma, come modificato dal D.lgs. n.163 del 5/10/2022, riporta che, nell'area del dilettantismo, i lavoratori sportivi, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa o che svolgono prestazioni autonome, hanno diritto all'assicurazione previdenziale ed assistenziale.

A questo fine, essi sono iscritti alla Gestione separata INPS di cui all'art. 2 c.26 della l.n.335 dell'8 agosto 1995, della quale si applicano le relative norme.

Il quinto comma stabilisce che le forme pensionistiche complementari possono essere istituite, secondo la disciplina legislativa vigente, da accordi collettivi stipulati dalle Federazioni Sportive Nazionali e dai rappresentanti delle categorie dei lavoratori sportivi interessate.

Per i lavoratori di cui al comma 2, iscritti alla Gestione separata INPS di cui all'art. 2 c. 26 della l.n.335/1995, che risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita in misura pari al 24%.

Il D.lgs. n.163/2022 ha modificato i commi 7 e 8 dell'art.35 e ha introdotto gli ulteriori commi 8-bis, ter, quater e quinquies.

Ai sensi del comma 7 dell'art. 35, per i lavoratori di cui al comma 2, titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, iscritti alla gestione separata di cui all'art. 2 c. 26 della l. n. 335/1995, che non risultino assicurati presso altre forme obbligatorie, l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contributiva per il computo delle prestazioni pensionistiche è stabilita nella misura pari al 25% (nel D.lgs. n. 36/2021 era prevista in una misura pari al 20%).

Per tali lavoratori si applicano le aliquote aggiuntive previste per gli iscritti alla gestione separata INPS di cui all'art.2 c.26 della l. n. 335/1995 sulla base del relativo rapporto di lavoro.

Il comma 8-bis dello stesso articolo stabilisce che l'aliquota contributiva pensionistica e la relativa aliquota contribuiva per il computo delle prestazioni pensionistiche, di cui ai commi 6,7,8, sono calcolate sulla parte di compenso eccedente i primi 5,000,00 euro.

Inoltre, ai sensi del comma 8-ter dell'art.35, fino al 31 dicembre 2027 la contribuzione al fondo di cui ai commi 6,7,8 è dovuta nei limiti del 50% dell'imponibile contributivo. L'imponibile pensionistico è ridotto in misura equivalente.

Detta disposizione transitoria è stata prevista per favorire le società dilettantistiche nel primo periodo di applicazione della riforma.

Ai sensi dell'art. 8-quater, per i rapporti di lavoro sportivo iniziati prima del termine di decorrenza indicato all'art.51 e inquadrati, ai sensi di quanto previsto dall'art. 67 c.1 l. m), primo periodo, del decreto del Presidente della Repubblica n.917/1986, non si dà luogo a recupero contributivo.

Infine, il comma 8-quinquies prevede che, per i lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, di cui al comma 2, l'adempimento della comunicazione mensile all'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale dei dati retributivi e informazioni utili al calcolo dei contributi è assolta mediante apposita funzione telematica istituita nel Registro delle attività sportive dilettantistiche.

L'ultimo decreto legislativo n.120 del 29/08/2023 ha apportato altre modifiche all' art. 35, aggiungendo ulteriori commi a tutela delle associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche.

Ai sensi del comma 8-sexies prevede che alle associazioni e società sportive dilettantistiche iscritte nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche di cui al capo I del D.lgs. n. 39 del 28 febbraio 2021, che nel periodo d'imposta in corso al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di erogazione del beneficio di cui al presente comma hanno conseguito ricavi di qualsiasi natura, non superiori complessivamente a euro 100,000, è riconosciuto un contributo, commisurato ai contributi previdenziali per i quali l'obbligo di denuncia e di versamento grava sulle predette associazioni e società sportive dilettantistiche versati sui compensi dei lavoratori sportivi di cui al comma 2 titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa erogati nel mese di luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre 2023.

Tale contributo si applica nel rispetto delle condizioni e dei limiti previsti dal regolamento (UE) n.1407/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli art.107 e 108 del TFUE sugli aiuti "de minimis".

Le modalità e i termini di concessione e di revoca del contributo di cui al comma 8-sexies sono stabilite al comma 8-septies, che definisce anche le modalità di controllo per la verifica della spettanza del beneficio richiesto, anche mediante l'ausilio del Dipartimento per lo sport che verifica i dati nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche.

Ai sensi del comma 8-octies, le società sportive dilettantistiche beneficiarie del contributo di cui al comma 8-sexies pubblicano nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche l'importo del contributo ricevuto.

La cancellazione dal Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche comporta la decadenza dal contributo e il recupero dello stesso limitatamente alla quota del contributo fruita nel medesimo anno successivamente alla data di cancellazione.

Tale contributo non concorre alla formazione del reddito, né della base imponibile dell'imposta regionale sulle attività produttive, secondo il comma 8-novies.

Infine, il comma 8-decies stabilisce che, per le finalità di cui al comma 8-sexies, è istituito nello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze, per il successivo trasferimento al bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, un fondo con una dotazione di 8,3 milioni di euro per l'anno 2023.

C) Tutela previdenziale negli accordi collettivi

La tutela previdenziale è garantita anche dagli accordi collettivi.

L'art. 18 dell'accordo collettivo del 1981 prevedeva che la società doveva effettuare all'ENPALS e all'INPS i versamenti contributivi previsti dalla legge (per l'assicurazione contro l'invalidità, vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie) anche per la parte a carico del calciatore, i cui relativi importi erano trattenuti in rivalsa dai compensi e dagli emolumenti versati allo stesso.

Detta disposizione è rimasta immutata negli accordi collettivi successivi.

3.4 INAIL

A) Tutela assicurativa ex lege 91/1981 e d.lgs. n.38/2000

La tutela per gli infortuni e le malattie professionali è stata regolamentata per la prima volta dalla legge n. 80 del 17 marzo 1898, cui tradizionalmente viene fatta risalire la nascita della previdenza sociale in Italia.

Oggi trova la sua disciplina nel T.U. n. 1124 del 1965, così come modificato dal decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, che ha esteso la tutela anche in favore degli

sportivi professionisti, titolari di un rapporto di lavoro subordinato, che fino a quel momento rimanevano esclusi.

Con l'evoluzione della previdenza sociale in Italia, si è passati da un sistema di assicurazioni sociali in favore dei lavoratori a un sistema di sicurezza sociale, affidato allo Stato in attuazione di un proprio interesse al mantenimento e all'accrescimento del benessere sociale.

L'attenzione, rivolta a tutti i cittadini, mal si concilia con la protratta inerzia del legislatore nell'assicurare anche ai lavoratori dipendenti del settore sportivo professionistico una tutela in materia di infortuni e malattie professionali di intensità pari a quella garantita a tutti gli altri lavoratori subordinati. Tale situazione è stata sanata dal D.lgs. n. 38 del 2000 che, all'art.6 ha previsto l'obbligo assicurativo per gli infortuni e le malattie professionali in favore degli sportivi professionisti, affidandone la relativa gestione all'INAIL, indipendentemente da eventuali previsioni, contrattuali o di legge, di tutela attraverso polizze privatistiche.

Prima dell'entrata in vigore del D.lgs. n.38/2000, la disciplina in materia di tutela contro il rischio della morte e per gli infortuni idonei a pregiudicare il proseguimento dell'attività sportiva professionistica era contenuta nell'art. 8 della l. n. 91/1981, in base al quale le società sportive erano tenute a stipulare una polizza assicurativa individuale a favore degli sportivi professionisti nei limiti assicurativi stabiliti, in relazione all'età e al contenuto patrimoniale del contratto, dalle federazioni sportive nazionali, d'intesa con le rappresentanze delle categorie interessate.

Tuttavia, si trattava di un'assicurazione di natura privatistica, inizialmente affidata alla Sporttass (Cassa di previdenza per l'assicurazione degli sportivi dichiarata ente pubblico necessario, ai fini dello sviluppo economico, civile e democratico del paese) che indennizzava le lesioni derivanti dagli infortuni occorsi durante l'attività agonistica o di allenamento, salvo che l'infortunio fosse derivato da simulazione o le conseguenze dello stesso fossero dolosamente aggravate.

La Sporttass non indennizzava le conseguenze delle malattie professionali.

I soggetti tutelati erano gli sportivi iscritti alle federazioni sportive nazionali aderenti e affiliate al CONI, e gli iscritti alle organizzazioni sportive sulle quali il CONI esercitava il potere di vigilanza e di tutela.

Con l'entrata in vigore della disciplina del 2000 che ha previsto l'obbligo assicurativo contro gli infortuni e le malattie professionali presso l'INAIL, le polizze concluse con le assicurazioni private si sono di fatto trasformate in una forma di assistenza complementare.

Ovviamente, in applicazione dei principi generali in materia, si ha una tutela ogni qualvolta l'infortunio dal quale sia derivata la morte o l'inabilità si verifichi in occasioni di lavoro. Le occasioni di lavoro non devono necessariamente costituire la causa diretta dell'evento, bensì il contesto entro il quale l'infortunio si verifica, determinando l'esposizione del soggetto al relativo rischio.

Anche lo sportivo professionista è tutelato nel caso di malattia professionale, e cioè di malattia contratta a causa dello svolgimento dell'attività lavorativa e quindi come conseguenza diretta ed immediata della stessa. Come tutti gli altri lavoratori subordinati, anche lo sportivo professionista potrà godere della tutela previdenziale in questione, qualora dia la prova del carattere professionale della malattia e quindi, anche nel caso in cui la malattia non sia indicata come professionale.

In modo analogo, si applica anche agli sportivi professionisti la tutela contro gli infortuni *in itinere*, e quindi, nel caso di infortuni accaduti durante il normale percorso seguito per recarsi al lavoro (indicato all'interno del D.lgs. n. 38/2000 per i lavoratori subordinati).

L'onere dell'assicurazione in esame è posto interamente a carico del datore di lavoro, e cioè delle società sportive, che devono provvedere al versamento dei relativi premi assicurativi, mentre i beneficiari delle relative prestazioni sono gli sportivi professionisti destinatari del D.lgs. n.36/2021, con esclusione degli sportivi legati da un rapporto di lavoro autonomo.

Quindi, lo sportivo che si infortuna o che abbia contratto una malattia professionale ha diritto, da parte dell'INAIL, alle prestazioni sia di tipo economico che sanitario.

B) Tutela assicurativa nel d.lgs. n.36/2021

Il decreto legislativo n.36/2021 ha modificato la disciplina in materia di assicurazione contro gli infortuni prevedendo all'art. 34 che i lavoratori subordinati sportivi, dipendenti dai soggetti di cui all'art. 9 del testo unico delle disposizioni per

l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, approvato con decreto del Presidente della Repubblica n.1124 del 1965, sono sottoposti al relativo obbligo assicurativo, anche qualora vigono previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da emanarsi su delibera del Consiglio di amministrazione dell'INAIL, sono stabilite le retribuzioni e i relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo, nonché la data di decorrenza dell'obbligo assicurativo.

Il secondo comma dell'art.34 prevede che, dalla data di decorrenza dell'obbligo assicurativo, le retribuzioni stabilite ai fini della determinazione del premio valgono anche ai fini della liquidazione dell'indennità giornaliera di inabilità temporanea assoluta, di cui all'art. 66 n.1 del decreto del Presidente della Repubblica n.1124 del 1965.

Poi, ai sensi del 3 comma, ai lavoratori sportivi titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa si applica la disciplina dell'obbligo assicurativo INAIL prevista dall'art. 5 c.2,3 e 4 del decreto legislativo n.38 del 23 febbraio 2000.

Il quarto comma detta una disciplina per gli sportivi dei settori dilettantistici, di cui all'art.51 della legge n.289 del 27 dicembre 2002, che svolgono attività sportiva di carattere volontaristico. Per tali sportivi rimane ferma la tutela assicurativa obbligatoria, mediante polizza stipulata dalle Federazioni, prevista nel medesimo art. 51 e nei relativi provvedimenti attuativi.

Il successivo decreto legislativo n.163 del 5/10/2022 ha apportato alcune modifiche.

Infatti, ha cambiato la seconda parte del primo comma dell'art.34, prevedendo che le retribuzioni e i relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo sono stabiliti con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con l'Autorità delegata in materia di sport, eliminando così la delibera del Consiglio di amministrazione dell'INAIL.

Il decreto legislativo n.120 del 29/08/2023 ha ulteriormente modificato l'art.34, prevedendo trattamenti più agevolati per il settore dilettantistico.

Quanto al primo comma, ha previsto che le retribuzioni e i relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo vengano proposti ai ministri competenti dall'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Al terzo comma ha stabilito che, per i lavoratori titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa, si applica esclusivamente la tutela assicurativa obbligatoria prevista dall'art. 51 della legge n.289 del 27 dicembre 2002, e nei relativi provvedimenti attuativi e non si applica più la disciplina dell'obbligo assicurativo INAIL prevista dall'art. 5 c.2 e 3 del decreto legislativo n. 38 del 23 febbraio 2000, secondo i criteri stabiliti con il decreto di cui al c.1 secondo periodo.

C) Tutela assicurativa negli accordi collettivi

La materia relativa al trattamento infortunistico è regolata anche dagli accordi collettivi. L'art. 17 dell'accordo collettivo FIGC-AIC del 1981 stabiliva che la società fosse tenuta ad assicurare il calciatore contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto all'assicurazione base secondo le modalità, i termini e limiti minimi stabiliti attualmente dagli Enti organizzativi preposti all'attività agonistica, in accordo con l'associazione di categoria.

Beneficiario della polizza, anche per i massimali superiori a quelli concordati con l'associazione di categoria si intendevano, in ogni caso, il calciatore o i suoi aventi diritto e veniva considerato nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dal calciatore stesso, salvo che la società avesse stipulato un'altra polizza a proprio beneficio.

Il calciatore, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinunciava ad ogni effetto per sé e per i suoi aventi diritto ad ogni azione nei confronti della società, o di chi per essa, per il risarcimento dei danni subiti.

La polizza di assicurazione doveva essere stipulata entro la data di convocazione del calciatore per l'inizio dell'attività di ogni anno sportivo. Il calciatore non coperto da assicurazione non poteva svolgere alcuna attività sportiva. La società inadempiente era soggetta a provvedimenti disciplinari.

In caso di infortunio, il calciatore aveva l'obbligo di darne notizia alla società a mezzo di lettera raccomandata. L' onere della denuncia e di ogni altro successivo adempimento

necessario per far conseguire al calciatore l'indennizzo spettategli, nelle forme previste dalle condizioni di polizza, compete alla società. La società era responsabile, ad ogni effetto, di tutte le eventuali omissioni al riguardo.

Dette previsioni non sono mai mutate nel tempo e sono riportate ancora oggi negli accordi collettivi.

Le uniche novità introdotte sono le seguenti.

Con l'accordo collettivo del 1984, l'ultima parte dell'art. 17 ha previsto che, in caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta per la società di appartenenza, il calciatore ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione scritta alla società, al fine di consentire a quest'ultimo di poter ottemperare nei termini di legge agli adempimenti formali con le Compagnie di Assicurazione.

Con l'accordo collettivo del 2005, all'art.16 (già art.17 nei precedenti accordi) si è posto l'obbligo di denuncia dell'infortunio anche a carico della società ed inoltre è stato previsto, per il calciatore, l'obbligo di sottoporsi a visita medica fiscale, a richiesta della società, anche ai fini della stipulazione delle polizze assicurative cosiddette patrimoniali a favore della società.

CAPITOLO 4

ATLETI: NORMATIVA FEDERALE E DISCIPLINA INTERNAZIONALE

4.1 Norme organizzative interne FIGC

Le norme organizzative interne federali (NOIF) costituiscono il corpus normativo posto alla base dell'organizzazione della F.I.G.C. e delle società di calcio che partecipano ai campionati previsti dalle varie Leghe che la compongono.

Questa normativa si divide in due parti:

- la prima parte riguarda i soggetti che compongono la F.I.G.C, ossia le società sportive, le leghe, i settori giovanili e del calcio femminile, l'Associazione Italiana Arbitri e Calciatori;
- la seconda parte, invece, è dedicata alle regole relative al tesseramento delle società sportive e degli atleti, alle tutele riconosciute agli affiliati, all'ordinamento dei campionati, delle gare sportive e delle squadre nazionali, al rapporto tra società e calciatori.

Il titolo VII si dedica proprio alla disciplina dei rapporti tra società e calciatori.

Infatti, l'art. 91 delle norme organizzative interne F.I.G.C. fa espresso riferimento ai doveri della società, specificando che le società, in relazione alla Serie di appartenenza, sono tenute ad assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell'attività sportiva con l'osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza, in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento.

Il secondo comma dello stesso articolo prevede che l'inosservanza da parte della società nei confronti dei tesserati degli obblighi derivanti dalle norme regolamentari e da quelle contenute negli accordi collettivi e nei contratti tipo, comporta il deferimento agli organi della giustizia sportiva per i relativi procedimenti disciplinari.

Il successivo art. 93 prevede che i contratti di lavoro sportivo, tra le società ed i calciatori/calciatrici o gli allenatori/allenatrici e i preparatori atletici, devono essere conformi a quelli "tipo" previsti dai rispettivi Accordi Collettivi con le Associazioni di categoria e redatti su appositi moduli forniti dalla Lega di competenza o, in relazione alla Serie A femminile, dalla F.I.G.C.

L'art. 94 è una norma di principio, che vieta espressamente tutti gli accordi tra società e tesserati che prevedano compensi in contrasto con gli accordi contrattuali e con le disposizioni federali. La conclusione di tali accordi comporta l'applicazione di misure disciplinari a carico delle società e dei tesserati.

L'art. 94-ter riguarda il settore dilettantistico e regola i contratti di lavoro sportivo, di apprendistato per i/le calciatori/calciatrici e gli/le allenatori/allenatrici appartenenti a tale ambito. Detta disposizione è notevolmente mutata, a seguito della riforma dello sport, entrata in vigore nelle parti rilevanti dal 1° luglio 2023.

La formulazione dell'art. 94-ter, presente nelle norme organizzative interne F.I.G.C fino al 30 giugno 2023, prevedeva al primo comma che per i/le calciatori/calciatrici tesserati/e con società partecipanti ai Campionati Nazionali organizzati dalla Lega Nazionale Dilettanti, era esclusa, come per tutti i calciatori/calciatrici "non professionisti", ogni forma di lavoro autonomo o subordinato.

Quanto ai profili economici, erano consentiti, soltanto per i calciatori dei Campionati Nazionali di serie D e di Calcio a cinque, accordi economici annuali, con cui si riconoscevano ai/alle calciatori/calciatrici indennità di trasferta, rimborsi forfettari di spese e voci preliminari.

A seguito della citata riforma, detta disposizione oggi prevede la possibilità che, in ambito dilettantistico, si stipulino contratti di lavoro sportivo e contratti di apprendistato.

La conclusione di tali contratti è obbligatoria quando ricorrano i requisiti di cui agli artt. 25 e 28 del d.lgs. n.36/202, ovvero quando l'atleta o l'allenatore/allenatrice esercita l'attività verso un corrispettivo, che non costituisce un semplice rimborso spese, bensì un reddito per il percipiente.

Il secondo comma prevede che i/le calciatori/calciatrici tesserati/e con società partecipanti ai Campionati organizzati dalla Lega Nazionale Dilettanti possono stipulare contratti di apprendistato, sotto forma di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché sotto forma di contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, qualora ricorrano i requisiti di cui all'art. 30 del d.lgs. n.36/2021³⁸.

³⁸Ai sensi dell'art. 30 d.lgs. 36/2021, le società o associazioni sportive dilettantistiche e le società professionistiche possono stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale,

I contratti (di lavoro sportivo e di apprendistato) dei/delle calciatori/calciatrici devono essere depositati, a cura della società, contestualmente alla richiesta di tesseramento e secondo le previsioni degli Accordi Collettivi.

Il deposito deve essere effettuato a cura della società presso la Divisione, i Dipartimenti e le articolazioni competenti della Lega Nazionale Dilettanti, con contestuale comunicazione scritta al/alla calciatore/calciatrice. Se la società non provvede al deposito nei termini, detto adempimento può essere effettuato dal/dalla calciatore/calciatrice entro i 15 giorni successivi alla scadenza dei suddetti termini.

È ammessa, inoltre, la cessione dei contratti di lavoro sportivo e dei contratti di apprendistato in caso di trasferimento del/della calciatore/calciatrice in ambito dilettantistico, sia a titolo definitivo sia a titolo temporaneo, nel corso della stagione sportiva.

4.2 Tesseramento e Status dei tesserati: professionisti e dilettanti

Il tesseramento è l'atto formale con il quale una Federazione Sportiva Nazionale conferisce all'atleta l'abilitazione all'esercizio dell'attività sportiva agonistica nelle competizioni e gare da essa organizzate.

Con questo provvedimento, il soggetto acquisisce lo status di soggetto di diritto sportivo e diventa centro di imputazione di una serie di diritti e doveri predeterminati dalle norme di ogni singola Federazione.

In tutti gli Statuti e Regolamenti delle Federazioni Sportive vi è una parte dedicata alle modalità di ingresso dei soggetti all'interno dell'organizzazione sportiva.

Il tesseramento è un atto necessario per chi intende svolgere attività sportiva a livello agonistico nel circuito nazionale ed internazionale organizzato dal CONI e dalle Federazioni Sportive Nazionali e Internazionali.

Ciò non significa che l'esercizio dell'attività sportiva sia vincolata all'atto di tesseramento ad una Federazione, in quanto un tale orientamento³⁹ contrasterebbe con l'art. 2 della Costituzione, che tutela i diritti inviolabili dell'individuo, tra cui la libertà di associazione garantita dall'art. 18 della Costituzione.

per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore e contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

³⁹G. AMATO, Problemi costituzionali dell'attuale disciplina del Coni.

Tuttavia, qualora si voglia svolgere l'attività sportiva in ambito federale, è necessario associarsi alla stessa, mediante il tesseramento.

Sono tesserati, e quindi soggetti dell'ordinamento sportivo, non solo gli atleti, i quali si tesserano per ottenere il riconoscimento ufficiale, sia a livello nazionale che internazionale, dei risultati della propria prestazione sportiva, ma anche i dirigenti e tecnici sportivi, i dirigenti e collaboratori di associazioni sportive, nonché gli ufficiali di gara.

In merito alla natura giuridica del tesseramento, in passato vi è stato contrasto tra l'orientamento che sosteneva il profilo pubblicistico e quello sostenitore del profilo privatistico. Tuttavia, con il d.lgs. n.242/1999⁴⁰ si è dissipato ogni dubbio.

L'art. 15⁴¹ del medesimo decreto, nel riconoscere la natura giuridica alle Federazioni di associazioni private riconosciute, allo stesso tempo stabilisce che le Federazioni svolgono attività a rilevanza pubblicistica così come individuate dallo Statuto del CONI.

L'art. 23 dello Statuto del CONI include espressamente, tra le attività a rilevanza pubblicistica delle Federazioni, quella del tesseramento.

A) Soggetti del tesseramento

La prima parte del Titolo VI delle norme organizzative interne F.I.G.C. è dedicata ai soggetti del tesseramento.

L'art. 27 distingue i calciatori e le calciatrici nelle seguenti categorie:

- “professionisti”;
- “non professionisti”;
- “giovani”;
- “giocatori/giocatrici di Calcio a 5”.

⁴⁰Il decreto legislativo n. 242/1999, cosiddetto decreto Melandri è stato il primo di diversi atti aventi forza di legge che rivoluzionarono il sistema sportivo italiano.

⁴¹Le federazioni sportive nazionali e le discipline sportive associate svolgono l'attività sportiva in armonia con le deliberazioni e gli indirizzi del CIO, delle federazioni internazionali e del CONI, anche in considerazione della valenza pubblicistica di specifiche tipologie di attività individuate nello statuto del CONI. Ad esse partecipano società ed associazioni sportive e, nei soli casi previsti dagli statuti delle federazioni sportive nazionali e delle discipline sportive associate in relazione alla particolare attività, anche singoli tesserati.

L'art. 28 qualifica "professionisti" i calciatori e le calciatrici che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità e che sono tesserati per le società associate nelle leghe professionistiche e/o per le società partecipanti al Campionato professionistico di Serie A femminile.

Il secondo comma prevede che il rapporto di prestazione da professionista, con il conseguente tesseramento, si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto tra il/la calciatore/calciatrice e la società, di durata non superiore alle cinque stagioni sportive per i/le calciatori/calciatrici maggiorenni, e non superiore alle tre stagioni sportive per i/le calciatori/calciatrici minorenni. Il contratto deve rispettare le forme e modalità previste dalle N.O.I.F. e dagli Accordi Collettivi stipulati dalle Associazioni di categoria, nel rispetto delle disposizioni legislative in materia.

L'art. 29 delle N.O.I.F. definisce "non professionisti" i/le calciatori/calciatrici che, a seguito di tesseramento, svolgono attività sportiva per società associate nella Lega Nazionale Dilettanti, svolgono attività di Calcio a 5, svolgono attività ricreativa, nonché le calciatrici partecipanti ai campionati non professionistici di Calcio femminile.

Il secondo comma prevede che i "non professionisti" possono instaurare rapporti di lavoro sportivo sotto forma di contratti di lavoro subordinato o di collaborazione coordinata e continuativa, stipulare contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, oppure possono sottoscrivere contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca, nonché svolgere prestazioni sportive come volontari, secondo le prescrizioni di legge.

Il terzo comma dell'art. 29 fissa i limiti di durata del contratto in ambito dilettantistico, che sono identici a quelli professionistici. Quindi, il contratto del dilettante maggiorenne può durare al massimo 5 anni, mentre il contratto del dilettante minorenni può durare al massimo 3 anni.

Ulteriore categoria è individuata mediante il criterio anagrafico. L'art. 31 delle N.O.I.F. identifica i giovani come i/le calciatori/calciatrici che abbiano compiuto l'ottavo anno e che non abbiano ancora compiuto il 16° anno.

I/le calciatori/calciatrici giovani possono essere tesserati per società associate nelle Leghe ovvero per società che svolgono attività esclusiva nel Settore per l'Attività

Giovanile e Scolastica, nella Divisione Serie A Femminile Professionistica e nella Divisione Serie B Femminile.

Il/la calciatore/calciatrice “giovane” è vincolato/a alla società per la quale è tesserato/a per una sola stagione sportiva, al termine della quale è libero/a di diritto, salvo che abbia sottoscritto un contratto di apprendistato, della durata massima triennale.

L’art. 32⁴² delle N.O.I.F. è stato modificato integralmente a seguito della riforma dettata dal d.lgs. n.36/2021. La disposizione, in vigore fino al 30 giugno 2023, contemplava il cosiddetto vincolo sportivo del calciatore dilettante. Lo stesso, infatti, rimaneva legato alla società fino al 25° anno di età, con un tesseramento che poteva iniziare sin dal 14° anno.

Oggi, invece, il vincolo è stato espressamente abolito dall’art. 31 del d.lgs. n.36/2021 e il/la calciatore/calciatrice può vincolarsi alla società solo, mediante la stipulazione di un contratto che, come già detto, può avere la durata massima di cinque anni per i maggiorenni e di tre anni per i minorenni.

In assenza di contratto, e ciò vale per la figura dei volontari, il/la calciatore/calciatrice è tesserato per la società soltanto per una stagione sportiva o al più per due stagioni sportive.

L’art. 32 delle N.O.I.F., all’esito dell’adeguamento al d.lgs. n.36/2021, prevede le varie tipologie di contratto (lavoro ed apprendistato) che un atleta dilettante può stipulare.

L’art. 33 delle N.O.I.F. è dedicato a una particolare categoria di calciatori, cosiddetti “giovane di serie”, che si tesserano in ambito professionistico.

Ai sensi dell’art. 33, il giovane di serie se si è tesserato con la società professionistica prima del 15° anno di età resta vincolato alla stessa per due stagioni sportive, mentre negli altri casi, per una sola stagione sportiva. Proprio grazie alla riforma sul lavoro sportivo, detto/a calciatore/calciatrice può vincolarsi più a lungo termine se sottoscrive un contratto di apprendistato, nella forma del contratto di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore, del contratto di apprendistato professionalizzante, ovvero del contratto di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

⁴²Il testo vigente fino al 30 giugno 2023 prevedeva all’art. 32 c.1 che i calciatori/calciatrici “giovani” dal 14° anno di età anagraficamente compiuto possono 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”.

Detti contratti hanno una durata massima triennale e devono essere conformi alle N.O.I.F. e agli Accordi Collettivi stipulati dalle associazioni di categoria, nel rispetto delle disposizioni legislative in materia.

A tale categoria di calciatori e calciatrici è data la possibilità, con il compimento anagrafico del 16° anno d'età e purché non tesserati a titolo temporaneo, di stipulare un contratto professionistico.

Per meriti sportivi e quindi, indipendentemente dall'età, il/la calciatore/calciatrice "giovane di serie" ha comunque diritto ad ottenere la qualifica di "professionista" e la stipulazione del relativo contratto da parte della società per la quale è tesserato, nei seguenti casi:

- se abbia preso parte ad almeno dieci gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie A;
- se abbia preso parte ad almeno dodici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie B;
- se abbia preso parte ad almeno quindici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Divisione Unica-Lega Pro;
- se abbia preso parte ad almeno quindici gare di campionato o Coppa Italia, se in Serie A femminile.

Nei casi appena enunciati, è ammessa una durata del rapporto contrattuale non superiore alle cinque stagioni sportive e alle tre stagioni sportive, compresa quella in cui avviene la stipulazione del contratto, rispettivamente per i calciatori maggiorenni e per quelli minorenni.

B) Tutele tesserati in N.O.I.F.

Il titolo II della seconda parte delle norme organizzative interne della F.I.G.C. è dedicato alle tutele previste per i tesserati.

Infatti, l'art. 43 disciplina la tutela medico-sportiva, prevedendo che i tesserati di ogni società sono tenuti a sottoporsi a visita medica, al fine dell'accertamento dell'idoneità all'attività sportiva.

Dal dodicesimo anno di età, i calciatori devono sottoporsi alla visita medica per l'accertamento dell'idoneità sportiva agonistica ai sensi del d.m. del 18 febbraio 1982.

Le certificazioni di idoneità sono tenute agli atti delle società e le società hanno l'obbligo di informare immediatamente, a mezzo di lettera raccomandata, la Segreteria Generale, la Divisione, il Comitato o il Dipartimento di competenza, nonché la Sezione Medica del Settore Tecnico, della accertata inidoneità alla pratica agonistica di un loro/una loro calciatore/calciatrice tesserato/a, di qualsiasi categoria, ai fini della tempestiva revoca del tesseramento.

Le società, inoltre, ai sensi del sesto comma, sono responsabili dell'utilizzo del calciatore dal momento della dichiarazione di inidoneità, nonché dell'utilizzo di calciatori privi di valida certificazione di idoneità all'attività sportiva.

La richiesta di tesseramento, ai sensi del primo comma dell'art. 45, autorizza la F.I.G.C. e le Leghe a contrarre, per conto della società interessata, un'assicurazione base a favore del tesserato/a, per un massimale comune a tutti i/le calciatori/calciatrici, gli/le allenatori/allenatrici e i preparatori atletici della categoria.

I premi assicurativi sono posti a carico della società e le società devono in ogni caso ottemperare a tutte le disposizioni di legge riguardanti gli obblighi INAIL previsti per i tesserati titolari di contratti di lavoro sportivo o di apprendistato, nonché alla normativa sulla sicurezza del lavoro.

Per quanto concerne la tutela previdenziale, l'art. 46 delle norme organizzative interne stabilisce che le società sono tenute ad iscrivere all'INPS, secondo le rispettive competenze, ai fini della maternità, dell'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, nonché dell'assistenza contro le malattie, i/le calciatori/calciatrici "professionisti", gli/le allenatori/allenatrici e i preparatori atletici, versando i contributi previsti, anche per la parte a carico dei tesserati, mediante trattenuta sugli emolumenti pattuiti.

Anche le società dilettantistiche, se si avvalgono delle prestazioni di lavoratori sportivi, devono ottemperare a tutte le disposizioni di legge in materia previdenziale e assistenziale, in virtù dell'art. 46, comma 3 delle N.O.I.F.

C) Procedura per ottenere il tesseramento

L'atleta si tesserà alla Federazione Sportiva, per il tramite dell'associazione sportiva alla quale intende dedicare le proprie prestazioni.

Quindi, l'atleta è vincolato con la società e, allo stesso tempo, tesserato con la Federazione.

Prima della entrata in vigore del d.lgs. n. 36/2021, il momento temporale di nascita del rapporto con la Federazione variava a seconda che si trattasse di un/una calciatore/calciatrice professionista o dilettante.

Infatti, con la previgente disciplina, il tesseramento del professionista conseguiva al deposito del contratto di prestazione sportiva ed al riscontro di conformità dello stesso alle norme organizzative interne; il tesseramento del dilettante con la presentazione dell'istanza di tesseramento in Federazione.

Oggi, non vi è più tale distinzione nel caso in cui il calciatore dilettante stipuli un contratto di lavoro sportivo, perché il tesseramento decorre dal deposito del contratto.

La cessazione del tesseramento con la Federazione interviene alla scadenza del rapporto contrattuale con la società. Nel caso in cui il dilettante abbia optato per un rapporto da volontario, il tesseramento con la Federazione cessa con la scadenza dell'annualità o della biennialità.

Dal punto di vista interno, il tesseramento può essere precluso per motivi disciplinari o per motivi di incompatibilità; dal punto di vista esterno, dell'atleta straniero, il tesseramento può essere precluso in ragione di una norma che stabilisca un tetto massimo di atleti tesserabili.

D) Diritti e obblighi dei tesserati

I soggetti, una volta tesserati per la Federazione, diventano titolari di una serie di posizioni giuridiche soggettive, sia attive che passive, disciplinate dalle norme di ogni singola Federazione.

Tra i diritti dei tesserati rientrano:

- il diritto di partecipare all'attività federale. Tale diritto consiste nella possibilità del tesserato, in possesso dei requisiti richiesti dalla singola Federazione, di contribuire con il proprio operato alla organizzazione ed allo svolgimento delle competizioni sportive;
- il diritto di essere trattato in modo paritario agli altri soggetti dell'ordinamento sportivo. Tale diritto discende dal principio della *par condicio*, che costituisce il

principio fondamentale di tutti i giochi di competizione. Infatti, è fondamentale che tutti siano trattati in modo paritario, che a tutti siano assegnati i risultati ottenuti, che tutti godano dello stesso trattamento in modo paritario.

- il diritto di concorrere alle cariche federali, qualora fossero in possesso dei requisiti richiesti.

Tra i doveri dei tesserati assumono particolare rilevanza:

- il rispetto dei principi sportivi, contenuti negli Statuti e nelle norme organizzative interne F.I.G.C;
- il dovere di esercitare l'attività sportiva con lealtà e probità. Questo principio sancito dall'art. 4⁴³ del codice di giustizia sportiva racchiude un dovere generale di correttezza, onestà e rettitudine in ogni aspetto dell'attività sportiva.
- l'obbligo di rispettare le norme e le delibere federali.

Per gli atleti vi è, quindi, da un lato il diritto di partecipare alle competizioni e gare organizzate dalla società per la quale sono tesserati, nonché il diritto di ricevere un'adeguata preparazione e cicli di addestramento ed allenamento; dall'altro l'obbligo di competere solo ed esclusivamente per la società titolare del tesseramento e di non esercitare altra attività incompatibile con l'attività sportiva.

Vi è inoltre, nei confronti della Federazione, l'obbligo di rispondere alle convocazioni della nazionale e a mettersi a disposizione della Federazione per gli impegni a livello nazionale.

Il tesserato è, infine, assoggettato al potere disciplinare della Federazione per la violazione delle norme federali.

In tema di responsabilità disciplinare, la violazione di obblighi e divieti contemplati da regolamenti federali, per i quali sia prevista la comminazione di sanzioni sportive, costituisce fonte di responsabilità disciplinare.

⁴³Il primo comma dell'art. 4 prevede che i soggetti di cui all'art. 2 sono tenuti all'osservanza dello Statuto, del Codice, delle Norme Organizzative Interne FIGC (NOIF) nonché delle altre norme federali e osservano i principi della lealtà, della correttezza e della probità in ogni rapporto comunque riferibile all'attività sportiva.

E) Ulteriori N.O.I.F. sul tesseramento

Il tesseramento è disciplinato anche nel titolo I della seconda parte delle norme organizzative interne della F.I.G.C.

L'art. 36 individua le varie categorie dei tesserati della F.I.G.C. e precisamente:

- i dirigenti federali;
- gli arbitri;
- i dirigenti e i collaboratori nella gestione sportiva della società;
- i tecnici;
- i calciatori e le calciatrici.

L'art. 39 è dedicato al tesseramento dei calciatori e delle calciatrici.

Ai sensi del primo comma dell'art. 39, i/le calciatori/calciatrici sono tesserati/e per la F.I.G.C., su richiesta sottoscritta e inoltrata per il tramite della società per la quale intendono svolgere l'attività sportiva, entro il 31 marzo di ogni anno. I calciatori e le calciatrici "giovani", "giovani dilettanti" e "giovani di serie" possono essere tesserati/e anche successivamente a tale termine.

Una peculiarità è data dalla diversa attività svolta nel calcio a cinque, il che consente, secondo le disposizioni della FIFA, ad un calciatore di calcio a 11 di tesserarsi anche per una diversa società di calcio a cinque.

Ai sensi del secondo comma, la richiesta di tesseramento è redatta su moduli forniti dalla F.I.G.C per il tramite delle Leghe, del Settore per l'Attività Giovanile e Scolastica, delle Divisioni e dei Comitati, debitamente sottoscritta dal legale rappresentante della società e dal/dalla calciatore/calciatrice e, nel caso di minori, dall'esercente la responsabilità genitoriale. Alla richiesta di tesseramento deve allegarsi la dichiarazione del/della calciatore/calciatrice attestante la sussistenza/insussistenza di eventuali pregressi tesseramenti presso federazioni estere. Detta disposizione è di derivazione FIFA che, come organismo internazionale, ha il compito di monitorare tutti i trasferimenti internazionali e quindi acquisire il dato sul passaggio ad altra Federazione del singolo calciatore.

Il tesseramento viene effettuato in modalità telematica e la data di deposito telematico delle richieste di tesseramento stabilisce, ad ogni effetto, la decorrenza del tesseramento.

Tuttavia, se il/la calciatore/calciatrice è titolare di un contratto di lavoro sportivo o di apprendistato, poiché ai sensi del decreto legislativo n.36/2021, la conformità del contratto alle disposizioni di legge e dell'accordo collettivo, è demandato alle Federazioni, la decorrenza del tesseramento e del rapporto contrattuale è stabilita dalla data di deposito telematico della documentazione, purché venga concesso il visto di esecutività sul contratto.

L'utilizzo del/della calciatore/calciatrice titolare di contratto di lavoro sportivo o di apprendistato è consentito dal giorno successivo al rilascio del visto di esecutività.

L'art. 40 delle N.O.I.F. individua delle limitazioni al tesseramento di calciatori e calciatrici.

Le attività di calciatore, allenatore ed arbitro sono ontologicamente distinte tra loro, considerato che dette figure svolgono ruoli completamente diversi. Il calciatore è il protagonista principale della partita, giocandola direttamente, l'allenatore è colui che prepara i calciatori alla competizione, l'arbitro garantisce il rispetto delle regole di gioco durante una gara. Per queste ragioni, detta disposizione stabilisce, come regola generale, che una medesima persona non possa svolgere la doppia attività.

In deroga a detto principio, da sempre si è consentito, nell'ambito della stessa squadra di svolgere la doppia attività di calciatore ed allenatore. A partire da alcuni anni, al fine di garantire un proficuo scambio di esperienze tra calciatori ed arbitri ed al fine di stemperare i contrasti tra le due categorie, si è consentito in giovane età e quindi fino ai 19 anni e solo in ambito dilettantistico e giovanile, di tesserarsi, sia come calciatori/calciatrici, sia come arbitri. In tal caso, ovviamente per evitare situazioni conflittuali, l'arbitro non potrà dirigere partite nei campionati in cui è impegnata la sua squadra.

L'art. 40 fissa un ulteriore principio, volto ad evitare fenomeni speculativi e di sfruttamento in ambito minorile. Il tesseramento dei calciatori minori di sedici anni è infatti consentito ordinariamente nella regione di residenza della famiglia. Qualora il trasferimento del nucleo familiare nella regione in cui il calciatore vuole tesserarsi sia intervenuto da meno di sei mesi, il tesseramento dovrà necessariamente essere autorizzato dal Settore Giovanile e Scolastico della Federazione, previa la valutazione della documentazione di supporto.

Altrettanta attenzione viene riservata al tesseramento, sempre in deroga al principio generale del tesseramento del minore in ambito regionale, di un/una calciatore/calciatrice sotto i 14 anni presso una società professionistica con sede diversa dalla sua regione. In tal caso, ai sensi dell'art. 40, comma 3 bis, la società dovrà presentare apposita istanza al Presidente Federale, corredata da documentazione che attesti la prosecuzione del ciclo scolastico nella nuova regione, la presenza di tutor che curino gli aspetti formativi ed educativi del minore, non solo in ambito sportivo e la disponibilità di residenze adeguate volte ad ospitare i giovani. La decisione finale sulla concessione o meno della autorizzazione spetta al Presidente della FIGC, con il parere favorevole del Settore Giovanile e Scolastico. In ogni caso vengono posti limiti numerici per ciascuna società nel tesserare calciatori minori di 14 anni fuori regione.

Il tesseramento degli stranieri

Il sesto comma dell'art. 40 disciplina il tesseramento degli stranieri. In particolare, detto tesseramento è libero per tutti i/le calciatori/calciatrici cittadini/e di paesi aderenti all'UE, mentre è limitato per i/le calciatori/calciatrici cittadini/e di paesi non aderenti all'UE.

La possibilità di dettare limitazioni al tesseramento dei calciatori di cittadinanza diversa dalla UE è prevista dall'art. 27, comma 5 bis del d.lgs. n. 286/1998. Detta norma è contenuta nel testo unico sulla immigrazione, nella parte dedicata ai flussi di ingresso dei lavoratori stranieri. Così come avviene, per le altre attività e professioni, anche per i/le professionisti/e, sono stabiliti limiti di ingresso in Italia di calciatori/calciatrici non comunitari/e. Le ragioni che giustificano per legge tali limitazioni le si rinvencono nella necessità di assicurare la crescita dei vivai giovanili e nazionali, che potrebbe essere compromessa da un ingresso incontrollato di stranieri. A tal fine, la Federazione da oltre venti anni detta un regolamento, prima dell'inizio della stagione sportiva, a mente del quale è consentito solo ai club di Serie A di tesserare al massimo due nuovi extracomunitari per anno. Le categorie minori (serie B e C) non accedono a tale opportunità, in quanto la loro missione è quella di favorire lo sviluppo e la crescita dei vivai giovanili. Tale regolamento è stato in più occasioni messo in discussione innanzi ai Tribunali ordinari, sull'assunto che fosse discriminatorio ogni qual volta non si consentiva ad un extracomunitario di tesserarsi in serie B o C. Nella gran parte dei casi

ed , in particolar modo, negli ultimi anni , i Tribunali ordinari hanno legittimato l'operato della Federazione, giudicando non discriminatorio un regolamento che, in forza di legge, predilige il tesseramento dei campioni stranieri in favore dei club della massima categoria e lo esclude per le categorie minori , dedite alla formazione delle giovani leve che saranno poi utilizzabili in nazionale(cfr. ordinanza RG 24197/2022 Tribunale di Napoli; ordinanza RG 3744/2020 Tribunale di Udine).

F) Trasferimenti e cessioni di contratto

L'art. 95 delle N.O.I.F. detta le norme generali sul trasferimento e sulle cessioni di contratto.

L'accordo di trasferimento generalmente viene utilizzato in ambito dilettantistico quando si deve trasferire un calciatore dilettante, privo di contratto, che ha un tesseramento non scaduto con altra società. In tal caso, la società originaria e la società cessionaria si accordano per il trasferimento del/della calciatore/calciatrice.

Invece, la cessione del contratto è sempre stata utilizzata in ambito professionistico ed oggi, a seguito della riforma dettata dal d.lgs. n.36/2021, troverà attuazione anche in ambito dilettantistico quando si deve trasferire da una società ad un'altra un calciatore sotto contratto.

L'art. 95 delle N.O.I.F. contiene disposizioni operative riguardanti la modulistica e le modalità di presentazione degli accordi di trasferimento e delle cessioni contrattuali presso le Leghe e la Federazione.

G) Premi in caso di trasferimento di calciatori/calciatrici

L'art. 96 delle N.O.I.F. disciplina il premio di tesseramento.

In virtù di tale norma, le società che richiedono il tesseramento annuale come “giovane dilettante” o “non professionista” di calciatori/calciatrici che, nella precedente stagione sportiva, hanno avuto il tesseramento annuale per società della Lega Nazionale Dilettanti sono tenute a versare alla o alle Società della Lega Nazionale Dilettanti per le quali il/la calciatore/calciatrice è stato precedentemente tesserato, un “premio di tesseramento”. Tale premio è dovuto in occasione di ogni successivo tesseramento

annuale come “giovane dilettante” o “non professionista” fino alla stagione sportiva in cui il/la calciatore/calciatrice compie il 20° anno di età.

L’art. 99 delle N.O.I.F., nella versione antecedente alla riforma del d.lgs. n.36/21, disciplinava il premio di addestramento e formazione tecnica.

Esso prevedeva al primo comma che, dopo la stipula da parte del calciatore “non professionista” del primo contratto da “professionista”, la società che ne acquisiva il diritto alle prestazioni era tenuta a corrispondere alla società, per la quale era tesserato il calciatore, un premio di preparazione e formazione tecnica.

Questa disposizione ha subito gli adeguamenti necessari derivati dall’ art.31 del citato decreto legislativo. Il legislatore ha infatti introdotto il premio di formazione tecnica, che è una misura compensativa, soprattutto in ambito dilettantistico, dovuta alle società che hanno formato il/la calciatore/calciatrice. Oggi, si prevede che, a seguito della stipula del primo contratto di lavoro sportivo da parte del/della calciatore/calciatrice, ovvero di un tesseramento con vincolo biennale come “giovane dilettante” o “giovane di serie”, la società che ne acquisisce il diritto alle prestazioni è tenuta a corrispondere alle società, per le quali il/la calciatore/calciatrice è stato tesserato, senza contratto di lavoro sportivo, nel periodo compreso tra l’inizio della stagione sportiva in cui ha compiuto 10 anni e la fine della stagione sportiva in cui ha compiuto 21 anni, un premio di formazione tecnica.

Ai fini del calcolo dell’importo di formazione tecnica, e della sua distribuzione, bisognerà tenere conto di un “valore base” e di un “coefficiente di categoria”, della durata del primo contratto di lavoro sportivo e del tesseramento se biennale⁴⁴.

⁴⁴La norma dispone che:

- il “valore base” del premio di formazione tecnica, pubblicato annualmente dalla FIGC con apposito Comunicato Ufficiale ed aggiornato al termine di ogni stagione sportiva in base agli indici ISTAT per il costo della vita, va moltiplicato per il “coefficiente categoria” indicato nella tabella “A” e per il numero di anni di durata del primo contratto di lavoro sportivo, o per due nel caso di tesseramento biennale, per determinare l’importo totale del “premio di formazione tecnica” dovuto (“Premio Totale”);
- il “Premio Totale” va quindi ripartito proporzionalmente fra le società che hanno formato il calciatore/calciatrice tra l’inizio della stagione sportiva in cui ha compiuto 10 anni e la fine della stagione sportiva in cui ha compiuto 21 anni (“Società Formatrici”) o – se antecedente – la fine della stagione precedente quella in cui è intervenuta la stipula del primo contratto di lavoro sportivo o il tesseramento biennale;
- tra le società Formatrici si considerano anche quelle che hanno eventualmente stipulato con il calciatore/calciatrice un contratto di apprendistato o, nel solo caso in cui il premio sia dovuto a seguito della stipula del primo contratto di lavoro sportivo, instaurato un tesseramento biennale;
- in caso di primo contratto di lavoro sportivo o di rapporto di tesseramento biennale sottoscritto con società dilettantistiche, ai fini del diritto a ricevere una o più quote del “Premio Totale”, tra le “Società Formatrici” non si considerano quelle professionistiche;

L'art. 99-bis regola il premio alla carriera.

Ai sensi del primo comma, le società della LND e/o di puro Settore Giovanile hanno diritto ad un compenso forfettario pari a euro 18.000,00 per ogni anno di formazione impartita a un calciatore, quando:

- il calciatore disputi la sua prima gara nel Campionato di serie A;
- il calciatore disputi la sua prima gara ufficiale nella Nazionale A o nell'under 21.

Detta norma, presente da circa vent'anni, è espressione sempre dello spirito solidaristico che caratterizza il sistema calcistico e che prevede il riconoscimento in favore delle società minori di misure compensative da parte delle società appartenenti ai club di serie A.

H) Trasferimenti e cessioni di contratto temporanei e definitivi dei/delle calciatori/calciatrici “non professionisti”, “giovani dilettanti”, “giovani di serie” e dei giocatori/giocatrici di calcio a 5

L'art. 100 delle norme organizzative interne F.I.G.C. disciplina i trasferimenti e le cessioni di contratto dei/delle calciatori/calciatrici “non professionisti”, “giovani dilettanti” e “giovani di serie” e dei giocatori/giocatrici calcio a 5.

Alla luce di tale articolo, i/le calciatori/calciatrici che non abbiano compiuto il diciannovesimo anno di età e che non siano “professionisti”, possono essere trasferiti a titolo definitivo o temporaneo, tra società anche di Leghe diverse, mentre i/le calciatori/calciatrici di età superiore “non professionisti” possono essere trasferiti/e, a

-
- in caso di primo contratto di lavoro sportivo o di rapporto di tesseramento biennale sottoscritto con società professionistiche, le quote di “Premio Totale” dovute a “Società Formatrici” di ambito dilettantistico sono raddoppiate. Il “Premio Totale” è altresì raddoppiato nei casi di cui alla norma transitoria dell'art. 32. In tale ultimo caso, non si applica il raddoppio di cui al primo periodo;
 - nel caso in cui, in una stagione sportiva, il calciatore sia stato tesserato a titolo definitivo o temporaneo per una frazione della stessa e/o per più di una società, la quota di “Premio Totale” riferita a quella stagione si ripartisce proporzionalmente tra le “Società Formatrici”, non computando quelle titolari di tesseramento inferiore ai 2 mesi;
 - le quote di “Premio Totale” corrispondenti alle stagioni sportive e/o alle frazioni delle stesse in cui il calciatore è stato tesserato a titolo definitivo o temporaneo per società estere o inattive o non più affiliate alla FIGC, ovvero non risulti essere stato tesserato, sono versate, nei termini e con le modalità delle presenti Norme, alla FIGC, che ne stabilisce la destinazione con delibera del Consiglio Federale;
 - in caso di estensione o rinnovo, senza soluzione di continuità, del contratto di lavoro sportivo con la stessa società con la quale era stato stipulato il primo contratto o di stipula, senza soluzione di continuità, del primo contratto di lavoro sportivo con la stessa società con cui era in essere un tesseramento con vincolo biennale, ai fini del calcolo dell'importo del “Premio Totale” si tiene conto della durata complessiva dei contratti e/o del vincolo, fino ad un massimo di cinque stagioni sportive.

titolo definitivo o temporaneo, soltanto tra società della Lega Nazionale Dilettanti e, se sono titolari di un contratto di lavoro sportivo o di apprendistato, possono essere trasferiti/e, a titolo definitivo o temporaneo, anche a società professionistiche.

Questa disposizione è stata introdotta a seguito della riforma contenuta nel d.lgs. n.36/2021 ed ha previsto, per la prima volta, la possibilità di trasferimento di un/una calciatore/calciatrice “non professionista”, titolare di contratto di lavoro o di apprendistato anche a società professionistiche.

La cessione del contratto di lavoro sportivo o del contratto di apprendistato del “non professionista” è ammessa a condizione che la società cessionaria possa subentrare nel rapporto di lavoro, rispettando le condizioni previste dagli art. 28 e 30 del d.lgs. n.36/2021. Qualora tale possibilità non sia consentita, il trasferimento comporta la risoluzione del contratto tra il calciatore e la società cedente.

L’art. 101 delle N.O.I.F. detta le norme relative ai trasferimenti temporanei e alle cessioni temporanee di contratto dei/delle calciatori/calciatrici “non professionisti”, “giovani dilettanti” e “giovani di serie” e dei giocatori/giocatrici di Calcio a 5.

Tale disposizione, al primo comma, prevede che il trasferimento temporaneo dei calciatori e delle calciatrici “non professionisti/e”, “giovani dilettanti” e “giovani di serie” possa avere una durata minima pari a quella che intercorre tra i due periodi dei trasferimenti ed una durata massima di una stagione sportiva.

Per una migliore comprensione della disposizione, bisogna ricordare che in ogni stagione sportiva, che dura dal 1° luglio al 30 giugno dell’anno successivo, le società possono trasferire i/le calciatori/calciatrici in due periodi. Nel periodo estivo (1° luglio-31 agosto) e nel periodo invernale (1° gennaio-31 gennaio). Dunque, la suddetta norma impone che una società possa dare in prestito (cessione temporanea) un/una calciatore/calciatrice “non professionista” al massimo per una stagione sportiva ed al minimo per un intervallo temporale tra un periodo e l’altro di campagna trasferimenti. I periodi di campagna trasferimenti sono limitati a due in virtù di un principio FIFA valido per tutte le Federazioni mondiali e che trova la sua ragione nella necessità di garantire, nel corso del campionato, una stabilità delle rose dei/delle calciatori/calciatrici per ciascuna squadra.

Il trasferimento temporaneo comporta, durante il prestito, la liberazione per la società cedente da ogni obbligazione economica.

L'art. 101 delle N.O.I.F. prevede, al quinto comma, che il trasferimento temporaneo può essere convertito in definitivo.

Ulteriore pattuizione consentita nell'ambito dei trasferimenti temporanei è il diritto di opzione e di contro opzione. In altre parole, con l'accordo di trasferimento a titolo temporaneo, le parti possono riconoscere:

- alla società cessionaria, il diritto di opzione per l'acquisizione definitiva del/della calciatore/calciatrice;
- alla società cedente, il diritto di contro opzione da esercitarsi soltanto se la cessionaria eserciti l'opzione.

I) Cessioni definitive e temporanee di contratto in ambito professionistico

L'art. 102 delle N.O.I.F. si riferisce alle cessioni di contratto a titolo definitivo in ambito professionistico.

Il primo comma specifica che, tra le società associate alle Leghe Professionistiche e tra le società partecipanti al Campionato di Serie A femminile è ammessa, in pendenza di rapporto, la cessione del contratto stipulato con un calciatore o una calciatrice professionista o "apprendista prof", a condizione che questi vi consentano per iscritto.

La cessione del contratto di apprendistato è consentita soltanto se la cessionaria possa subentrarvi nel rispetto di quanto previsto dall'art. 30 del d.lgs. n.36/2021. In caso contrario, con il trasferimento si risolve il contratto di apprendistato tra società cedente e il/la calciatore/calciatrice.

Inoltre, la cessione a titolo definitivo o temporaneo e/o l'eventuale esercizio del diritto di opzione possono avvenire solo nei periodi stabiliti annualmente dal Consiglio Federale.

Negli accordi di cessione definitiva di contratto, la società cedente che trasferisce il diritto alle prestazioni sportive del/della calciatore/calciatrice e la società cessionaria che acquisisce detto diritto possono contestualmente prevedere il 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/della calciatore/calciatrice trasferito/a a condizione che:

- nell'accordo sia indicato il corrispettivo convenuto per la concessione del diritto di opzione, nonché il corrispettivo convenuto per l'eventuale riacquisizione del diritto alla prestazione sportiva del/della calciatore/calciatrice;
- la clausola relativa al diritto di opzione sia, a pena di nullità, sottoscritta dal/dalla calciatore/calciatrice con espressa dichiarazione di accettazione di ogni conseguenza dell'esercizio o meno del diritto di opzione;
- la società cedente stipuli con il/la calciatore/calciatrice un contratto economico decorrente dalla seconda stagione sportiva successiva a quella in cui è avvenuta la cessione definitiva;
- la società cessionaria stipuli con il/la calciatore/calciatrice un contratto economico della durata minima di tre stagioni sportive.

L'art. 103 delle N.O.I.F. disciplina le cessioni temporanee di contratto in ambito professionistico, prevedendo analogamente ai trasferimenti che la cessione temporanea del contratto con il/la calciatore/calciatrice "professionista" o "apprendista prof" abbia una durata minima pari a quella che intercorre nei periodi di trasferimento ed una durata massima mai eccedente quella del contratto economico e comunque mai superiore a due stagioni sportive. Detta opportunità è consentita soltanto in ambito professionistico.

Inoltre, negli accordi di cessione temporanea di contratto si può convenire l'obbligo di trasformare la cessione temporanea in definitiva, al verificarsi di condizioni sportive specificatamente definite, purché l'obbligo di riscatto a titolo definitivo da parte della cessionaria sia puntualmente regolato, unitamente al corrispettivo, nell'accordo di cessione temporanea.

J) Risoluzione consensuale dei trasferimenti e delle cessioni temporanee

Ai sensi dell'art. 103-bis delle N.O.I.F., gli accordi di trasferimento a titolo temporaneo dei/delle calciatori/calciatrici "giovani di serie" fra società professionistiche, dei "giovani di serie" da società professionistiche a società dilettantistiche e dei "giovani dilettanti" da società dilettantistiche a società professionistiche o gli accordi di cessione di contratto a titolo temporaneo di/delle calciatori/calciatrici professionisti o

“apprendisti prof” possono essere risolti con il consenso delle due società e del/della calciatore/calciatrici.

In tal caso, si ripristinano i rapporti con l’originaria società cedente.

La risoluzione consensuale è altresì consentita per i trasferimenti e gli accordi di cessione di contratto a titolo temporaneo, intervenuti in ambito dilettantistico. Ciò è previsto dal quinto comma dello stesso articolo.

Detta facoltà può essere esercitata nel periodo compreso fra il 1° settembre e il termine ultimo del periodo stabilito dal Consiglio Federale per i trasferimenti e le cessioni suppletive.

K) Gli accordi preliminari

Le società possono stipulare accordi preliminari aventi ad oggetto il trasferimento o le cessioni di contratto riguardanti calciatori/calciatrici.

Sono altresì consentiti contratti preliminari tra società e calciatori/calciatrici professionisti o titolari di contratto di lavoro sportivo tesserati per altre società, soltanto nella stagione sportiva al cui termine scada il contratto con l’altra società. Tali accordi, invece, non necessitano del consenso della società originaria se vengono stipulati sei mesi prima della scadenza del contratto in corso.

L) Decadenza dal tesseramento di calciatori “non professionisti”, “giovani dilettanti” e “giovani di serie” e dei giocatori/giocatrici di Calcio a 5

L’art. 106 delle norme organizzative interne F.I.G.C elenca tutti i casi di decadenza dal tesseramento dei calciatori “non professionisti”, “giovani dilettanti” e i/le “giocatori/giocatrici di Calcio a 5”, (di seguito per brevità denominati “non professionisti”). Tale disposizione, prima della riforma dettata dal d.lgs. n.36/2021 riportava come titolo “*lo svincolo*” e non “*la decadenza dal tesseramento*”. A seguito della riforma, opportunamente la Federazione ne ha modificato il titolo introducendo il termine “*decadenza dal tesseramento*”.

Le ipotesi di decadenza dal tesseramento sono le seguenti:

- rinuncia da parte della società;

- accordo tra le parti;
- inattività del calciatore/calciatrice;
- inattività per rinuncia od esclusione dal campionato della società;
- cambiamento di residenza del calciatore/calciatrice;
- esercizio del diritto di stipulare un contratto con qualifica di “professionista” o per i dilettanti, in proroga di tesseramento, in virtù della norma transitoria contenuta nell’art. 31, comma 1 del d.lgs. n.36/2021 un contratto di lavoro sportivo o di apprendistato.

La decadenza dal tesseramento per rinuncia è disciplinata dall’art. 107 delle N.O.I.F. Qualora la società intenda avvalersi di tale facoltà, deposita una richiesta presso il Comitato competente.

Le società, però, hanno l’obbligo di comunicare al/alla calciatore/calciatrice la loro rinuncia al tesseramento, a mezzo di raccomandata con avviso di ricevimento da spedirsi non oltre il quinto giorno successivo alla scadenza del termine fissato dal Consiglio Federale.

Il tesseramento con una società viene meno anche nel caso in cui calciatori/calciatrici “non professionisti” e la società firmino un accordo tra di loro. Tale possibilità è disciplinata dall’art. 108 delle N.O.I.F.

L’art. 109 disciplina la decadenza dal tesseramento per inattività del calciatore.

Il/la calciatore/calciatrice “non professionista” che, tesserato/a ed a disposizione della società entro il 30 novembre, non abbia preso parte, per motivi a lui/lei non imputabili, ad almeno quattro gare ufficiali nella stagione sportiva, ha diritto alla decadenza dal tesseramento per inattività, salvo che questa non dipenda dalla omessa presentazione da parte del calciatore/calciatrice tesserato/a della prescritta certificazione di idoneità all’attività sportiva.

Per l’ottenimento della decadenza dal tesseramento, il/la calciatore/calciatrice deve chiederlo, entro il 15 giugno o, nel caso di Campionato ancora in corso a tale data, entro il quindicesimo giorno successivo alla conclusione dello stesso, con lettera raccomandata diretta alla società e rimessa in copia anche alla Lega, Divisione, Dipartimento o Comitato competente.

La società, però, può proporre opposizione, entro 8 giorni dal ricevimento della richiesta, con lettera raccomandata con avviso di ricevimento inviata alla Lega, Divisione, Dipartimento o Comitato e per conoscenza al/alla calciatore/calciatrice.

La decadenza per inattività è una condivisibile opportunità concessa al/alla calciatore/calciatrice “non professionista” quando non viene utilizzato dalla società.

L’art. 110 si occupa invece della decadenza dal tesseramento per inattività della società, prevedendo al primo comma che, nel caso in cui la società non prenda parte al Campionato di competenza, o se ne ritiri o ne venga esclusa, o ad essa sia revocata l’affiliazione, i calciatori e le calciatrici per la stessa tesserati/e, salvo casi eccezionali riconosciuti dal Presidente Federale, decadono d’autorità dal tesseramento.

Anche in questo caso la norma trova la sua ratio nel far venir meno il tesseramento per una società che non è più attiva.

L’art. 111 fa riferimento alla decadenza dal tesseramento per cambiamento di residenza.

Il primo comma prevede che il/la calciatore/calciatrice minore di età che trasferisce la propria residenza, quale risultava all’atto del tesseramento, stabilendola nel Comune di un’altra Regione o di un’altra Provincia non limitrofa a quella della precedente, può ottenere la decadenza dal tesseramento quando siano trascorsi 90 giorni dall’effettivo cambio di residenza dell’intero nucleo familiare. Detta norma trova la sua ratio nella protezione dei minori, che non devono essere costretti a lunghi e disagiati spostamenti, per poter praticare l’attività sportiva.

Infine, l’art. 113 disciplina la decadenza dal tesseramento per la stipulazione di contratto da “professionista”.

Ai sensi del primo comma, il/la calciatore/calciatrice “non professionista”, titolare di un tesseramento annuale e privo di un contratto di lavoro sportivo o di apprendistato, che, avendo raggiunto l’età prevista dal comma 3 dell’art. 28, stipuli un contratto con società aderente alle Leghe professionistiche o con società di Serie A femminile, ottiene un nuovo tesseramento con la qualifica di “professionista”:

- automaticamente se il contratto è stipulato e depositato entro il 31 luglio;
- con il consenso scritto della società dilettante se il contratto è stipulato e depositato negli ulteriori periodi fissati dal Consiglio Federale.

Detta norma è volta a tutelare il calciatore “non professionista” a cui viene offerta una opportunità di lavoro professionistico e non goda in quel momento di un contratto di

lavoro sportivo o di apprendistato. Va da sé che, in tali casi, deve essere garantito il diritto al lavoro costituzionalmente riconosciuto.

4.3 Professionismo calcio femminile: legge, normativa federale e accordi collettivi

1) Legge statale e interventi regolamentari F.I.G.C. La istituzione della Divisione Serie A Femminile Professionistica a decorrere dal 1° luglio 2023

Con l'art. 39 del d.lgs. n.36/2021 veniva disposto che le Federazioni sportive, al fine di accedere ad un fondo istituito nel 2020 per il professionismo negli sport femminili, avrebbero dovuto deliberare il passaggio al professionismo sportivo dei campionati femminili.

La F.I.G.C., avendo già anticipato sin dal giugno 2020 l'introduzione del professionismo sportivo in ambito femminile, con decisione del Consiglio Federale pubblicata sul C.U. n.226 A del 27 aprile 2022, ne ufficializzava l'entrata in vigore dal 1° luglio 2022.

Tuttavia, la Federazione, sin dalla stagione 2015/2016, aveva avuto il merito di muovere i primi passi per il riconoscimento del professionismo nel calcio femminile, consentendo con il C.U. n.289 A del 5 giugno 2015(cfr. sito FIGC) alle società professionistiche di acquisire titoli sportivi di calcio femminile.

Proseguendo in tale politica di promozione del calcio femminile e di apertura al professionismo, dalla stagione sportiva 2016/2017, la F.I.G.C. nell'emanare le licenze nazionali per l'iscrizione ai campionati professionistici di Serie A, Serie B e Serie C, imponeva a dette società di tesserare almeno 40 calciatrici di età compresa tra i 5 e i 12 anni e di partecipare al campionato under 15-under 17 con una squadra di calcio femminile (cfr. C.U. n. 366/A del 26.04.2016 sito FIGC).

Ulteriore passaggio per il pieno riconoscimento del Calcio Femminile si ha con l'inquadramento della Divisione Calcio Femminile all'interno della FIGC. Ciò avviene con delibera pubblicata sul Comunicato Ufficiale n.38 del 3 maggio 2018(cfr. sito FIGC).

Dopo un anno di sperimentazione del calcio professionistico a livello femminile, dalla stagione 2023/2024, la FIGC ha stabilito una nuova organizzazione per detto settore.

Si è passati dalla Divisione Unica di Calcio femminile a due Divisioni:

- la Divisione Serie A Femminile Professionistica;
- la Divisione Serie B Femminile.

Il relativo provvedimento è stato assunto con la delibera del Consiglio Federale del 19 aprile 2023.

La suddivisione della Governance in due campionati nazionali femminili è stata una scelta volta a garantire ulteriore sviluppo al movimento, mediante la creazione di due assetti diversi, il primo votato al professionismo, con esigenze organizzative, commerciali e mediatiche decisamente differenti da quello delle categorie inferiori.

2) Accordo Collettivo per le Società e le Calciatrici professioniste

Il 1° luglio 2022 la F.I.G.C., la Divisione Calcio Femminile presso la F.I.G.C., le Società militanti nel campionato professionistico di Serie A Femminile e l'Associazione Italiana calciatori hanno sottoscritto il primo Accordo Collettivo per le società e le calciatrici professioniste.

A) Oggetto, forma, durata e deposito del contratto

L'accordo collettivo regola il trattamento economico e normativo dei rapporti tra le calciatrici professioniste (di seguito "*calciatrici*") e le società partecipanti al Campionato di Serie A Femminile organizzato dalla Divisione Calcio Femminile della F.I.G.C. (di seguito "*Divisione Calcio Femminile*").

L'articolo 1 è disposizione specifica per il calcio femminile atteso che prevede l'espreso divieto, nel corso del rapporto di lavoro delle calciatrici, di porre in essere discriminazioni basate sul sesso e sull'orientamento sessuale, ovvero sulle convinzioni personali, che abbiano come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali, secondo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e dal Decreto Legislativo n.216 del 9 luglio 2003, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza nonché di maternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

L'articolo 2 regola la forma, la durata, il rinnovo e la cessione del contratto individuale, prevedendo che il rapporto tra la calciatrice professionista e la società si costituisce con un contratto in triplice copia che, a pena di nullità, deve essere redatto in forma scritta, mediante compilazione del relativo modulo di Contratto Tipo generato dal sistema informatico, messo a disposizione dalla F.I.G.C.

La durata massima del contratto è di 5 anni e di 3 anni per le calciatrici minorenni.

Esso specifica che sono nulli i patti di non concorrenza o comunque limitativi della libertà professionale della calciatrice per il periodo successivo alla risoluzione del contratto.

Il deposito del contratto deve essere effettuato entro 7 giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall'Ordinamento federale.

Qualora la società non dovesse depositare il contratto entro 7 giorni dalla sottoscrizione, il deposito potrà essere effettuato direttamente dalla calciatrice a mezzo raccomandata A/R ovvero via PEC entro 60 giorni dal giorno della stipula, inviando contestualmente copia e prova del deposito anche alla società.

B) Retribuzione

L'art. 6 dell'accordo collettivo disciplina le modalità di retribuzione della calciatrice.

Per retribuzione si intende il compenso lordo convenuto tra la calciatrice e la società.

Le società possono convenire con le calciatrici:

- una retribuzione fissa;
- una retribuzione costituita da una parte fissa e da una parte variabile. La parte variabile è legata al conseguimento di risultati sportivi individuali o di squadra e anche ad obiettivi non sportivi formativi e culturali individuali della calciatrice.

Sempre quale disposizione specifica prevista per il settore femminile, l'art. 6 dell'accordo collettivo vieta espressamente patti retributivi che comportino, direttamente e/o indirettamente, limitazioni alla libertà sessuale, al coniugio e alla maternità delle calciatrici professioniste. La violazione di detto divieto comporterà sanzioni disciplinari a carico della società.

I risultati sportivi, individuali o di squadra possono essere rappresentati da:

- 1) quanto ai risultati di squadra: dalla vittoria del campionato, dal conseguimento di piazzamenti in classifica al termine della regular season, all'esito della vittoria dei play-off, dalla permanenza nella Serie;
- 2) quanto ai risultati individuali: dal numero delle presenze, dalle convocazioni nelle rappresentative nazionali, dal numero delle reti segnate, dal numero delle reti incassate, dall'assenza di provvedimenti disciplinari.

La corresponsione della retribuzione avviene per la parte fissa entro il giorno 20 del mese solare successivo alla maturazione, e per la parte variabile al verificarsi delle singole condizioni che ne determinano l'insorgenza.

In linea con gli ordinari accordi collettivi, l'art. 8 del contratto collettivo in questione assicura un trattamento economico minimo ad ogni calciatrice senza possibilità di deroga alcuna.

C) Formazione culturale delle calciatrici

Di particolare interesse si rivela l'art. 9 dell'accordo collettivo dedicato alla formazione culturale delle calciatrici.

Detta disposizione obbliga le società a promuovere e sostenere, in armonia con le aspirazioni delle calciatrici, le iniziative per il miglioramento e l'incremento della loro cultura.

In particolare, viene posta attenzione alla frequenza di corsi di studio, alla preparazione degli esami al fine di ottenere la migliore qualificazione professionale in ogni ordine e grado, compreso il livello universitario.

D) Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento

L'articolo 12 si occupa delle modalità di espletamento della prestazione sportiva. In particolare, si ricorda che la stessa deve essere eseguita, nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla Società, con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

La calciatrice è tenuta ad osservare anche il dovere di fedeltà nei confronti della società, e deve curare la propria integrità psico-fisica in funzione delle prestazioni sportive che è

tenuta a fornire e deve astenersi dallo svolgimento di qualsiasi attività che possa mettere a rischio la sua incolumità e la sua migliore condizione psico-fisica.

La calciatrice deve, altresì, sottoporsi ai prelievi e controlli medici, anche periodici e/o preventivi.

Infine, deve evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della società.

E) Tutela INAIL e INPS

In osservanza delle disposizioni statuali, l'accordo collettivo contiene numerose norme atte a garantire le tutele in caso di malattia e infortunio e gli aspetti previdenziali.

L'art. 18 prevede che, in caso di malattia ovvero di infortunio, per il periodo di inabilità spettano alla calciatrice i compensi stabiliti dal contratto fino alla scadenza dello stesso, mentre la società beneficerà delle eventuali indennità assicurative pattuite a proprio favore.

Rispetto alle garanzie assicurate ai lavoratori ordinari, le calciatrici godono di un trattamento di maggior favore, in quanto le spese di assistenza sanitaria e farmaceutica, degli eventuali interventi chirurgici e quelle di degenza in Istituti ospedalieri o in Case di cura sono a carico della società per la misura non coperta dalle prestazioni del servizio sanitario nazionale.

Qualora l'inabilità per malattia od infortunio si protragga oltre 180 giorni consecutivi, è data facoltà alla Società di chiedere con ricorso al Collegio Arbitrale la riduzione alla metà della retribuzione maturanda dal 180° giorno, per la parte eccedente la copertura INAIL garantita alla società, fino alla cessazione dell'inabilità/inidoneità e comunque non oltre il termine di scadenza del contratto. La richiesta di riduzione alla metà della retribuzione potrà essere proposta nei 60 giorni antecedenti lo scadere dei 180 giorni qualora la prognosi medica superi tale termine.

Nel caso in cui l'inabilità per malattia od infortunio si protragga per un periodo superiore a 240 giorni consecutivi, ovvero per un periodo superiore a 365 giorni non consecutivi nel corso delle ultime tre stagioni o del minor periodo in caso di durata inferiore del rapporto, è data facoltà alla società di chiedere con ricorso al Collegio Arbitrale la risoluzione del contratto.

Inoltre, per quanto riguarda gli infortuni, l'art. 20 stabilisce che la società è tenuta ad assicurare la calciatrice contro gli infortuni, con una polizza integrativa che rechi le condizioni, le modalità, i termini e i minimi stabiliti di comune accordo dalle parti collettive.

La Divisione Calcio Femminile, in caso di inadempimento della società, ha la facoltà di sostituirsi alla stessa per la stipulazione od il perfezionamento della polizza.

In ogni caso, si intende beneficiaria delle prestazioni assicurative la calciatrice o i suoi aventi diritto e sarà nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dalla calciatrice stessa, salvo il diritto della società agli indennizzi previsti da eventuali altre polizze stipulate a proprio beneficio.

L'articolo 22 dispone l'obbligo per la società di effettuare all'INPS i versamenti previsti per l'assicurazione contro l'invalidità, vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie.

F) Gravidanza, puerperio e congedo matrimoniale

Una disposizione contemplata per le sole calciatrici è quella dell'articolo 21. Essa detta le regole da rispettare in caso di gravidanza e puerperio, stabilendo che la calciatrice ha diritto di determinare l'inizio e la fine della maternità nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 del d.lgs. n. 151/2001.

Inoltre, ai sensi del secondo comma, la stessa ha la facoltà di continuare a prestare la propria attività sportiva previa autorizzazione del proprio medico e nel rispetto delle indicazioni del medico sociale.

In tal caso, la società e la calciatrice potranno concordare un piano di lavoro differenziato al fine di tutelare maggiormente lo stato di gravidanza.

Al termine del periodo di astensione per maternità, la calciatrice avrà diritto di riprendere la propria attività lavorativa con la società. In ogni caso, la calciatrice, ai sensi dell'art.39 del d.lgs. n. 151/2001, fino al primo anno di vita del neonato avrà diritto a due ore al giorno di riposo per l'allattamento se l'orario di lavoro è di almeno 6 ore giornaliere, ovvero ad un'ora se l'orario è inferiore a 6 ore giornaliere.

È previsto anche che la società possa eccezionalmente tesserare una calciatrice per sostituire temporaneamente un'altra in congedo di maternità.

La calciatrice, durante la gravidanza, ha diritto a ricevere l'intera retribuzione contrattualmente prevista e la validità del Contratto sottoscritto con la società non può essere in nessun caso subordinata ad un'eventuale gravidanza.

Ai sensi dell'art. 23, la calciatrice ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, di regola entro i primi tre giorni della settimana, al pari dei calciatori.

L'articolo 24 riconosce alla calciatrice il diritto ad un congedo matrimoniale retribuito di almeno cinque giorni consecutivi.

4.4 Normativa internazionale FIFA

La normativa della FIFA è vincolante per tutte le 211 federazioni nazionali ad essa affiliate. Le disposizioni di maggiore interesse attengono allo status dei giocatori, ai contratti degli stessi ed al loro trasferimento da una federazione ad un'altra.

A) Status dei giocatori

Ai sensi dell'art. 2 della normativa FIFA, i giocatori che partecipano al calcio organizzato sono professionisti o dilettanti.

Per professionisti si intendono i giocatori che hanno un contratto scritto con una società e sono pagati per l'attività calcistica, mediante una retribuzione che supera il rimborso delle spese da loro sostenute per l'espletamento di detta attività. Tutti gli altri giocatori, che non rientrano nella categoria dei professionisti, sono considerati dilettanti.

L'art. 3 riporta le prescrizioni da osservare nel caso in cui un professionista intenda riacquisire lo status di dilettante. In tal caso, un giocatore professionista non può tesserarsi nuovamente come dilettante, prima che siano trascorsi 30 giorni dalla sua ultima partita come professionista.

Nel momento in cui il professionista torna ad essere un dilettante, allo stesso non sarà più dovuto alcun compenso.

Per quanto riguarda il tesseramento dei calciatori, l'art. 5 dello stesso regolamento prevede che ogni federazione deve disporre di un sistema elettronico, mediante il quale dovrà essere assegnato a ciascun giocatore un ID FIFA al momento della prima

registrazione del giocatore. Infatti, solo i calciatori identificati con un ID FIFA possono partecipare al calcio organizzato e il giocatore può essere tesserato con un solo club alla volta.

Il quarto comma dello stesso articolo specifica che i calciatori possono essere tesserati con un massimo di tre club durante una stagione e, durante questo periodo possono giocare partite ufficiali soltanto per due club. Dette disposizioni trovano la loro ratio nella esigenza di garantire l'integrità della competizione sportiva, che verrebbe sicuramente compromessa, qualora i calciatori avessero l'opportunità di giocare per più di due squadre nella medesima stagione sportiva.

Sempre a tal fine, l'articolo 6 del medesimo regolamento dispone che i calciatori possono essere tesserati solo durante uno dei due periodi di tesseramento annuali fissati dalla relativa federazione.

Il primo periodo di tesseramento può iniziare il giorno dopo la conclusione del campionato e si svolge in gran parte d'estate quando il campionato è fermo.

Il secondo periodo di tesseramento avviene a metà stagione ed ha una durata più limitata rispetto a quello estivo, essendo finalizzato ad operare correttivi nelle rose delle squadre.

Le Federazioni consentono il tesseramento in periodi diversi da quelli sopra indicati, nei seguenti casi:

- se il professionista ha rescisso unilateralmente il proprio contratto con giusta causa, o se il contratto è stato risolto unilateralmente senza giusta causa da parte del proprio club;
- un professionista il cui contratto è naturalmente scaduto o è stato risolto prima della fine del periodo di tesseramento applicabile al club di ingaggio.

Tale disposizione è volta a salvaguardare il diritto al lavoro del professionista e quindi consente al medesimo di tesserarsi fuori dai due periodi di tesseramento ogni qualvolta si trovi disoccupato.

Il tesseramento fuori periodo è consentito anche quando bisogna sostituire una giocatrice in maternità.

B) Trasferimenti calciatori

L'articolo 9 disciplina il cosiddetto certificato internazionale di trasferimento. A tal proposito, i giocatori tesserati per una federazione possono essere tesserati per una nuova federazione solo dopo che quest'ultima ha ricevuto un Certificato di Trasferimento Internazionale (ITC) dalla precedente federazione. Tale certificato viene rilasciato gratuitamente senza alcuna condizione o limite di tempo.

L'articolo 10 regola, invece, il trasferimento temporaneo. Un professionista può essere prestato per un periodo predeterminato dal proprio club a un altro club.

Questo è consentito alle seguenti condizioni:

- i club stipulano un accordo scritto che definisce i termini del prestito, in particolare la durata e le condizioni finanziarie;
- il professionista e il nuovo club firmano un contratto per la durata del prestito;
- durante il prestito, gli obblighi contrattuali tra il professionista e il club precedente restano sospesi, salvo diverso accordo scritto;
- il contratto di prestito dura almeno dalla fine di un periodo di tesseramento all'inizio dell'altro e non vada oltre la stagione sportiva.

Ovviamente, nel caso in cui un prestito si risolva, il professionista ha il diritto di tornare al club precedente.

C) Rapporti tra professionisti e club e stabilità contrattuale

Il regolamento FIFA si occupa anche del mantenimento della stabilità contrattuale tra professionisti e club.

Secondo l'art. 13, un contratto tra professionista e un club può essere risolto solo alla scadenza del termine del contratto o di comune accordo.

Un'eccezione a questa disposizione è la risoluzione del contratto per giusta causa. In tal caso, un contratto può essere risolto da una delle parti (in presenza di un comportamento non corretto dell'altra parte).

Un primo caso di risoluzione del contratto per giusta causa si verifica quando una società non paghi, senza motivo, almeno due mensilità alle scadenze previste. In tale ipotesi, il calciatore è tenuto a mettere in mora la società debitrice per iscritto.

Altro caso è la risoluzione del contratto per giusta causa sportiva, ossia quando un professionista, nel corso della stagione, sia stato utilizzato meno del 10% delle partite ufficiali del proprio club.

L'esistenza di una giusta causa sportiva dovrà essere verificata nei singoli casi concreti e un professionista potrà recedere dal contratto su questa base solo nei 15 giorni successivi all'ultima partita ufficiale della stagione del club con cui è tesserato.

L'articolo 17 disciplina gli effetti derivanti da una risoluzione senza giusta causa.

Qualora il calciatore non abbia sottoscritto alcun nuovo contratto, a seguito della risoluzione del precedente, la società inadempiente dovrà pagare un'indennità pari al valore residuo del contratto risolto anticipatamente.

Qualora il calciatore abbia sottoscritto un nuovo contratto, la società inadempiente dovrà pagare un'indennità ridotta del compenso pattuito con il nuovo contratto.

Infine, l'articolo 18 detta le disposizioni speciali relative ai contratti tra professionisti e club. In particolare, tale norma prevede che la durata minima di un contratto decorra dalla data di entrata in vigore fino al termine della stagione, mentre la durata massima di un contratto possa essere di 5 anni.

I giocatori di età inferiore ai 18 anni non possono firmare un contratto professionistico di durata superiore ai tre anni.

Il terzo comma dell'art. 18 specifica che una società, che intenda stipulare un contratto con un professionista, deve informare per iscritto la società per cui è tesserato il calciatore, prima di avviare le trattative con lo stesso. Un professionista, però, sarà libero di concludere un contratto con un'altra società nel caso in cui il suo contratto sia scaduto o scadrà entro sei mesi.

Al settimo comma è inserita una disposizione a favore delle calciatrici, secondo cui le stesse hanno diritto ad un congedo di maternità durante il contratto, retribuito con l'equivalente di due terzi dello stipendio contrattuale.

Se la legge nazionale o il contratto collettivo dovessero prevedere condizioni più favorevoli, prevarranno tali condizioni.

CONCLUSIONI

Al termine di questa lunga ricerca, che è partita dal commento alla precedente normativa in materia di lavoro nello sport professionistico, ossia la legge n.91/1981, fino ad arrivare al nuovo d.lgs. n.36/2021 e alle successive modifiche, si è giunti alla presentazione di tutta la disciplina dettata dalla legislazione ordinaria e dai regolamenti sportivi internazionali e nazionali, al fine di regolare i rapporti di lavoro che si concludono tra atleti professionisti o dilettanti e le società sportive.

La precedente normativa (l.n.91/1981) che per molti anni, ha costituito la principale fonte in materia di lavoro sportivo, si è riportata anche per mettere in luce come oggi sono previste garanzie contrattuali non solo a favore dello sportivo professionista, ma anche dello sportivo dilettante.

Oltre alla legge n.91/1981 e al d.lgs. n.36/2021, si sono esaminati e commentati anche i diversi accordi collettivi, che sono stati firmati dal 1981 ad oggi.

Il 1981 costituisce una tappa fondamentale che ha riconosciuto, per la prima volta, la figura dello sportivo professionista ed ha portato alla regolazione dei rapporti tra gli sportivi professionisti e le società.

L'ultimo accordo collettivo, ma il primo in ambito dilettantistico, è stato firmato il 23 settembre del 2023, al fine di disciplinare i rapporti tra le società e gli sportivi dilettanti, sia per quel che concerne gli aspetti normativi che per quelli economici.

Si è posta attenzione alla disciplina relativa ai rapporti di lavoro delle calciatrici, ricordando il primo accordo collettivo firmato il 1° luglio 2022 dalla Associazione Italiana Calciatrici e sottolineando come alle stesse sono garantite particolari tutele in caso di gravidanza, puerperio e maternità.

Nell'elaborato si è dedicato anche un approfondimento alla legislazione internazionale in materia di lavoro sportivo, con particolare attenzione agli ordinamenti spagnoli, tedeschi e francesi.

Ulteriore approfondimento ha riguardato la copertura sanitaria, assicurativa e previdenziale, facendo esplicito riferimento alle modifiche normative intervenute nel corso degli anni e alla previsione, nelle leggi e negli accordi collettivi, di tutele non solo per i professionisti ma anche per i dilettanti.

In ultimo, si è dedicato un capitolo al sistema normativo interno della F.I.G.C, riguardante il tesseramento dei/delle calciatori/calciatrici professionisti/e, dei dilettanti, dei giovani di serie e dei/delle calciatori/calciatrici di calcio a 5.

Ciò ha consentito di evidenziare tutte le modifiche che sono entrate in vigore dal 1° luglio 2023, per adeguare le norme organizzative interne della F.I.G.C. al decreto legislativo n.36 del 2021.

Le più rilevanti sono state quelle concernenti l'abolizione del vincolo sportivo e la introduzione di misure compensative, scaturite proprio dal divieto al vincolo imposto dalla riforma dello sport.

Si è, altresì, fatto cenno alla regolamentazione sportiva internazionale, in materia di contratti e tesseramento dei calciatori, con richiami alle disposizioni della FIFA.

In conclusione, si tratta di un elaborato volto all'illustrazione delle normative vigenti a livello nazionale e internazionale in materia di diritto dello sport, che focalizza l'attenzione sui rapporti contrattuali tra le società e gli sportivi, siano essi professionisti o dilettanti.

BIBLIOGRAFIA

Accordi collettivi.

AGRIFOGLIO G., *Osservazioni sulla riforma in materia di lavoro sportivo*, in *Riv. diritto sportivo CONI*, 2021.

AMATO G., *Problemi costituzionali dell'attuale disciplina del Coni*.

AMATO P., *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*.

ANTONINI A. e ARNAUD B., "National Transfers in France", SLPC, 2020.

BIANCHI V.F., *Il governo approva la riforma dello sport*, Repubblica, 2021.

BIANCHI D'URSO F., *Lavoro sportivo e ordinamento giuridico dello Stato*.

CARINGELLA F., *Brevi considerazioni in tema di formazione del contratto di lavoro sportivo*, 1994.

CHARTE DU FOOTBALL PROFESSIONNEL, art. 261.

COLUCCI M. – O.D. BELLIA, "Transfers of Players", SLPC, 2020, 766-834.

COLUCCI M., "Compensation", SLPC, 2010.

COLUCCI M. e PALOMBI P., *Il vincolo sportivo e la sua abolizione considerazioni sull'istruttoria dell'AGCM nel caso della FIPAV*, Vol. XVIII, fascicolo unico 2022.

COLUCCI M., *Gli Atleti Italiani: Liberi di formarsi, liberi di giocare? Il Vincolo sportivo e le Indennità di formazione alla luce delle Sentenze Bernard e Pacilli*, in *Riv. di Diritto ed Economia dello Sport*, vol.7, n.1, 2011.

Decreto legislativo n.166/1977.

Decreto-legge n.367/1978 convertito in legge n.430/1978.

Decreto-legge n. 633/1979 convertito in legge n.33/1980.

Decreto-legge n.85/1996 convertito in legge n.586/1996.

Decreto legislativo n.281/1997.

Decreto legislativo n.286/1998.

Decreto legislativo n.242/1999.

Decreto legislativo n.38/2000.

Decreto legislativo n.151/2001.

Decreto legislativo n.216/2003.

Decreto-legge n.158/2012 convertito in legge n.189/2012.

Decreto legislativo n.39/2021.

Decreto legislativo n.163/2022.

Decreto-legge n.198/2022 convertito in legge n.14/2023.

Decreto-legge n. 75/2023 convertito in legge n.112/2023.

Decreto legislativo n.120 29 agosto 2023.

Decreto Reale n. 1006/85.

D'ONOFRIO P., *Responsabilità civile e Previdenza*, fasc.6, 2021.

FANFANI P., *Riflessi istituzionali della legge 23 marzo 1981 n.91*, in *Il rapporto di lavoro sportivo*.

FRATTAROLO V., *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè editore, 2004.

GARCIA C. M. M. e VANDELLOS A.J.F., “*National Transfers in the Kingdom of Spain*”.

GRASSELLI S., *L'attività sportiva Professionistica*.

GIROTTI C., *Il rapporto giuridico del calciatore Professionista*, 1971.

GIUGNI G., *La figura dell'atleta nella l. 91/1981: verifica di attualità e prospettive di riforma*.

Legge n.80/1898.

Legge n.1099/1971.

Legge n.366/1973.

Legge n. 91/1981.

Legge n.335/1995.

Legge n.376/2000.

Legge n.289/2002.

Legge delega n. 86/2019 e decreto legislativo n. 36 28/02/2021.

MARESCA F., *Lavoro sportivo*.

MARTONE A., *Osservazioni in tema di lavoro sportivo*, 1964.

MAZZONI G., *Dilettanti e professionisti*, in Riv. dir. Sport, 1968.

MAZZONI G., *L'azione sindacale e lo statuto dei lavoratori*, 1974.

MUKO/MULLER-GLOGE, NJW 2004, 5th edition 2009, § 611 BGB, mn. 171.

ONGARO O., "The System of Training Compensation according to the FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players", *The Bernard case: Sports and Training*.

PERRULLI A., *Il lavoro autonomo, le collaborazioni coordinate e le prestazioni organizzate dal committente*, in WP CSDLE, It. N.272/2015.

PERSIANI M., *Legge 23 marzo 1981 n.91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Le nuove leggi civ.*, 1982.

PICCARDO A., *Norme in materia di rapporti fra società e sportivi professionisti*.

PISCINI A., *Il diritto di sciopero nell'ordinamento sportivo*, Vol. VIII, fasc. 2, 2012.

RAPACCIUOLO D., *Diritto dello sport e politica in Italia*, Riv. Dir. ed. Econ. Dello Sport, 2020.

RASIA C., *Clausola compromissoria e controversie individuali nel sistema sportivo*, *Riv. di diritto e procedura Civile*, fasc.2, 2014, pag.641.

RAUSEI P., *Contratti di lavoro, regole di contrattazione collettiva e individuale*.
Remedios Roqueta, 2023.

RICCIO A. e MIRANDA L., *Il lavoro oltre la subordinazione in ambito sportivo*.

SCOGNAMIGLIO R., *Diritto del lavoro*, Napoli 2000.

SCOGNAMIGLIO R., *In tema di responsabilità delle società sportive ex art. 2094 c.c. per l'illecito del calciatore*, 1963.

SILANCE L., *Dilettantismo*, in Riv. Dir. Sport, 1968, 376.

SINISCALCHI L., *Profili previdenziali del lavoro sportivo, la legge 23 marzo 1981 n.91*, in Dir. lav., 1988, I, 292.

SMURAGLIA C., *Il vincolo tra atleti e società*, in Riv. Dir. Sport, 1966,128.

SPADAFORA M.T., *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli editore, 2004, p. 43-63.

SPADAFORA M.T., *Contratto di lavoro sportivo: clausole compromissorie e razionalizzazione del sistema di giustizia sportiva*, Giur. merito, fasc.4 pag. 848.

TORRENTE A., *I rapporti di lavoro*, Milano, 1966.

TOSI P., *Sport e diritto del lavoro*, in Arg. Dir. Lav., 3/2006.

VAN STAVEREN H.T. e DAS M.J.G., *Knelpunten*, VU, 1990, Chapter 2-Public Regulation.

VIDIRI G., *La disciplina del lavoro sportivo autonomo e subordinato*, in Giust. Civ. 1993, II, 219.

VOLPE P., *Sui rapporti tra i giocatori di calcio e associazioni sportive e sulla natura giuridica delle c.d. cessioni del calciatore*, 1964.

ZOLI C., *Sul rapporto di lavoro sportivo professionistico*, in Giust. Civ., 1995, 2088.

www.altalex.com.

Giurisprudenza

Sentenza Cassazione n.75 05/01/1994.

Sentenza Bosman, 15/12/1995.

Sentenza Cassazione n.1855 04/03/1999.

Sentenza Cassazione n.11462/1999.

Sentenza Tribunale di Ancona n.147 4/07/2000.

Sentenza Cassazione n.10159 25/07/2001.

Sentenza Corte Suprema Spagnola 2 aprile 2009 (RJ 2009-1848).

Sentenza Cassazione n.38 del 05/06/2009.

Sentenza Cassazione Penale n.38154 del 29/09/2009.

Sentenza Camera Sindacale della Corte Suprema Spagnola 28/04/2010.

Ordinanza Tribunale di Udine n.3744/2020.

Ordinanza Tribunale di Napoli n.24197/2022.

Sentenza Cassazione civile sez. III n.17410 16/06/2023.