

ISSN 1127-8579

Pubblicato dal 08/04/2010

All'indirizzo <http://www.diritto.it/docs/29272-tutela-ed-autotutela-del-lavoro-sportivo>

Autore: Ferrigno Giuseppe

Tutela ed autotutela del lavoro sportivo

FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA
Cattedra di Contrattazione Collettiva

TUTELA ED AUTOTUTELA DEL LAVORO SPORTIVO

RELATORE:
Chiar.mo Prof.
Raffaele Fabozzi

CANDIDATO:
Giuseppe Ferrigno
Matr. 072493

CORRELATORE:
Chiar.mo Prof.
Filippo Lubrano

ANNO ACCADEMICO 2008-2009

“Lo sport è un settore dinamico e in rapida crescita, il cui impatto macroeconomico è sottovalutato, e che può contribuire agli obiettivi di Lisbona di crescita e di creazione di posti di lavoro. Esso può servire da strumento di sviluppo regionale e sviluppo locale, riqualificazione urbana e sviluppo rurale. Lo sport interagisce con il turismo e può stimolare il miglioramento delle infrastrutture e l’inizio di nuove collaborazioni per il finanziamento delle strutture sportive e ricreative”

Libro bianco sullo sport della Commissione Europea

“[il Parlamento Europeo] ritiene non auspicabile che gli atleti professionisti godano di minori diritti rispetto ad altri lavoratori sotto contratto e reputa quindi necessario che gli atleti professionisti dispongano di un ampio e trasparente spettro di diritti come gli altri lavoratori, ivi compreso il diritto di aderire o meno a convenzioni collettive e il diritto di aderire a sindacati professionali e di ricorrere ai tribunali ordinari”

Risoluzione del Parlamento Europeo dell’8 maggio 2008 sul Libro Bianco sullo Sport

TUTELA ED AUTOTUTELA DEL LAVORO SPORTIVO

Introduzione.	5
I. L'ORDINAMENTO SPORTIVO ED I SOGGETTI	6
1. Ordinamento statale ed ordinamento sportivo.	7
2. L'ordinamento internazionale.	9
3. L'ordinamento nazionale.	10
4. I soggetti dell'ordinamento sportivo.	11
II. IL RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE E L'ACCORDO COLLETTIVO	13
1. Lavoro subordinato o autonomo? Profili storici.	13
2. La legge n. 91 del 1981. L'ambito di applicazione ex articoli 1 – 3.	34
3. La prestazione lavorativa dell'atleta nella legge n. 91.	42
4. I lavoratori sportivi “non atleti” tra lavoro subordinato e lavoro autonomo.	46
5. L'articolo 4 della legge n. 91. L'ambito di applicazione.	50
6. Rappresentanza e rappresentatività sindacale del lavoratore sportivo.	56
7. Rappresentanza e rappresentatività sindacale del datore di lavoro.	66
8. L'efficacia soggettiva dei contratti collettivi di lavoro sportivo.	71
9. Il contratto tipo. Le clausole peggiorative e migliorative. La durata.	80
10. La forma scritta, il deposito e l'approvazione federale.	89
11. L'assunzione diretta.	98
12. Termine e cessione ante tempus del contratto di lavoro sportivo.	101
13. L'applicabilità dello Statuto dei Lavoratori ai lavoratori sportivi.	112
14. I diritti sindacali del lavoratore sportivo.	119
III. OBBLIGHI E DIRITTI DEL LAVORATORE SPORTIVO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	131
1. Premessa.	131
2. Il procedimento di costituzione, il contratto tipo e l'approvazione federale negli accordi collettivi. Soluzioni pratiche.	133

3. L'obbligo di diligenza, fedeltà ed obbedienza nei contratti collettivi.	142
4. Le obbligazioni delle parti nei contratti collettivi.	151
5. La prestazione di lavoro del professionista sportivo tra diritto ed obbligo.	154
6. Il diritto alla prestazione: Mobbing, danno professionale o danno biologico?	156
7. Il diritto alla retribuzione.	164
8. Il trattamento di fine rapporto e le altre disposizioni previdenziali applicabili.	170
9. La tutela sanitaria.	177
10. Altre scritture. Patti di opzione e parti di prelazione.	184
11. La diffusione della clausola compromissoria all'interno dell'autotutela sportiva.	186
Conclusioni.	196
Bibliografia.	200

Introduzione

Il lavoro mira ad approfondire i vari aspetti di tutela ed autotutela del rapporto di lavoro sportivo.

La Costituzione europea aveva previsto per la prima un riconoscimento di rilevanza costituzionale per lo sport, evidenziando la sua dimensione sociale ed educativa sottolineando il ruolo europeo sempre più “audace” nella disciplina dell’attività sportiva.

In realtà, il legislatore italiano si è interessato in modo organico alla materia dello sport soltanto in tempi relativamente recenti con la legge n. 91 del 1981. Per anni la materia è stata regolata esclusivamente dalle norme di diritto comune dei contratti. Ciò in quanto l’interesse dell’Autorità legislativa all’ordinamento sportivo è cresciuta in modo direttamente proporzionale alla rilevanza economica delle diverse discipline sportive. La stessa legge n. 91/81 sarebbe pensata appositamente per i cd. “sport nazionali” e in particolar modo per il gioco del calcio (lasciando sprovvista di tutela invece lo sport dilettantistico).

La tematica, oggi, si caratterizza su diversi profili. Il contratto individuale di lavoro è considerato dalla dottrina dominante un contratto “speciale”. Tuttavia, nei diversi settori sportivi, la contrattazione collettiva ha assunto un ruolo particolarmente “invasivo” nei confronti degli accordi individuali. Ciò avviene attraverso istituti quali il cd. “contratto-tipo”, l’approvazione federale, l’arbitrato, etc.

Il lavoro mira quindi a mettere in risalto gli aspetti costitutivi della contrattazione collettiva, ad analizzare il rapporto “accordo individuale-accordo collettivo”, a comparare i vari contratti collettivi vigenti in materia ed a evidenziarne similitudini, differenze e traiettorie delle singole disposizioni, tenendo in particolar modo conto dell’accordo tra F.G.I.C. ed A.I.C. nel suo ruolo da apripista all’autotutela del lavoro sportivo.

CAPITOLO I

L'ORDINAMENTO SPORTIVO ED I SOGGETTI

1. ORDINAMENTO STATALE ED ORDINAMENTO SPORTIVO

All'interno dell'ordinamento statale si collocano una serie di “fenomeni associazionistici complessi di carattere collettivo”¹, dotati di una propria autonomia, nel rispetto della supremazia statale. E' d'obbligo, nell'analisi del problema, ricordare il principio della “pluralità degli ordinamenti giuridici” ad opera del celebre teorico Santi Romano. Il giurista individuava la questione sulla base di due postulati: da una parte, riconosceva, a qualsiasi organizzazione sociale, un ordinamento giuridico autonomo e particolare, dall'altra ammetteva che la sovranità dello Stato valuta quella determinata realtà sociale dal punto di vista dell'ordinamento statale, accogliendola o respingendola a garanzia dell'ordinamento stesso. La pluralità degli ordinamenti giuridici è stata successivamente espressa anche dalla Carta Costituzionale con il riconoscimento della positività delle “formazioni sociali” come momento di espressione della personalità dell'individuo (art. 2), dei principi di “autonomia e decentramento” (art. 5), del diritto di associazione in generale (art. 18) ed, in particolare, nell'ambito della famiglia (art. 29), dei sindacati (art. 39) e dei partiti politici (art. 49).

La trascrizione del “fenomeno sportivo” all'interno della teoria del Santi Romano, generalmente accettata in dottrina, non è apparsa tuttavia unanime.

Si sono alzate voce dissenzienti da chi considerava il fenomeno sportivo “nient'altro che un complesso o sistema di giochi” e che non fosse nemmeno auspicabile “alcuna interferenza e collisione tra l'ordinamento giuridico statale e l'ordinamento tecnico sportivo”, trattandosi di fenomeni “eterogenei situati su

¹ A. OLIVIERO, I limiti all'autonomia dell'ordinamento sportivo. Lo svincolo dell'atleta, in *Rivista di diritto ed economia dello sport* Vol. III, Fasc. 2, 2007, pag. 54.

piani differenti”². Un altro illustro giurista³, pur non considerando incompatibili il diritto e lo sport, considerava comunque scarsamente utile un eventuale ingerenza del primo nel secondo: sebbene, infatti, lo sport si avvalga di una serie di regole condivise, esse baserebbero il loro valore non in punto di diritto, ma sulla base del “fair play”.

La dottrina dominante ne ha individuato, comunque, i tratti caratteristici dell’ordinamento giuridico, ossia la plurisoggettività, l’organizzazione e la normazione ed, ad oggi, la qualificazione del “fenomeno sportivo” come “ordinamento giuridico” non è messa seriamente in discussione.

Un altro illustre giurista⁴ si è spinto ancora oltre, ravvisando nell’ordinamento sportivo “carattere mondiale”, nel quale gli Stati, rispetto ad un tale ordinamento sopranazionale, rappresentano semplici “misure spaziali”.

Rimanendo innegabile un ordinamento giuridico dello sport, benché naturalmente non sia uno stato sovrano, poiché con tale qualifica ci si riferisce soltanto all’ordinamento dello Stato, il problema che si è posto in passato (ma che in una qualche misura si pone ancora oggi) era la ricerca di un equilibrio tra i due ordinamenti sulla base di tre diverse modalità:

- a) la reciproca ignoranza o il reciproco disconoscimento;
- b) la piena coincidenza, quando uno dei due, e precisamente l’ordinamento statale, assume interamente in sé l’ordinamento diverso;
- c) la parziale coincidenza, ovvero quando un settore è regolato dall’ordinamento giuridico statale ed un altro si conforma al diverso ordinamento.

Già in passato si riconosceva come l’esplicarsi dei rapporti tra ordinamenti giuridici secondo diversi rapporti di forza, fosse rilevante per “risolvere una serie

² C. FURNO, Note critiche di giochi, scommesse e arbitraggi sportivi, in Rivista trimestrale di diritto processuale civile, 1952.

³ F. CARNELUTTI, Figura giuridica dell’arbitrato sportivo, in Riv. Dir. Proc., 1953.

⁴ GIANNINI, Prime osservazioni sugli ordinamenti giuridici sportivi, in Rivista di diritto sportivo, 1949.

di problemi, ed in modo particolare per ciò che concerne il rapporto di lavoro nello sport”⁵.

L’organo legislativo ha, in tempi recenti, fissato definitivamente il principio del pluralismo degli ordinamenti in materia sportiva nella legge n. 280 del 2003 (legge di conversione del decreto-legge 220/2003, anche noto come “decreto salva-calcio”). Il secondo comma dell’articolo 2 così testualmente prevede: “I rapporti tra l’ordinamento sportivo e l’ordinamento della Repubblica sono regolati in base al principio di autonomia, salvi i casi di rilevanza per l’ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive *connesse con l’ordinamento sportivo*” mentre l’articolo 2 prevede che “in applicazione dei principi di cui all’articolo 1, e’ riservata all’ordinamento sportivo la disciplina delle questioni aventi ad oggetto l’osservanza e l’applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statutarie dell’ordinamento sportivo nazionale e delle sue articolazioni al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività *sportive*”.

La legge ha avuto certamente un impatto positivo attuando un contemperamento fra tutela dell’autonomia dell’ordinamento sportivo e l’esigenza di garantire l’intervento del giudice all’interno dell’ordinamento, al fine di garantire i diritti fondamentali dei singoli. Tuttavia le stesse disposizioni citate non possono dirsi immuni da dubbi interpretativi, suscettibili di incidere seriamente nell’individuazione dei confini dell’autonomia dell’ordinamento sportivo. Su queste questioni la Corte di Cassazione⁶ si è espressa celermente ed ha in ogni caso contribuito a gettare luce sul significato della previsione normativa: “(..) le questioni che hanno ad oggetto *l’osservanza di norme regolamentari, organizzative e statuarie da parte di associazioni, sono espressione dell’autonomia normativa interna alle federazioni e, come tali, non hanno rilevanza nell’ordinamento giuridico generale e le decisioni adottate in base ad*

⁵ A. BRECCIA-FRATADOCCHI, Profili evolutivi e istituzionali del lavoro sportivo, in *Il diritto del lavoro*, 1989, pag. 74-75.

⁶ Sezioni Unite, Corte di Cassazione, 23 marzo 2004, n.5775.

esso sono collocate in un area di non rilevanza (o indifferenza) per *l'ordinamento statale, senza che possano essere considerate come espressione di potestà pubbliche ed alla stregua di decisioni amministrative. La generale irrilevanza per l'ordinamento statale di tali norme e della loro violazione conduce all'assenza di una tutela giurisdizionale statale; ciò non significa assenza totale di tutela, ma garanzia di tipo associativo che funziona secondo gli schemi del diritto privato*". Dall'interpretazione della lettera di legge della Corte di Cassazione, possiamo concludere che i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo siano precisamente di due gruppi: a) controversie riguardanti i rapporti patrimoniali tra società, associazioni e atleti di competenza del giudice ordinario; b) controversie ad oggetto atti del C.O.N.I. o delle federazioni sportive non riservate agli organi di giustizia sportiva, la cui competenza è del giudice amministrativo.

Dubbi rimangono riguardo la lettera dell'articolo 2, non essendo possibile determinare con esattezza *le questioni aventi ad oggetto l'osservanza e l'applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statutarie dell'ordinamento sportivo nazionale, apparendo oltremodo generiche fino ad essere interpretativamente onnicomprensive.*⁷

2. L'ORDINAMENTO INTERNAZIONALE

“La Repubblica riconosce l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al C.I.O.” (art. 1)

L'ordinamento giuridico sportivo nasce nella seconda metà dell'ottocento con la crescita della comunità sportiva, il moltiplicarsi delle competizioni internazionali e il ripristino dei Giochi Olimpici dell'Antica Grecia. Il tutto sotto la spinta

⁷ C. VACCA (a cura di), Giustizia sportiva ed arbitrato, Giuffrè Editore, 2006.

entusiastica di Pierre de Fredi, barone de Coubertin, grazie al quale viene approvata l'organizzazione dei primi Giochi Olimpici dell'era moderna.

Il 16 giugno 1894 viene così costituito il “Comitato Interministeriale dei Giochi Olimpici” poi divenuto “Comitato Internazionale Olimpico”.

Il C.I.O. è un'organizzazione internazionale non governativa dotata di personalità giuridica privatistica, con sede in Losanna. Il Comitato è formato dai cittadini di tutti gli Stati che possiedono un Comitato Nazionale Olimpico da esso riconosciuto e senza specifico riferimento a settori sportivi determinati. Persegue fini di ordine educativo, culturale etico e sociale. Funzione fondamentale ha la redazione del protocollo e del programma dei Giochi Olimpici.

Compiti diversi hanno le Federazioni Sportive Internazionali. Se il C.I.O. è un ente di organizzatore di gare, le Federazioni internazionali hanno il potere di regolamentazione tecnica delle singole discipline sportive. Quanto al fondamento del carattere obbligatorio di tali regole, esso risiede “nell'impegno assunto dalle Federazioni Nazionali al momento dell'ammissione nell'ambito delle Federazioni Internazionali”⁸. Devono quindi essere considerati norme di fonte negoziale in quanto gli enti nazionali aderiscono per mezzo di atti negoziali ed a determinate condizioni.

3. L'ORDINAMENTO NAZIONALE

Il Comitato Olimpico Nazionale Italiano sorse in forma embrionale nel 1914. Se ne fece promotore un parlamentare dell'epoca, l'on. Montré, il quale, riuniti i rappresentanti dei vari sport, procedette ad una prima formazione di ciò che sarebbe stato poi il Comitato. Ciò nonostante, l'attuale configurazione del cono si deve alla legge del 16 febbraio 1942 n. 426. Il C.O.N.I. ha rappresentato, fin dalla costituzione, “il perno della sostanziale unitarietà dell'organizzazione del movimento sportivo italiano, coniugando compiti di coordinamento interni

⁸ R. SOCINI LEYENDECKER, Le federazioni sportive internazionali nel quadro delle esperienze non governative, in *Rivista di diritto sportivo*, 1976.

all'ordinamento sportivo e compiti di rilievo esterno con sempre più marcata coloritura pubblicistica"⁹.

Il C.O.N.I. nasce, quindi, per la necessità pratica delle varie federazioni di unirsi fra loro in una "Federazione delle Federazioni Sportive".

4. I SOGGETTI DELL'ORDINAMENTO SPORTIVO

I soggetti sono le formazioni sociali sportive di vario tipo e natura nonché gli sportivi, ossia quegli individui che in qualità di professionisti, di dilettanti, oppure a vario titolo praticano attività sportive.

Nel fenomeno sportivo un ruolo importante è svolto dall'associazionismo, dal quale dipende la diffusione della pratica degli sport ad ogni livello.

Tra le società si distinguono quelle professionistiche da quelle che perseguono un naturale dilettantismo. L'agonismo sportivo a livello nazionale è gestito esclusivamente dal C.O.N.I. e dalle Federazioni. La prima e più importante distinzione che si coglie è quella tra professionisti e dilettanti.

Quanto al professionista si rilevano diversi rapporti giuridici di cui questo è parte.

A livello di base, si colloca il rapporto giuridico di diritto privato intercorrente con la relativa Federazione. Al tesserato in quanto tale è riconosciuta la capacità di essere centro di imputazione della normativa sportiva e, di conseguenza, la specifica titolarità di diritti e doveri, in quanto tesserato. Col tesseramento si acquisisce quindi la capacità speciale sportiva.

In secondo luogo, si rinviene il rapporto giuridico di diritto privato con la società sportiva (di cui si parlerà abbondantemente nel proseguo della trattazione).

In terzo luogo, vi è il rapporto giuridico intercorrente tra atleti con i quali si gareggia.

⁹ G. PASTORE, Statuti e regolamenti federali e del C.O.N.I. in Lineamenti di diritto sportivo a cura di L. Cantamessa, Giuffrè, Milano, 2008.

E' inoltre doveroso un cenno alle Società sportive, col fine di sottolineare la stretta connessione tra Atleti professionisti, Società sportive e Federazioni. La legge del 23 marzo 1981 n. 91, così come innovata dal legislatore, con la n. 286 del 1996 ha disciplinato non solo i rapporti tra Atleti e Società Sportive (di cui si parlerà ampiamente in seguito) ma anche i rapporti tra Società Sportive e Federazioni. Il capo II della legge prevede la possibilità di stipulare contratti con Atleti professionisti solo in capo alle società sportive costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata. Il procedimento per la costituzione prevede, inoltre, che, prima di procedere all'omologazione dell'atto costitutivo, la società deve ottenere l'affiliazione presso almeno una Federazione sportiva nazionale (art. 10).

Per concludere il quadro dei soggetti dell'ordinamento sportivo, nell'ambito dell'organizzazione delle Federazioni sportive è sempre più frequente il riferimento ad organismi denominati "Lega". Le Leghe sono organismi che "associano, in forma privatistica, le società affiliate alla Federazione e che, come associazioni di secondo grado, agiscono nell'ambito dei rispettivi regolamenti e delle funzioni ad esse demandate"¹⁰. Nonostante la crescente importanza di tali organi all'interno dell'ordinamento, in considerazione degli ampi poteri a loro delegati, l'esatta individuazione della natura giuridica delle Leghe è a tutt'oggi controversa. Non sempre la giurisprudenza ha riconosciuto loro un'autonoma personalità giuridica¹¹. Appare indubbio, tuttavia, che le Leghe hanno legittimazione processuale attiva e passiva per la tutela dei propri diritti derivanti dai contratti che esse sottoscrivono su delega dei propri associati.

¹⁰ M. SANINO, *Il diritto sportivo*, CEDAM, Padova, 2002, pag. 79.

¹¹ Per un approfondimento sull'argomento vedi: Pretura Di Palermo – sez. lavoro, disp. del 21.5.1997, n. 4110; Trib. di Roma sez. lavoro, sent. del 31.5.2000 nella causa Rispoli / F.I.G.C.; Pret. di Bologna, sent. del 21.9.1997, n. 533;

II. IL RAPPORTO DI LAVORO INDIVIDUALE E L'ACCORDO COLLETTIVO

1. LAVORO SUBORDINATO O AUTONOMO? PROFILI STORICI.

La qualificazione della tipicità o atipicità del contratto di lavoro sportivo, ha interessato la dottrina e la giurisprudenza, fin dai primissimi anni 50, quando lo sport ha assunto un aspetto e una rilevanza economica non trascurabile ulteriormente. La società, così come l'ordinamento giuridico non ha potuto, in quei anni, far altro che assistere alla trasformazione di fatto del praticante-sport da homo ludens a homo faber¹². Era, inevitabile domandarsi se e quando l'attività sportiva diventasse lavoro e in caso affermativo quale ne sia la causa in senso giuridico.

Va da sé che il fenomeno sportivo in senso sociologico, così come lo intendiamo oggi, sia composto da due fenomeni diversi. Dapprima si pone, come base, l'aspetto ludico di chi pratica attività sportiva, il quale fine primario, è l'esprimersi disinteressatamente in un'attività libera, fine a se stessa. All'aspetto ludico si accompagna quello estetico che attrae la persona non partecipante al gioco. E' così che il fine libero disinteressato dell'atleta diventa spettacolo. E' ovvio che, per quanto riguarda gli odierni sport professionistici, è il fine spettacolo che è prevalso e che, col crescere della già richiamata rilevanza economica, ha creato l'impellente necessità di una disciplina giuridica che ne sostanziasse le regole.

La necessità è stata avvertita, principalmente e inizialmente, all'interno dell'ordinamento sportivo, ed ha determinato il nascere di figure contrattuali che, per caratteristiche, mal si prestano ad essere inquadrati nella categorie di contratti

¹² C. GIROTTI, Il rapporto giuridico del calciatore professionista, in *Rivista di diritto sportivo*, 1977, pag. 172

a titolo oneroso.¹³ La difficile qualificazione del fenomeno sportivo inteso in senso “agonistico” ha portato parte della dottrina a considerare il fenomeno della prestazione sportiva lontano “sia dalle ipotesi di lavoro atipico sia dalle ipotesi di lavoro tipico”¹⁴ presenti nell’ordinamento.

Fatto sta che la situazione di imbarazzo e contrasto giuridico, creatasi nella dottrina e pienamente avallata dalla giurisprudenza, rendeva il problema della qualificazione del contratto di lavoro tra atleti e società sportive particolarmente pressante, sia per un problema di interpretazione contrattuale, sia per la probabile illiceità di talune clausole particolari.

La situazione diventò ancor più pressante in seguito alla c.d. strage di Superga quando il 4 maggio 1949, in un incidente aereo, perse la vita la gran parte degli associati¹⁵ della FC Torino. Non solo atleti, ma persino gli allenatori, massaggiatori, e organizzatori della società. Al di là del valore storico del fatto, e dell’impatto che ebbe la catastrofe sull’opinione pubblica, una ormai storica controversia giudiziaria prese spunto dall’argomento. Da quel momento il problema ha assunto connotati macroscopici ed è cresciuto in maniera esponenziale il materiale pubblicato sulle riviste specializzate di diritto ed economia. Seminari (quello di Firenze a cura della Scuola di Diritto del lavoro si occupò ex professo della questione), dibattiti di interessante rilievo di associazioni parasportive convegni che hanno avuto il pregio di qualificarsi per dignità di impostazione sul problema, si sono succeduti, allo scopo di trovare una soluzione comune, di intesa soddisfacente e scientificamente convincente.

E’ vero che l’episodio aveva una portata che andava ben oltre il problema di stretta qualificazione giuridica del rapporto tra società e atleti, ma giuristi e giudici hanno dovuto occuparsi della questione, per la prima volta in modo alquanto frenetico, per venire a soluzioni e a decisioni. Al fine di pervenire ad un

¹³ C. GIROTTI, *Il rapporto giuridico del calciatore professionista*” in op. cit., pag 172.

¹⁴ A. CARAMELLA, *Il rapporto di lavoro nello sport*, Milano, 1965.

¹⁵ Oggi diremmo, senza remore, “dei professionisti sportivi”. Vedi infra ex articolo 2 della legge 91 del 1981.

possibile risarcimento in capo alla Associazione Sportiva Torino¹⁶, era necessaria la presenza di un nesso di causalità necessario a far sorgere un eventuale lesione di un interesse meritevole di tutela in capo alla società. In quell'occasione la Corte di Cassazione affermò che le particolari caratteristiche del rapporto che lega i calciatori alla società sportiva che li ha ingaggiati e gli ampi poteri dispositivi e di controllo della stessa potevano, al più, far considerare atipici i contratti che attengono alla prestazione agonistica, ma non ne snaturano l'essenza giuridica che, nelle linee fondamentali e nel contenuto sostanziale, resta quella di un contratto di lavoro, fonte di un diritto di credito.¹⁷

Le prime posizioni della dottrina risalenti, per l'appunto, alla metà del secolo scorso, corrispondono probabilmente alle concezioni considerate in seguito più estreme¹⁸.

Una, seppur autorevole dottrina di diritto sportivo¹⁹, escludeva, quale causa contrattuale tra l'atleta ed la società sportiva, quella del contratto di lavoro (prestazione contro retribuzione). Ritenere questa la causa di lavoro era, secondo l'Autore, una interpretazione superficiale del problema. L'errore, in cui si incorreva, era qualificare il lavoro sportivo alla stregua del lavoro teatrale che è oggetto di un contratto di lavoro subordinato. In realtà, l'attività del calciatore "poteva" esserne oggetto ma non né era ipso facto. Si doveva, quindi, interpretare il contratto in concreto, dopodiché classificarlo. Le peculiarità si manifestavano

¹⁶ La questione riguardava la risarcibilità dell'incidente aereo. Dato che, al momento della partenza, i componenti del viaggio avevano stipulato dei regolari contratti di trasporto con la Società di Trasporti A.L.I., non vi era dubbio che ai successori dell'estinto spettava il diritto al risarcimento dei danni derivanti dal sinistro. Tuttavia l'Associazione Calcio Torino reclamava un diritto di risarcimento danni sorto in base all'articolo 2043 del codice civile sulla responsabilità aquilana. Si inizia a discutere così su un eventuale diritto al risarcimento danni derivante da illegittima lesione di un diritto relativo. In quella sede, Corte di Cassazione n. 2085/1953, fu ritenuto non risarcibile. Per approfondire l'argomento: vedi BUSNELLI, *La lesione del credito*, Milano, 1964.

¹⁷ La corte si pronunciò, quindi, in incidens in questo caso. Sta di fatto che la posizione della Cassazione è ancora sotto molti aspetti acerba. Per un commento dell'iter giudiziario della questione vedi: R. TUMIATI, *Il risarcimento dei danni per la tragedia di Superga*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1953, pag. 45.

¹⁸ L. GERACI, *Natura del rapporto tra la società calcistica ed il giocatore*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1971, pag. 265.

¹⁹ M. MANGANI, *Il contratto sportivo del calciatore inquadrato nella teoria generale dei contratti*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1950, pag. 34 e ss.

anche nel motivo²⁰ contrattuale. Il motivo sarebbe, eccezionalmente, unico per entrambe le parti (come all'incirca nel contratto associativo)²¹ e sarebbe rappresentato dal fine sportivo (che sarà il giuoco del calcio, della pallacanestro, del rugby, etc.). Ci sarebbe, secondo questo Autore, una composizione di interessi nel motivo contrattuale. L'atleta soddisfa l'esigenza di affermare la sua superiorità ma per far questo ha la necessità che si organizzino gare e non ha la possibilità di farlo. La società vuole la pratica dello sport, ma non può essa stessa entrare in competizione, ed ha bisogno che altri entrino in gara per lei²². Così sorgeva, secondo il Mengoni, il contratto sportivo. La causa era, quindi, scambio tra condizioni ideali di agonismo ed attività sportiva. La società avrebbe dovuto, quindi, creare le condizioni ideali per la pratica sportiva. Ciò sarebbe il motivo degli adempimenti necessari della società nei confronti dell'atleta. In particolare: fornire il materiale e le strutture tecniche necessarie, provvedere al costo delle trasferte, assicurare il giocatore contro eventuali infortuni, ed anche dare un assegno mensile. L'aspetto più interessante e suggestivo era proprio come l'Autore qualificava giuridicamente l'assegno mensile. Esso non aveva fini retributivi ma carattere strumentale rispetto all'obbligazione principale che rimaneva quella di creare le condizioni per la pratica sportiva.²³ Certamente la contrattazione collettiva vigente in materia del periodo, dava il suo contributo a questa tesi quando configurava il compenso del calciatore quale "*Indennità speciale*". Il Mengoni non aveva, infine, dubbi nel negare che si potesse parlare di *locatio operarum*. L'atleta, infatti, secondo le disposizioni in materia, non aveva recesso in caso di contratto a tempo indeterminato, in contrasto con quanto

²⁰ Va detto tuttavia che il motivo non è un elemento fondamentale del contratto ex articolo 1325 c.c.. Per approfondire l'argomento vedi F. GALGANO, Manuale di diritto privato,

²¹ Lo stesso Autore ammette che all'iniziali spinta si sovrappone poi un non precisato conflitto di interessi

²² M. MANGANI, Il contratto sportivo del calciatore inquadrato nella teoria generale dei contratti, in op. cit., pag. 40

²³ E' chiaro come questa impostazione appare lontana dalle teorie giuslavoristi che odierne in materia. E' vicino, invece, al tipico vincolo associativo esistente, ad esempio, tra un Circolo Sportivo ed i suoi soci. In questo rapporto, tuttavia, manca l'agonismo.

previsto dall'articolo 2118 sul recesso unilaterale. Ciò portava l'Autore a negare che la disciplina codicistica relativa al lavoro subordinato fosse applicabile a quest'ordine di contratti. La qualifica necessaria era, quindi, secondo il Mengoni, quella di un contratto atipico. "Mal si applicherebbero le norme sulla locazione d'opere o sulla locazione d'opera o sul contratto di società. Si applicheranno allora le disposizioni generali sui contratti"²⁴.

Questa dottrina non era la sola a prospettare una differenziazione tra il contratto di lavoro ed il contratto sportivo. C'era chi considerava la problematica come una "sovraffertazione delle esigenze di inquadramento"²⁵. La necessità di racchiudere il contratto di diritto sportivo dentro i confini del nomen juris del contratto di lavoro non appariva impellente, poiché "gli aspetti del contratto del calciatore che lo assimilano al contratto di lavoro non hanno rilevanza, rispetto alle differenze che li specificano". Il Toesca finiva, quindi, per considerare il contratto sportivo quale contratto atipico ma, mancando una disciplina, finiva pur con l'ammettere l'applicabilità delle norme relative al contratto di lavoro qualora ci fossero dei precisi elementi di analogia, mentre per il resto, aveva vigore la disciplina comune sui contratti²⁶. Altra dottrina²⁷ respingeva chiaramente tesi avverse, ritenendo che tentare di qualificare la natura e l'essenza di questi rapporti sulla base degli schemi tipici contrattuali predisposti dal legislatore, fosse inutile in quanto "non troveremo nulla di simile o analogo". Quest'Autore rivendicava una sorta di totale autonomia dell'ordinamento sportivo nei confronti dell'ordinamento statale²⁸ e dichiarava che il contratto sportivo avrebbe dovuto

²⁴ M. MANGANI, Il contratto sportivo del calciatore inquadrato nella teoria generale dei contratti, in op. cit., pag. 53.

²⁵ G. TOESCA CASTELLAZZO, Rapporti tra giocatori di calcio ed associazioni sportive nel sistema del diritto, in Rivista di diritto sportivo, 1953, pag. 3.

²⁶ Questa teoria aveva l'evidente limite di minare la certezza giuridica di rendere poco chiara la disciplina applicabile. Ovviamente si giustifica nella profonda incertezza che vigeva sull'argomento.

²⁷ P. MIRTO, *L'organizzazione sportiva italiana. Autonomia e specialità del diritto sportivo*, in Rivista di diritto sportivo, 1959, pag. 28.

²⁸ Su questo argomento, vedi supra Capitolo 1.

trovare regolamentazione soltanto all'interno dell'organizzazione giuridica sportiva.²⁹

L'ordine di soluzioni che avallavano la tesi, secondo cui, lavoro e sport, sono attività umane antitetiche ed inconciliabili, è stata ripresa da una anomala sentenza della III sezione civile della Corte di Cassazione³⁰ che è rimasta per lo più isolata. Secondo la tesi adottata, mentre il lavoro nasce sempre come rapporto bilaterale in ogni sua forma, subordinata, associata o autonoma, l'attività sportiva è un'espressione individualistica, frutto d'iniziativa personale, cui l'inquadramento successivo in rapporti onerosi nulla aggiunge alla sua prima natura di sforzo fisico e mentale che si produce e si pratica in sé e per sé per l'affermazione di superiorità di un atleta o di un gruppo di atleti su altri, quale manifestazione soggettiva di personalità, e concludeva affermando che dilettantismo e professionismo costituiscono solo un "titolo personale" dell'atleta, uno status giuridico che lo qualifica, ma al fondo di ciascuno di essi vi è un'identica attività che, secondo questa giurisprudenza, difficilmente potrebbe collimare con il concetto tipico del lavoro subordinato.³¹

Come detto, questa giurisprudenza è stata piuttosto anomala, poiché si è posta in netto contrasto, se non con gran parte della dottrina (ma ciò non ha nessuna rilevanza giuridica diretta), con un'ampia giurisprudenza di segno opposto. Mentre, quindi, parte della dottrina più avanzata cercava la soluzione per risolvere la dicotomia lavoro subordinato-lavoro autonomo. Questa giurisprudenza non arrivava neanche ad affrontare la questione: escludeva principalmente che si possa parlare di lavoro in campo sportivo.

²⁹ A favore della tesi di questo autore, seppur oramai obsoleta, a differenza di nota sub) 16, andava la certezza del diritto in quanto, in quell'alone di incertezza, le uniche norme certe erano quelle federali.

³⁰ Cass, 2 aprile 1963, n. 811, in Foro italiano, 1963, vol. I, pag. 894 e ss. ed in Rivista di diritto sportivo, 1963, pag. 100 e ss.

³¹ Nel caso di specie su cui ha statuito la Suprema Corte con sentenza 811 del 1963, si poneva la questione se un mediatore sportivo, per l'intervento del quale si è perfezionata la cessione di calciatori professionisti da una società sportiva all'altra, avesse diritto alla provvigione o meno in quanto la disciplina sul collocamento ex legge 29 aprile 1949 n. 264 faceva divieto generale di ogni attività di mediazione privata. Era evidente che qualificare il rapporto ceduto quale rapporto di lavoro subordinato, avrebbe significato illegittimità del diritto alla provvigione.

Altra rilevante dottrina³², argomentava, invece, con convinzione sul rientro dello sport professionistico in campo giuslavorista. In contrasto con chi vedeva una antitesi tra agonismo ed attività, ricordava di come essa non sia una esclusività dello sport³³. La qualificazione che la sentenza della Cassazione n. 811 del 1963 dava della causa del rapporto di attività sportiva, si fermava su tre pilastri³⁴: “il giuoco, la gara, lo spettacolo”. Per chi lo sport professionistico non lo vedeva come lavoro, “sarebbero queste le cause che lo avvivano e per le quali esiste. (...) Se nel rapporto che lega il dilettante alla società sportiva saranno senz’altro questi gli impulsi finalistici, nel settore professionistico la situazione è ben diversa”³⁵. Secondo l’Autore in esame, infatti, l’oggetto dell’attività tra professionista e dilettante potevano essere considerate le stesse³⁶, ma cambiano i fini dell’atleta che vanno a riempire il profilo causale del contratto di lavoro. “L’atleta ha coscienza di giocare per uno scopo professionale lavorativo, restando gli altri fini nel semplice ruolo di motivi”. Nel tentativo di dare un nomen ed una disciplina giuridica al contratto di lavoro, l’Autore, attraverso un lavoro di induzione, parte con qualificare detto contratto come “contratto di scambio, oneroso ed a prestazioni corrispettive.”. La parte più interessante della teoria del Vidiri sta sicuramente nella qualificazione che egli faceva degli obblighi contrattuali ricadenti sull’atleta e fortemente restrittivi per la sua vita personale³⁷. Secondo l’Autore, queste restrizioni sono “richieste dall’attività

³² G. VIDIRI, Lavoro sportivo e ordinamento giuridico dello Stato: calciatori professionisti e società sportive, in *Il diritto del lavoro*, 1972, vol. I, pag. 402.

³³ Su questo punto Vidiri è in accordo con Borruso (vedi infra). Non lo sarà però sulle conseguenze: quando, cioè, qualificherà il rapporto di lavoro non di tipo subordinato.

³⁴ Oltre alla sentenza n. 811, in questo modo si esprimevano anche: V. CARAMELLA - VIGORITA, in *Il rapporto di lavoro nello sport*, Milano, 1965, pag.101-102 e pag. 163 e ss.

³⁵ G. VIDIRI, Lavoro sportivo ed ordinamento giuridico dello Stato: calciatori professionisti e società sportive, in *op. cit.*, pag. 404

³⁶ Per le differenze tra professionismo e dilettantismo, vedi supra Capitolo 1, *I soggetti dell’ordinamento sportivo*

³⁷ Per una interpretazione diversa dei seguenti limiti vedi infra la tesi di Borruso.

sportiva ed indispensabili per il suo espletamento, le quali, a ben vedere, si risolvono ancora in un vantaggio, sia pure mediato, per l'atleta. (...) Sono obblighi e divieti che possono spiegarsi, costituendo essi le condizioni tecnicamente indispensabili per il raggiungimento dei fini proposti"³⁸. Obblighi che ricadrebbero anche in altre categorie di lavoratori, qualificati come autonomi.³⁹ Per queste ragioni, Vidiri finiva per dubitare con la dottrina maggioritaria che, come vedremo, propugnava per la subordinazione del rapporto. Un altro autore⁴⁰ escludeva, invece, il requisito della subordinazione sulla base della "estrema discrezionalità" di cui è dotato l'atleta. Dei due requisiti fondamentali dell'articolo 2094, l'Autore giudicava presente solo quello della "dipendenza", in quanto viene effettivamente riservata alla società la partecipazione dell'atleta alla gara. Lo stesso, però, concludeva col negare la possibilità di identificare nell'attività sportiva il requisito della "direzione" almeno durante il "momento finalistico" della prestazione di lavoro: lo svolgimento della competizione. Secondo l'insigne giurista, la disciplina di squadra e le disposizioni dell'allenatore non sono di per sé sufficienti ad integrare il requisito della "direzione".

La dottrina maggioritaria è partita dal problema del qualificare il rapporto in esame quale contratto atipico o contratto di lavoro. Il lavoro ha il fine esclusivamente utilitaristico consistente nella produzione di beni o di servizi aventi un valore economico, mentre lo sport, considerato in senso puro, è un atto senza finalità economiche. Tuttavia, lavoro può essere considerato anche come l'attività onerosa posta in essere in funzione di scambio di un compenso con la produzione di beni o servizi economicamente utili. Anche lo sport è stato

³⁸ G. VIDIRI, *Lavoro sportivo ed ordinamento giuridico dello Stato: calciatori professionisti e società sportive*, op.cit., pag. 410.

³⁹ L'Autore faceva riferimento in particolare alla categoria ecclesiastica che ha anch'essa stringenti restrizioni nei riguardi della propria vita personale.

⁴⁰ CESARINI SFORZA, *Diritto del lavoro e diritto sportivo*, in *Diritto del lavoro*, 1951, II, pag. 264.

considerato quale attività onerosa⁴¹. L'onerosità della prestazione è stata valutata, però, in modo alquanto eterogeneo dai vari autori che si sono espressi sull'argomento. Secondo la dottrina più affermata⁴², l'onerosità andava, in questa sede, affermata con rigore in quanto la prestazione sportiva si presentava quale “un dispendio di energie psico-fisiche infinitamente più grave di quello che comporta un normale lavoro, dato l'altissimo impegno che deve mettervi l'atleta e senza del quale lo sport non è più tale, ma scade al livello di semplice svago.”⁴³

⁴⁴ L'Autore già utilizza quindi il canone dell'onerosità quale discriminante tra professionismo e dilettantismo sportivo. Ammetteva che per lavoro non può intendersi un “*numerus clausus*” di prestazioni predeterminate: ovunque c'è uno scambio di retribuzione contro produzione di un bene o di un servizio economicamente utile, qualsiasi attività umana diventa lavoro. E' così che lo spettacolo sportivo diventa un vero e proprio bene industriale.

La sussunzione dell'attività sportiva nel mondo del lavoro si imponeva, come già riportato, sul piano giuridico ed economico. In accordo con Borruso, l'attività sportiva non era di per sé attività di lavoro. “L'attività sportiva pur rimanendo tale dal punto di vista esterno, viene fatta oggetto, sul piano dei rapporti interni, di un contratto sinallagmatico, posto in essere da un lato in vista della retribuzione, dall'altro in vista di uno spettacolo a pagamento”⁴⁵. La qualificazione che l'Autore fa dell'attività sportiva, oggi, non può essere messa seriamente in discussione. I tempi sono pienamente maturati e, come si vedrà, la

⁴¹ In particolare hanno avallato la seguente posizione Tommaso Perseo e Renato Borruso.

⁴² Si veda in particolare :R. BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, in Rivista di diritto sportivo, 1963.

⁴³ R. BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, in op. cit., 1963, pag. 54.

⁴⁴ Da notare invece come Tommaso Perseo sosteneva l'onerosità ma la qualificava quale “non necessitata” e che l'attività sportiva non costituiva lavoro anche se remunerata.

⁴⁵ R. BORRUSO, Lineamenti del contratto sportivo, in op. cit., pag. 56.

legge n. 91 del 1981 pone la sussunzione dell'attività sportiva esercitata in forma professionistica nell'orbita del lavoro come implicita a tutta la disciplina legale.⁴⁶

Va detto che, a questo proposito, i problemi richiamati dalla dottrina erano, tuttavia, reali. Tutte le problematiche erano collegate alla specificità di caratteristiche del lavoro sportivo.

La presenza di uno "spirito agonistico" è elemento caratterizzante, tuttavia esso si può ritrovare anche in un dirigente d'azienda, o in un collaudatore, o in un detective privato. "Competere e superare" sono oggi parole d'ordine anche nel campo del lavoro. Il particolare rischio a cui è soggetto un prestatore d'opera sportivo è elemento caratterizzante⁴⁷. La necessità di essere iscritti ad una federazione per avere "facoltà di lavorare" è un elemento caratterizzante⁴⁸.

Il problema più pressante, ante legge 91, era comunque, va ricordato, la qualificazione del contratto di lavoro tra atleta e società sportiva quale lavoro autonomo (e quindi *locatio operis*) o lavoro subordinato (e quindi *locatio operarum*). La dottrina maggioritaria si era già orientata verso il secondo ordine di soluzioni e qualificava il contratto di lavoro in esame, quale contratto di lavoro subordinato⁴⁹. La natura giuridica del rapporto era identificata a partire da alcuni

⁴⁶ Diverso il contesto storico in cui l'Autore esplica una situazione, in quel momento, ancora realmente complessa. In un'intervista del 1963 gli atleti della società sportiva AC Milan dichiararono di considerare la loro attività alla stregua di qualsiasi altro lavoro. Non si intravedeva la soddisfazione tipica di chi vive senza bisogno di sobbarcarsi ad "attività necessitate", ma la considerazione di aver dovuto accettare, pur di guadagnare, un duro lavoro. I tempi sono decisamente cambiati, almeno a quei livelli di professionismo.

⁴⁷ Anche il questo caso però è elemento non esclusivo. E' non caratteristico di tutti i settori dello sport. Sono molte le categorie di lavoratori a rischio per cui la legge impone apposite forme obbligatorie di assicurazione.

⁴⁸ E' sì caratterizzante ma non può essere messo a presupposto della tesi per cui l'attività sportiva non può essere soggetta a lavoro. Secondo questa teoria, il diritto al lavoro non può essere soggetto ad iscrizione di nessun tipo. Ma il presupposto è inesatto, né si viola il principio di libera associazione all'articolo 18 della Costituzione. In accordo alla dottrina di A. ALBANESI, "*Organizzazione dello sport in Italia*", relazione al IX Corso di Studi del Centro Internazionale Magistrati Luigi Severini (Perugia, settembre 1962): "Nulla impedisce a privati cittadini di costituire sodalizi svincolati dal C.O.N.I. e dalle sue federazioni, ma gli atleti che prenderanno parte ai giochi da essi indetti non potranno aspirare ad ottenere delle loro vittorie da parte di quell'organizzazione alla quale hanno rifiutato di affiliarsi".

⁴⁹ E' questa l'opinione della maggioranza degli autori del periodo tra i quali: Barca, Bonadonna, Borruso, Canepele, Cassini, Del Giudice, Fontana, Giacobbe, Lega, Martone, Masera, Nicolò, Pochini Frediani, Renato, Ribera, Smuraglia, Vespignani, Volpe, Zauli, avversavano questa tesi le dottrine, seppur carismatiche, di: Bianchi D'Urso, Cesarini Sforza, Grasselli, Mangani, Jannuzzi, Mirto, Nociti, Vigorita.

“indizi” che di seguito proveremo a riportare onde ricostruire la teoria su cui si basa la successiva legge 91 del 1981.

Secondo questa dottrina, il lavoro sportivo rientra nella fattispecie di contratto subordinato in quanto:

A) Si ha “lavoro”, in senso tecnico giuridico, in quanto esso è svolto nell’ambito di un organismo economico unitario, nel quale l’elemento patrimoniale è inseparabile dall’elemento personale e nella cui accezione sono comprese l’azienda di produzione (ovvero l’impresa ex articolo 2082), l’azienda del professionista (ex articolo 2238), la piccola impresa artigianale (ex articolo 2083).⁵⁰ Detta azienda è costituita dalla associazione sportiva che ingaggia l’atleta corrispondendone una retribuzione, curandone l’allenamento e predisponendo ad esso tutti gli impianti necessari a tal fine⁵¹. Un’associazione sportiva che realizza beni e servizi al fine della produzione (non necessariamente a scopo di lucro⁵²) è, quindi, rientrante nella fattispecie prevista dall’articolo 2082 sulla nozione di azienda⁵³.

B) La subordinazione, del resto, la si identificava nella dipendenza, gerarchica dell’atleta nei confronti dell’allenatore⁵⁴. Questo rapporto di dipendenza si configurava (e si configura) quale particolarmente intrusivo in quanto si spinge fino a conformare tutta la propria vita fisica (almeno nei periodi di allenamento) al regime imposto dai tecnici dell’associazione con pesanti limitazioni alla libertà personale

⁵⁰ R. BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, in op.cit., pag 71.

⁵¹ Obiter dictum da: Corte di Cassazione, sentenza numero 2085 del 4 luglio 1957.

⁵² A. DE GREGORIO, Lezioni di diritto commerciale, 1962, pag. 16.

⁵³ Articolo 2082: *“E’ imprenditore chi esercita professionalmente un’attività economica organizzata, al fine della produzione di beni e servizi”*

⁵⁴ Così si esprimeva R. BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, op. cit., pag 72. Va detto che la dipendenza gerarchica “strutturale” all’allenatore deriva dalla dipendenza contrattuale dell’atleta alla società e solo per le direttive societarie, e per necessità di organizzazione interna che l’atleta è in dipendenza gerarchica dell’allenatore. Così come, un qualsiasi dipendente aziendale è sotto le dipendenze di un eventuale caporeparto.

C) L'atleta, di norma, deve tenere una determinata condotta sportiva e civile. E' richiesta contrattualmente la fissazione della dimora nei pressi della sede della città che lo ha ingaggiato. E' elemento distintivo della subordinazione, può subire eventuali provvedimenti disciplinari a suo carico per il mancato rispetto dell'orario di lavoro (in specie, assenza ingiustificata agli allenamenti o alle competizioni).

E', inoltre, degna di nota la questione che taluni giuristi richiamavano in considerazione alle notevoli limitazioni alla libertà personale dell'atleta. Restrizioni (il cui uso, fortunatamente, si è poi perso nel tempo) che erano invasive fino a rientrare nella vita intima del lavoratore stesso.⁵⁵

D) Altro elemento caratterizzante il rapporto di lavoro subordinato è rappresentato dalla continuità. Questo elemento ricorre nell'attività sportiva, in quanto l'atleta, vincolando dietro retribuzione l'uso delle sue condizioni fisiche nei confronti di una determinata società sportiva, si impegna a dedicare esclusivamente ad essa le proprie prestazioni. Si attua in ultimo, così, attraverso il totale inserimento del lavoratore nell'organico societario, l'estremo requisito della collaborazione predisposto dall'articolo 2094⁵⁶.

E) L'obbligo della fedeltà⁵⁷ è altro requisito caratteristico del rapporto di lavoro subordinato. E' rilevato dalla dottrina come esso sia marcatamente presente all'interno del rapporto di lavoro professionista-società sportiva. Si esplica in un

⁵⁵ In particolare R. BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, in op. cit. qualificava tali limitazioni connaturali al tipo di attività in oggetto e non ne vedeva "alcunché di straordinario, né tantomeno di anticostituzionale". Sta di fatto che tali limitazioni rappresentano il confine estremo della stessa legittimità della nozione di subordinazione. Per l'opinione contraria si veda G. TOESCA CASTELLAZZO, *Rapporto tra giocatori di calcio e associazioni sportive nel sistema del diritto*, in Rivista di diritto sportivo, 1953, pag 7 che a questo proposito scrive: "Tali norme importano obblighi per il calciatore che vanno oltre le limitazioni della libertà personale previste ed ammesse dagli ordinari rapporti di lavoro compatibilmente con la dignità umana tutelata dall'articolo 41 della Costituzione in relazione all'aspetto economico del rapporto"

⁵⁶ Articolo 2094: "E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore."

⁵⁷ Ad, oggi, l'obbligo della fedeltà è sancito, come vedremo, sia dal "tesseramento" dell'atleta da parte della società all'interno della federazione di riferimento, sia dalla legge 91 del 1981, sia in modo ampio dalla contrattazione collettiva di settore.

rigoroso divieto per l'atleta a partecipare a gare o manifestazioni organizzate da altre società od associazioni senza l'autorizzazione della società di appartenenza. Elemento decisivo è la presenza del vincolo anche nei periodi di riposo o di sospensione dell'attività agonistica.

Secondo i determinati punti, in conclusione, la dottrina ha escluso che il rapporto di lavoro possa qualificarsi in altro modo se non in base ad un contratto di lavoro subordinato. Tutto ciò implica “la dedizione di tutta la sua persona senza la possibilità di esplicare qualsiasi altra attività (anche non sportiva) e quindi procurarsi i mezzi di sostentamento. Non può non riconoscersi al compenso in denaro, che l'associazione versa con carattere di periodicità (...), la natura peculiare che nel rapporto di lavoro subordinato ha la retribuzione.”⁵⁸ Se poi in taluni casi il valore della retribuzione può essere sorpassato ampiamente da determinate entità (quali il premio partita, il premio prestazione, premi di ingaggio, etc) ciò non inficia alla qualificazione giuridica della base retributiva e non autorizza a collocare, quindi, l'attività remunerata del professionista in un ambito diverso.⁵⁹

La giurisprudenza, seppur con qualche incidente di percorso⁶⁰, si è orientata nella stessa direzione della dottrina maggioritaria.⁶¹

⁵⁸ R. BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, in op. cit., pag 76.

⁵⁹ Come vedremo, la retribuzione è fissata in modo peculiare dagli accordi F.I.G.C. – A.I.C., in quanto il compenso può essere commisurato ad esigenze personali e familiari dell'atleta ingaggiato: è prevista infatti una “aggiunta di famiglia” dal carattere tipicamente previdenziale nonché assistenziale. Questa caratteristica è del resto tipica della retribuzione nei contratti di lavoro subordinati e non sembra possa giustificarsi in altro modo.

⁶⁰ Seppur importante perché emesso da un organo avente funzione monofilattica all'interno dell'ordinamento (Articolo 65 dell'ordinamento giudiziario). Vedi supra, Corte di Cassazione, n. 811 del 1963 che ha avuto il rischio di correggere l'impostazione più esatta derivante dalla sentenza, Corte di Cassazione, 21 aprile 1961, n. 2324 che qualificava il rapporto instaurato quale contratto di lavoro subordinato.

⁶¹ Il tentativo è di esaminare tre sentenze emesse da Tribunali di primo grado al fine di analizzare qual'era l'impostazione data sull'argomento dalle corti minori. Le tre sentenze sono di annualità diverse e successive al fine di identificare una possibile evoluzione sull'argomento prima delle vicende che hanno poi portato all'emanazione della legge 91 del marzo 1981 di cui si dirà poi.

Una delle prime sentenze annoverate a poter utilizzare le scorte del dibattito che stava avvenendo dai primi anni cinquanta⁶² fu posta dinanzi al Tribunale di Taranto⁶³. Il tribunale, dopo aver richiamato la sentenza della Corte Suprema del 1953 sulla c.d. strage di Superga, secondo cui “i giocatori sono vincolati all’Associazione da un comune rapporto di prestazione d’opera”. Dopo aver rilevato le caratteristiche peculiari del rapporto⁶⁴, il tribunale aggiungeva che codeste stringenti limitazioni sono le stesse che legano il “fantino” alla “scuderia” o il corridore automobilistico alla “casa costruttrice” a protezione della prestazione e dell’interesse societario. Altra spunto interessante della sentenza deriva dalla qualificazione di indizio della situazione in cui si trova, un atleta remunerato inattivo per sopravvenuta idoneità fisica o, semplicemente, perché non soddisfacente. Durante il rapporto, l’atleta ha comunque “l’obbligo di non partecipare, per ugual periodo di tempo, a competizioni sportive nelle quali (...) potrebbe arrecare pregiudizio agonistico, e di riflesso patrimoniale, all’interesse della società che lo ha in forza.

Altra sentenza, che mirava a porre un discrimine tra obbligazioni di mezzo e obbligazioni di risultato, fu emessa dal Tribunale di Genova nel 1972⁶⁵. Anche in questo caso il vincolo di subordinazione è alla base della decisione dell’organo, seppur non appare chiaro come sentenze ad esse precedenti, il comportamento dell’atleta attore viene giudicato legittimo nel caso in cui abbia rifiutato un trasferimento⁶⁶, ed illegittimo il comportamento della società sportiva che in

⁶² Sentenza del Tribunale di Taranto, 29 dicembre 1956, in Rivista di diritto sportivo, 1957, pag. 429 e ss. Accenneremo alla quaestio della presente sentenza anche in tema di cessione contrattuale (vedi infra). L’oggetto del contenzioso era un’obbligazione pecuniaria non adempiuta da una società sportiva per cui il creditore aveva notificato, ex articolo 543 del codice di procedura civile (pignoramento a terzi), il pignoramento nei confronti di un’altra società sportiva con la quale la società convenuta vanta un credito per la cessione contrattuale di un atleta.

⁶⁴ In gran parte già, da noi, esaminate attraverso i contributi di Borruso e Vidiri: vedi supra.

⁶⁵ Sentenza del Tribunale di Genova, 2 maggio 1972, in Rivista di diritto sportivo, 1973, pag. 56. Il caso di specie, di cui parleremo anche infra, riguardava l’eventuale diritto alla retribuzione di un atleta di cui la società non si era mai avvalsa in concreto.

⁶⁶ Anche se non la cita direttamente, è evidente che la Corte abbia avuto presente l’articolo 1406 del codice civile il quale prevede il consenso del terzo ceduto.

conseguenza di ciò non gli ha versato il relativo compenso pur senza averne utilizzato le prestazioni. Appaiono chiare quindi l'ombra della ormai consolidata dottrina, ancor prima giuslavorista che di diritto sportivo. Nella disciplina del diritto del lavoro, infatti, la predisposizione alle mansioni del lavoratore, ex articolo 2103 del codice civile, è strettamente collegata alla subordinazione ex articolo 2094 per la quale il lavoratore si metta a disposizione delle direttive del datore di lavoro⁶⁷.

Altra situazione paradigmatica fu esaminata dal Tribunale di Genova⁶⁸. La sentenza ricomprendeva il rapporto di lavoro sportivo all'interno della categoria, con alcune caratteristiche peculiari⁶⁹, e ne applicava quindi, la disciplina di legge in materia di assicurazioni sociali, e la società che omettesse il versamento dei contributi prescritti dall'ente previdenziale, avrebbe dovuto risarcire il danno.

La giurisprudenza più autorevole va, comunque, rilevata dall'esauriente analisi compiuta dalla sentenza della Cassazione n. 2324 del 21 ottobre 1961 su cui si è poi basata gran parte della giurisprudenza di merito successiva⁷⁰. Al tempo, il professionismo sportivo aveva già raggiunto⁷¹ una cospicua articolazione organizzativa e una non trascurabile consistenza economica, tanto da consentire una più consapevole ed approfondita valutazione dei diversi aspetti qualificativi del rapporto di lavoro sportivo⁷². La Corte Suprema, dopo aver statuito, in via preliminare, che il rapporto tra atleta e associazioni sportive era un rapporto di

⁶⁷ L'inutilizzo, nell'evoluzione della disciplina ha portato semmai ad una possibilità di lesione della capacità professionale il capo al lavoratore, di cui diremo infra.

⁶⁸ Tribunale di Genova, Sez. III, 4 maggio 1976, in *Rivista di diritto sportivo*, 1977, pag. 90 e ss.

⁶⁹ Caratteristiche peculiari già richiamate dalla precedente sentenza e dalla dottrina, come visto supra.

⁷⁰ Per la consultazione della sentenza si veda: PAGLIARA, *Rivista di diritto sportivo*, pag. 727, o in *Foro italiano*, 1961, vol. I, pag. 1608.

⁷¹ Come abbiamo più volte ripetuto.

⁷² La sentenza necessitava della qualificazione giuridica del rapporto intercorrente tra le parti al fine di dimostrare l'applicabilità o meno dell'articolo 429 del codice di procedura civile, inerente alle controversie individuali di lavoro. Nel caso di specie si lamentava la violazione degli obblighi specifici degli articoli 2087 e 2116 del codice civile.

lavoro⁷³, si esprimeva nel senso che le prestazioni di detti atleti rivestono i caratteri della continuità e della professionalità, in quanto essi vincolano, mediante retribuzione, le proprie energie fisiche e le proprie specifiche attitudini tecnico-sportive a favore dell'associazione che li ha assunti impegnandosi a dedicare esclusivamente ad essa la loro attività agonistica, ed a partecipare, non già a singole gare o manifestazioni specificamente predeterminate, ma a tutte le partite che l'ente intenda far disputare in Italia o all'estero, nonché ad ottemperare alle direttive dei dirigenti del medesimo, anche per ciò che attiene agli allenamenti ed alle loro modalità.

Esplicava, inoltre, che tale attività, oltre ad essere incompatibile con qualsiasi altra attività lavorativa con un minimo di continuità, si inserisce in una complessa organizzazione economica, tecnica e del lavoro⁷⁴, e mira a soddisfare, in concorso con tutti gli altri elementi, bisogni ed esigenze che si coordinano intimamente ai fini proprio di tale organizzazione: onde ricorrere anche l'estremo della collaborazione⁷⁵. Sarebbe presente anche il vincolo della subordinazione in quanto gli atleti, nell'esplicazione della loro attività tecnico-sportiva e nell'attività preparatoria necessaria, sarebbero soggetti al potere direttivo e gerarchico dell'ente da cui dipendono⁷⁶. Conferma arriverebbe, poi, da quella serie di norme che obbligano l'atleta a tenere un contegno disciplinato e corretto ed una condotta sportiva e civile irreprensibile e regolare, sia moralmente che fisicamente; a fissare la loro residenza stabile nella città ove la società sportiva ha

⁷³ Si Ricordi a tal fine la sentenza n. 2085 del 4 luglio del 1953, in Foro italiano, 1953, Vol. I, pag. 1087.

⁷⁴ In questo punto la sentenza della Corte sembra avallare l'opinione di chi qualificava la società sportiva quale azienda ai sensi delle norme codicistiche riguardanti il rapporto di subordinazione.

⁷⁵ Estremo che costituisce uno degli elementi di subordinazione ex articolo 2082 del codice civile. Gli enti attuano pur sempre un'organizzazione di capitali, di mezzi tecnici, e di lavoro preordinata allo scopo, diretto ed immediato, diretto al pubblico, dietro corrispettivo, spettacoli sportivi: onde, dal punto di vista oggettivo, sussiste altresì, un fine di lucro, parimenti diretto ed immediato, ancorchè esso abbia una funzione meramente strumentale rispetto ad altri fini, di carattere mediato, che non hanno natura speculativa.

⁷⁶ In questo punto la sentenza si contrappone a quella dottrina che non vedeva nel lavoro sportivo il vincolo di subordinazione, in quanto la società sarebbe stata impossibilitata di far ricevere all'atleta le sue direttive durante lo svolgimento delle competizioni. Per questa tesi vedi supra,

la sua sede; nonché il potere di adottare provvedimenti disciplinari. La sentenza, poi, oltre ad avallare la tesi che propendeva per il lavoro subordinato, richiamava anche le contraddizioni che sarebbero sorte qualora si fosse qualificato il rapporto quale lavoro autonomo. “Il carattere assorbente della prestazione risultano giuridicamente inconciliabili con la fattispecie del lavoro autonomo, laddove si spieghi proprio nell’ambito del lavoro subordinato(...).Il dovere di astenersi dal partecipare a gare o manifestazioni organizzate da altri enti sportivi si coordina all’obbligo della fedeltà tassativamente previsto dall’articolo 2105 del codice civile in relazione al lavoro subordinato (...). Le restrizioni, cui il soggetto è obbligato anche nella vita privata, trovano una giustificazione nel fatto che l’attività sportiva, specie se di carattere professionale, è strettamente legata più di ogni altra, all’efficienza fisica dell’atleta, e postula la necessità indeclinabile di un tenore di vita particolarmente disciplinato, sotto il profilo materiale e morale”.

Fu particolarmente interessante anche come la Corte Suprema qualificò la natura della peculiarità delle facoltà di recesso ad nutum e la facoltà dell’ente sportivo di trasferirlo ad altro ente⁷⁷. La corte qualificò le suddette norme come “dell’ordinamento sportivo”. Senonchè l’esercizio delle presenti norme ed, in particolare, l’esercizio della facoltà di trasferimento sarebbe stato “lungi dall’essere possibile indipendentemente dalla volontà del calciatore e magari in contrasto con essa.” Sarebbe, invece, “contenuto entro determinati limiti, e postula pur sempre il preventivo consenso da parte del medesimo, in conformità di un obbligo contrattualmente assunto⁷⁸.” La Corte ammetteva ne considerare,

⁷⁷ Vedi infra cap. 13 sul termine e recesso dal contratto individuale.

⁷⁸ Questa parte della sentenza è quella in cui si denota, a mio avviso, più imbarazzo da parte della Corte. La spiegazione dell’organo non mi sembra, infatti, argomentata a sufficienza. Non si capisce, in realtà, come l’atleta possa rifiutare in trasferimento. E’ certamente vero ed intuitivo che la società ceduta non avrebbe avuto nessun interesse ad “ingaggiare” un atleta che rifiutasse il trasferimento onde, facilmente, quest’ultima avrebbe potuto aspettarsi un calo di rendimento delle prestazioni. Ciò non era, tuttavia, una giustificazione da un punto di vista giuridico. Era, semmai, una concezione utilitaristica. Se, poi, come non è chiaro, la sentenza abbia voluto affermare in incidens l’applicabilità dell’articolo 1406 del codice civile alla disciplina di lavoro sportivo, non sarebbe stato, comunque, identificabile una tutela in capo all’atleta leso del suo “diritto di rimanere”. Solo in un secondo momento, il Tribunale di Genova, 2 maggio 1972, cit., statuiva che qualora in calciatore sia ancora vincolato contrattualmente alla società,

invece, la presenza di un recesso ad nutum (seppur in campo di un contratto a tempo indeterminato), un'anomalia e la giustificava quale norma di un "ordinamento sportivo" che trovava applicazione nell'ordine dei soggetti che, con il tesseramento, accettavano la sottoposizione alle norme di tale ordinamento. "Non vale, tuttavia, a snaturare la natura subordinata del contratto" ma tutt'al più, "si potrà discutere se essa sia compatibile con le norme legali inderogabili che disciplinano il lavoro subordinato e con quei fondamentali principi etici e sociali che sono alla base dell'ordinamento giuridico"⁷⁹. La corte sembrava ammettere che le peculiarità del rapporto di lavoro sportivo derivavano, comunque, da una tto di autonomia negoziale consistente nella volontaria sottoposizione di tutti i soggetti inquadrati nella federazione di riferimento⁸⁰ all'osservanza dei regolamenti federali. L'accettazione delle anomalie esistenti derivava, quindi, dall'effetto di una "libera manifestazione di volontà negoziale"⁸¹

La qualificazione della natura del rapporto di lavoro veniva fatta passare anche attraverso la natura ed i fini dell'ente che assume la veste del datore di lavoro. Anche qualora il fine dell'ente non sia quello di conseguire utili da dividersi tra gli associati, ciò non sarebbe ostativo alla fattispecie astratta di rapporto di lavoro subordinato. Sarebbe decisivo, infatti, considera che, a norma dell'articolo 2239 del codice civile, il rapporto di lavoro subordinato è configurabile, ed è oggetto nei suoi aspetti sostanziali e processuali alla disciplina legale per esso predisposta, anche se non inerisce e non si coordina all'esercizio di "un'impresa", intesa in senso tecnico⁸².

egli no ha alcun obbligo a prestare il consenso al trasferimento disposto da quest'ultima ed il rifiuto opposto non costituisce fonte di danno per quest'ultima.

⁷⁹ La Corte, tuttavia, non affronta, in questa sede, l'argomento.

⁸⁰ In quel caso, la Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.).

⁸¹ V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 8.

⁸² Vedi nota sub) 64.

In ultimo, fu considerato indizio della costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, la presenza di una contrattazione collettiva. Le norme contenute in tali accordi, già allora, sembravano giustificarsi sotto una concezione di prestazione di lavoro subordinata. Gli accordi, infatti, benché già disciplinavano caratteristiche particolari, dettate da esigenze connesse alla natura della prestazione, si adeguavano comunque, sotto molti aspetti alla disciplina legale del rapporto di lavoro subordinato⁸³.

La sentenza ha fatto, quindi, da nave rompighiaccio sulla successiva attività prima delle Corti inferiori e, poi, del legislatore. Come vedremo, la legge n. 91 ha seguito in parte questo indirizzo, recependo e riproducendo, per molti aspetti, quelle disposizioni, ma regolandone altri in modo diverso e stabilendo espressamente quali norme di legge sul lavoro subordinato non sono applicabili al rapporto di lavoro sportivo.

Un paio di leggi antecedenti alla legge n.91 ne aveva anticipato alcuni contenuti riguardanti il rapporto di lavoro professionistico, pur senza prendere posizione sulla natura giuridica dello stesso: in particolare, la legge 14 giugno 1973, n. 366 aveva previsto l'estensione ai calciatori ed allenatori di calcio della previdenza ed dell'assistenza gestite dall'E.N.P.A.L.S.⁸⁴. La legge n. 366 si applicava sia ai lavoratori subordinati sia ai lavoratori autonomi in quanto non distingueva tra le due categorie.

La necessità di una legge che regolasse, in modo definitivo, l'attività sportiva era, quindi, da tempo avvertita, in considerazione dei non pochi problemi che,

⁸³ Si veda in particolare la disposizione che, in armonia con l'articolo 2109 del codice civile, riconosceva all'atleta il diritto ad un periodo di riposo annuale; quella che, in conformità del principio secondo cui la retribuzione deve essere commisurata, oltre all'importanza della prestazione di lavoro, anche alle esigenze personali e familiari del lavoratore (articolo 36 della Costituzione), prevedeva il diritto dell'atleta a percepire un'eventuale "aggiunta di famiglia" per la moglie ed i figli a carico; quelle che, in aderenza ai disposto dell'articolo 2110, determinavano i rispettivi diritti ed obblighi delle parti, in caso di infortunio o malattia; ed infine, quelle relative agli obblighi previdenziali delle società sportive, che facevano da riscontro all'esigenza contemplata dagli articolo 2114 e ss. del codice civile, sempre in tema di lavoro subordinato.

⁸⁴ Come abbiamo già visto, la giurisprudenza aveva già stabilito espressamente l'obbligo di applicazione della disciplina legale in materia di assicurazioni sociali. Tribunale di Genova, 2 maggio 1972, op. cit.

abbiamo visto, lo sport non aveva mancato di sollevare. E' evidente quindi come le regole, oramai consolidate, dell'ordinamento sportivo non potessero lasciare indifferente più a lungo l'altro e fondamentale ordinamento giuridico, l'ordinamento statale.

Il fenomeno prese forma quando il Pretore di Milano, in seguito ad un esposto del Presidente dell'Associazione Italiana Calciatori, blocco nel luglio del 1978⁸⁵, il c.d. "calcio-mercato"⁸⁶. Il provvedimento del Magistrato stabiliva che il trasferimento degli atleti comportava l'obbligo della richiesta nominativa di rilascio del nulla osta da parte de competente ufficio del collocamento⁸⁷. Non era consentito l'intervento di alcun mediatore, mentre tale veste assumevano i responsabili della società cedente, terzi avverso il rapporto che sarebbe dovuto intercorrere direttamente tra l'atleta e la società sportiva⁸⁸. Al fine di risolvere la crisi, fu emanato un decreto-legge⁸⁹ di interpretazione autentica per cui le norme sul collocamento erano da ritenersi non applicabili nei casi di cessione del c.d. "titolo sportivo".⁹⁰ Il decreto rappresenta la prima pietra necessaria alla preparazione della legge sul professionismo sportivo⁹¹. L'articolo 1 del decreto-legge, poi non convertito, qualificava il rapporto tra società e tesserati come

⁸⁵ Il testo del decreto pretorile, in *Foro Italiano*, 1978, vo. II, pag. 320.

⁸⁶ Si parla giuridicamente nell'ordinamento sportivo di "trasferimento" e nell'ordinamento statale di "cessione di contratto", sull'argomento vedi *infra* par. 13.

⁸⁷ Va detto che già le sentenze, Cassazione, 2 aprile 1963, n. 811 e 8 settembre 1970 n. 1349 avevano escluso che gli acquisti e le cessioni di atleti fossero assoggettabili alla disciplina del collocamento.

⁸⁸ Nell'estate del 1978 la forza pubblica fece irruzione, su ordine del Pretore, nell'albergo dove si svolgevano le trattative per la per le cessioni dei calciatori e sequestrava i documenti e quant'altro di utile ai fini dell'accertamento di eventuali reati commessi dai partecipanti. La clamorosa operazione provocò una seria reazione da parte degli operatori del settore (serrata, blocco dei campionati, paralisi del totocalcio, etc).

⁸⁹ Decreto Legge 14 luglio 1978, n. 430.

⁹⁰ Per "titolo sportivo" si veda *infra*, par. 13.

⁹¹ A. BRECCIA FRATADOCCHI, *Profili evolutivi e istituzionali del lavoro sportivo*, in *Il diritto del lavoro*, 1989, vol. I, pag. 76; dove si ricorda altresì che all'interno della legge di conversione (L. 4 agosto 1978 n.430) solo il comma 2 dell'articolo 1 fu convertito inerente proprio alla non applicabilità della disciplina del collocamento in materia. L'articolo 2 del decreto legge, in particolare, sollecitava una disciplina organica del lavoro sportivo.

rapporti autonomi speciali, sottoponendoli esclusivamente alla regolamentazione da parte degli statuti e dei regolamenti delle Federazioni. “Se da un lato fu opportuna la sua mancata conversione, dall’altro è evidente la scarsa attenzione del legislatore nell’affrontare due temi scottanti e fondamentali come quello sulla natura del rapporto di lavoro sportivo e della regolamentazione dello stesso”⁹². Durante il dibattito parlamentare sulla conversione del decreto-legge, il Relatore Onorevole Grazioli, faceva notare come la prestazione del lavoratore-atleta fosse di natura autonoma per la prevalenza di “elementi del lavoro di tipo professionale più che dipendente per gli apporti di creatività ed autonomia personale che rendono la figura del calciatore⁹³, una tipica figura di lavoratore. Un calciatore non è intercambiabile con qualsiasi altro, come invece potrebbe determinarsi in altri settori del lavoro⁹⁴”⁹⁵.

Il disegno di legge, presentato dal Ministro del Turismo e dello Spettacolo, nel delineare come lavoro autonomo il rapporto in esame, seguiva, quindi, la stessa direzione del dibattito parlamentare in corso. Quest’ultimo era stato influenzato,

⁹² A. BRECCIA FRATADOCCHI, *Profili evolutivi e istituzionali del lavoro sportivo*, in op. cit., vol. I, pag. 77. A mio parere sull’argomento, la scelta del governo di qualificare il rapporto quale rapporto autonomo fu derivato dalle circostanze che si era venute a creare in seguito all’attività del Pretore di Milano. Qualificare il rapporto quale subordinato avrebbe creato un’incoerenza con la disciplina sul collocamento la cui applicabilità veniva esclusa. Fatto sta che il *modus agendi* del Governo avrebbe creato delle ripercussioni anche sul successivo iter legislativo e sul contenuto della legge n. 91 (vedi infra, par. succ.); si è, sull’argomento, propensi ad avallare la tesi del Presidente del C.O.N.I. per il quale “La figura del lavoratore subordinato prevede tali vincoli per lo Statuto dei Lavoratori e per altri motivi che sono politicamente insuperabili. Più facile è percorrere la strada inversa, cioè partire dal presupposto del lavoratore autonomo che, proprio perché ha una direzione più ampia consente di formulare una serie di eccezioni, le quali eccezioni diventano politicamente accessibili” in F. CARRARO, “*Il vincolo sportivo*”, in *Rivista di diritto sportivo*, 1980, pag. 333.

⁹³ E’ da notare il riferimento esplicito del Relatore al mondo del calcio, nonostante la legge da applicarsi abbia valore per tutto il mondo dello sport professionistico. Anche ciò, come si vedrà infra, avrà una ripercussione negativa all’interno del contenuto della legge.

⁹⁴ Quest’ultima affermazione del Relatore, non è a mio avviso, avallabile ai fini della qualificazione del lavoro sportivo quale lavoro subordinato. Ciò manifesterebbe soltanto la natura *intuitu personae* del contratto di lavoro. Non può essere escluso che un contratto di lavoro subordinato abbia caratteristiche *intuitu personae* (quali ad esempio, il contratto di opera, di mandato o di appalto). Semmai è da rilevare l’impossibilità come lo stesso Relatore esplica di “ritenere applicabile la disciplina sul collocamento innanzitutto per la natura giuridica del collocamento, e poi per il modo con il quale si accede alla richiesta numerica che, ovviamente, non può interessare al mondo del calcio”.

⁹⁵ Senato della Repubblica, VIII Legislatura, 305° Seduta dell’Assemblea – Resoconto Stenografico – 28 luglio 1978, pag. 1379.

a sua volta, dalla situazione giudiziale creatasi e dalla disciplina del decreto-legge adottato per risolverla.

Nonostante fino a quel momento la dottrina e la giurisprudenza dominante, avessero optato per lo schema di lavoro di natura subordinata, i lavori del Governo andarono in direzione opposta. La disciplina fu emendata, poi, soltanto quando il progetto di legge fu trasmesso alla Camera dei Deputati⁹⁶.

2. LA LEGGE 23 MARZO 1981 NUMERO 91. L'AMBITO DI APPLICAZIONE

La legge n. 91 è suddivisa in 4 capi di cui il primo (artt. da 1 a 9) dedicato allo sport professionistico; il secondo (artt. da 10 a 14) alle società sportive ed alle federazioni sportive nazionali, il terzo, composto dal solo articolo 15, alle disposizioni tributarie; l'ultimo (artt. da 16 a 18) alle disposizioni transitorie e finali.

A causa della cornice di eventi in cui ha trovato la propria genesi, è innegabile che la disciplina di legge sia principalmente rivolta al mondo del calcio. La dottrina si è più volte soffermata su questo aspetto, sottolineando come gli intenti di una disciplina unificante il mondo dello sport professionistico, siano in buona parte stati traditi. In particolare Rotundi evidenzia come “vi sono sport professionistici, come il tennis e il pugilato, in relazione ai quali non si pone *alcuno dei problemi che la legge è intesa a risolvere*”. Ben si adatta, invece, la legge a sport di squadra diversi dal calcio, quali il basket, la cui federazione ha infatti disciplinato, in modo non lontano dal calcio, il proprio settore professionistico. Diverso è, invece, il discorso per altri sport di squadra quali il rugby, l'hockey su ghiaccio o il baseball che ancora si definiscono dilettantistici e che, in virtù di ciò, sono sottratti alla disciplina della legge. Ciò accade, nonostante l'impegno agonistico degli atleti che vi si dedicano a tempo pieno.

⁹⁶ L'ultimo cambiamento di linea ha causato, secondo alcuna dottrina (vedi infra), dei problemi di coerenza interna alla stessa legge 91.

Simili situazioni hanno determinato una distorsione del sistema attraverso la diffusione del cosiddetto “professionismo di fatto”, per il quale si fa riferimento all’art. 2126 del codice civile.

L’art. 1⁹⁷ della legge enuncia il principio della libertà dell’esercizio dell’attività sportiva in qualsiasi forma. Nel suo significato generale, il principio funziona da limite per le eventuali intromissioni sia dell’ordinamento sportivo in quanto tale, atte a limitare l’esercizio del diritto del singolo, sia dell’ordinamento generale che non può prevedere impedimenti non consentiti dalla norma di legge. “*Liberò*” sta per l’appunto come garanzia contro eventuali interferenze dell’ordinamento. In accordo del resto ad una risalente dottrina⁹⁸, l’esercizio dell’attività sportiva “*non deve essere necessariamente esercitata nell’ambito delle strutture organizzative previste dalla legge e che concernono il cosiddetto <agonismo programmatico>*” .

L’articolo 2⁹⁹, rubricato come “Professionismo Sportivo”, individua l’ambito di applicazione soggettiva della legge. La disposizione individua i professionisti sportivi come gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici. La dottrina si è dibattuta sulla questione se detto elenco avesse carattere tassativo o esemplificativo. Mentre parte della dottrina riteneva l’elenco tassativo, costituendo esso “un primo passo concreto per fornire dati di certezza *legale all’attività sportiva professionistica*”¹⁰⁰, la dottrina dominante ritiene ad oggi che il legislatore abbia inteso elencare in maniera esemplificativa solo le

⁹⁷ Articolo 1: “*L’esercizio dell’attività sportiva, sia essa svolta in forma individuale o collettiva, sia in forma professionistica o dilettantistica, è libero.*”

⁹⁸ E. PICCARDO, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti. Commento all’art. 2 (Commentario a cura di M. Persiani), in *Nuove Leggi Civili*, 1982, pag 561.

⁹⁹ Art. 2: “*Ai fini dell’applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l’attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell’ambito delle discipline regolamentate dal C.O.N.I. e che conseguono la qualificazione delle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l’osservanza delle direttive stabilite dal C.O.N.I. per la distinzione dell’attività dilettantistica da quella professionistica.*”

¹⁰⁰ E. PICCARDO, op. cit., pag. 563.

categorie più frequenti e conosciute¹⁰¹. Dando, quindi, per riconosciuto che l'appartenenza ad una delle categorie citate dal legislatore non sia vincolante per l'applicazione della legge, l'articolo 2 prevede che, per essere qualificati come professionisti, occorrono tre requisiti: a) la continuità dell'attività sportiva, b) l'onerosità di essa, e c) la qualificazione attribuita dalla federazione competente, in base alle direttive del C.O.N.I. Il punto c) è stato considerato dalla dottrina di notevole importanza in quanto rappresenterebbe il *trait d'union* (probabilmente il primo) tra ordinamento giuridico ed ordinamento sportivo¹⁰². In base a questi tre elementi il professionismo sportivo si dovrebbe distinguere dal fenomeno dilettantistico. Va detto, tuttavia, che la qualificazione/distinzione operata dalle federazioni sportive ha perso progressivamente importanza. Il C.O.N.I., infatti, nonostante obblighi giuridici in tal senso, non ha mai emanato i criteri per la suddetta qualificazione. Prima nel 1988¹⁰³ e poi nel 2004¹⁰⁴, il C.O.N.I. ha rimesso le competenze ex articolo 2 all'autonomia statutaria in considerazione delle specifiche esigenze delle singole discipline. In particolare, la delibera del 1988 “evidenzia che è attività sportiva professionistica quella definita o inquadrata come tale nelle norme statutarie delle Federazioni sportive nazionali, approvate dal CONI, in armonia con l'ordinamento delle rispettive Federazioni sportive internazionali. Sancisce, quindi, che, su tale base, l'attività professionistica è svolta nella Federazione ciclistica italiana, nella Federazione italiana golf, nella Federazione italiana gioco calcio, nella Federazione motociclistica italiana e nella Federazione pugilistica italiana.” A tali Federazioni, con deliberazione del Consiglio nazionale del CONI n. 707 del 27 luglio 1994 è stata aggiunta la Federazione italiana pallacanestro.

¹⁰¹ G. VIDIRI, La disciplina del lavoro autonomo e subordinato, in *Giustizia Civile*, 1993, pag. 210.

¹⁰² O. MAZZOTTA, Una legge per lo sport? Il lavoro subordinato, in *Foro italiano*, 1981, pag. 304.

¹⁰³ Deliberazione del C.O.N.I. numero 469 del 2 marzo 1988.

¹⁰⁴ Deliberazione del Consiglio Nazionale n. 1256 del 23 marzo 2004, in tema di “Principi fondamentali degli statuti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate e delle associazioni benemerite”.

La distinzione, in realtà, tra professionismo e dilettantismo non risulta, almeno concettualmente, abbastanza chiara. Da una parte il C.O.N.I. distingue tra “attività professionistica e non professionistica”¹⁰⁵ quasi a volere dimostrare il superamento della nozione di sportivo “dilettante” che potrebbe significare una tutela giuridica inferiore ai professionisti. Dall’altra parte, però, il legislatore italiano nel Decreto Ministeriale 17 dicembre del 2004¹⁰⁶ qualifica come sportivi dilettanti “tutti i tesserati che svolgano attività sportiva a titolo agonistico, o non agonistico, amatoriale, ludico motorio o quale impiego del tempo libero, con *esclusione di coloro che vengono definiti professionisti*”. Volendo dare comunque una differenziazione nel modo più semplice possibile sembra corretta quella dei giudici spagnoli che, sin dagli anni settanta, hanno affermato che mentre uno sportivo dilettante non lavora, ma gioca, lo sportivo professionista non gioca, ma lavora offrendo le proprie prestazioni ad un imprenditore e facendo dello sport materia ed oggetto di lavoro¹⁰⁷. In realtà è in ambito comunitari che va cercato il fallimento dell’istituto della qualificazione. Dal momento che la Corte di giustizia ha stabilito¹⁰⁸ che l’attività sportiva è disciplinata dal diritto comunitario in quanto configurabile quale attività economica ai sensi dell’articolo 2¹⁰⁹. Ne consegue, pertanto che, se questa è l’unica condizione richiesta dalla giurisprudenza comunitaria perché lo sport sia

¹⁰⁵ Deliberazione del Consiglio Nazionale n. 1256 del 23 marzo 2004, Titolo VIII, Paragrafo 22.

¹⁰⁶ In Gazzetta Ufficiale numero 97 del 28 aprile 2005.

¹⁰⁷ Tribunale Supremo Spagnolo, sentenze 3 novembre 1972 e 10 ottobre 1975.

¹⁰⁸ Corte di giustizia europea, 15 dicembre 1995, meglio conosciuta “*sentenza Bosman*”

¹⁰⁹ Articolo 2 TCE: “*La Comunità ha il compito di promuovere nell’insieme della Comunità, mediante l’instaurazione di un mercato comune e di un’unione economica e monetaria e mediante l’attuazione delle politiche e delle azioni comuni di cui agli articoli 3 e 4, uno sviluppo armonioso, equilibrato e sostenibile delle attività economiche, un elevato livello di occupazione e di protezione sociale, la parità tra uomini e donne, una crescita sostenibile e non inflazionistica, un alto grado di competitività e di convergenza dei risultati economici, un elevato livello di protezione dell’ambiente ed il miglioramento della qualità di quest’ultimo, il miglioramento del tenore e della qualità della vita, la coesione economica e sociale e la solidarietà tra Stati membri*”.

assoggettato al diritto comunitario, “la nozione di lavoratore sportivo deve essere ricostruita prescindendo dalle definizioni contenute nei vari diritti nazionali.”¹¹⁰

Altra norma centrale nell’assetto della legge 91/81 è l’articolo 3¹¹¹ che, lungi dall’aver fugato tutti i dubbi della dottrina, ha tentato di imporre dei punti sulla qualificazione giuridica del lavoro sportivo, avendo come intenzione quella di tracciare definitivamente una linea tra i casi di lavoro subordinato e i casi di lavoro autonomo nel caso di prestazione sportiva.

Il comma 1 della disposizione in esame contiene due norme: la prima stabilisce che la prestazione a titolo oneroso dell’atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato; la seconda che tale contratto è regolato dalle disposizioni della legge in commento. La seconda di queste norme non pone particolari problemi. Essa, in vero, conferma la specialità del rapporto di lavoro sportivo e l’applicabilità delle norme ad esso relative con la conseguente esclusione delle norme di diritto comune in conflitto con esse. Limitatamente alla sola figura dell’atleta professionista, la norma prevede una presunzione assoluta di rapporto di lavoro subordinato con la società di appartenenza. Prevede, inoltre, una incompatibilità tra il contratto di lavoro subordinato e la gratuità della prestazione ed in questo modo esclude l’esistenza di un contratto lavoro sportivo gratuito. Per quanto riguarda gli altri soggetti menzionati dall’articolo 2 ma non inclusi nella disciplina dell’articolo 3, secondo un’autorevole dottrina, il configurarsi dell’attività quale rapporto di lavoro subordinato “non viene

¹¹⁰ L. MUSUMARRA, La qualificazione degli sportivi professionisti e dilettanti nella giurisprudenza comunitaria, in Rivista di diritto ed economia dello Sport, 2005, pag. 42.

¹¹¹ Articolo 3: “La prestazione a titolo oneroso dell’atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, regolato dalle norme contenute nella presente legge.

Essa costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

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

presunta ma soltanto considerata come l'ipotesi tipicamente ricorrente”¹¹². Il Persiani all'indomani dell'entrata in vigore del dettato legislativo, giustificava la scelta in virtù della considerazione che, a differenza dell'atleta, le altre figure di lavoratori sportivi sono già “tipicamente” inserite nell'organizzazione delle Società Sportive. Pertanto sempre secondo l'illustre giurista, in quei casi “l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato ben potrà essere accertata di volta in volta sulla base dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro.”¹¹³

La presunzione di lavoro subordinato è introdotta, quindi, soltanto per l'atleta, mentre per le restanti figure di lavoratori sportivi, la qualificazione del rapporto di lavoro dipenderà, invece, da un accertamento che andrà fatto in relazione al caso concreto (a questo proposito ved. sub par.3).

Il secondo comma del medesimo articolo prevede che la prestazione dell'atleta può essere anche oggetto di un contratto di lavoro autonomo purchè ricorra almeno uno dei requisiti stabiliti dalla legge.

Pochi problemi pone il criterio di cui alla lettera b). Quest'ultimo stabilisce che la disciplina del lavoro sportivo subordinato non trovi applicazione nei casi in cui l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza alle sedute di preparazione o allenamento. Come sottolineato dalla dottrina, questo criterio deve essere coordinato con le altre due ipotesi previste dal secondo comma dell'articolo.¹¹⁴

I criteri di cui alle lett. a) e c) possono essere esaminati congiuntamente per la connessione che tra essi può essere individuata in quanto ambedue i criteri sono destinati ad escludere la continuità della prestazione sportiva. La continuità è esclusa, in base al criterio di cui alla lettera a), in un'attività svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni sportive tra loro

¹¹² M. PERSIANI, *Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti. Commento all'articolo 3*, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982, pag. 568.

¹¹³ M. PERSIANI, *op. cit.*, pag. 568.

¹¹⁴ M. PERSIANI, *op. cit.*, pag. 573.

collegate in un breve lasso di tempo e in base al criterio di cui alla lettera c), quando la prestazione dell'atleta non superi le otto ore settimanali, cinque giorni al mese e trenta giorni all'anno. Questi criteri che in prima lettura potrebbero sembrare di facile applicazione, hanno suscitato numerosi dubbi interpretativi in dottrina, già all'indomani dell'entrata in vigore della legge, che si presentano in larga parte irrisolti, cosicché da più parti in dottrina si chiede una correzione un intervento del legislatore¹¹⁵. Persiani sottolineava come fosse forviante il criterio identificativo della cosiddetta "manifestazione sportiva". Ad applicare una nozione letterale del concetto, si includerebbero infatti anche i casi di "campionati" o di "tornei" tradendo la stessa intenzione della norma. La norma si dovrebbero riferire ad un "singolo avvenimento"¹¹⁶. Ciò anche per la necessità di non creare conflitto con l'ipotesi di "più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo". In effetti, quest'ultimo limite sarebbe in contrasto con una nozione di "manifestazione sportiva" composta da più episodi.

In base invece al criterio alla lettera c), viene considerato lavoro autonomo anche quello che, indipendentemente dall'effettiva esistenza dei requisiti del lavoro subordinato, non superi determinati limiti temporali. Va detto che, mentre per i criteri a) e b) l'esclusione della continuità della prestazione lavorativa sembra totale, per alcuni autori¹¹⁷ nel criterio sub. c) una continuità "seppure imperfetta", sarebbe comunque riscontrabile. La dottrina ha rilevato come il criterio in analisi rappresenti un processo di "detipizzazione" della subordinazione ex articolo 2094 del codice civile in quanto, con una deviazione dall'ottica tradizionale secondo cui la transitorietà e l'occasionalità della prestazione non escludono la natura subordinata della medesima, è stata attribuita alla limitata durata temporale della prestazione valore decisivo per escludere il carattere subordinato del rapporto di lavoro sportivo.¹¹⁸ Secondo alcuni autori¹¹⁹, piuttosto che l'elemento della

¹¹⁵ Vedi su tutti: M. SANINO, *Il diritto sportivo*, CEDAM, Padova, 2002, pag. 263.

¹¹⁶ M. PERSIANI, *op. cit.*, pag. 570.

¹¹⁷ G. VIDIRI, *op. cit.*, pag. 212.

continuità andava richiamato l'elemento della prevalenza. Professionista sportivo è, infatti, certamente colui che pratica lo sport per professione e per il quale, dunque, l'attività sportiva è l'attività prevalentemente esercitata rispetto ad altre e dalla quale ricava un reddito.

Più in generale il secondo comma dell'articolo 3 della legge 91 ha introdotto una "soglia quantitativa minima di rilevanza giuridica" per il lavoro subordinato sportivo e, quindi, viene segnato un confine, secondo una valutazione di opportunità da parte del legislatore, tra ciò che rientra e ciò che è sottratto alla disciplina del lavoro subordinato sportivo. Parte della dottrina non comprende la stessa necessità della deroga ex comma 2 dell'articolo 3 in quanto "nel momento in cui si offre una disciplina del lavoro sportivo dipendente più elastica e duttile rispetto a quella comune, viene a mancare la ragion d'essere dell'esclusione dall'area della subordinazione di simili fattispecie"¹²⁰. E' stato anche sottolineato del resto che, qualora non ricorrano le ipotesi previste dal secondo comma dell'articolo in oggetto, non sarebbe preclusa l'indagine sull'esistenza o meno di altre fattispecie di lavoro autonomo.¹²¹ Tuttavia questa dottrina non è unanime in quanto secondo alcuni autori l'elencazione è da considerarsi tassativa in quanto il legislatore prevede ipotesi precise di prestazioni d'opera e non una distinzione tra lavoro subordinato e autonomo in linea generale o concettuale¹²²

Come già rilevato precedentemente, la disposizione non distingue tra sport di squadra e sport individuali, come sarebbe stato opportuno a causa dell'eterogeneità delle fattispecie concrete rilevabili nelle diverse discipline sportive. Il legislatore non si è preoccupato di distinguere in tal senso. Si è preoccupato, invece, per un verso, a dare una disciplina unitaria e comune a tutto

¹¹⁸ G. VIDIRI, op. cit., pag. 213.

¹¹⁹ D. DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Rivista italiana del lavoro*, 1983, pag. 708.

¹²⁰ M. SANINO, op. cit., pag. 263.

¹²¹ M. PERSIANI, op. cit., pag. 269.

¹²² D. DURANTI, op. cit. pag. 710.

il lavoro sportivo professionistico, e per l'altro verso, si è occupato solo dei contratti degli atleti con le società sportive ed ha tralasciato le ipotesi in cui l'attività professionistica sia svolta a titolo personale, non militando per i colori di una società sportiva. Come rilevato da una dottrina¹²³, queste incertezze del legislatore nella coerente formulazione delle regole, possono in parte dipendere dal radicale ripensamento avvenuto in sede di iter parlamentare. Va detto, infatti, che nella prima stesura, approvata dal Governo e dal Senato, non vi era traccia dell'articolo 3 il quale aveva tutt'altro contenuto mentre il provvisorio articolo 4 prevedeva che l'attività dello sportivo fosse configurata come prestazione di lavoro autonomo e fosse svolta mediante collaborazione coordinata e continuativa fra le parti.

3. LA PRESTAZIONE LAVORATIVA DELL'ATLETA NELLA LEGGE 91

Lo schema contrattuale proposto dal combinato disposto degli articolo 2 e 3 della legge n. 91 ha, come abbiamo visto supra, il suo ambito soggettivo negli atleti professionisti. Abbiamo anche visto, però, come la stessa legge favorisca (o abbia ad esempio) il rapporto sportivo classico intercorrente tra sportivo e società all'interno degli sport esercitati in maniera collettiva (calcio, pallacanestro, etc).

La questione da porre in questo momento è se alla figura dello "sportivo professionista" (e più in particolare l'atleta) in senso formale, corrisponda identica figura di sportivo professionista in senso sostanziale, così da fungere per una sicura qualificazione in ogni situazione pratica.

Quid juris, quindi, nel caso di rapporti aventi natura parzialmente diversa (quali, ad esempio, il tennista)? La questione è di importanza vitale per l'applicabilità della legge e il risolvere, in modo pacifico della questione, va a vantaggio del carisma della stessa 91 del 1981¹²⁴. Parte della dottrina¹²⁵, ha confrontato i

¹²³ A. MARANI TORO, L'iter parlamentare della legge 23 marzo 1981, n. 91 sui rapporti tra società e sportivi professionisti, in *Rivista di diritto sportivo*, 1981, pag. 492.

¹²⁴ La questione, come si vedrà, ci aiuterà anche a meglio qualificare la portata dei requisiti essenziali dell'articolo 3 della legge.

requisiti ex articolo 2 con le diverse categorie di affiliati alle “federazioni sportive minori”. Tenendo in considerazione la prestazione del tennista¹²⁶, può costituire oggetto del contratto di lavoro subordinato ex articolo 3?

La legge considera l’onerosità come la causa del contratto di lavoro subordinato. La primissima osservazione che può muoversi, è proprio quella sulla rilevanza di questo requisito, atteso che esso è elemento di un contratto di lavoro sia subordinato (articolo 2094) sia autonomo (articolo 2222). Va da sé che non può considerarsi quale discriminante tra un tipo di contratto ed un altro. L’Autore nei rapporti di tipo tennistico evidenzia, d’altronde, l’assenza dell’onerosità e continuità specifiche richieste dal primo comma dell’articolo 3. Pecora differenzia “l’onerosità” prevista ex articolo 2 al fine della qualificazione di “Professionista sportivo” dall’onerosità prevista ex articolo 3 al fine della qualificazione della “Prestazione dell’atleta” mediante contratto di lavoro subordinato. L’onerosità ex articolo 2 è “un’onerosità generica”, per cui una remunerazione, comunque connessa all’attività sportiva rende il soggetto “professionista”. L’onerosità da prestazione di atleta subordinato ha la funzione di qualificare giuridicamente il rapporto società-atleta.¹²⁷ E’ evidente che si tratta, in questo secondo caso, di una “onerosità specifica”. “Non è onerosità la prestazione dell’atleta che in qualsiasi modo ottiene un profitto, ma lo è esclusivamente quella direttamente remunerata dalla società o associazione di appartenenza”¹²⁸. In pratica, la prestazione del tennista che ottiene benefici da

¹²⁵ A. PECORA, Il giocatore di tennis è professionista sportivo e lavoratore subordinato ex artt. 2 e 3 della legge 91/1981, in *Il diritto del lavoro*, 1988, vol. I, pag. 306 e ss.

¹²⁶ Il tennis, anche se non sport nazionale, ha una importante rilevanza sia di seguito, sia conseguentemente economica. Rimane uno degli sport più riccamente remunerati, ad esempio, da contratti di sponsorizzazione.

¹²⁷ Del resto, altrimenti si avrebbe un inutile richiamo della disciplina legislativa. Si attua qui, in accordo con l’Autore, una interpretazione sistematica ed adeguatrice. Sull’argomento vedi G. ALPA, *Manuale di diritto privato*, Padova, 2005, pag. 116.

¹²⁸ A. PECORA, Il giocatore di tennis è professionista sportivo e lavoratore subordinato ex artt. 2 e 3 della legge 91/1981, in *op. cit.*, pag. 308.

contratti di sponsorizzazione (come di regola è), e non è remunerato dalla società o associazione di appartenenza, potrà essere qualificata quale onerosa ex articolo 2 ma non onerosa ex articolo 3.

Discorso simile si può fare per il requisito della “continuità”, come lo si è fatto per la “onerosità”. L’articolo 2 lo richiede quale requisito (in termini generici) per l’esercizio dell’attività “nell’ambito delle discipline regolamentate dal C.O.N.I.” (al fine della qualificazione di Professionista Sportivo); l’articolo 3 lo richiama, in via indiretta, al secondo comma, quando qualifica il lavoro autonomo sportivo in quanto è assente “un tasso apprezzabile di continuità”¹²⁹. Anche qui, di conseguenza, si chiede un certo tipo di continuità specifica. Questa continuità è sostanzialmente assente nel tennista. D’altronde le stesse norme federali prevedono che il “contratto di affiliazione” ad una società sportiva leghi l’atleta solo per un anno.¹³⁰ Infine, va tenuto conto della natura preminentemente individuale del tennis¹³¹. C’è una “intolleranza verso una formula giuridica che si pone in termini di aperta conflittualità verso le connotazioni tipiche del tennis, e del rapporto società-atleta in particolare.”¹³²

La questione relativa al tennista ci aiuta, quindi, a meglio qualificare la prestazione dell’atleta a cui è dedicata l’articolo 3 della legge n. 91. Se, infatti, il suddetto articolo qualifica la prestazione dell’atleta quale “oggetto del contratto *di lavoro subordinato*”, non va dimenticato che ogni attività umana può essere

¹²⁹ A. PECORA, Il giocatore di tennis è professionista sportivo e lavoratore subordinato ex artt. 2 e 3 della legge 91/1981, in op. cit., pag. 309.

¹³⁰ Articolo 14 del Regolamento Interno della Federazione Italiana Tennis (F.I.T.): “Ogni tesserato è libero di svolgere attività agonistico sportiva per altra Associazione nell’anno successivo, purchè ne dia avviso all’Associazione ed al Comitato Regionale entro il 30 settembre (...)”.

¹³¹ Tale argomentazione, tuttavia, non può essere considerata da sola decisiva, in quanto anche se la natura è preminentemente individuale, essa è comunque inserita in un contesto collettivo, da intendersi come insieme di obblighi e diritti che comunque, seppur di carattere non lavorativo, sussistono, di solito, tra l’atleta ed una determinata associazione sportiva. Aiuta, però, certamente il fatto che la totalità dei circoli di tennis abbia natura chiaramente associativa.

¹³² A. PECORA, Il giocatore di tennis è professionista sportivo e lavoratore subordinato ex artt. 2 e 3 della legge 91/1981.

oggetto sia del rapporto di lavoro subordinato che di rapporto di lavoro autonomo, a seconda delle concrete modalità del suo svolgimento¹³³.

Cosa certa sulla prestazione dell'atleta è che, con l'accettare le clausole contrattuali, quest'ultimo entra in una serie di rapporti giuridici con la società che diviene così creditrice delle prestazioni lavorative.

E' stato osservato¹³⁴, infatti, che i casi di lavoro autonomo, prevista dalla norma dell'articolo 3 della legge in esame, non possono bastare a segnare un esatto confine tra casi di lavoro autonomo e subordinato¹³⁵. La subordinazione non può essere obbligata al solo obbligo di frequenza (la continuità che manca nei casi di lavoro autonomo ex articolo 3), ma implica, ad esempio, anche il concetto di ubbidienza. Tale elemento è raggiunto con l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prestazioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici, cui fa riferimento il comma 4 dell'articolo 4 della legge 91¹³⁶.

Al di là della figura che abbiamo analizzato in senso formale, quindi, la figura dell'atleta in senso sostanziale, emerge secondo i seguenti principi. Lo sport professionistico può accompagnarsi a qualsiasi attività sportiva e la prestazione sportiva dell'atleta può assumere sia la veste di lavoro autonomo, sia quella di lavoro subordinato. Ai requisiti formali che si traggono a contrario dal comma 2 dell'articolo 3 si deve aggiungere quello relativo all'obbligo al rispetto delle

¹³³ L'elemento tipico che contraddistingue il primo tipo di rapporto è costituito dalla subordinazione, intesa quale assoggettamento del lavoratore a direttive del datore di lavoro, inerenti all'intrinseco svolgimento delle prestazioni lavorative, mentre altri elementi come l'osservanza di un orario, l'assenza del rischio economico, la forma della retribuzione possono avere valore indicativo, ma mai determinate. Si veda in argomento: Corte di Cassazione n. 6701 dell'11 novembre 1983 e n. 6611 dell'8 novembre 1983. Si veda, inoltre, Corte di Cassazione, Sezione Lavoro, 23 aprile 1998, n. 4207, in *Lavoro Giuridico*, 1998, pag. 946, secondo cui "ai fini della qualificazione di un rapporto di lavoro come autonomo o subordinato, è corretto il ricorso al criterio ermeneutico dell'accertamento della comune intenzione delle parti evincibile dalle espressioni letterali usate nei contratti, quando manchino in concreto elementi obbiettivi non univoci circa le caratteristiche del rapporto".

¹³⁴ F. PAGLIARA, *La libertà contrattuale dell'atleta professionista*, in op. cit., pag. 30.

¹³⁵ Come è, peraltro, dimostrato dal caso tennistico.

¹³⁶ Articolo 4, comma 4, legge 91: "Nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici".

istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

4. LAVORO SUBORDINATO E LAVORO AUTONOMO: LE ALTRE CATEGORIE DI LAVORATORI SPORTIVI

Come già riportato, il legislatore ha regolato la prestazione sportiva, attraverso la disciplina dell'articolo 3, soltanto nei confronti dell'atleta professionista e non anche nei confronti delle altre categorie previste dall'articolo 2 (direttori tecnico-sportivi, allenatori e preparatori atletici). Il riferimento soltanto agli atleti non vale naturalmente ad escludere che, anche l'attività svolta continuativamente dai tecnici a titolo oneroso, possa costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato ex articolo 2094. Lo scopo della legge era quello di estendere il più possibile la tutela del lavoro subordinato, secondo però un punto di vista che richiamava essenzialmente la situazione complicata in cui si trovavano gli atleti e l'evitare di instaurare in capo a questi "rapporti ibridi e comportanti, di diritto e di fatto, limiti intollerabili alla libertà dell'atleta."¹³⁷ Come visto, tuttavia, l'organo legislativo ha lasciato ampie lacune sia per quanto riguarda i tecnici, sia per quelle categorie di atleti non rientrabili nelle ratio della legge n. 91 per vari motivi (vedi sopra i casi di esercizio in forma autonoma o i casi di "professionismo di fatto").

Dopo questa previsione di ordine generale, vediamo attraverso l'aiuto di casi paradigmatici, quale è la disciplina applicabile ai diversi soggetti. Per le categorie diverse da quelle specificamente indicate, l'ipotesi più ricorrente è quella dell'esercizio di un'attività autonoma¹³⁸. Così, per tali categorie, occorre

¹³⁷ D. DURANTI, op. cit. pag. 709.

¹³⁸ F. PAGLIARA, La libertà contrattuale dell'atleta professionista, in Rivista di diritto sportivo, 1990, pag. 26.

accertare caso per caso il tipo di rapporto effettivamente instaurato secondo il diritto comune.

Le incertezze rilevanti l'applicazione dell'articolo 3 sull'esatto confine della nozione di professionismo sportivo, hanno solleticato la giurisprudenza che si è preoccupata, a seconda dei casi, di limarne l'ambito applicativo.

In una sentenza riguardante un direttore tecnico dell'area sportiva, la Corte di Cassazione è del parere che la natura subordinata della prestazione sportiva, pattuita con la società, valga solo per gli atleti, dovendo in tutti gli altri casi farsi applicazione dei normali criteri di ermeneutica negoziale in materia di diritto di lavoro per la determinazione dell'effettiva natura autonoma o subordinata del rapporto. Nel caso di specie¹³⁹, un direttore sportivo, assunto con contratto a tempo determinato, era stato poi successivamente esonerato dall'incarico a causa degli scarsi risultati conseguiti. La Corte, sulle scorte della giurisprudenza di merito, ha ravvisato nella fattispecie le caratteristiche del lavoro subordinato, assegnando valore determinate (anche per la ridotta durata del periodo di attività) alla volontà espressa dalle parti all'atto di conclusione contrattuale; ha in particolare considerate significative le espressioni usate in tale atto che riguardano l'assunzione del direttore tecnico-sportivo e la definizione delle sue mansioni, nonché della determinazione del corrispettivo al netto "da ogni ritenuta fiscale e previdenziale"; ha tenuto conto, altresì, delle circostanze relative alla successiva comunicazione dell'assunzione alla F.I.G.C. e alla consegna del libretto del lavoro all'associazione sportiva. La Cassazione sottolineava, poi, come il compito della giurisprudenza di merito, nell'identificare l'esatta qualificazione giuridica, è di fare riferimento alla struttura ed al contenuto del rapporto come effettivamente svolto e, quindi, tenere presente le circostanze relative all'assenza o meno di un orario di lavoro o di obblighi di presenza, nonché di un vincolo gerarchico o disciplinare, e alla mancata determinazione di un emolumento forfetario annuo. Deve tenersi conto della concreta disciplina giuridica del rapporto quale voluto dalle stesse nell'esercizio della loro

¹³⁹ Corte di Cassazione, sezione lavoro, sentenza 28 dicembre 1996, n. 11540.

autonomia contrattuale, specie in presenza di modalità esecutive della prestazione compatibili con l'uno o con l'altro schema negoziale.

L'ambito di applicazione della legge 91/81 ha suscitato controversie anche quando si è trattato di qualificare giuridicamente i c.d. "massaggiatori". In una lite mossa davanti al Pretore di Venezia¹⁴⁰, un massaggiatore lamentava di essere stato illegittimamente licenziato dopo essere stato assunto a tempo indeterminato poiché, secondo la sua opinione, un termine al contratto era stato apposto solo dopo l'inizio del rapporto di lavoro e il licenziamento, in quanto orale, doveva ritenersi inefficace. La società, dal canto suo, opponeva che l'attività svolta dal ricorrente doveva ricondursi al lavoro sportivo disciplinato dalla legge n. 91/1981 che prevede la non applicazione ai professionisti sportivi delle norme limitative del lavoro a termine. Il Pretore ha ritenuto che dovesse essere esclusa l'applicabilità della legge n. 81 al contratto a quo. Secondo questa giurisprudenza, "la legge non prevede tra i suoi destinatari il massaggiatore sociale, così come del resto, non prevede il medico sociale, pur essendo due figure non solo notoriamente sempre presenti in una squadra che eserciti lo sport a livello professionistico, ma essendo specificamente individuate dalle Carte Federali tra i tecnici" (v. l'art. 13 del Regolamento Settore Tecnico F.I.G.C.) La disciplina speciale sarebbe funzionale solo all'ottenimento di un risultato positivo dal punto di vista agonistico o, più in generale, sportivo e con la dipendenza di tale risultato dal convergere abilità e qualità assolutamente specifiche (specifiche sia in riferimento alle persone che al contesto in cui si inseriscono). "I massaggiatori (nonché i medici) forniscono una prestazione per così dire "esterna" in quanto non solo non sono chiamati alla prestazione atletica, ma neppure sono coinvolti nella programmata ottimizzazione di questa né nelle scelte e strategie del gioco e dei singoli atleti". Ad essi in sostanza si chiede soltanto la propria capacità professionale dello specifico settore di appartenenza. Partendo da queste argomentazioni, il Pretore escludeva, quindi, l'applicabilità

¹⁴⁰ Pretura di Venezia, Sentenza 22 luglio 1998.

della n. 81/91 mentre dichiarava applicabile la legge n. 230/1962 che disciplina il contratto a termine.

Il Pretore di Venezia sulla diatriba riguardante la tassatività o meno dell'articolo 2 della legge n. 81 si è posto, quindi, su una posizione intermedia. Facendo leva sulla dubbia distinzione tra applicazione analogica e applicazione estensiva della legge, esclude che la disciplina si applichi a casi analoghi a quelli in essa contemplati, mentre soltanto in sordina ammette che l'elencazione possa essere suscettibile di procedimenti ermeneutici estensivi dal momento che ritiene che "contenendo la legge speciale così vistose deroghe in peius rispetto alla disciplina generale del rapporto di lavoro subordinato, non può essere estesa per analogia ai casi che testualmente non contempla, mentre deve escludersi che con la semplice interpretazione estensiva si possano includere figure tecniche (...) che hanno una professionalità significativamente diverse da quelle menzionate nel testo di legge". La sentenza può esporsi, come è stato rilevato in dottrina¹⁴¹, a critiche, dal momento in cui le affermazioni di questa giurisprudenza si espongono a qualche riserva, quantomeno per la perentorietà, in assenza di un'adeguata tesi argomentativa. La stessa dottrina nota, comunque che "qualsiasi interpretazione, mirante a recuperare nell'ambito della definizione altre figure non direttamente menzionate, deve tener conto del fatto che la legge n. 91 introduce deroghe di non poco momento alla comune disciplina del lavoro subordinato: ogni ampliamento della categoria del lavoro sportivo dev'essere allora valutato attentamente, in quanto ciò comporta altre limitazioni soggettive alle garanzie sul lavoro subordinato riconosciute dall'ordinamento giuridico." Questioni simili sono da affrontare per la prestazione del pugile professionista.¹⁴² Se in questo caso si considerano le norme dell'ordinamento sportivo ed, in particolare, degli organi federativi del settore si denotano problemi sia di

¹⁴¹ L. LAMBO, Commento alla sentenza 22 luglio 1998, Pretura di Venezia, in *Rivista di diritto sportivo*, 1999, pag. 165.

¹⁴² Sull'argomento si veda, in particolare: BORRIONE, Osservazioni sul contratto di procura sportiva nel pugilato professionistico, in *Rivista di diritto sportivo*, 1999, pag. 646.

coerenza interna, che di coerenza esterna. L'articolo 3 dello Statuto Federale prevede programmaticamente la regolamentazione dei criteri e delle condizioni per l'affiliazione delle società sportive abilitate a stipulare contratti con atleti professionisti mentre l'articolo 1 del regolamento del settore professionisti stabilisce che il settore stesso tutela, promuove ed organizza l'attività professionistica della società e dei tesserati¹⁴³. Per quel che ci interessa in questa sede, l'articolo 3 del suddetto regolamento obbliga i pugili professionisti a stipulare un contratto di procura sportiva con un procuratore tesserato¹⁴⁴, contratto che, alla luce del contratto-tipo della F.I.P., sembra avere carattere misto di mandato e di lavoro subordinato, con prevalenza di quest'ultimo, atteso il cumulo di obblighi stringenti che legano il pugile al procuratore. Il contratto individuale deve essere approvato dalla Federazione, così come previsto dall'articolo 4, secondo comma della legge n. 91, di cui si dirà tra poco.

5. L'ARTICOLO 4 DELLA LEGGE 91. L'AMBITO DI APPLICAZIONE.

L'articolo 4¹⁴⁵ della legge 81 è da ritenersi di fondamentale importanza nell'ambito della materia giuslavorista sportiva in quanto regola la costituzione

¹⁴³ Non vi è, tuttavia, alcuna norma che definisce e regola i criteri e le condizioni per l'affiliazione delle società, sicchè la prescrizione normativa è rimasta, in parte, non realizzata.

¹⁴⁴ Necessariamente persona fisica.

¹⁴⁵ Articolo 4: *“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.*

La società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione.

Le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo.

Nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Nello stesso contratto potrà essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli. Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà

ed il contenuto del contratto di lavoro sportivo. Il dettato legislativo nei primi sei commi regola la costituzione ed il contenuto del contratto di lavoro subordinato. Il settimo comma detta una disposizione parallela all'art. 2126 c.c.¹⁴⁶, espressamente richiamato, prevedendo la possibilità per le federazioni di costituire fondi gestiti da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione dell'indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva. Gli ultimi due commi precisano le norme non applicabili al contratto o i limiti di non applicabilità.

La rubrica dell'articolo 4 titola "*Disciplina del lavoro subordinato sportivo*". Nonostante ciò, va, comunque, detto che molte indicazioni e previsioni della norma non sono di molto dissimili da quelle presenti nel disegno di legge che aveva dato avvio alla vicenda parlamentare¹⁴⁷. Fatto sta che la rubrica dell'articolo in esame ha portato parte della dottrina a giustificare tale disciplina solo per gli atleti, destinatari esclusivi, come abbiamo visto, dell'articolo 3¹⁴⁸. Secondo la dottrina dominante, invece, la lettera dell'articolo 4 ove parla di "*categorie interessate*" ha inteso comprendere tutti gli sportivi professionisti elencati dall'articolo 2. "*Vi è ragione di credere che il lavoro sportivo subordinato sia stato preso in considerazione come un fenomeno indifferenziato*

professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

.Le federazioni sportive nazionali possono 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.

Ai contratti di cui al presente articolo non si applicano le norme contenute negli articoli 4, 5, 13, 18, 33, 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e negli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Ai contratti di lavoro a termine non si applicano le norme della legge 18 aprile 1962, n. 230. L'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica alle sanzioni disciplinari irrogate dalle *federazioni sportive nazionali*".

¹⁴⁶ Articolo 2126: "*La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità dell'oggetto o della causa. Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione.*"

¹⁴⁷ Ciò sarebbe giustificabile, nonostante il cambio di indirizzo sulla natura del contratto, per la "genericità delle indicazioni" in questo senso, M. DE CRISTOFORO, in op. cit., pag. 579.

¹⁴⁸ In questo senso D. DURANTI, in op. cit., pag. 710.

*ai fini dell'applicazione della speciale disciplina prevista, salvo quanto stabilito da alcune norme con esclusivo riferimento agli atleti. (...) L'articolo 4 è la norma che più di ogni altra sembra dare conferma della validità di una delimitazione non restrittiva del campo di applicazione della legge 91.”*¹⁴⁹ Sarebbe del resto contraddittorio prevedere un così grande rilievo alle categorie ex articolo 2, e poi trascurarne la disciplina della loro attività. La specialità del rapporto di lavoro sportivo andrebbe quindi a rilevarsi non tanto “nel peculiare atteggiarsi della subordinazione che soltanto per l'atleta può essere derogatorio rispetto all'articolo 2094 c.c., ma piuttosto nella sua connessione con le peculiari esigenze dell'organizzazione in cui è inserito, entrando a farne parte quale elemento costitutivo”¹⁵⁰. Sono molti gli elementi che hanno pesato sulle scelte di politica legislativa ma senza considerare la distinzione tra atleti e tecnici poiché “gli uni e gli altri concorrono alla realizzazione dei risultati agonistici”¹⁵¹. Vanno sottolineati, quali elementi di specialità, le anomalie della configurazione strutturale delle società, la complessità della loro posizione giuridica, la vastità dei poteri, anche normativi, attribuiti alle federazioni nei loro confronti. Rimangono estranei, invece, alla disciplina del contratto sportivo, così come previsto ex articolo 4, tutti i dipendenti che svolgono compiti istituzionali ma di tipo amministrativo (segreteria, contabilità, gestione del personale, etc.) o compiti attinenti servizi vari quali, ad esempio, la cura e la manutenzione degli impianti.

Prima della legge n. 91, erano le Federazioni Sportive, in qualità di organi del C.O.N.I., che determinavano unilateralmente, non solo l'organizzazione della disciplina sportiva (e, quindi, ad esempio, la costituzione delle competizioni, la stipula dei c.d. “calendari” delle manifestazioni, etc), ma anche la

¹⁴⁹ M. DE CRISTOFORO, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti. Commento all'art. 4, in Nuove leggi civili commentate, 1982, pag. 579.

¹⁵⁰ M. DE CRISTOFORO, op. cit., pag. 579.

¹⁵¹ M. DE CRISTOFORO, op. cit., pag. 579.

regolamentazione dei rapporti tra i soggetti (società-sportivi professionisti)¹⁵². Attualmente la concreta disciplina dei rapporti di lavoro sportivo è, invece, rimessa all'iniziativa sindacale, nelle forme che vedremo.

Il primo comma dell'articolo 4 così detta nello specifico: *“Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce (...) secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate”*¹⁵³.

La norma da ampio risalto alla contrattazione collettiva, estesa a tutte le categorie dei lavoratori e a tutte le discipline e riconosciuta come vera e propria manifestazione di autonomia negoziale collettiva. Ciò diversamente da quanto era sancito nel progetto governativo approvato dal Senato che, partendo dalla considerazione della prestazione dello sportivo professionista come lavoratore autonomo, prevedeva soltanto un “intesa” tra rappresentanti delle categorie interessate e federazioni nazionali sulla base della quale le federazioni stesse avrebbero dovuto emanare unilateralmente la normativa del contratto.

Di tale originaria impostazione secondo una dottrina ne è rimasto l'eco nella legge 91 nell'espressione “rappresentanti delle categorie interessate” (e non più chiaramente “organizzazioni sindacali”). I rappresentanti delle categorie interessate sono, intanto, come visto, riconosciuti quale ente contraente insieme alla *“federazione sportiva nazionale”* per l'accordo collettivo. Secondo De Cristofaro la formula è stata prevista *“al fine di sfumare i contorni del fenomeno sindacale nei settori in cui si è affermato e di scoraggiarne la nascita o lo sviluppo negli altri”*¹⁵⁴. La stessa dottrina, ammette, tuttavia che, ciò poteva essere vero, se si fosse qualificato il lavoro sportivo come lavoro autonomo, ma,

¹⁵² V. CIANCHI, Profili sindacali di diritto sportivo, in Rivista di diritto sportivo, 1990, pag. 294.

¹⁵³ Il testo dell'art. 4 approvato dal Senato della Repubblica e poi emendato prevedeva che la potestà del rapporto di lavoro venisse esercitata unilateralmente dalla federazione di ciascun settore sportivo, salva una semplice “intesa” con i rappresentanti delle categorie interessate. Per l'iter parlamentare della legge n. 91 si veda in Rivista di diritto sportivo, 1981, pag. 492.

¹⁵⁴ M. DE CRISTOFORO, op. cit., pag. 584.

nel contesto normativo caratteristico del lavoro subordinato, una previsione del genere acquista il valore di un illimitato riconoscimento della libertà di organizzazione sindacale in tutta la latitudine e la varietà delle sue manifestazioni¹⁵⁵. In rappresentanza delle categorie interessate dei lavoratori sportivi ed a tutela dei loro interessi di categoria, potrebbe porsi in realtà non soltanto una (o più) associazioni sindacali in senso stretto, ma, specialmente per alcuni settori, una qualsiasi altra forma organizzativa, elementare o transitoria, come una delegazione ad hoc o una coalizione occasionale.

La legge fa riferimento alle “categorie interessate”, usando il plurale dell’articolo determinativo. Ciò sottintende una vera e propria assenza di criterio selettivo e la predisposizione a coprire tutte le ipotesi possibili anche in quella forma embrionale di “*spontanea coalizione degli stessi interessati*”¹⁵⁶.

Bisogna poi capire quale è la correlazione tra i “*rappresentanti*” e le “*categorie*”. E, più nello specifico, cosa intenda la legge per categorie. Non si può pensare che, in questa correlazione, il legislatore abbia inteso limitare la libertà di inquadramento sindacale. Ciò, del resto, sarebbe illegittimo a norma dell’articolo 39 della Costituzione nell’aspetto in cui i lavoratori, proprio dando vita ad una loro organizzazione sindacale, determinano, con ciò stesso, la rilevanza sul piano giuridico formale del loro interesse collettivo e costituiscono lo strumento per la loro realizzazione. In realtà, il quadro della legge lascia ampi margini di libertà all’interno della disciplina. E’ innegabile che l’organo legislativo abbia fatto riferimento ad una “determinata base soggettiva”. Ciò perché ha preso in considerazione il fenomeno sindacale sportivo al fine della stipulazione di un accordo nazionale relativo ad un contratto-tipo (di cui si dirà approfonditamente) che debba fungere da parametro negoziale per la disciplina

¹⁵⁵ Non si può pensare che il legislatore, usando una accezione linguistica più sfumata per quel che riguarda le associazioni sindacali dei lavoratori, abbia inteso porli su un piano inferiore alle federazioni. Il Parlamento, con molta probabilità, non ha superato l’originaria diffidenza con cui prima lo schema della Commissione Governativa, poi il disegno di legge avevano guardato al fenomeno associativo di natura sindacale in relazione ad una qualificazione dell’attività sportiva professionistica di natura autonoma.

¹⁵⁶ M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 2003.

delle categorie previste. E' evidente che, aldilà della ratio della norma, la contrattazione collettiva nel lavoro sportivo può andare ad "inserirsi" nella disciplina del rapporto di lavoro in modo totalmente eterogeneo, per la risoluzione di esigenze peculiari. La necessità di un'ulteriore e distinta attività negoziale può far sorgere l'esigenza dell'istituzione di organizzazioni sindacali (anche non necessariamente occasionali) sia a livello aziendale che a livello intercategoriale. Accordi di questo tipo sono, ad esempio quelli vigenti tra le associazioni sindacali allenatori e calciatori al fine dell'istituzione del Fondo di accantonamento dell'indennità di fine carriera, vigente dal 1 gennaio del 1975. Non è quindi lecito considerare limitativa, dal punto di vista della libertà sindacale, la legge n. 91. La specificazione operata, infatti, "*attiene non alla delimitazione esterna, ma alla diversificazione interna del concetto di categoria*"¹⁵⁷. Non può essere prevista né essere immaginabile una disciplina speciale che sia limitativa di uno strumento di autotutela dei lavoratori sportivi.

Il legislatore parla di "*un accordo collettivo, stipulato ogni tre anni*" a livello nazionale. In sede dei lavoratori parlamentari, *l'accordo* andò a sostituire *l'intesa*¹⁵⁸.

Come abbiamo visto e vedremo, lo schema contrattuale, adottato dalla legge n. 91, dimostra una notevole incisività nel porre o togliere limiti anche molto significativi all'autonomia individuale, tuttavia, si è astenuta da qualsiasi interferenza sia in positivo, sia in negativo per quanto riguarda i contenuti del contratto-tipo.

¹⁵⁷ M. DE CRISTOFORO, op. cit., pag. 585.

¹⁵⁸ Ciò avvenne, come abbiamo visto, dal momento che si passò da una qualificazione di natura autonoma ad una di natura subordinata per il lavoro sportivo.

6. RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA' SINDACALE DEL LAVORATORE SPORTIVO.

Al fine di comprendere la posizione del fenomeno associativo-sindacale sportivo all'interno della disciplina giuslavorista sull'argomento, è doveroso analizzare, seppur brevemente, le funzioni e le caratteristiche del sindacato nell'ordinamento giuridico italiano.

Il legislatore, prima costituente e poi ordinario, non ha chiarito la nozione di sindacato cosicché essa va desunta dal contesto sociale. L'attività perseguita dalle organizzazioni è rivolta alla tutela di interessi professionali¹⁵⁹, cioè di interessi connessi ad un rapporto giuridico in cui sia dedotta un'attività di lavoro. Originariamente di carattere subordinato, l'attività sindacale si esplica ormai anche nei casi di lavoro autonomo o parasubordinato¹⁶⁰. La posizione del sindacato è stata, dalla Costituente¹⁶¹ fino ai giorni nostri, l'argomento nel quale più appare stretta la relazione tra interessi giuridici, interessi politici ed interessi sociali¹⁶². La posizione del sindacato non può certo ritenersi esaurita all'interno delle norme 36-38¹⁶³ della Carta Costituzionale. Tali disposizioni attengono sostanzialmente ai rapporti interni all'organizzazione, quando, invece, l'organizzazione sindacale ha progressivamente acquisito una serie di prerogative, le quali gli conferiscono uno "status giuridico particolare"¹⁶⁴ che lo

¹⁵⁹ In questo modo si esprime: L. GALATINO, in *Diritto sindacale*, Torino, 2008, pag. 5.

¹⁶⁰ Possiamo, quindi, affermare con una certa sicurezza che l'inquadramento del lavoro sportivo all'interno dell'ambito del lavoro autonomo non sarebbe, di per sé, stato, a livello teorico, ostativo all'applicazione delle norme che regolano l'attività sindacale. Tuttavia, avrebbe avuto ripercussioni problematiche secondo parte della dottrina: P. SANDULLI, *Autotutela Collettiva e diritto sportivo*, in *Il diritto del lavoro*, 1988, pag. 282, vedi infra.

¹⁶¹ Se non prima con l'abrogato ordinamento corporativo.

¹⁶³ Dell'articolo 39 si veda solo il primo comma: "*L'organizzazione sindacale è libera*" in quanto gli altri commi non sono stati attuati dal legislatore ordinario. Per un approfondimento sull'argomento si veda: L. GALATINO, *Diritto sindacale*, Torino, 2008, pag. 10.

¹⁶⁴ L. GALATINO, *Diritto sindacale*, Torino, 2008, pag. 34.

differenzia necessariamente dalle altre associazioni private.¹⁶⁵ Tali prerogative e tale status giuridico¹⁶⁶ vengono concesse, in modo selettivo, solo a quelle che si qualificano come maggiormente rappresentative.

Per quanto riguarda, poi, la natura giuridica delle associazioni di categoria dei lavoratori sportivi non può non menzionarsi il pensiero del Prof. Giuliano Mazzoni¹⁶⁷. Partendo dal postulato che il rapporto di attività sportiva è un vero rapporto speciale di lavoro subordinato, Mazzoni, nel maggio del 1965, già ipotizzava la nascita di sindacati dei lavoratori sportivi ed una loro attività tendente essenzialmente alla definizione di una disciplina collettiva del rapporto di lavoro sportivo. Secondo questa dottrina, gli interessi, per ogni categoria lavorativa, non possono mai limitarsi ad interessi individuali e anche nell'attività sportiva, accanto agli interessi dei singoli, esistono interessi collettivi meritevoli di essere tutelati da organizzazioni di categoria che avrebbero assunto la natura di sindacati di fatto in quanto organizzate nei limiti dell'articolo 18 e del primo comma dell'articolo 39 della Costituzione. La lungimiranza del Mazzoni è indiscutibile visto che il suo pensiero risale ad un periodo in cui, di fatto, non esisteva alcun sindacato dei lavoratori sportivi.

E' lo sviluppo del professionismo sportivo che, invece, ha avuto come conseguenza quasi immediata la costituzione di organizzazioni di lavoratori sportivi per la tutela degli interessi professionali della categoria nei confronti delle società e delle associazioni sportive datrici di lavoro.

¹⁶⁵ Si riconosce ai sindacati quali associazioni non riconosciute l'applicabilità degli articoli 36 e ss. del codice civile.

¹⁶⁶ A mio parere, si potrebbe parlare di status giuridico soltanto in senso lato. La Costituzione aveva, infatti, previsto un particolare sistema di registrazione delle associazioni sindacali che avrebbero (in quel caso) portato all'acquisto di uno "status giuridico particolare" di natura pubblicistica. Le organizzazioni sindacali rimangono, invece, disciplinate da norme di carattere privato e secondo principi di diritto comune.

¹⁶⁷ G. MAZZONI, Libertà sindacale e contrattazione collettiva nel rapporto di lavoro sportivo, in Il rapporto di lavoro nello sport, Milano, 1965, pag. 259 e ss.

Va, subito messo in chiaro, quindi, che, nonostante la dichiarata piena applicabilità all'ambito sportivo¹⁶⁸ dei principi fondamentali elaborati in materia sindacale, esistono in quest'ambito, delle peculiarità in tema di organizzazione ed azione sindacale¹⁶⁹.

A riprova di ciò, si pensi al sistema di momenti collaborativi affianco a quelli conflittuali tipici del mondo sindacale. Ciò deriva dal comune interesse delle parti, in particolare, al regolare svolgimento delle competizioni sportive. La necessità, quindi, composta all'interno delle strutture federali, di un sistema di partecipazione e di gestione comune delle attività sportive, attraverso il coinvolgimento dei lavoratori e datori di lavoro.¹⁷⁰ Su questo punto, in particolare, un'innovazione vi fu nello Statuto della F.I.G.C. approvato il 25 aprile del 1987¹⁷¹. Si prevedeva una sorta di partecipazione istituzionale delle rappresentanze di categoria all'interno degli organi collegiali della Federazione. In quella sede, scompariva il riferimento, al vecchio Titolo V, dedicato agli atleti¹⁷².

Come abbiamo poi più volte richiamato, la tematica dell'autotutela è applicabile, a livello teorico¹⁷³, sia a rapporti di lavoro aventi natura subordinata, sia natura autonoma o, in ultimo, parasubordinata. Il problema da porsi è come si atteggi il

¹⁶⁸ Si ricava anche a contrario dal dettato legislativo dell'articolo 4, comma 8 che prevede la non applicabilità di solo determinate norme dello Statuto dei Lavoratori, vedi infra.

¹⁶⁹ P. AMATO – S. SARTORI “*Gli effetti del nuovo contratto collettivo sul rapporto di lavoro del calciatore professionista. Primi commenti e principali innovazioni*”, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol. II, Fasc. I, 2006, pag. 78.

¹⁷⁰ Si tratta di esigenze avallate dallo stesso legislatore: con d. lgs. 242/1999 sancisce il diritto degli atleti e dei tecnici sportivi ad avere una loro rappresentanza nel Consiglio nazionale del CONI (articolo 4, comma 1, lett. d).

¹⁷¹ Si veda: M. DE CRISTOFARO, *Sindacato e partecipazione negli Statuti Federali*, in *Il diritto del lavoro*, 1988, pag 274 e ss.

¹⁷² “La partecipazione consultiva delle rappresentanze AIC E AIAC prevista dal nuovo Statuto, deve essere correttamente considerata, a ben guardare, non come una sorta di compensazione di un perduto diritto di cittadinanza federale, ma come conseguenza di una più moderna concezione dell'ordinamento sportivo.” M. DE CRISTOFARO, in op. cit., pag. 279.

¹⁷³ Vedi nota supra, pag. prec.

fenomeno dell'autotutela nei confronti del lavoro sportivo autonomo ex articolo 3, comma 2 della legge 91. L'autonomia collettiva, infatti, trova il suo referente pieno in un ambito di lavoro subordinato¹⁷⁴. Ciò risulterebbe confermato dalle norme inerenti il diritto sportivo. Si pensi, ad esempio, al richiamo a contrario che il comma 8 dell'articolo 4 della legge n. 91, fa alla disciplina della legge n. 300 del 1970, in particolare all'articolo 28¹⁷⁵. Oppure si pensi all'assunzione dell'atto tipico di autonomia collettiva, l'accordo sindacale, a presupposto del contenuto del contratto individuale e disciplina del relativo rapporto.

Rispetto, invece, alle ipotesi di prestazione di attività sportiva di carattere autonomo, "la tematica dell'autonomia collettiva si attenua, e anzi sfuma pressochè completamente, a seconda che ci si collochi di fronte alle ipotesi di parasubordinazione o di totale autonomia"¹⁷⁶. Non solo, quindi, in base alla rubrica dell'articolo 4, che prevede l'applicabilità dell'articolo al lavoro subordinato¹⁷⁷, ma anche in linea teorica, sarebbe da negare la possibilità della formazione di un accordo collettivo. Qualificare, quindi, il rapporto come autonomo, ha una serie di conseguenze rilevanti di tutela al lavoro sportivo.¹⁷⁸ Al fine di meglio considerare l'adeguatezza del livello di tutela dell'articolo 4, va detto che il diritto sportivo ha la peculiarità che il professionista di più alto

¹⁷⁴ Ambito storico della contrattazione collettiva, sull'argomento si veda anche: M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 2009.

¹⁷⁵ L'articolo è applicabile soltanto nell'ottica di un rapporto subordinato o parasubordinato ma mai autonomo. Così detta: "Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e dell'attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il giudice del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convoca le parti ed assume sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti."

¹⁷⁶ P. SANDULLI, *Autotutela e diritto sportivo*, in op. cit., pag. 282.

¹⁷⁷ L'articolo sebbene sia previsto solo per il lavoro subordinato, non è escludibile che i lavoratori autonomi si associno in sindacati al fine di dar vita alla propria difesa degli interessi collettivi di categoria.

¹⁷⁸ Si pensi che il contratto lavoro autonomo sportivo, come si veda poi, sarebbe stipulabile anche in forma orale e non necessariamente scritta come prevede l'articolo 4 della legge 91 che si applica solo alla prestazione di lavoro sportiva subordinata.

livello¹⁷⁹ sarà sempre sottoposto ad un contratto di lavoro subordinato da società che probabilmente faranno a gara in un gioco al rialzo ad “ingaggiarlo”. Lo sportivo professionista che, invece, presta la propria attività negli “sport cd. umili” avrà più difficoltà ad essere ingaggiato con contratto di tipo subordinato e sarà probabilmente ingaggiato secondo i parametri ex articolo 3 comma 2 della legge 91. Nonostante, quindi, si può prevedere che quest’ultimo abbia un compenso notevolmente più basso, in assurdo, chi gode di maggiori tutele è il “ricco sportivo a contratto subordinato” difeso più che adeguatamente dalle organizzazioni sindacali di categoria¹⁸⁰ mentre le stesse organizzazioni sembra abbiano sfruttato “la tutela posta dalla legge, dando luogo ad una vera e propria forma di discriminazione in favore di atleti più dotati che possono prestare attività lavorativa sia in forma subordinata che in forma autonomo”¹⁸¹.

Va rilevato, poi, che la legge 91 non usa i criteri vigenti negli altri settori dei diritti comuni. Non parla, infatti, di “associazioni maggiormente rappresentative”, né di “associazioni comparativamente più rappresentative”. I motivi potrebbero essere identificati in due principali. Da una parte, si potrebbe considerare una esigenza di parità di trattamento da parte del legislatore nei confronti delle diverse associazioni sindacali¹⁸². Da un’altra parte, va detto, forse in maniera più realistica, che la disciplina di legge si inseriva in un ambito che, seppur non regolato, aveva da tempo consolidato le proprie regole. Mancava, e manca attualmente, nell’ambito calcistico, come vedremo, il fenomeno del pluralismo sindacale che è rimasto pressoché sconosciuto¹⁸³. Va di fatto detto, però, che una disciplina legislativa, non si può limitare ad “avallare” una certa

¹⁷⁹ Quale, ad esempio, un calciatore della massima serie.

¹⁸⁰ Ancora, sotto questo aspetto, come abbiamo più volte ripetuto, la legge 91 dell’81 sembra rappresentare più una disciplina ad hoc per il mondo calcistico che una disciplina organica del lavoro sportivo.

¹⁸¹ A. BRECCIA-FRATADOCCHI, *Profili evolutivi e istituzionali del lavoro sportivo*, in *Il diritto del lavoro*, 1989, pag. 90.

¹⁸² M. DE CRISTOFARO, *Commento all’articolo 4 della legge 91*, in op. cit., pag. 586.

¹⁸³ La scelta, quindi, non può essere considerata una lacuna ma una precisa scelta del legislatore.

situazione di fatto, soprattutto dal momento in cui essa abbia creato problemi di ordine giuridico. Seppure, del resto, le regole dell'ordinamento sportivo avevano raggiunto, oramai, particolari livelli di complessità, va detto comunque che il sindacalismo del settore più evoluto, al momento dell'entrata in vigore della legge, aveva poco più di 10 anni di attività¹⁸⁴ e non poteva certo vantare una tradizione consolidata¹⁸⁵. E' certo che il legislatore debba avere sempre come parametro il determinato ambito sociale su cui va ad incidere, ma, soprattutto nell'ambito delle tutele, ha comunque un compito di tipo regolativo da non doversi trascurare.

Dal momento, infatti, che non sono stati posti limiti al principio del pluralismo e della libertà di associazione sindacale dove operano, in senso generico, "i rappresentanti delle categorie interessate", la dottrina ha avvertito che non essendo definiti i criteri e gli indici per individuare la rappresentatività, la disciplina sembrerebbe ammettere la frammentazione della rappresentanza sindacale e l'apertura di varchi alla contrattazione anche a favore di rappresentanze non sufficientemente rappresentative¹⁸⁶. L'ovvio corollario, infatti, è di attribuire ad ogni singola organizzazione sindacale il diritto di partecipazione alla trattativa ed alla stipula dell'accordo collettivo, potendo altrimenti attivarsi i comuni rimedi giudiziali ed, in particolare, ove ne ricorrano i presupposti soggettivi e oggettivi, la procedura per condotta antisindacale ex articolo 28 dello Statuto dei lavoratori¹⁸⁷. Come già detto, il fenomeno del pluralismo sindacale, è stato sconosciuto all'interno della disciplina del lavoro sportivo, avendo riguardo soprattutto dove esso si esplica con il maggior grado di complessità, ovvero nel mondo calcistico. Ciò non preclude affatto, però, che in

¹⁸⁴ La costituzione dell'A.I.C. è datata 1969.

¹⁸⁵ O. MAZZOTTA, Il lavoro sportivo, in Foro Italiano, 1981, vol. V, pag. 304.

¹⁸⁶ V. FRATTAROLO, Il rapporto di lavoro sportivo, Milano, 2004, pag. 52.

¹⁸⁷ In questo senso si esprimono anche: F. BIANCHI D'URSO – G. VIDIRI, La nuova disciplina del rapporto di lavoro sportivo, in Rivista di diritto sportivo, 1982, pag. 15.

futuro possano costituirsi più organizzazioni, anche attraverso uno schema giuridico diverso da quello associativo¹⁸⁸.

Altro aspetto ambiguo sulla rappresentanza dei lavoratori sportivi rappresenta la diversa nomenclatura usata dal legislatore usata per individuare i facenti parte del comitato di vigilanza del fondo speciale dell'E.N.P.A.L.S. che si riferisce ai “rappresentanti dei professionisti sportivi”¹⁸⁹. Tali rappresentanti devono essere designati dalle organizzazioni sindacali di categoria a base nazionale, prevedendosi altresì che, in caso di mancanza di tali organizzazioni, i medesimi vengono nominati con decreto del ministro del lavoro di concerto con quelli del turismo e spettacolo, su proposta del C.O.N.I.¹⁹⁰.

Sta di fatto che abbiamo, a questo punto della trattazione, numerosi elementi, in ultimo il ruolo assegnato dalla legge n. 366, per poter affermare che il legislatore assegni un ruolo quasi istituzionale¹⁹¹ alle organizzazioni sindacali dei lavoratori. Va detto, infatti, che, sebbene i contratti di diritto comune dominano incontrastati l'esperienza sindacale dal secondo dopoguerra ad oggi, solamente con la legge n. 91 si vede un vero e proprio “obbligo a trattare” con i rappresentanti delle categorie interessate, quali organizzazioni sindacali dei lavoratori, da parte delle Federazioni Sportive Nazionali, quali organizzazioni dei datori di lavoro.

Aldilà della nomenclatura che la disciplina della legge n. 91 usa, è stato comunque ritenuto decisivo, fin da principio, l'apporto che il movimento sindacale avrebbe dovuto dare alla configurazione della concreta disciplina dei rapporti di lavoro sportivi.

La costituzione e l'attività sindacale hanno, in realtà, consentito, in ogni caso, di assicurare livelli minimi di tutela, al di là delle funzioni ad esse demandate

¹⁸⁸ P. AMATO - S. SARTORI, Gli effetti del nuovo accordo collettivo, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 78.

¹⁸⁹ Il comitato di vigilanza è quello costituito dalla legge n. 366 del 1973.

¹⁹⁰ O. MAZZOTTA, Una legge per lo sport?, in *Foro Italiano*, 1981, vol. V, pag. 303.

¹⁹¹ V. CIANCHI, Profili sindacali del rapporto di lavoro sportivo, in *Rivista di diritto dello sport*, 1990, pag. 291.

dall'articolo 4 della legge 91 ex articolo 4, ed ancor prima, quindi, dell'emanazione della suddetta.

Oltre alla problematica che abbiamo analizzato, relativa alla possibile, teorica, problematica derivante da un pluralismo sindacale, *quid juris*, invece, nel caso di una assoluta carenza di organizzazioni di categoria dei lavoratori?¹⁹² Questa situazione precluderebbe, per dette discipline, l'attuazione di una reale attività di contrattazione collettiva. Qualora non sia possibile creare neanche un tavolo negoziale con rappresentanze ad hoc dei lavoratori sportivi, il compito per dettare una disciplina per il concreto svolgersi della prestazione sportiva, per colmare le lacune più o meno volontarie lasciate dal legislatore in considerazione della specialità di quel rapporto di lavoro, sarà rimesso unilateralmente alle stesse Federazioni Sportive¹⁹³. Ciò accadeva, in particolar modo, prima della legge n. 91. Le regole contrattuali erano in pratica fissate da atti federativi: atti negoziali o regolamentari in senso tecnico, a seconda che si propendesse per la natura privata o pubblica delle Federazioni¹⁹⁴.

Ruolo trainante, nell'ordinamento sportivo italiano, ha assunto il giuoco calcio, per ragioni più che ovvie. Essa è, infatti, la disciplina più praticata e lo sport intorno al quale ruotano i più alti interessi economici a livello nazionale.¹⁹⁵

Nel mondo del calcio (al quale, secondo la dottrina dominante, sono destinate la maggior parte delle norme della legge 91, vedi supra) è stata costituita l'Associazione Italiana Calciatori, la cui attività ha contribuito fattivamente all'emanazione della legge n. 91/1981.

¹⁹² La situazione non è solo teorica, ci sono sport in cui il procedimento di costituzione sindacale è ancora a livelli poco affidabili. Soprattutto, per quanto riguarda i requisiti della stabilità e della permanenza.

¹⁹³ Questa la soluzione adottata da V. CIANCHI, *Profili sindacali di diritto sportivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 295.

¹⁹⁴ Vedi infra, par. succ.

¹⁹⁵ Per un approfondimento sull'andamento economico del mondo del calcio vedi: M. DI DOMIZIO, "La domanda di calcio in Italia: Serie A 1962-2006", in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol.III, Fasc. I, 2007, pag. 71 e ss.

L'esistenza di un solo sindacato, dal lato degli sportivi non può portare, come già abbiamo visto, alla conclusione della unicità del fenomeno sindacale nel mondo calcistico né tantomeno dello sport in generale. Sicuramente al fenomeno dell'unicità dell'organizzazione sindacale, hanno contribuito l'omogeneità delle categorie e degli interessi tutelati.

Già prima della legge 91, era stata ipotizzata la formazione di sindacati sportivi per la tutela degli interessi collettivi di categoria, attraverso gli strumenti classici dell'azione sindacale. L'AIC è stata fondata nel 1968 e “*tutela ed assiste, ogni anno, oltre 2500 calciatori professionisti e dal 2000 anche i calciatori del settore dilettantistico. (...) L'AIC svolge soprattutto un'importante opera di confronto con la FIGC e le Leghe per la gestione di tutta la normativa che riguarda il rapporto calciatori/società. Quindi l'Accordo Collettivo e il Contratto tipo (...)*”.¹⁹⁶

L'AIC fa parte anche di altri due importanti organismi.

Così come le confederazioni sindacali C.G.I.L., C.I.S.L. e U.I.L. aderiscono ad organizzazioni sindacali internazionali, a loro volta le associazioni nazionali che rappresentano gli sportivi professionisti aderiscono ad organizzazioni sindacali mondiali o europee.

La F.I.F.Pro., fondata a Parigi nel 1965, raccoglie le più importanti associazioni calciatori europee ed extraeuropee. Può considerarsi l'organizzazione sindacale internazionale dei lavoratori sportivi più nota ed importante. Si tratta di un'organizzazione a struttura permanente la cui finalità principale è quella di seguire nelle varie sedi internazionali (Fifa, Uefa, Unione Europea) l'evoluzione delle normative riguardanti lo status giuridico del calciatore professionista e "giovane" (contratto unico europeo, tutela dei vivai, diritti tv, problematiche concernenti i trasferimenti). Si pone, quindi, come controparte delle Federazioni calcistiche internazionali ma queste non riconoscono la F.I.F.Pro adducendo che essa non rappresenta tutto il calcio mondiale. Se questo è vero, è anche vero che

¹⁹⁶ Da AIC “*Il Ruolo*” disponibile su www.assocalciatori.it (consultato Agosto 2009).

ad essa aderiscono, in qualità di membri, tutte le organizzazioni sindacali che rappresentano i calciatori dei paesi dove esiste il professionismo.

La C.I.D.S., invece, nata a Milano il 1° giugno del 1984, riunisce le associazioni italiane dei vari sportivi, praticanti (calciatori, rugbisti, pallavolisti, ciclisti, giocatori di basket, ecc.) e non (allenatori, preparatori, maestri di sci, medici sportivi, ecc.). Il suo scopo è quello di agevolare ed intensificare le relazioni tra i soci e cooperare per la tutela degli interessi morali, professionali, giuridici, economici, previdenziali, assistenziali delle categorie rappresentate.

Questione interessante poi, è la prassi del “riconoscimento federale”. La questione ha, in passato, interessato, soprattutto la F.I.F.Pro che non godeva del riconoscimento ufficiale dei soggetti internazionali di diritto sportivo. Il problema, in realtà, non è presente solo a livello internazionale, perché molte associazioni di categoria nazionale, non sono riconosciute dalle rispettive federazioni¹⁹⁷ sportive. Il riconoscimento federale è di importanza fondamentale per l’operatività del sindacato perché senza di esso le relazioni con gli organismi delle Federazioni, che rappresentano la controparte, diventano più difficoltose¹⁹⁸. Non si viene a formare, cioè, quella continuità dei rapporti caratteristica del mondo delle relazioni industriali e che dota, all’agente contrattuale, una determinata forza rappresentativa in sede contrattuale.

Oltre all’A.I.C., operante nell’ambito calcistico è anche l’Associazione Italiana Allenatori di Calcio, nata in Roma il 19 settembre 1966, la quale “ha per scopi la piena affermazione del ruolo fondamentale ed insostituibile dell’Associazione nella Organizzazione Calcistica Italiana, la tutela degli interessi sportivi, professionali, morali ed economici degli allenatori di calcio, la promozione di iniziative utili alla categoria ed allo sviluppo dello sport calcistico.”¹⁹⁹

¹⁹⁷ Ciò accade poco in Italia. In ambito europeo e mondiale, fino alla fine del blocco sovietico, si assisteva al riconoscimento del sindacato nel mondo del lavoro sportivo solo in Europa occidentale ed in Sud America. La questione, seppur a livello teorica, ci aiuta a comprendere i complessi e peculiari rapporti di diritto sindacali sportivo.

¹⁹⁸ V. CIANCHI, Profili sindacali di diritto sportivo, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 291.

¹⁹⁹ In Storia, Struttura e Scopi dell’A.I.A.C. in www.assoallenatori.it (settembre 2009).

Per quanto riguarda, il gioco della pallacanestro che, dopo il calcio, realizza il più alto livello di complessità in quanto a norme ed ad organizzazioni federali, i due sindacati più rappresentativi sono la “Giocatori Italiani Basket Associati” e l’ “Unione Sindacale Allenatori di Pallacanestro”. La prima (G.I.B.A.) che ha sede a Bologna, “raggruppa tutti i giocatori che prestano la loro attività in campionati nazionali italiani che ha per scopo la tutela degli interessi sportivi, professionali, morali ed economici dei giocatori di pallacanestro e la promozione di iniziative utili alla categoria ed allo sviluppo dello sport della pallacanestro”²⁰⁰ mentre la secondo (U.S.A.P.), già U.S.A.P.P e riorganizzatasi nel 1999, è istituito anche esso a Bologna.

7. RAPPRESENTANZA E RAPPRESENTATIVITA’ DEL DATORE DI LAVORO

Rilevanti dubbi si presentano anche per le organizzazioni dei datori di lavoro che l’articolo 4 della legge n. 91, rispettando “lo stato delle cose” qualifica come la “*federazione sportiva nazionale*”.

Si parta, prima di tutto, dai dubbi interni alla natura giuridica delle stesse Federazioni Sportive Nazionali. Il decreto legislativo 242 del 1999 ha modificato la disciplina di detti enti. Ne definisce puntualmente la natura quale associazione con personalità giuridica di diritto privato. La dottrina maggioritaria, in realtà, si era già espressa nel senso della natura privatistica delle Federazioni.²⁰¹ Non era, tuttavia, assente la dottrina che qualificava la natura delle federazioni quale pubblicistica.²⁰²

²⁰⁰ Articolo 1 (Costituzione e scopo) dello Statuto GIBA. Consultabile su www.giba.it (settembre 2009).

²⁰¹ S. CASSESE, *Sulla natura giuridica delle federazioni sportive e sull’applicazione ad esse della disciplina del “parastato”*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1979, pag. 117 e ss..

²⁰² Per la tesi pubblicistica si era, invece, espresso, V. CERULLI IRELLI, *Corso di diritto amministrativo*, vol. II, Torino, 1998, pag. 358.

Le Federazioni Sportive sono costituite dalle società e dalle associazioni sportive ad esse affiliate secondo le norme ex articoli 10 e 14²⁰³ della legge n. 91. In base ad essa, la dottrina l'ha qualificata quale una “struttura complessa di tipo associativo, costituita soltanto dalle società e dagli organismi affiliati, con un ordinamento che è espressione della massima autonomia, fatta salva l'osservanza del principio di democraticità”²⁰⁴.

Nonostante ciò, è presente un non irrilevante profilo pubblicistico nella natura delle Federazioni Nazionali Sportive. Un aspetto peculiare rispetto alle tradizionali associazioni sindacali imprenditoriali è rappresentato dal fatto che, a causa del tesseramento²⁰⁵, dipendono dalle Federazioni anche tutti i lavoratori sportivi. Ciò crea una doppia natura di esse, da una parte sono “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro”, dall'altra parte hanno il compito di curare e tutelare gli interessi di tutti i soggetti dell'ordinamento sportivo.

Il tesseramento, in virtù della natura privatistica, tuttavia, non può che essere qualificato come atto di autonomia negoziale. Secondo Quaranta, si tratta di un rapporto nascente da un negozio di affiliazione, negozio atipico, di carattere aperto, preordinato alla costituzione di un rapporto di natura associativa. In questa prospettiva il tesseramento, da cui nasce il vincolo sportivo²⁰⁶, costituisce il negozio in base al quale l'atleta entra a far parte dell'organizzazione federale, e

²⁰³ Articolo 10 comma 4: “*Prima di procedere al deposito dell'atto costitutivo, a norma dell'articolo 2330 del codice civile, la società deve ottenere l'affiliazione da una o più federazioni sportive nazionali riconosciute dal C.O.N.I.*”;

Articolo 14 comma 1 e 2: “*Le federazioni sportive nazionali sono costituite dalle società e dagli organismi ad esse affiliati e sono rette da norme statuarie e regolamentari sulla base della del principio di democrazia interna.*

Alle federazioni sportive nazionali è riconosciuta l'autonomia tecnica, organizzativa, e di gestione, sotto la vigilanza del C.O.N.I.

²⁰⁴ M. DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, in op. cit., pag. 584.

²⁰⁵ Per la natura giuridica del tesseramento, si veda M. FERRARO, *La natura giuridica del vincolo sportivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 38.

²⁰⁶ Vedi infra su “Termine e cessione del contratto”.

con il quale il corpus normativo interno dell'associazione acquista efficacia anche nei confronti dell'affiliato²⁰⁷.

Seppur, quindi, come abbiamo visto, non è possibile avallare oggi²⁰⁸ la tesi che propende per una qualificazione pubblicistica di dette federazioni, è inevitabile riscontrare degli aspetti, se non altro, alquanto peculiari, e a mio avviso, delle similitudine con l'organo predisposto alla contrattazione collettiva nel diritto pubblico. L' "Agenzia per la rappresentanza negoziale" (ARAN) è "dotata di personalità giuridica di diritto pubblico"²⁰⁹. Ha, quindi, una natura giuridicamente diversa alle Federazioni. Tuttavia l'ARAN ha la rappresentanza legale delle pubbliche amministrazioni²¹⁰ ed è, sebbene istituito come agente contrattuale di interessi di parte, destinata a perseguire necessariamente un interesse di diritto pubblico generale e non già un interesse comune alle amministrazioni pubbliche legalmente rappresentate"²¹¹. Questa sensazione è diventata ancora più stringente in seguito prima al decreto Melandri (d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242) e poi al decreto Pescante (d. lgs. 8 gennaio 2004, n. 15). È stato più chiaramente previsto che le federazioni abbiano "l'obbligo di uniformare l'associazione ai criteri di efficienza, imparzialità e trasparenza della funzione amministrativa tipica, secondo quanto dettato dalla legge n. 241/1990."²¹² Del resto, la giurisprudenza ha denotato che "dopo la trasformazione in soggetti dotati di personalità giuridica privata ai sensi

²⁰⁷ Secondo VOLPE PUZOLU, Sui rapporti fra giocatori di calcio e associazioni sportive e sulla natura della *c.d. "cessione del giocatore"*, in *Rivista di diritto commerciale*, 1966, pag. 15; "i rapporti che si instaurano tra i soggetti del mondo sportivo in forza dei quali gli atleti entrano a far parte dell'organizzazione, ne accettano le norme regolamentari e disciplinari, sono di natura negoziale."

²⁰⁸ Anche in seguito alla novella ex d.lgs. 242/99.

²⁰⁹ Art. 50, comma 10 del d. lgs. 165/2001.

²¹⁰ Come, in pratica, accade anche per le Federazioni all'interno, però, dell'ordinamento sportivo e non dell'ordinamento nazionale.

²¹¹ M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 2009, pag. 173.

²¹² M. GRASSANI, *Il nuovo statuto F.I.G.C. tra passato e futuro*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol. III, 2007, pag. 11.

dell'articolo 15 del d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242, presentano una duplice natura ed operano in qualità di associazioni di diritto privato e al tempo stesso di organi del C.O.N.I. per la realizzazione dei fini istituzionali di quest'ultimo"²¹³. Tanto che, nella giurisprudenza richiamata, il concetto fu usato al fine di far rientrare le Federazioni, tra i soggetti a cui si applica l'articolo 23²¹⁴, relativo al diritto d'accesso ai documenti amministrativi, della legge 241 del 1990.²¹⁵

Vi è presente, poi, nell'ambito sportivo, un aspetto che complica maggiormente il quadro dei soggetti negoziali dei datori di lavoro. Nell'ambito della Federazione, o in connessione con essa, infatti, nulla vieta alle società sportive affiliate di scegliere e di creare, come emanazione diretta o indiretta della stessa, una qualsiasi articolazione organizzativa, con competenza e strumenti operativi, non solo a livello nazionale, a cui assegnare uno specifico campo d'azione a livello sindacale²¹⁶. Ci si riferisce, principalmente, alle Leghe²¹⁷. Per quanto riguarda la natura giuridica delle Leghe, secondo l'interpretazione prevalente, sono

²¹³ T.A.R. Calabria, 18 ottobre 2006. Consultabili in *Quid juris per l'accesso agli atti delle federazioni sportive?*, in Rivista di diritto ed economia dello sport, Vol. II, 2006, pag. 160.

²¹⁴ Articolo 23: "Il diritto di accesso di cui all'articolo 22 si esercita nei confronti delle pubbliche amministrazioni, delle aziende autonome e speciali, degli enti pubblici e dei gestori di pubblici servizi (...)".

²¹⁵ Nonostante le Federazioni rientrino nelle categorie previste dall'articolo 23 sub nota precedente, a mio avviso, gli atti attinenti una mera attività di tipo privatistico (e quindi scissa dalla funzione, delineata dalla sentenza di cui sopra, "di organi del C.O.N.I. per la realizzazione dei fini istituzionali di quest'ultimo"), non possono essere considerati soggetti all'articolo in esame. Non dovrebbe essere soggetti, quindi, gli atti relativi ad un accordo collettivo (quali, ad esempio, un atto preparatorio all'accordo). Opinione, in accordo, quindi, alla sentenza TAR Toscana, sezione I, 19 giugno 1998, n. 411 secondo cui "il diritto di accesso ai documenti può essere esercitato nei loro confronti soltanto in relazione agli atti assunti in quest'ultima veste pubblicistica" mentre le federazioni "operano in qualità di associazioni di diritto privato nel caso di applicazione di norme che attengono alla vita interna della federazione, ai rapporti tra le società sportive e tra le società stesse e gli sportivi professionisti". Devono essere considerati, invece, atti di natura amministrativa, quelli inerenti "attività a cui le Federazioni provvedono con atti tipici (...) previsti dalla legge o da norme secondarie". Sull'argomento si veda M. TORTORA – G. GUARINO, "I soggetti dell'ordinamento sportivo" in Il diritto dello sport di IZZO, MERONE, TORTORA, 2008, pag. 31.

²¹⁶ Ciò sarebbe reso possibile in base al combinato disposto degli articoli 4 e 14 della legge n.91. Per questa dottrina vedi: M. DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, in op. cit., pag. 585. In particolare, in accordo al secondo comma dell'articolo 14, "alle federazioni sportive nazionali è riconosciuta l'autonomia tecnica, organizzativa e di gestione, sotto la vigilanza del C.O.N.I.

²¹⁷ Vedi supra, capitolo 1.

qualificabili come associazioni privatistiche. Non si denotano i problemi di doppia natura relativi alle federazioni²¹⁸. Le singole società, sul piano pratico, delegano alle Leghe la gestione di fattispecie per le quali ritengono necessaria un'unitarietà nella trattazione degli affari²¹⁹. Ne costituisce l'esempio paradigmatico e la questione più importante²²⁰, la delega alla contrattazione collettiva, così come prevista dall'articolo 4, comma 1.

Ciò è, puntualmente successo ed ha raggiunto un elevato grado di complessità, all'interno dell'ordinamento sportivo calcistico. Tutte le società affiliate alla F.I.G.C. sono tenute ad associarsi in una delle tre Leghe²²¹ previste dallo Statuto Federale²²². Ad oggi, le tre Leghe, insieme alla F.I.G.C., rappresentano la controparte contrattuale all'A.I.C.

Delegare alle Leghe la funzione di agenti contrattuali collettivi ex articolo 4, esclude, almeno in via diretta, la problematica relativa alla Federazione circa la composizione di interessi tra "affiliati" e "tesserati". Essendo le Leghe associazioni dei soli "affiliati", non c'è il problema che essi debbano rappresentare anche gli interessi dei lavoratori sportivi²²³.

²¹⁸ Per i suddetti motivi, TAR Calabria, in sentenza citata, ha escluso l'applicabilità dell'articolo 23 alle leghe.

²¹⁹ L. COLANTUONI, *Diritto Sportivo*, Torino, 2009, pag. 71.

²²⁰ Probabilmente dopo la ripartizione dei proventi economici derivanti dalla vendita dei diritti televisivi.

²²¹ Lega Nazionale Professionisti, Lega Nazionale Professionisti di Serie C (ora Lega Pro), Lega Nazionale Dilettanti.

²²² In Base all'articolo 1 della Lega Nazionale Professionisti, essa "*associa in forma privatistica le società affiliate alla FIGC che partecipano ai campionati di Serie A e B e che, a tal fine, si avvalgono delle prestazioni di calciatori professionisti*".

²²³ Seppur, va ricordato, che le Leghe sono soggette al potere di vigilanza delle rispettive Federazioni. Vedi supra.

8. L'EFFICACIA SOGGETTIVA DEI CONTRATTI COLLETTIVI DI LAVORO SPORTIVO.

Il fenomeno sindacale, inerente alla contrattazione collettiva, ha avuto sempre due aspirazioni principali. La prima derivava da una applicazione vincolante²²⁴ della disciplina contenuta nell'accordo, la seconda che ci accingiamo a trattare deriva l'applicazione generalizzata dell'accordo. Nella Costituzione Repubblicana, ovvero quando il contratto collettivo ritornò nell'area dell'autonomia privata, ai sensi dell'art. 39, commi 2 e successivi²²⁵, vennero tracciate le linee di un sistema che avrebbe dovuto risolvere i problemi di cui soffre la costituzione di accordi di natura collettiva secondo le regole di diritto comune. Era prevista una procedura di registrazione pubblica di una pluralità di sindacati per ogni categoria professionale e la possibilità, per essi, di stipulare contratti collettivi efficaci per tutti gli appartenenti alla categoria²²⁶. L'Assemblea Costituente, in particolare, affrontò il problema dell'efficacia dei contratti collettivi in un importante dibattito, che portò alla redazione del comma 3 dell'articolo 39. In quel modo l'organo costituente ritenevano di aver risolto il problema qui in esame, rendendo compatibile il principio di libertà sindacale ed il conseguente pluralismo con l'efficacia erga omnes del contratto collettivo.²²⁷ La mancata attuazione della norma ed in assenza di una disciplina legale, il contratto collettivo di diritto comune si applica solo agli iscritti alle associazioni

²²⁴ Per quanto riguarda la vincolanti età degli accordi collettivi di lavoro sportivo, vedi infra, par. succ. n. 9.

²²⁵ Articolo 39, comma 2, 3, 4: *“Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge. E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.*

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alla categoria alla quale il contratto si riferisce.”

²²⁶ Sull'interpretazione della procedura ex articolo 39 della Costituzione, vedi MORTATI, Il lavoro nella Costituzione, in Il diritto del lavoro, 1954, vol. I, pag. 149.

²²⁷ G. GIUGNI, Diritto sindacale, Bari, 2007, pag. 129.

stipulanti²²⁸. Ne si può considerare l'applicazione della norma ex articolo 2070 del codice civile che dettava l'ambito di applicazione della contrattazione collettiva di tipo corporativo. In questo scenario, quindi, l'opera più corposa è stata attuata dalla giurisprudenza²²⁹ che ha portato all'efficacia generale dei contratti collettivi in via mediata. Richiamandosi al combinato disposto dell'articolo 36²³⁰ della Costituzione e dell'articolo 2099, comma 2²³¹ del codice civile ne ha esteso le determinazioni in ordine alle retribuzioni minime²³².

Del resto lo stesso legislatore, dopo aver tentato di estendere la contrattazione collettiva de jure con leggi giudicate incostituzionali per violazioni dello stesso articolo 39, ha percorso una via indiretta: ha concesso, talvolta, determinati benefici all'impresa sul presupposto che si applicassero, all'interno dell'azienda, le norme derivanti dal contratto collettivo di settore.

La situazione è ancor più peculiare nel campo del diritto sportivo dove il legislatore è riuscito a collegare, in maniera indiretta, l'efficacia soggettiva generalizzata del contratto collettivo, si può dire, direttamente al momento costitutivo della società sportiva.

La disamina parte dalla stessa legge 91. Nel capo II, relativo alle società sportive ed alle federazioni sportive nazionali, l'articolo 10, rubricato "*Costituzione ed affiliazione*", al comma 4 dispone che una società sportiva di nuova costituzione debba necessariamente ottenere l'affiliazione da almeno una delle "federazioni sportive nazionali riconosciute dal C.O.N.I."²³³ In questo punto, l'articolo 10

²²⁸ In virtù dell'articolo 1321 del codice civile.

²²⁹ Si veda in particolare la sentenza della Corte di Cassazione n.338 del 5 febbraio 1958.

²³⁰ Articolo 36, comma 1: "*Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità ed alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.*"

²³¹ Articolo 2099, comma 2: "*In mancanza di [norme corporative o di] accordo tra le parti, la retribuzione è determinata dal giudice [tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali].*"

²³² G. GIUGNI, *Diritto sindacale*, Bari, 2007, pag. 141.

²³³ Articolo 10, comma 4: "*Prima di procedere al deposito dell'atto costitutivo, a norma dell'articolo 2330 del codice civile, la società deve ottenere l'affiliazione da una o più federazioni sportive nazionali riconosciute dal C.O.N.I.*"

prende atto e riconosce della realtà di fatto e delle norme esistenti all'interno dell'ordinamento sportivo, in maniera particolare delle norme statuari dell'ente olimpico nazionale. Attualmente il procedimento di affiliazione è disciplinato dall'articolo 29²³⁴ che detta le regole in maniera alquanto dettagliata²³⁵. Ai sensi della presente legge, prima di procedere al deposito dell'atto costitutivo²³⁶ a norma dell'articolo 2330²³⁷, la società deve ottenere l'affiliazione da una o da più federazioni sportive nazionali riconosciute dal C.O.N.I.²³⁸ La legge, quindi, subordina il controllo di legalità all'affiliazione, non diversamente da quanto richiesto per le aziende di credito, per le quali l'autorizzazione condiziona la

²³⁴ Articolo 29 dello Statuto del C.O.N.I., nella parte che in questa sede sono sotto il nostro esame, così recita:

"1. Le società e le associazioni sportive (...) sono rette da statuti e regolamenti interni ispirati al principio democratico e di pari opportunità.

2. Le società e le associazioni sportive aventi la sede sportiva nel territorio italiano sono riconosciute, ai fini sportivi, dal Consiglio Nazionale, o per delega, dalle Federazioni Sportive Nazionali, ovvero dalle Discipline Sportive Associate, ovvero dagli Enti di Promozione Sportiva. (...)

3-4.4bis-5-6. [omissis].

6bis. Le società sportive professionistiche, al fine di garantire il regolare svolgimento dei campionati sportivi, sono sottoposte al controllo delle Federazioni sulle società sportive di cui all'articolo 12 della legge 23 marzo 1981, n. 91, e al controllo sostitutivo del C.O.N.I. in caso di verificata inadeguatezza dei controlli da parte delle Federazioni Sportive Nazionali."

²³⁵ L. COLANTUONI, *Il diritto sportivo*, Torino, 2009, pag. 87.

²³⁶ Vedi *infra*, Par. 1 del Capitolo III.

²³⁷ Articolo 2330: *"Il notaio che ha ricevuto l'atto costitutivo deve depositarlo entro venti giorni presso l'ufficio del registro dell'impresa nella cui circoscrizione è stabilita la sede sociale, allegando i documenti comprovanti la sussistenza delle condizioni previste dall'articolo 2329.*

Se il notaio o gli amministratori non provvedono al deposito nel termine indicato nel comma precedente, ciascun socio può provvedervi a spese della società.

L'iscrizione della società nel registro delle imprese è richiesto contestualmente al deposito dell'atto costitutivo. L'ufficio del registro delle imprese, verificata la regolarità formale della documentazione, iscrive la società nel registro.

Se la società istituisce sedi secondarie, si applica l'articolo 2299."

²³⁸ Solo un accenno (in quanto non interessa in questa sede) al fatto che anteriormente la società sportiva era considerato ente di due ordinamenti distinti (sportivo e statale). La Corte di Cassazione (20 giugno 1978, n. 2028, in *Rivista di diritto commentato*, 1978, vol. II, pag. 262, affermava la limitatezza al settore sportivo, nell'ambito dell'ordinamento giuridico statale, della potestà normativa dell'ordinamento sportivo. Adesso l'ordinamento statale pone, come requisito per la costituzione di una società per azioni secondo le norme dell'ordinamento statale, la realizzazione di un obbligo essenzialmente derivante dall'ordinamento sportivo. Sull'argomento vedi: C. FOIS, *Commento all'articolo 10*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 1982, vol. II, pag. 628.

costituzione della società, e quindi deve procedere l'omologazione che è richiesta per l'esercizio dell'attività²³⁹.

E' abbastanza chiaro, a questo punto, che il sistema di controlli prima giudiziario (statale) e poi di tipo sportivo, congegnano un sistema fitto di interferenze²⁴⁰ dal quale non rimane immune la disciplina della contrattazione collettiva. Basta, infine, chiedersi le finalità dell'affiliazione stessa e il perché del riconoscimento giuridico statale. La ragione più plausibile dell'imposizione alle società sportive della previa affiliazione ad una o più federazioni sportive riconosciute dal C.O.N.I., può ritrovarsi in ciò che solo l'affiliazione garantisce, cioè la possibilità di esercitare sull'ente, attraverso le federazioni, quei controlli sulla gestione che il diritto societario comune non avrebbe consentito²⁴¹, ovvero il controllo su società che hanno loro caratteristiche peculiari e che, spesso, non rispondono ai normali criteri di valutazione economica ed al fine della realizzazione degli utili.

Ora le conseguenze della non affiliazione di una società sportiva sono, in definitiva, la mancata iscrizione alla Federazione corrispondente e l'automatica esclusione dall'ordinamento giuridico sportivo. Una volta, invece, affiliate, le società accettano le norme che regolano l'attività della federazione corrispondente alla propria attività sportiva ed entrano a far parte automaticamente all'ordinamento sportivo. L'automatica accettazione delle norme federative comporta anche l'accettazione di tutta la contrattazione collettiva a cui sono, quindi, legati al di fuori di una volontà negoziale specifica fin dall'entrata nell'ordinamento sportivo. Questa situazione crea imbarazzo dal punto di vista della libertà sindacale dei datori di lavoro. Essi, in pratica, non sono liberi di scegliere se aderire o meno ad una organizzazione sindacale, la stessa Federazione funge da organizzazione sindacale. Da quest'obbligo scaturisce l'obbligo di recepire l'accordo collettivo ed il contratto tipo predisposto dalla

²³⁹ C. FOIS, *Commento all'articolo 10*, in op. cit., pag. 628.

²⁴⁰ Il tribunale prima di ordinare l'iscrizione della società nel registro delle imprese verifica l'adempimento delle condizioni previste dalla legge per la costituzione della società.

²⁴¹ G. CHIAIA NOYA, *La nuova disciplina delle società sportive professionistiche*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1997, pag. 671.

Federazione con i rappresentanti delle organizzazioni sindacali dei lavoratori sportivi. La libertà di aderire come di non aderire ad una associazione di categoria o la possibilità di costituire più organizzazioni sindacali per una stessa categoria (pluralismo sindacale) è nella realtà preclusa dal lato imprenditoriale. In pratica, è sicuramente vero che, con l'affiliazione e l'accettazione dei regolamenti federali, le società accettano anche di essere rappresentate alle leghe al fine della stipulazione degli accordi di lavoro e dei contratti tipo, ma la radice volontaria cui si fa riferimento ridimensiona solo in parte il problema dell'obbligatorietà della rappresentanza e sposta, come abbiamo visti, l'analisi critica sull'elemento anteriore della necessità dell'adesione e del vincolo associativo alla federazione e ai suoi organi per svolgere l'attività sportiva e tutte quelle altre tecniche, amministrative, organizzative in cui poi si articola²⁴². Si ricordi poi che tutte queste fonti sono state elaborate unicamente per riconoscere e garantire la libertà sindacale ai lavoratori e non ai datori di lavoro; cosicché, se la situazione prospettata al comma 1 dell'articolo 4 della legge n. 91 per le società ed associazioni sportive fosse stata prevista anche per i lavoratori sportivi, sarebbe stata probabilmente censurata di incostituzionalità²⁴³; poiché a favore degli imprenditori, almeno indirettamente, non si prospettano altrettante garanzie e tutele di libertà sindacale, la disposizione contenuta all'articolo 4 non è sicuramente illegittima, anche se crea una situazione atipica rispetto alle organizzazioni sindacali datoriale che si sono affermate negli altri settori del diritto. In particolare, va tuttavia aggiunto, che l'organizzazione sindacale dei datori di lavoro, nella dottrina di diritto sindacale, è posta su un piano totalmente paritario rispetto alla controparte dei lavoratori. Ciò sembra derivare dalla lettera dell'articolo 18 della Costituzione, sulla libertà di associazionismo privato, ancor prima che dall'articolo 39. Secondo questa impostazione, quindi, al di là delle considerazioni sul potere economico, sulla forza contrattuale la disciplina

²⁴² In questo senso si esprime V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, op. cit., pag. 51.

²⁴³ V. CIANCHI, *Profili sindacali di diritto sportivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 302.

dell'obbligo di affiliazione sarebbe certamente incostituzionale. La dottrina che, invece, mette sotto un piano diverso le due rappresentanze sindacali, non inerisce agli aspetti formali suddetti ma inerisce alla valutazione degli interessi delle due categorie. Per la categoria imprenditoriale, infatti, assume rilievo determinante e costante interesse, la libertà di iniziativa privata finalizzata alla realizzazione di un profitto²⁴⁴. A nulla vale richiamare in questo caso le peculiarità di oggetto sociale delle società sportive, in quanto, ad oggi, è innegabile la natura imprenditoriale di dette associazioni²⁴⁵, come è stato più volte considerato dalla giurisprudenza secondo un indirizzo oramai costante²⁴⁶.

Va detto, per completezza espositiva, che non tutta la dottrina è unanime, nel qualificare il momento affiliativo, come un obbligo in capo alle società²⁴⁷. Secondo questa dottrina, la sostanziale unicità della rappresentanza sindacale sarebbe riconducibile all'omogeneità degli interessi di ciascuna categoria e non a ragioni di natura giuridica. La tesi è sicuramente degna di nota. In realtà, quindi, le società sportive non avrebbero l'obbligo giuridico di richiedere l'affiliazione al fine di esercitare l'attività sportiva. Ben potrebbero, infatti, costituire organizzazioni, competizioni (e contrattazione collettiva) e federazioni al di fuori dell'egidia del C.O.N.I., senza, ovviamente, pretendere da esso l'omologazione

²⁴⁴ Secondo M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, op. cit., pag. 35, quest'interesse può essere qualificato come interesse di gruppo solo sul piano sociologico, in quanto comune a tutti gli appartenenti al gruppo. Per i lavoratori, invece, l'interesse assume rilevanza sul piano giuridico e si estrinseca sia nelle condizioni dello svolgimento dell'attività lavorativa sia nel trattamento economico ai fini di una corretta applicazione del disposto dell'articolo 36. Sull'argomento si veda pure: G. SANTORO-PASSARELLI, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in *Rivista trimestrale di diritto della procedura civile*, 1976, pag. 179; Sui limiti di questa impostazione si veda poi: PERA, *Sulla libertà sindacale unilaterale*, in *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, pag. 13.

²⁴⁵ Almeno per quanto riguarda le società professionistiche a cui si applica la legge 91 del 1981.

²⁴⁶ Si veda Tribunale di Bologna, sezione VI civile, 9 maggio 1999, in N. BRICOLA, *Sulla fallibilità delle società sportive*, in *Rivista di diritto sportivo*. La sentenza afferma che chi esercita in forma societaria un'attività sportiva in conformità dell'articolo 2082 del codice civile, assume la qualifica di imprenditore commerciale. Le società sportive che si trovano in stato di insolvenza, ergo, sono assoggettabili a fallimento. L'autore esamina le disposizioni della legge 81 del 1991 e approfondisce la natura delle società sportive alla luce dell'articolo 2082.

²⁴⁷ P. AMATO – S. SARTORI, *Gli effetti del nuovo contratto collettivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 2006, pag. 79.

dei risultati sportivi conseguito. Sta di fatto, quindi, che anche a voler non considerare obbligatoria l'affiliazione, non sembra nella realtà superabile “l'espressione del monopolio contrattuale instaurato dalla Federazione²⁴⁸ che impedisce di fatto la formazione di una pluralità di sindacati”²⁴⁹.

Si può chiarire, tuttavia, il punto di vista di Amato e Sartori se si considera l'affiliazione non come obbligo della società sportiva ma come “diritto all'affiliazione”. L'affiliazione, comportando il riscontro dell'esistenza delle condizioni richieste e da luogo alla pronuncia di tipici atti amministrativi i quali, essendo legati all'esercizio di un potere discrezionale, si collegano ad una posizione di interesse legittimo”²⁵⁰. La revoca dell'affiliazione, inoltre, può avvenire (mediante atto amministrativo) soltanto per “grave infrazione all'ordinamento sportivo”²⁵¹.

Rimane innegabile il potere delle singole Federazioni e delle singole leghe in sede contrattuale. Ciò è particolarmente evidente nella commercializzazione dei diritti televisivi²⁵² dove, in diversi paesi europei con una strutturazione giuridico-sportiva simile a quella del nostro ordinamento, si è ipotizzata un abuso di posizione dominante degli enti sportivi. Al di là, quindi, della presunta incostituzionalità della materia, così come in diritto commerciale è sempre più probabile ravvisare un abuso di posizione dominante, potrebbe essere facilmente

²⁴⁸ Si riferisce qui, in particolare, alla F.I.G.C.

²⁴⁹ F. BIANCHI D'URSO – G. VIDIRI, *La nuova disciplina del diritto sportivo*, in op. cit. pag. 16.

²⁵⁰ In Consiglio di Stato, sezione VI, 7 maggio 1996, n. 654, in Consiglio di Stato, 1996, vol. I, pag. 954.

²⁵¹ Consiglio di Stato, sezione VI, 30 settembre 1995, n.1050, in *Rivista di diritto sportivo*, 1996, pag. 111; nel caso di specie, costituiva grave infrazione all'ordinamento sportivo la violazione di disposizioni federali relative ai controlli sulla gestione delle società professionistiche affiliate.

²⁵² Il potere economico delle leghe ha interessato la normativa antitrust in Germania e Spagna. L'autorità alla concorrenza tedesca ha ritenuto illecita l'applicazione delle norme statuarie della Lega calcio tedesca, da cui derivava il diritto di condurre le trattative e di concludere contratti aventi per oggetto la trasmissione televisiva degli incontri disputati in territorio nazionale, a squadre tedesche, in occasione dei tornei di coppa (decisione Bundeskartellamt, del 2 settembre 1994 in *Rivista di diritto sportivo*, 1996, pag. 143. Il Tribunal de la defensa de la competencia in Spagna ha attribuito, in materia, alla lega spagnola, il possesso di una posizione dominante. La cessione in esclusiva, a particolari condizioni (durata di 8 anni, diritto di prelazione, etc.) dei diritti di trasmissione televisiva costituisce un abuso di tale posizione.

ravvisabile un comportamento antisindacale qualora le federazioni si rifiutino di sedersi al tavolo contrattuale collettivo con i sindacati dei lavoratori sportivi²⁵³. Per quanto riguarda, invece, l'efficacia della contrattazione collettiva in capo al lavoratore sportivo, va osservato che, se il lavoratore non aderisce ad alcun tipo di sindacato, ovvero non è iscritto al sindacato stipulante, l'accordo collettivo ha valore ugualmente nei suoi confronti²⁵⁴. Si ripropongono, quindi, gli stessi dubbi di legittimità costituzionale già adombrati a proposito della società sportiva, sotto l'aspetto della violazione del principio di libertà ex articolo 39 comma 1 della Costituzione. Per gli atleti, come abbiamo visto, l'obbligo al rispetto delle norme federali dipende dallo status giuridico acquisito in virtù del tesseramento²⁵⁵, nonché si pensi al caso paradigmatico dei professionisti calcistici dove la efficacia generalizzata dell'accordo è praticamente ordinata dal combinato disposto degli articoli 28, comma 2 e 93 del N.O.I.F.²⁵⁶. Dal tesseramento, come per la società dall'affiliazione, potrebbe discendere l'efficacia generale della contrattazione collettiva di diritto sportivo. In questo senso, il rischio di sindacato di costituzionale sarebbe ancora maggiore rispetto alla parte datoriale. Parte delle dottrine argomenta, quindi, che "valutando i comportamenti collettivi con il metro della ragionevolezza, correttezza ed interna coerenza, appare idoneo a

²⁵³ In tema di condotta antisindacale, l'intenzionalità del comportamento del datore di lavoro può assumere rilevanza quando la condotta del medesimo pur se lecito nella sua obiettività, presenta i caratteri dell'abuso del diritto, giacché in questo caso l'esercizio del diritto da parte del titolare si esplicita nell'uso abnorme della relativa facoltà.

²⁵⁴ V. FRATTAROLO, Il rapporto di lavoro sportivo, op. cit., pag. 52.

²⁵⁵ Articolo 28, comma 2 delle Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. : "Il rapporto di prestazione da "professionista", con il conseguente tesseramento, si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto tra il calciatore e la società, di durata non superiore alle cinque stagioni sportive per i calciatori maggiorenni, e non superiore alle tre stagioni sportive per i calciatori minorenni, con le forme e modalità previste dalle presenti norme e dagli accordi collettivi stipulati dalle Associazioni di categoria, nel rispetto delle disposizioni legislative in materia."

²⁵⁶ Articolo 93 delle Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. : "I Calciatori professionisti sono tenuti all'ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali." La peculiarità del settore e della norma è più che evidente. La presenza di una tale norma è giustificabile, a mio avviso, soltanto dal punto di vista dell'ordinamento sportivo e mentre dal punto di vista dell'ordinamento statale, si può qualificare solo sotto il punto di vista pubblicistico delle federazioni mentre è ingiustificabile dal punto di vista privatistico. (Si ricordi supra il principio della doppia natura delle federazioni nazionali),

concorrere alla composizione del complessivo sistema contrattuale e per questa via a spiegare efficacia, nei confronti di tutti i singoli che ad esso appartengono, l'accordo stipulato da quei soggetti contraddistinti da una particolare qualità rappresentativa.”²⁵⁷ Questa dottrina sembra, quindi, far rientrare l'efficacia generalizzata del contratto collettivo ai principi sindacali in materia. Riprendendo quanto detto in precedenza, quindi, si prendono le mosse dall'articolo 36 della Costituzione, per la quale la retribuzione deve essere proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e, in ogni caso, sufficiente a garantire al lavoratore e alla sua famiglia una esistenza libera e dignitosa”. Da qui e dall'immediata precettività del principio, i giudici hanno fatto rilevare l'illegittimità e, quindi, la nullità delle clausole dei contratti individuali nelle quali fossero stati previsti livelli retributivi non proporzionati alla qualità e quantità del lavoro prestato. Accertata, quindi, la nullità della clausola, al giudice non resta che dare applicazione alla disposizione ex articolo 2099, secondo comma, del codice civile, il quale recita che “la retribuzione è determinata dal giudice, tenuto conto, ove occorra, del parere delle associazioni professionali”²⁵⁸. Il giudice, quindi, nel nostro caso, terrà conto della contrattazione attuata dalle associazioni di categoria²⁵⁹, portando alla quadratura del sistema²⁶⁰.

²⁵⁷ In questo senso, M. SANINO, *Il diritto sportivo*, Padova, 2002, pag. 268.

²⁵⁸ La norma è oggetto di una interpretazione analogica da parte della giurisprudenza, in quanto si applicava originariamente soltanto ai casi in cui la retribuzione non era stata fissata. Sull'argomento, si veda, BELLOMO, *Fonti di disciplina della retribuzione, articolo 36 della Costituzione e contrattazione collettiva*, in *Contratto collettivo e disciplina del rapporto di lavoro*, a cura di SANTUCCI E L. ZOPPOLI, Torino, 2004, pag. 143 e ss.

²⁵⁹ Il giudice non sente il parere delle associazioni di categoria, sia perché quelle della norma codicistica sono le defunte associazioni corporative, sia perché quel parere aveva un senso solo nell'ordinamento corporativo ed in caso di mancanza del contratto collettivo. In questo modo si esprime: M. PERSIANI, *Il diritto sindacale*, Padova, 2009, pag. 113.

²⁶⁰ La disciplina di diritto sindacale in esame si applicherebbe nel caso in cui non sia presente un “contratto tipo predisposto” di cui parleremo tra poco. Si deve fare riferimento a quest'ultimo per la questione dell'efficacia soggettiva del contratto collettivo di diritto comune in ambito sportivo secondo P. TOSI, *Sport e diritto del lavoro*, in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2006, pag. 723.

9. IL CONTRATTO TIPO. LE CLAUSOLE PEGGIORATIVE E MIGLIORATIVE. LA DURATA.

“Risolta” la questione relativa all’efficacia soggettiva dell’accordo collettivo, restava per il legislatore del 1981 da risolvere la questione inerente la vincolarietà di detto accordo.

Una problematica prima sociale che giuridica riguarda, infatti, l’aspirazione dell’organizzazione sindacale di evitare che un lavoratore possa accettare, spinto dalla concorrenza e dal bisogno di lavorare, condizioni inferiori di quelle previste dalla disciplina sindacale²⁶¹. Durante l’ordinamento corporativo, la legge prevedeva espressamente, mediante l’articolo 2077²⁶², l’inderogabilità del contratto collettivo da parte del contratto individuale, a meno che questo non contenesse condizioni di maggior favore per il lavoratore. Tuttavia, con la Costituzione Repubblicana ed il ritorno degli accordi collettivi nel ramo del diritto comune, si ripresentarono i problemi relativi al periodo precorporativo. Non si vedeva come giustificare, giuridicamente, l’esistenza di un vincolo che impedisse ai singoli lavoratori di derogare alle condizioni dettate dalla disciplina sindacale²⁶³. La giurisprudenza, all’indomani della caduta del regime corporativo, ha continuato ad utilizzare la norma dell’articolo 2077, ancorché si tratti di disposizioni dettate esclusivamente per i contratti corporativi. La soluzione definitiva fu trovata dal legislatore mediante l’articolo 2113²⁶⁴ del

²⁶¹ M. PERSIANI, *Il diritto sindacale*, op.cit., pag. 106.

²⁶² Articolo 2077: “*I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo.*”

Le clausole difformi dei contratti individuali, preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengono speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.”

²⁶³ Le regole di diritto comune non possono impedire alle parti di sottoscrivere un nuovo accordo di diverso contenuto perfettamente valido.

²⁶⁴ Articolo 2113, comma 1: “*Le rinunzie e le transazioni, che hanno per oggetto diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili della legge e dei contratti o accordi collettivi concernenti i rapporti di cui all’articolo 409 del codice di procedura civile, non sono valide.*”

codice civile così come novellato dalla legge 11 agosto 1973, n.533. L'articolo infatti, rubricato Rinunce e Transazioni, le considera invalide qualora abbiano ad oggetto "diritti del prestatore di lavoro derivanti da disposizioni inderogabili dei contratti o accordi collettivi"²⁶⁵.

Nei rapporti di lavoro sportivo, la vincolarità in passato derivava dal fatto che le federazioni di categoria, nella libertà normativa che era a loro assegnata, all'interno dell'ordinamento sportivo, provvedeva con regolamenti a regolare il contratto di diritto sportivo. Se ciò era proficuo sotto il punto di vista della vincolarità²⁶⁶, non lo era sotto il punto di vista della certezza di tutela giuridica in capo al lavoratore sportivo. In un determinato momento storico il legislatore sembrò, addirittura, avallare lo status quo creatosi. Il decreto legge, emanato durante la crisi del 1978²⁶⁷, poi sul punto non convertito, prevede all'articolo 1 che "la costituzione, lo svolgimento e l'estinzione dei rapporti tra società ed i propri atleti e tecnici, anche se professionisti, tenuto conto delle caratteristiche di specialità e autonomia dei rapporti stessi, continuino ad essere regolamentati in via esclusiva, dagli Statuti e dai Regolamenti delle Federazioni sportive riconosciute dal C.O.N.I. alle quali atleti ed i tecnici stessi risultino iscritti".

Il legislatore, durante i dibattiti dell'iter formativo della legge 91, decise, opportunamente, di virare verso la qualificazione di lavoro subordinato del rapporto sportivo, e ciò travolse inevitabilmente, anche, la disciplina del rapporto di lavoro. A questo punto, nell'articolo 4 comma 1 della legge in esame fu disposto che "il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce (...) tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, mediante il

²⁶⁵ Sull'argomento si veda: A. D'HARMONT FRANÇOIS, Sindacato e contratto collettivo nel nuovo articolo 2113, in *Diritto del lavoro*, vol. I, 1975, pag. 198.

²⁶⁶ Che si ricollegava d'altronde al vincolo sportivo vigente: vedi *infra*, par. 13.

²⁶⁷ Vedi *supra* l'iter formativo alla legge 91 del 1981.

contratto tipo predisposto (...) dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate²⁶⁸.

La norma fa da pilastro all'interno del diritto del lavoro sportivo, in quanto offre il coordinamento tra contratto collettivo e contratto individuale. Inoltre, rappresenta una enorme conquista sindacale sotto il profilo qualitativo della tutela del lavoro.

Occorre, in via preliminare, distinguere tra contrattazione collettiva e contratto tipo. Il rapporto tra i due istituti è, possiamo affermare, di inclusione del secondo nel primo. Non vanno, quindi, confusi tra di loro. E' vero che il contratto tipo trova la sua legittimazione all'interno della contrattazione collettiva di lavoro sportivo ed è vero che la legge non fa altro che tracciare, quindi, un "contenuto minimo" dell'accordo da stipularsi in sede sindacale²⁶⁹ ad opera delle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro (o meglio delle Federazioni) e dei lavoratori sportivo, al quale il contratto individuale non può derogare²⁷⁰. La piattaforma sindacale, ovvero, potrà avere per contenuto qualsiasi tipo di tutela giuridica ma dovrà necessariamente contenere la predisposizione del contratto tipo. Volendo dare una nozione di contratto tipo, la si può qualificare, in conclusione, come "modello di regolamentazione negoziale" a cui deve adeguarsi l'autonomia individuale. Il contratto tipo dà, quindi, forma alla parte normativa²⁷¹ dell'accordo collettivo. E', ovvio poi, che alcuni particolari (quali la durata del contratto) devono essere necessariamente lasciati alla determinazione delle parti in autonomia individuale ma l'idea del contratto tipo racchiude in sé

²⁶⁸ Articolo 1 del decreto-legge numero 367 del 14 luglio 1978.

²⁶⁹ Che si costituisce in ambito sportivo attraverso le regole che abbiamo esaminato nei paragrafi precedenti.

²⁷⁰ Se non coi limiti di cui si dirà infra.

²⁷¹ Per parte normativa si intende quella parte dell'accordo che si compone di tutte quelle clausole che dettano la disciplina dei rapporti individuali di lavoro. Tale parte non produce effetti giuridici nei confronti dei sindacati stipulanti, in quanto esso regola i rapporti individuali di lavoro. Per la bipartizione tra parte normativa e parte obbligatoria del contratto collettivo si veda: SCIARRA, *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell'Unione Europea* .in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2006, vol. IV, pag. 447 e ss.

“il riferimento all’intero schema contrattuale suscettibile di essere normalmente adottato nei rapporti tra società e sportivi professionisti”²⁷².

La qualificazione che si appresta a fare del contratto tipo in maniera più immediata, è quello, come abbiamo visto, di rilevarne la matrice contrattuale. In realtà le stesse peculiarità che si prospettano per i soggetti sportivi, agenti contraenti degli accordi collettivi, si riflettono anche sulla stessa natura del contratto tipo. E’ da tenere conto, quindi, anche che l’istituto in esame è “espressione ed esercizio del potere normativo di cui l’ordinamento sportivo è investito grazie all’autonomia riconosciutagli dall’ordinamento statale”²⁷³. Le tecniche di collegamento tra contratto collettivo e contratto tipo possono essere le più eterogenee non disponendo nulla il legislatore a riguardo. Tutto dipenderà, quindi, una valutazione di convenienze e di opportunità delle parti al momento del rinnovo contrattuale e dei rapporti di forza tra le stesse. Si potrebbe legittimamente avere, quindi, un sintetico accordo di principio, con indicazione sommaria dei punti su cui si è formato il consenso, da tradurre, con successiva ed apposita ulteriore negoziazione oppure ad un più articolato insieme di atti negoziali facenti capo ad un accordo fondamentale al quale si collegano poi una serie di allegati o separati accordi.

E’, quindi del tutto particolare il rapporto di subordinazione, normativo del rapporto di lavoro, esistente tra “legge n. 91 - contrattazione collettiva - contratto tipo - contratto individuale”. Abbiamo visto, in definitiva, come l’accordo concluso fra le parti sindacali delimita rigorosamente l’autonomia delle parti del contratto individuale mediante la predisposizione del contratto tipo che costituisce l’oggetto, sia pure parziale, dell’accordo medesimo. L’autonomia collettiva, però, è a sua volta condizionata dalle disposizioni della norma di legge che, pur essendo indirizzata a determinare il contenuto del contratto individuale, per il meccanismo della trasposizione in quest’ultimo del contratto tipo, non può

²⁷² M. DE CRISTOFARO, *Commento all’articolo 4*, in M. PERSIANI, *Commento alla legge 91*, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982, pag. 586.

²⁷³ P. TOSI, *Sport e diritto del lavoro*, in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2006, pag. 722.

non riflettersi anche sulla libertà di esplicazione di quella e ciò dovrebbe valere tanto per le disposizioni di carattere precettivo, sia che rafforzino sia che restringano la tutela dei lavoratori rispetto all'ordinario contratto di lavoro²⁷⁴.

Quest'ultimo aspetto trattato ci inserisce nella questione inerente la derogabilità, in melius o in pejus, prima del contratto collettivo nei confronti della legge e, poi, in quel che più ci interessa, dl contratto individuale nei confronti del contratto tipo predisposto.

Per quanto riguarda il primo aspetto, all'opinione di Frattarolo, si deve aggiungere che secondo la risalente opinione di De Cristofaro²⁷⁵, l'accordo collettivo non può derogare alle disposizioni di legge destinate a rafforzare la tutela dei lavoratori in considerazione della loro qualità di sportivi (si veda, ad esempio, il comma 6 dell'articolo 4²⁷⁶). Queste norme vanno considerate inderogabili a qualsiasi livello. Discorso diverso, invece, per le norme che modificano in senso migliorativo che invece dovrebbero essere suscettibili di modifiche o adattamenti a favori degli sportivi, "almeno in vista di un tendenziale allineamento alla posizione agli altri lavoratori subordinati²⁷⁷".

Per quanto riguarda il rapporto tra contratto tipo e contratto individuale, il comma 3 dell'articolo 4 dispone che "le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo." La dottrina ha rilevato una corrispondenza di detta norma all'articolo 2077 del codice civile. La

²⁷⁴ In questo modo derivano limitazioni anche per la contrattazione collettiva anche se in modo derivato. Il contratto collettivo non potrebbe preveder clausole, ad esempio, che, in contrasto con l'articolo 4 comma 8, prevedono l'applicazione degli articoli dello Statuto dei Lavoratori di cui il legislatore esclude l'applicabilità. In questo senso vedi V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 53. Contra, invece, M. DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, in op. cit., pag. 587.

²⁷⁵ M. DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, in op. cit., pag. 587.

²⁷⁶ Articolo 4, comma 6: "*Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.*"

²⁷⁷ Secondo questa dottrina non può essere invocata onde approvare l'inderogabilità delle suddette norme, la specialità del contratto di lavoro sportivo.

connessione tra questi due articoli ha conseguenze importanti dal punto di vista sistematico.

Ai fini della questione in esame, ex articolo 4 comma 3, è, quindi, utile un raffronto con l'articolo 2077 del codice civile. Va detto che alle parti sociali è consentito in virtù del principio generale di cui all'articolo 1322²⁷⁸ del codice civile, prorogare l'efficacia dei contratti collettivi, modificare, anche in senso peggiorativo, i pregressi inquadramenti e le precedenti retribuzioni²⁷⁹. Il divieto di deroga in pejus posto dall'articolo 2077 è relativo solo alle disposizioni contenute nel contratto individuale di lavoro in relazione alle disposizioni del contratto collettivo²⁸⁰, non viceversa, mentre i rapporti di successione temporale tra i contratti collettivi sono regolati non dall'articolo 2077, ma dal principio della libera volontà delle parti stipulanti²⁸¹.

Non esiste, invece, un diritto del lavoratore subordinato alla parità di trattamento²⁸², essendo, al contrario, legislativamente prevista come possibile una situazione di disparità di trattamento dall'articolo 2077, comma secondo, il quale, nell'imporre la sostituzione con le norme collettive delle clausole difformi contenute nei contratti individuali salvo che tali clausole siano più favorevoli al lavoratore, prevede di fatto l'allineamento dei contratti individuali di lavoro alla disciplina collettiva non in tutti i casi, ma solo a quelli in cui il contratto individuale di lavoro contenga disposizioni meno favorevoli per il lavoratore²⁸³.

²⁷⁸ Articolo 1322, comma 1: *“Le parti possono autonomamente determinare il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge.”*

²⁷⁹ Restano fermi, ovviamente, i diritti acquisiti.

²⁸⁰ Nel caso del comma 3 dell'articolo 4, si legga del contratto tipo, che come abbiamo visto è giuridicamente da considerarsi un contratto collettivo.

²⁸¹ Si veda, Cassazione Civile, Sezione Lavoro, 5 novembre 2003, n. 16635, in Massimario della giurisprudenza italiana, 2003.

²⁸² A differenza del lavoro pubblico dove la parità di trattamento è imposta da norme costituzionali.

²⁸³ Con riferimento alla disparità di trattamento che si verificano, ad opera del datore di lavoro, nel corso del rapporto, l'attribuzione ingiustificata ad un lavoratore di un determinato beneficio non può costituire titolo per attribuire al lavoratore che si trovi nell'identica posizione un diritto ad ottenere lo stesso beneficio, né per determinare l'insorgenza di un danno risarcibile. Vedi in: Cassazione Civile, Sezioni Unite, 17 maggio 1996 n. 4570, in CG, 1996, vol. VIII, pag. 888.

Se, infatti, si deve ragionevolmente escludere che il legislatore non abbia innovato sul punto, neanche limitando una prassi che si era diffusa al di fuori di disposizioni legislative, allora si deve ammettere che, ha avuto ragione la giurisprudenza, quando ha dall'inizio sostenuto, nonostante l'avversione della dottrina, l'applicabilità dell'articolo 2077 ai contratti di diritto comune.

Va aggiunto alla disciplina dell'articolo 2077, soltanto che, inizialmente, il progetto governativo approvato dal Senato della Repubblica, si era posto su una linea "riduttiva" prevedendo tout court l'eliminazione di tutte le clausole difformi. La norma ex articolo 4, comma 3, della legge fa però giustizia di tale orientamento. Possiamo dire con certezza che il dettato legislativo non è ambiguo sul punto e precisa che sostituite di diritto dalle disposizioni del contratto tipo sono soltanto le clausole peggiorative, fa automaticamente salve tutte quelle migliorative²⁸⁴. Del resto, anche se si guardasse la questione dal punto di vista di chi dice che sulle norme migliorative nulla dispone l'articolo in esame, in questo caso si dovrebbe applicare la disciplina generale e, quindi, l'articolo 2077. Va aggiunto che la possibilità di inserimento di clausole migliorative inerisce perfettamente alla natura contrattuale del lavoro sportivo. C'è, infatti, una tendenziale connessione tra dette clausole e con particolare qualità professionali e personali dell'atleta e ciò riceve una giustificata esaltazione nell'ambito del mondo sportivo, laddove il trattamento di miglior favore spesso riflette la posizione di prestigio acquisita dagli atleti a costo di numerosi sacrifici e può rappresentare il ritorno economico e di carisma dell'associazione nell'aver tra le proprie file quel determinato atleta.²⁸⁵

Ultimo aspetto inerente la natura del contratto tipo è quello relativo alla sua durata.

²⁸⁴ D. DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1983, pag. 714; M. SANINO, *Il diritto sportivo*, op. cit., pag. 267.

²⁸⁵ F. BIANCHI D'URSO, G. VIDARI, *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1982, pag. 18.

Il comma 1 dell'articolo 4 ha regolato anche la vigenza del contratto collettivo nella parte della predisposizione del contratto tipo, il cui rinnovo viene previsto ogni tre anni²⁸⁶. Il legislatore è stato probabilmente influenzato dalla disciplina vigente, da poco, all'interno del lavoro pubblico²⁸⁷. E' utile precisare che questo limite è previsto soltanto per il contratto tipo e non per la contrattazione collettiva di diritto sportivo. La ratio del termine di durata la si comprende dagli atti di preparatori alla legge. Mentre è di difficile comprensione secondo l'attuale schema di lavoro subordinato dove, comunque, attua una importante limitazione dell'autonomia contrattuale, la si comprende appieno nella sua collocazione originaria. Secondo il testo approvato il 25 giugno 1980 dal Senato della Repubblica²⁸⁸, la federazione era autorizzata a compiere sulla base dell'intesa con rappresentanti delle categorie interessate, un unilaterale atto di predisposizione del contratto tipo. Nell'originale assetto, la durata triennale aveva, ovviamente, una vincolarità diversa, ed il problema è diventato meno pressante²⁸⁹ quando si è passato da un contratto tipo predisposto da un atto unilaterale ad uno predisposto da un accordo collettivo²⁹⁰. Si ritiene²⁹¹ che i soggetti stipulanti possano convenire sull'opportunità di abbreviare la durata dell'impegno contrattuale almeno per alcune materie²⁹². Ciò ci aiuta a capire la genesi della norma in esame ma non ci permette di intervenire sul *quid juris*.

²⁸⁶ Articolo 4, comma 1 nella parte che qui ci interessa: *“Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce(...), secondo il contratto predisposto, ogni tre anni.”*

²⁸⁷ Si veda l'articolo 9 della legge 22 luglio 1975, n. 382. Va detto, inoltre che nel gennaio del 2009 un Accordo-quadro, dopo il Protocollo del 1993 ha previsto la durata triennale, in linea generale, degli accordi collettivi, realizzando così una sostanziale uniformità nel settore.

²⁸⁸ Atti del Senato della Repubblica; VIII legislatura, 142 a. seduta, 25 giugno 1980, pag 7507 e ss.

²⁸⁹ M.DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, in op. cit., pag. 590.

²⁹⁰ Ad una diminuzione della vincolarità della norma è sopraggiunta, invece, l'esigenza di una interpretazione coerente con il disposto dell'articolo 39 inerente la libertà sindacale.

²⁹¹ Secondo i principi generali sulla contrattazione collettiva.

²⁹² E' avvenuto che l'accordo sul trattamento economico tra F.I.G.C. e A.I.C. sia stato oggetto di accordo in separata sede.

Sotto questo aspetto, ipotizziamo che la norma preveda un “obbligo a contrarre” da parte della federazioni e dei rappresentanti delle categorie interessate. Detta norma sarebbe, se non in contrasto con la disciplina di diritto comune²⁹³, censurabile di costituzionalità a norma dell’articolo 39 della Costituzione. La libertà sindacale è, infatti, interpretata anche in senso negativo²⁹⁴, così come in Italia sono vietate le clausole caratteristiche degli ordinamenti di common law, quali l’union shop²⁹⁵, gli stessi principi, applicabili al singolo lavoratore, devono essere considerati in sede collettiva²⁹⁶ e rendono illegittimo un obbligo sindacale imposto alle associazioni. La dottrina ipotizza, invece, la qualificazione dell’istituto quale “iniziativa di una delle parti, qualsiasi essa sia”²⁹⁷. Anche la qualificazione della durata triennale quale periodo di “tregua sindacale” mi sembra fallace in quanto potenzialmente lesivo del diritto costituzionalmente garantito al ricorso agli strumenti di lotta sindacale, in primis il diritto allo sciopero ex articolo 40 della Costituzione²⁹⁸.

²⁹³ Si pensi all’obbligo a contrarre in capo al monopolista.

²⁹⁴ Sull’argomento si veda G. GIUGNI, *Il diritto sindacale*, Bari, 2007, pag. 34.

²⁹⁵ Clausola del contratto di lavoro atta a vincolare il lavoratore neoassunto ad iscriversi al sindacato.

²⁹⁶ Sul significato che il principio di libertà sindacale assume nella determinazione dell’autonomia privata collettiva si vedano: Corte Costituzionale, 19 dicembre 1962, n. 106, in *Giurisprudenza Costituzionale*, 1962, vol. II, pag. 1408.

²⁹⁷ M. DE CRISTOFARO, *Commento all’articolo 4*, in op. cit, pag. 590.

²⁹⁸ Sul diritto di sciopero nel diritto sportivo si veda infra.

10. LA FORMA SCRITTA, IL DEPOSITO, L'APPROVAZIONE FEDERALE.

Sempre il comma 1 dell'articolo 4 pone due ulteriori requisiti per il contratto individuale predisposto dal contratto tipo: la forma scritta e l'assunzione diretta. Per la piena validità dei contratti stipulati tra sportivi professionisti e società sportive viene così a delinearsi un iter procedimentale complesso, che si snoda in tre passaggi, per dir così, obbligati: il primo, già analizzato, prevede la relazione del suddetto contratto conformemente al contratto tipo, la secondo la forma scritta e in ultimo il deposito del contratto presso la competente Federazione Sportiva Nazionale.

Il sistema è stato creato, secondo l'opinione della dottrina dominante²⁹⁹, per permettere, oltre ad una maggiore tutela del lavoratore, il controllo della Federazione sull'operato della società allo scopo di valutarne l'operato e di giudicare la convenienza e la congruità dei bilanci, cosa altrimenti impossibile³⁰⁰. Per quanto riguarda la forma contrattuale in senso generale, vige il principio generale della libertà della forma. Va ricordato, poi, che può accadere che un vincolo di forma per l'intero contratto o per singole clausole, sia previsto da leggi speciali³⁰¹ o dal contratto collettivo. L'invalidità del contratto individuale che non rispetta il vincolo di forma stabilito, è chiaramente desumibile nel primo caso per violazione di norma imperativa ex punto 4 dell'articolo 1325³⁰², nel secondo caso dall'articolo 1352³⁰³ del codice civile, il quale prevede una presunzione relativa ad substantiam e non meramente ad probationem.

²⁹⁹ Di questa opinione P. AMATO, S. SARTORI, *Il nuovo contratto collettivo*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 80; V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004.

³⁰⁰ Si veda ancora Tribunale di Pescara, cit.

³⁰¹ La forma scritta è richiesta ad substantiam, in linea semplificativa, nel patto di prova, nel contratto di lavoro a termine, nel contratto di formazione e lavoro, nel rapporto a tempo parziale.

³⁰² Articolo 1325: "*I requisiti del contratto sono: (...) d) la forma, quando risulta che è prescritta dalla legge sotto pena di nullità del contratto.*"

³⁰³ Articolo 1352: "*Se le parti hanno convenuto per iscritto di adottare una determinata forma per la futura conclusione del contratto, si presume che la forma sia stata voluta per la validità di questo.*"

Il comma 1 dell'articolo 4 dispone che "il rapporto di prestazione sportiva si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità." Il problema riguarda, quindi, la forma del contratto e le conseguenze scaturenti dal mancato rispetto di detta forma. Il vincolo di forma è, quindi, chiaramente richiesto ad substantiam e rientra nella categoria degli atti previsti dall'articolo 1350, punto 13 del codice civile³⁰⁴.

L'atto scritto, richiesto come tale ad substantiam, è il momento centrale non solo agli effetti dell'istaurando rapporto giuridico tra l'atleta e la società, ma anche per le conseguenze, esterne a detto rapporto, che in virtù dell'atto scritto conseguono. E' ovvio che il legislatore, ogni qual volta ritenga di particolare importanza sociale una determinata disciplina contrattuale, deroghi al principio di libertà delle forme³⁰⁵. Inoltre fa in modo che l'ordinamento reagisca con la sanzione della nullità dell'atto negoziale alla violazione di dette disposizioni.

Al riguardo va considerato che la mancanza di un determinato atto scritto non cancella giuridicamente la determinata situazione esistente di fatto nell'ambito dei rapporti tra atleta e società. La presenza di elementi quali i criteri identificativi della subordinazione, l'onerosità, qualificano pur sempre quel rapporto come subordinato³⁰⁶. Tuttavia, la mancata stipula in forma scritta, impedisce tutte le altre conseguenze che la legge ad essa collega. Nello sport professionistico, tuttavia, rapporti basati su prestazioni di fatto sono molto improbabili per le implicazioni disciplinari cui sarebbero esposte le parti in una situazione di tal genere. Tuttavia nel caso di situazioni di fatto sarebbe da

³⁰⁴ Articolo 1350: "Devono farsi per atto pubblico o per scrittura privata, sotto pena di nullità: 13) gli altri atti specialmente indicati dalla legge."

³⁰⁵ Si vedano le ipotesi ex articolo 1950, oppure, a titolo di esempio, gli articoli 2721, 1888 comma 1, 2596 codice civile.

³⁰⁶ C. M. DALMASSO, Il contratto di lavoro sportivo professionistico alla luce della legge 23 marzo 1981, numero 91, in Rivista di diritto sportivo, 1982, pag. 150.

ritenersi, comunque, applicabile l'articolo 2126³⁰⁷. La Pretura di Busto Arsizio³⁰⁸, dopo aver rilevato la natura imperativa dell'articolo 4, comma 1, derogatorio del principio della libertà delle forme nel diritto del lavoro, "ove conseguenze giuridiche possano derivare dal quel rapporto di lavoro nullo, queste non possono che derivare dall'articolo 2126 del codice civile."³⁰⁹ La norma regola, infatti, l'esecuzione di fatto dell'attività lavorativa, e cioè le ipotesi di prestazioni di attività lavorativa concreta e di fatto in esecuzione di lavoro nullo e annullabile (i c.d. rapporti di fatto) e pone al riguardo una regola ed un'eccezione: la regola è stabilita in considerazione della particolare natura della prestazione di lavoro e delle finalità cui la retribuzione mira e fa salve le conseguenze del rapporto, come se la nullità e l'annullamento non ci fosse stato durante il periodo in cui il lavoratore ha effettivamente prestato la sua attività, l'eccezione riguarda l'ipotesi della nullità relativa alla illiceità della causa e dell'oggetto, nel qual caso, "in omaggio al principio che nessun contraente può allegare la propria turpitudine", il contratto non produce alcun effetto *ex tunc*.³¹⁰ Questo indirizzo giurisprudenziale è stato confermato dal giudice di legittimità³¹¹ che ha precisato che la prestazione di fatto di un allenatore di calcio dopo la scadenza del termine non comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, in base

³⁰⁷ Articolo 2126: "*La nullità o l'annullamento non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità derivi dall'illiceità della causa o dell'oggetto.* Se il lavoro è stato prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione."

³⁰⁸ Pretura di Busto Arsizio, 12 dicembre 1984, in *Giustizia Civile*, 1985, vol. II, pag. 2085.

³⁰⁹ La fattispecie concreta esaminata riguardava un rapporto di lavoro subordinato per un allievo allenatore di pattinaggio artistico per il quale sussiste realmente la subordinazione (continuità di prestazione, stabile inserimento nell'organizzazione dell'associazione sportiva, sottoposizione alle direttive del consiglio di questa, retribuzione corrisposta mensilmente ed indipendentemente da effettiva prestazione di attività).

³¹⁰ Sulla base delle seguenti argomentazioni, il Tribunale di Busto Arsizio dichiarava legittima la spettanza al ricorrente dei ratei di ferie non goduti, dell'indennità di anzianità. Non erano dovuti, tuttavia, l'indennità di preavviso "che presuppone l'esistenza di un contratto dotato dei caratteri della giuridicità" e non erano dovuta la regolarizzazione del rapporto di natura previdenziale. Nell'ultima parte la sentenza è stata criticata, in dottrina. Vedi *infra*, Capitolo III e C. ZOLI, Nota alla sentenza del Tribunale di Busto Arsizio, in *Giustizia Civile*, 1985, vol. II, pag. 2090.

³¹¹ Cassazione, 24 giugno 1991, n. 3090.

all'articolo 2 della legge 91, ma deve essere ricondotta alle disposizioni dell'articolo 2126 del codice civile.

E' inevitabile che il problema in questione sulla forma scritta ad substantiam sia collegato ai problemi di qualificazione del contratto tipo. Si pensi che una dottrina³¹², basandosi sulla lettera dell'articolo 4 comma 1, ha sostenuto che la collocazione dell'inciso "a pena di nullità" immediatamente dopo la previsione relativa all'adozione della forma scritta ad substantiam³¹³ disvela l'intenzione del legislatore di attivare il meccanismo sanzionatorio solo nel caso di mancata predisposizione del contratto nella forma scritta, e non invece in caso di mancata predisposizione conforme al contratto tipo. L'orientamento maggioritario ha tuttavia configurato, a nostro avviso esattamente, la conformità del contratto individuale al contratto tipo, quale requisito d'efficacia³¹⁴. Di diverso avviso, sembra essere stata la Corte di Cassazione³¹⁵ nella prima decisione dei giudici di legittimità sull'esatta individuazione delle regole formali cui sono assoggettati i contratti di lavoro tra società sportiva ed atleti professionisti. Il problema si pone, in concreto, quando una delle parti lamenti la violazione della norma. Quid juris, in pratica, nel caso di mancata attuazione della disposizione dell'articolo 4 relativa al contratto tipo ed alla forma contrattuale del rapporto individuale?

La dottrina richiamata del Caringella, ha pure avuto il suo avallo giurisprudenziale, in particolare dal Tribunale di Perugia³¹⁶ che sembra accettare una lettura segmentata della norma ex articolo 4 comma 1. A sostegno di tale tesi il Tribunale di Perugia rileva, inoltre, che l'espressa previsione, al comma 3, della sostituzione di diritto delle clausole peggiorative con quelle contenute nel

³¹² F. CARINGELLA, Brevi considerazioni in tema di forma del contratto di lavoro sportivo, in *Rivista di diritto sportivo*, 1994, pag. 686.

³¹³ Piuttosto quindi che all'esordio della norma ovvero successivamente alla statuizione concernente la conformità del contratto individuale rispetto al contratto tipo.

³¹⁴ Ciò spiegherebbe anche, in maniera più ragionevole, la ratio dell'approvazione federale.

³¹⁵ Cassazione, 4 marzo 1999, n. 1855, in *Giustizia Civile*, pag. 1611.

³¹⁶ Tribunale di Perugia, 21 maggio 1993, in *Giustizia Civile*, 1993, vol. I, pag. 2837.

contratto tipo, starebbe a confermare la validità del contratto difforme da quello "tipo" sempre che sia stata osservata la forma scritta e purché non siano contemplate clausole peggiorative rispetto a quelle contenute nei modulo federale.

La legge, come per la forma scritta³¹⁷, prevede un vincolo di forma al contratto individuale, sancendo che esso deve essere conforme al contratto tipo. Secondo il Tribunale di Pescara³¹⁸, chiamato a decidere sulla validità di accordi integrativi intervenuti tra le parti individuali senza l'osservanza del contratto tipo predisposto in sede collettiva, tale difformità importa la nullità dell'accordo per violazione dell'articolo 1352 del codice civile³¹⁹. La dottrina si è chiesta se il richiamo alla norma sia corretto o se si debba parlare più correttamente di violazione di norme imperative di legge ex articolo 4³²⁰. Il problema è di mera qualificazione giuridica sul piano del diritto sostanziale, in quanto la conseguenza sarà, sempre e comunque, la sancita nullità dell'accordo individuale³²¹. A mio avviso, è la natura peculiare ad ingannare: qualora la mancata conformità la si consideri dal punto di vista del contratto collettivo, sarà in violazione dell'articolo 1352 e quindi in violazione di norma pattizia³²², qualora la si consideri al livello legislativo, sarà violazione di norma imperativa di legge.

³¹⁷ Vedi infra paragrafo successivo.

³¹⁸ Tribunale di Pescara, 16 marzo 1995, in Rassegna di diritto civile, 1996, vol. I, pag. 449.

³¹⁹ Articolo 1352: *“Se le parti hanno convenuto per iscritto di adottare una determinata forma per la futura conclusione del contratto, si presume che la forma sia stata voluta per la validità di questo.”*

³²⁰ In nota a Tribunale di Treviso, 3 marzo 1994, F. CARINGELLA, in Rivista di diritto sportivo, 1994, pag. 683.

³²¹ B. CUCCINIELLO, Commento alla giurisprudenza, in Rassegna di diritti civile, 1996, vol. I, pag. 452.

³²² In questo senso, mi sembra operare, Tribunale di Treviso, cit., dal momento che prende in considerazione l'articolo 5 dell'accordo stipulato tra A.I.C. e L.N.P.. L'articolo 5 prevede che *“i contratti individuali tra Società e calciatori professionisti devono essere redatti sull'apposito modulo federale conforme al contratto tipo che viene allegato al presente accordo, del quale fa parte integrante a tutti gli effetti.”*

Sul caso ci viene in aiuto la giurisprudenza della Corte Suprema³²³. La decisione della Cassazione riveste specificamente l'esatta individuazione delle regole formali cui sono assoggettati i contratti di lavoro tra società e professionisti sportivi. Come attesta la fattispecie concreta oggetto della decisione in esame, negli sport professionistici di maggior seguito è ricorrente la stipula di patti che, contemporaneamente al contratto federale di ingaggio, pur rispettando la forma scritta, non sono conformi ai moduli predisposti dal contratto tipo di categoria. E' evidente che la sottrazione di dette clausole alle regole federali risponde allo scopo di sottrarre a regime fiscale ed al controllo pubblico, miglioramenti alla disciplina che finiscono talvolta anche di incrementare notevolmente la retribuzione del lavoratore sportivo risultante dall'accordo iniziale.

La Cassazione, con quest'unica pronuncia sull'argomento, dopo aver chiarito che l'articolo 4 si applica a tutte le categorie previste dall'articolo 2 della legge, nel caso di mancata redazione del contratto tipo³²⁴, viene meno un presupposto di legge affinché il contratto individuale possa essere disciplinato dalla normativa ex articolo 4 comma 1 della legge 91. Esso recupera, quindi, la sua libera regolamentazione e la determinazione della sua effettiva natura, subordinata od autonoma, sarà valutata dal giudice caso per caso³²⁵. Secondo un'interpretazione dottrinali, in accordo a questa giurisprudenza di legittimità, la legge 91 del 1981 regola semplicemente un certo tipo di contrattazioni, prevedendo la stipula di contratti che siano attuazione di futuri accordi collettivi. "Sarebbe inevitabile allora ritenere che, se tali contratti non vengano stipulati, il rapporto deve continuare ad essere regolato dalla precedente normativa e, quindi anche dalla legge n. 230 del 1962"³²⁶.

³²³ Corte di Cassazione, Sezione lavoro, sentenza 8 giugno 1995, in *Rivista di diritto sportivo*, 1995, pag. 747.

³²⁴ Nel caso di specie si sarebbe dovuto trattare di un contratto tra società sportive di calcio e direttori tecnico-sportivi.

³²⁵ Sull'argomento vedi supra, paragrafo 4.

³²⁶ M. SANINO, F. VERDE, *Il diritto sportivo*, 2008, Padova, pag. 199.

La Corte rifiuta, quindi, la “lettura segmentata”³²⁷ proposta da parte della dottrina sull’articolo 4 comma 1 mentre approva il secondo ordine di opinioni che viene arricchito dalla sentenza di nuove argomentazioni. La Cassazione sottolinea come per ritenere nullo il contratto che trascura l’osservanza di prescrizioni tassative dettate dai regolamenti federali, non sia conferente il richiamo al generale disposto dell’articolo 1418³²⁸ del codice civile dovendo contro l’indicata sanzione per il mancato rispetto del contratto tipo da parte delle pattuizioni individuali trovare fondamento nel carattere imperativo della norma speciale ex articolo 4, comma 1 della legge 91. La circostanza che detta nullità scaturisca dalla legge, e non da una norma convenzionale ex articolo 1352 del codice civile, finisce per avere una immediata ricaduta sul piano processuale in quanto consente la sua rilevabilità d’ufficio. In questo senso, oltre ai suddetti scopi di controllo sul bilancio, la norma regala una forte tutela e strumento di garanzia agli stessi sportivi professionisti, che potrebbero essere spinti per i motivi più vari ad accettare clausole peggiorative di quelle del contratto tipo o ad occultare voci retributive con conseguente pregiudizio della loro posizione individuale, in ultimo a fini previdenziali³²⁹.

Secondo il comma 2 dell’articolo 4 della legge 91, “la società ha l’obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l’approvazione”. In pratica il contratto deve essere depositato presso la federazione di competenza. La dottrina è unanime nell’interpretazione della ratio della norme, che come abbiamo visto, ha la funzione di garantire il regolare svolgimento e la trasparenza dell’attività agonistica, rendendo con detta forma possibile il controllo delle Federazioni sull’operato delle singole società sportive,

³²⁷ In questo senso si esprime Cassazione, 4 marzo 1999, n. 1855 con nota di; G. VIDIRI, in *Giustizia Civile*, 1999, vol. II, pag. 1615.

³²⁸ Articolo 1418: “*Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente.*”

³²⁹ G. VIDIRI, Nota alla sentenza, Cassazione, cit., pag. 1616.

e consentendo una maggiore celerità nella risoluzione delle possibili controversie tra atleti e sodalizi sportivi, con una conseguente positiva ricaduta sul regolare andamento dell'attività agonistica. La dottrina è risultata divisa, invece, sulla natura del controllo operante dalla Federazione sul contratto individuale. La primissima dottrina di commento teneva a considerare l'approvazione della federazione in senso restrittivo, quale un controllo sulla legittimità dell'atto³³⁰ ovvero alla verifica della non difformità del contratto individuale rispetto a quanto stabilito dal contratto tipo in sede collettiva.

Secondo la dottrina maggioritaria, invece, il controllo per l'approvazione, oltre alla verifica formale, importa anche la valutazione di merito sulla congruità dell'impegno economico assunto dalle società³³¹. A sostegno della secondo ordine di idee, si sono portate diverse argomentazioni. In primis, a sostegno si è portato il significato e la portata normalmente attribuiti all'istituto dell'“approvazione” che dovrebbe riferirsi normalmente ad un giudizio di merito. Secondo Vidiri, poi, la norma così interpretata risponderebbe meglio alle stesse esigenze della ratio della norma. Va anche rilevato, però, che un'approvazione in ordine al merito rileverebbe una ulteriore e penetrante limitazione in capo alla libertà contrattuale dei contraenti. La giustificazione si poteva trovare, in realtà, nella natura pubblicistica delle Federazioni in quanto organo del C.O.N.I., e “nella sua attitudine a svolgere un'opera di verifica e di raccordo tra il contratto individuale ed il sistema normativo.”³³² Quest'ordine di idee sarebbe poi da una

³³⁰ D. DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1983, pag. 714; MACRÌ, *Problemi della nuova disciplina dello sport professionistico*, in *Rivista di diritto civile*, 1981, vol. 11, pag. 490.

³³¹ In questo senso si veda ad esempio: V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 48 oppure G. VIDIRI, *Forma del contratto di lavoro tra società ed atleti professionisti e controllo della federazione sportiva nazionale*, in *Rivista di diritto del lavoro*, pag. 541; o, infine, F. ROTUNDI, *La legge 23 marzo 1981, n.91*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1991, pag. 33 secondo cui “sarebbe di competenza della federazione il potere di controllare l'effettiva sintonia tra il contenuto del contratto individuale e quello del contratto tipo, in base allo schema dell'adeguamento automatico ex articolo 2077 del codice civile”.

³³² G. VIDIRI, *Forma del contratto di lavoro tra società ed atleti professionisti e controllo della federazione sportiva nazionale*, in *op. cit.* pag. 542.

parte confermato e da una parte smentito dalle più recenti novelle in materia di controlli sulle società sportive³³³ che, oramai, non ha più ad oggetto soltanto singoli atti, ma si concretizza in una verifica della gestione amministrativa delle società professionistiche prima dell'inizio delle competizioni, al fine di evitare che, nel corso di questi, sopravvengano irregolarità atte a minarne il regolare svolgimento³³⁴, in accordo a quanto previsto dall'articolo 12³³⁵ della legge 91, novellato nel 1996. Sotto un altro punto di vista, però, il legislatore, nel d. lgs. 23 luglio 1999 n. 242³³⁶, ha attribuito alle Federazioni sportive nazionali³³⁷ la natura di associazioni con personalità giuridica di diritto privato, disciplinate dal codice civile e dalle disposizioni di attuazione del medesimo³³⁸. La nuova disciplina "mischia le carte" in quanto non è più qualificabile la funzione di controllo ex comma 2 secondo un'ottica pubblicistica ma va più difficilmente inserita in un'ottica codicistica. Dovrebbe essere qualificata quale potere di vigilanza spettante

³³³ Sull'argomento vedi: G. VIDIRI, Profili societari ed ordinamenti mentali delle recenti modifiche alla legge 23 marzo 1981, n. 91, in *Rivista di diritto sportivo*, 1997, pag. 20.

³³⁴ In questo senso si veda la legge 18 novembre 1996, n. 586.

³³⁵ Articolo 12: "Al solo scopo di garantire il regolare svolgimento dei campionati sportivi, le società di cui all'articolo 10 sono sottoposte, al fine di verificarne l'equilibrio finanziario, ai controlli ed ai conseguenti provvedimenti stabiliti dalle federazioni sportive, per delega del C.O.N.I., secondo le modalità ed i principi da questo approvati."

³³⁶ Sulla nuova natura delle federazioni, si veda: G. VIDIRI, Le federazioni sportive nazionali tra vecchia e nuova disciplina, in *Foro italiano*, 2000, vol. I, pag. 1479.

³³⁷ Che non sono più organi del C.O.N.I.

³³⁸ Articolo 15 del decreto legislativo 242/99: "Le federazioni sportive nazionali svolgono l'attività sportiva in armonia con le deliberazioni e gli indirizzi del CIO e del CONI, anche in considerazione della valenza pubblicistica di specifici aspetti di tale attività. Ad esse partecipano società ed associazioni sportive e, nei soli casi previsti dagli statuti delle federazioni sportive nazionali in relazione alla particolare attività, anche singoli tesserati.

Le federazioni sportive nazionali hanno natura di associazione con personalità giuridica di diritto privato. Esse non perseguono fini di lucro e sono disciplinate, per quanto non espressamente previsto nel presente decreto, dal codice civile e dalle disposizioni di attuazione del medesimo.

Le federazioni sportive nazionali sono riconosciute, ai fini sportivi, dal consiglio nazionale.

Il riconoscimento della personalità giuridica di diritto privato alle nuove federazioni sportive nazionali è concesso a norma dell'articolo 12 del codice civile, previo riconoscimento, ai fini sportivi, da parte del consiglio nazionale.

Il CONI e le federazioni sportive nazionali restano rispettivamente titolari dei beni immobili e mobili registrati loro appartenenti. Il CONI può concedere in uso alle federazioni sportive nazionali beni di sua proprietà."

ad ogni associazione sull'operato dei propri affiliati al fine di evitare l'elusione dei fini statuari³³⁹. Nonostante il tentativo di scindere le Federazioni dal C.O.N.I., ente pubblico, va detto che le Federazioni non possono, comunque, perdere, al fine del controllo in esame, perdere la finalità di salvaguardare un interesse che rimane sempre pubblico. Lo stesso decreto n. 242 non può evitare di enunciare “la valenza pubblicistica di specifici aspetti di tale attività [sportiva]”.

11. L'ASSUNZIONE DIRETTA.

Secondo l'articolo 4, comma 1, della legge 91, “*il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante assunzione diretta*”, si deroga, quindi, alle norme sul collocamento di cui alla legge 29 aprile 1949, n. 264. La ratio normativa si instaura nel contesto creato in seguito alla crisi del 1978³⁴⁰ e, come abbiamo visto, del Decreto Legge 14 luglio 1978, poi convertito con legge 4 agosto 1978, n. 430 che aveva sottratto gli acquisti ed i trasferimenti di calcio e degli altri atleti, nonché le assunzioni dei tecnici alla disciplina sul collocamento. Non sembra, quindi, che il legislatore abbia particolarmente innovato sulla materia, considerando, infatti, il precedente normativo.³⁴¹ La norma, tuttavia, è stata interpretata anche in altri modi, quale, ad esempio, una deroga o un'estensione dell'ipotesi permissiva dell'articolo 19³⁴² della legge n. 264 del 1949 che l'ammetteva nei casi di particolare urgenza³⁴³. Dal fatto, invece, che la

³³⁹ G. VIDIRI, Forma del contratto di lavoro tra società ed atleti professionisti e controllo della federazione sportiva nazionale, in op. cit. pag. 542.

³⁴⁰ Vedi supra, par. 1.

³⁴¹ In questo senso V. FRATTAROLO, Il rapporto di lavoro sportivo, Milano, 2004, pag. 40.

³⁴² Articolo 19: “E' data facoltà al datore di lavoro di assumere direttamente la mano d'opera in tutti i casi in cui tale assunzione sia giustificata da urgente necessità di evitare danni alle persone o agli impianti. Qualora le prestazioni dei lavoratori assunti direttamente ai sensi del comma precedente si protraggano oltre il terzo giorno, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione nominativa per l'eventuale convalida delle assunzioni effettuate, indicandone i motivi e le condizioni di lavoro all'Ufficio competente.”

³⁴³ Anche la legge 2 aprile 1958, n. 339, consentiva l'assunzione diretta per la costituzione di un rapporto di lavoro domestico.

disciplina aveva disciplinato la materia per gli stessi destinatari della legge del 1978, De Cristofaro riteneva che quest'ultima fosse stata implicitamente abrogata dalla legge n. 91³⁴⁴.

Sta di fatto che la disciplina sull'assunzione del lavoratore sportivo rimaneva, oltre alla statuizione prevista dal comma 1, da ricostruire attraverso un'interpretazione sistematica delle norme. Mentre il comma 1 non prevedeva l'espressa deroga alla legge del 1949³⁴⁵, il comma 8 del medesimo articolo, prevede l'espressa non applicabilità degli articoli 33 e 34 della legge 300 del 1970³⁴⁶. Si ricordi, poi, che la norma di interpretazione autentica, era nata nel contesto del decreto legge che prevedeva la qualificazione di lavoro sportivo come lavoro autonomo ed al quale, di conseguenza, non avrebbe avuto senso l'applicabilità della legge del 1949 sul collocamento. Tutt'altro senso aveva, invece, al tempo dell'entrata in vigore della legge del 1981, l'assunzione diretta per un contratto di lavoro di tipo subordinato. “La previsione si presenta con accentuato carattere eccezionale, come vera e propria deroga, da apprezzare in modo adeguato e con appropriata giustificazione nel suo fondamento e nella sua portata, tenendo conto delle opinioni manifestate dalla dottrina e dalla giurisprudenza prima degli interventi legislativi di interpretazione autentica”³⁴⁷. Era evidente la conquista raggiunta, considerando pure che, il legislatore ha voluto scogliere i contraenti dai vincoli imposti per la tutela all'avviamento³⁴⁸, riconoscendo loro la libertà contrattuale, 25 anni prima che la stessa tutela fosse

³⁴⁴ M. DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, in op. cit., pag. 593.

³⁴⁵ Si ricordi che la legge n. 430 del 1978 era una legge di interpretazione autentica sul lavoro sportivo e non sulla legge n. 249 del 1949 sul collocamento.

³⁴⁶ Sull'applicabilità di detta legge al lavoro sportivo, si veda infra. Si ricordi, poi, che il Titolo V dello Statuto dei Lavoratori è abrogato ex decreto legislativo 19 dicembre 2002, n. 297.

³⁴⁷ M. DE CRISTOFARO, *Commento all'articolo 4*, op. cit., pag. 593.

³⁴⁸ Da notare, però, che la questione riguardava non tutte le categorie dell'articolo 2 della legge 91. I direttori tecnico-sportivi, infatti, potendo legittimamente rientrare nella categoria di “personale aventi funzioni direttive”, erano sottratti alla disciplina del collocamento in virtù dell'articolo 11, comma 3, punto 2 della legge n. 264 del 1949.

generalizzata con la legge 28 novembre 1996, n. 608, che ha esteso il sistema dell'assunzione diretta a tutte le forme di avviamento al lavoro.

La disciplina della legge n. 91 non chiariva, tuttavia, l'aspetto probabilmente più delicato che aveva interessato le vicende del 1978, ovvero la liceità o meno della mediazione contrattuale. Il legislatore, infatti, non ha pensato ad alcun meccanismo correttivo, ad alcuna disciplina in qualche modo sostitutiva della disciplina sul collocamento.³⁴⁹ Nel prevedere l'assunzione diretta, il primo comma avrebbe sostanzialmente inteso evitare ogni forma di mediazione nel collocamento degli atleti³⁵⁰. Il rischio, all'indomani dell'entrata in vigore della legge n. 91 e dalla contemporanea eliminazione del vincolo sportivo, era rappresentata dal rischio che il lavoratore sportivo faticasse a reperire agevolmente altra congrua occupazione e rischiasse di rimanere “nelle grinfie” di poco affidabili intermediari. Al fine di tutelare la posizione dei lavoratori sportivi (ed in particolar modo degli atleti di calcio), sarebbe dovuto sorgere, mediante un accordo collettivo tra A.I.C. e F.I.G.C., e mediante il concreto operare dell'associazione calciatori, un'agenzia di collocamento e “senza diritto di esclusiva” tutelando in questo modo la libertà contrattuale dell'atleta³⁵¹. Questa dichiarazioni di intenti non si è, in realtà, ancora concretizzata.

Va detto, tuttaccia, che l'attività intermediaria nelle forme che avevano portato alla sanzione del magistrato della Pretura di Milano, è, non solo, scomparsa³⁵² ma norme simili a quelle dell'articolo 4, comma 1, erano in realtà già rintracciabili all'interno degli ordinamenti sportivi. Ciò ci è dimostrato anche dalla giurisprudenza della corte suprema³⁵³, la quale aveva negato il compenso ad un mediatore, in base alle norme sul collocamento.

³⁴⁹V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 41.

³⁵⁰F. BIANCHI D'URSO, G. VIDIRI, *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in op. cit., 1982, pag. 15.

³⁵¹La notizia apparse nell'articolo giornalistico: “*Si può evitare lo sciopero in A*”, in “*La Gazzetta dello Sport*”, 21 ottobre 1981.

³⁵²V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 41.

³⁵³Cassazione, 2 aprile 1963, n.811, cit.

Il problema va, ai giorni nostri, in tutt'altra direzione. Negli sport professionistici è invalso l'uso di valersi dei c.d. procuratori sportivi³⁵⁴ il cui compito ufficiale è di assisterli nella conclusione del contratto e nelle relative condizioni contrattuali.³⁵⁵ E' noto, tuttavia, che i procuratori la loro opera anche per proporre e concludere cessioni e trasferimenti.³⁵⁶

Ciò ci permette, tuttavia, di un'altra questione in cui la tutela del lavoratore sportivo è stata per anni insufficiente e che solo da una ventina d'anni si sta allineando alle necessarie garanzie inerenti al mondo del lavoro in quanto tale.

13. TERMINE E CESSIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO INDIVIDUALE NELLA LEGGE 91.

Come già visto, l'articolo 1 della legge 91 pone il principio della "libertà di esercizio dell'attività sportiva". Di questo articolo, oltre alla lettura di cui già si è

³⁵⁴ Per essi la F.I.G.C., sulle scorte del regolamento F.I.F.A., ha varato, ad esempio, una specifica disciplina. Si veda, a tal proposito, il Nuovo Regolamento Agenti Calciatori, in Rivista di diritto ed economia dello sport, 2006, Vol. II, pag 133. L'articolo 3 di tale Regolamento, in particolare prevede: "1. *L'Agente, in forza di un incarico a titolo oneroso conferitogli in conformità al presente regolamento, cura e promuove i rapporti tra un calciatore ed una società di calcio in vista della stipula di un contratto di prestazione sportiva, ovvero tra due società per la conclusione del trasferimento o la cessione di contratto di un calciatore.*

2. L'Agente cura gli interessi del calciatore che gli conferisce incarico secondo le modalità indicate nel presente regolamento, prestando opera di consulenza a favore dello stesso nelle trattative dirette alla stipula del contratto, assistendolo nell'attività diretta alla definizione, alla durata, al compenso e ad ogni altra pattuizione del contratto di prestazione sportiva.

3. L'Agente svolge attività di assistenza a favore di società di calcio che gli hanno conferito incarico, secondo le modalità indicate nel presente regolamento, per favorire il tesseramento, la conclusione o la cessione di contratti di calciatori.

4. L'Agente deve svolgere la propria attività con trasparenza e indipendenza, secondo i principi e nel rispetto del presente regolamento.

5. L'Agente assiste il calciatore in costanza di rapporto per tutto il periodo della sua durata, curando, altresì, le trattative per eventuali rinnovi di contratto."

³⁵⁵ Sulla natura giuridica dei procuratori sportivi si veda: G. TRAVERSA, Ordinaro sportivo e contratto immeritevole di tutela, in I contratti, 2007, pag. 35 e ss.

³⁵⁶ In questa sede va solo aggiunto che i problemi riguardanti il procuratore sportivo nascono qualora esso rappresenti più di un giocatore o addirittura buona parte della rosa di una società sportiva, avendo così un potere contrattuale che potrebbe facilmente trasformarsi in un potere ricattatorio. Le recenti vicende di cronaca (v. "Calciopoli") confermano che la situazione non è affatto risolta.

discusso, se ne può dare una lettura diversa collegandola all'articolo 5³⁵⁷ nonché all'articoli 16³⁵⁸ della stessa legge. In pratica l'articolo 16 prevede l'abolizione della disciplina del cosiddetto "vincolo sportivo" per l'atleta professionista mentre le norme ex articolo 1 e 5 dettano la nuova disciplina.

Il vincolo sportivo nasceva con la cosiddetta sottoscrizione del "cartellino" dell'atleta e col tesseramento da parte della società sportiva presso la federazione di appartenenza. Comportava il diritto esclusivo della società di disporre delle sue prestazioni a tempo indeterminato e di decidere eventualmente di attuare un trasferimento, nel qual caso il vincolo proseguiva a favore della società acquirente. Questo istituto è stato mira di aspre critiche. Apparse, ai più, lesivo oltre ogni modo di diritti fondamentali garantiti dall'ordinamento a livello costituzionale. Il vincolo si esplica in una rigida costrizione della libertà contrattuale dell'atleta. Un vincolo che si esprime come una sorta di traduttore della volontà altrui senza lasciare alcun spazio alla libertà contrattuale dell'atleta. La ratio della disciplina prendeva spunto dalle esigenze e dalle pressioni delle società sportive che pretendevano che lo sforzo fatto dai settori giovanili al fine della crescita dei tesserati, non fosse, poi, vanificata dalla libertà dell'atleta di passare ad altre società sportive. Tuttavia la disciplina in esame che comportava, comunque, un diritto di esclusiva in capo alle società sportiva veniva difesa contro il principio di libertà contrattuale spettante al lavoratore.

La stessa qualificazione giuridica del vincolo non era affatto chiara (problema ancora in parte vivo, in quanto la legge 91 non si applica agli sportivi non

³⁵⁷ Articolo 5: "Il contratto di cui all'articolo precedente può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto. È ammessa la successione di contratto a termine fra gli stessi soggetti.

È ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali."

³⁵⁸ Articolo 16: "Le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta professionista, individuate come «vincolo sportivo» nel vigente ordinamento sportivo, saranno gradualmente eliminate entro cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, secondo modalità e parametri stabiliti dalle federazioni sportive nazionali e approvati dal CONI, in relazione all'età degli atleti, alla durata ed al contenuto patrimoniale del rapporto con le società."

professionisti ai quali continua ad applicarsi il vincolo sportivo). Diverse, infatti, erano le opinioni in dottrina ed in giurisprudenza.

La visione del vincolo come “obbligo di esclusiva” del giocatore a favore della società sportiva per la quale è tesserato. La necessità di un vincolo di tal genere nasceva dalla impossibilità di qualificare a priori, almeno secondo questa dottrina, la natura giuridica del contratto di lavoro quale subordinato od autonomo. Non era quindi considerata sempre applicabile l’articolo 2105 che sancisce l’obbligo di fedeltà del lavoratore subordinato³⁵⁹. Il prestatore può svolgere in astratto l’attività sportiva come e quando crede, e senza sottostare ai classici obblighi del lavoratore subordinato. E’, infatti, normale, ma non un obbligo giuridico, che il lavoratore stipuli con l’associazione sportiva un contratto, obbligandosi a determinate prestazioni sportive contro corrispettivo.³⁶⁰

La natura del vincolo era, da un’altra dottrina, considerata come un patto di non concorrenza che si configurava, ovviamente, per la natura dell’ordinamento sportivo, in modo atipico. Il patto sarebbe stato stipulato, attraverso la mediazione della federazione di competenza, tra i datori di lavoro e avrebbe poi avuto effetti giuridici indiretti nei confronti del lavoratore-atleta.³⁶¹

Altri ancora guardano al vincolo come una modalità accessoria del contratto di lavoro del giocatore professionista: con la stipulazione del contratto di lavoro rinunciarebbe al diritto potestativo di recesso, o si obbligherebbe a non recedere. Nicolini in particolare, è in disaccordo con quella dottrina che scinde il rapporto di lavoro al vincolo sportivo in due realtà distinte. “Vi è un rapporto unitario, sia pure complesso, in cui si inseriscono i vari elementi, che confluiscono tutti in una struttura unica e fondamentale che è caratteristica del rapporto di lavoro del

³⁵⁹ Articolo 2105: *“Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l’imprenditore, né divulgare notizie attinenti all’organizzazione e ai metodi di produzione dell’impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.”*

³⁶⁰ G. GIACOBBE, Il lavoratore di calcio professionista è lavoratore subordinato?, in Giust. Civ., 1963, pag. 1962 ss.

³⁶¹ F. BIANCHI D’URSO, Riflessioni sulla natura giuridica del vincolo sportivo, in Rassegna di diritto civile, 1984, pag. 1062.

professionista sportivo, il quale può essere definito come una prestazione di lavoro subordinato di atleta tesserato e vincolato”.³⁶²

In realtà, sul campo del professionismo sportivo, il tesseramento era un vincolo giuridicamente esterno al contratto di lavoro. Era, anzi, un antecedente logico-giuridico: a fianco del vincolo vi era il contratto, con il quale il prestatore e la società concordavano le condizioni d’impiego.

Le indecisioni in dottrina, tuttavia, si sono poi riflesse in giurisprudenza dove il vincolo non trova una unanimità di pareri. Talvolta, infatti, è stata considerata in maniera autonoma rispetto al contratto di lavoro³⁶³, oppure come un patto di non concorrenza³⁶⁴ o, addirittura, come un bene immateriale compreso nel patrimonio della società sportiva e trasferibile a titolo oneroso.³⁶⁵

La normativa in questione era stata così giudicata da alcuna dottrina incostituzionale avendo come parametro gli articoli 2, 3 o 4 della Costituzione³⁶⁶. L’articolo 2³⁶⁷ estrinseca il principio personalistico, in virtù del quale scopo dell’organizzazione sociale è lo sviluppo della persona umana. Al di là della disciplina concreta di legge, si trattava (e si tratta) di considerare se, in base al criterio di ragionevolezza, fosse presente un bilanciamento fra l’esercizio della libertà di praticare un’attività sportiva e tutela dell’equilibrio sociale ed economico del sistema delle competizioni sportive. Pertanto, “il criterio viene rispettato solo se la previsione dell’intensità temporale del vincolo consenta

³⁶² G. NICOLINI, Collocamento e lavoro sportivo, in *Nuove leggi civili commentate*, 1979, pag. 417 e ss.

³⁶³ Corte d’appello di Torino, 24 aprile 1956.

³⁶⁴ Corte di Cassazione, 2 aprile 1963, n. 811.

³⁶⁵ Corte d’Appello di Bologna, 26 aprile 1962.

³⁶⁶ Il problema è, comunque, ancora di attualità, essendo il vincolo sportivo abrogato solo per gli sportivi professionisti. Sull’argomento si veda: A. OLIVEIRO, *I limiti all’autonomia dell’ordinamento sportivo. Lo svincolo dell’atleta.*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2007, pag. 54 .

³⁶⁷ Articolo 2 Cost.: “*La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell’uomo, sia come singolo sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l’adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale.*”

concretamente l'esercizio del diritto dell'atleta di poter cambiare società durante lo svolgimento della propria carriera agonistica.”³⁶⁸ Del resto, ancor più in generale, il vincolo sportivo poteva essere contrastante con i principi di ordine pubblico³⁶⁹ e non poteva considerarsi meritevole di tutela a norma dell'articolo 1322, comma 2 del codice civile. Secondo la stessa dottrina, le norme violate erano ampissime e ne propone addirittura un elenco. In primis il contrasto era rilevabile con l'articolo 1 della legge 91 sulla libertà di pratica dello sport in tutte le sue forme; poi, nei confronti dell'articolo 18 della Costituzione sulla libertà di associazione (che comprende la libertà di dissociazione); del diritto, in base ai principi generali dell'ordinamento, di recesso contrattuale quando non è previsto un termine finale.

E' intuibile, comunque, come la disciplina del vincolo sportivo influisse sull'eventuale configurazione per la cessione del contratto di lavoro.

Prima della legge n. 91, la cessione del professionista, era inquadrata in un istituto complesso chiamato “Trasferimento” attraverso il quale il tesseramento dell'atleta passava da una società all'altra. Il trasferimento era regolato dalle norme emanate dalla federazione di appartenenza e la sua natura era ovviamente influenzata dalla natura giuridica del vincolo stesso. Per chi la considerava un obbligazione negativa di non fare, l'accordo di trasferimento si concretizzava, ad esempio, nel trasferimento del diritto di credito alla prestazione negativa. L'istituto civilistico di riferimento diventava, quindi la cessione di credito.³⁷⁰ Nel caso di cessione del vincolo contro il corrispettivo del pagamento di un prezzo in denaro s'intravedeva una compravendita. Per ciò che concerne la struttura del negozio di cessione, l'accordo per il trasferimento del giocatore doveva essere sottoscritto, oltre che dalle associazioni sportive interessate, dallo stesso

³⁶⁸ In questi termini A. OLIVIERO, in op. cit., pag. 54.

³⁶⁹ P. MORO, Natura e limiti del vincolo sportivo, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 73.

³⁷⁰ G. GIACOBBE, Il giocatore di calcio professionista è lavoratore subordinato? , in *Giust. Civ.*, 1963, 1862 ss.

giocatore. In mancanza della contestuale sottoscrizione, la società cedente è tenuta ad informare dell'avvenuto trasferimento il giocatore, che poteva rifiutare il trasferimento con lettera raccomandata, restando così vincolato e tesserato per l'associazione cedente.³⁷¹ Si trattava, al di là della disputa dottrinale di “un'anomalia giuridica.” Si attuava un sistema che prevedeva che, anche nel caso di trasferimento di atleta in scadenza di contratto, dovesse essere pagato un corrispettivo (per il passaggio del tesserato) alla società cedente sia pure oggettivamente determinato.³⁷²

La disciplina ex articoli 5, 6 e 16 della legge 91 ha, quindi, il compito di mettere ordine in una disciplina che, nonostante la lunga vigenza e l'importanza a livello economico che ha raggiunto negli anni, non aveva, ancora, una considerazione unanime in dottrina. L'articolo 5³⁷³ della legge 91 ripristina una tutela “per la salvaguardia dei diritti di libertà e personalità individuali”³⁷⁴. Contempla, in primo luogo, la possibilità per le parti contraenti di apporre un termine risolutivo al contratto di lavoro subordinato, fissando un limite temporale di cinque anni dalla data di inizio del rapporto. L'articolo, in questo punto, sancisce la legittimità del contratto a termine nel lavoro sportivo, manifestando così la volontà di emancipazione da ciò che è stato il vincolo sportivo. Da una parte della dottrina, tuttavia, il limite massimo imposto in cinque anni, è eccessivo e ciò dimostrerebbe una volontà del legislatore di mantenere, nei fatti, il vincolo sportivo.³⁷⁵ Al di là delle considerazioni sulle reali intenzioni del legislatore, è

³⁷¹ L. CARIOTA FERRARA, *Il negozio giuridico nel diritto privato italiano*, Napoli, 1958, pag. 152.

³⁷² Così E. LUBRANO, *L'ordinamento giuridico del giuoco calcio*, Roma, 2004, pag. 99.

³⁷³ Articolo 5: “*Il contratto di cui all'articolo precedente può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto. E' ammessa la successione di contratto a termine tra gli stessi soggetti. E' ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società sportiva ad un'altra, purchè vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali.*”

³⁷⁴ A. FERRARI, *Commento all'articolo 5 della legge 92*, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982.

³⁷⁵ R. BONAVIDACOLA, *Manuale di diritto sportivo*, Milano, 1986.

apparso comunque eccessivo il termine quinquennale, tenendo conto la durata media della carriera di un atleta sportivo.

La ratio di codesto termine va ricercata nella peculiarità dell'ordinamento sportivo e mirerebbe a salvaguardare entrambe le parti del rapporto. Secondo Vidiri, l'articolo 5 avrebbe la stessa funzione che nell'ambito dell'ordinamento generale ha la clausola bilaterale di stabilità apposta ad un contratto a tempo indeterminato. Essa perseguirebbe un analogo obiettivo garantistico, potendo il datore avere interesse ad assicurarsi, almeno per un certo lasso di tempo, le prestazioni di un lavoratore particolarmente qualificato e difficilmente reperibile sul mercato: l'inserzione di una simile clausola non avviene, però, con elevata frequenza e rappresenta un dato solo eventuale, mentre nel mondo calcistico la poliedrica funzione garantista del termine acquista le dimensioni di una regola quasi istituzionale e imprescindibile.

Più che all'articolo 5, un ruolo sostitutivo del vincolo sportivo, è assunto dall'articolo 6 che istituisce “un'indennità di preparazione e promozione” che, le società firmatarie del nuovo contratto con l'atleta, devono versare alla “società cedente” secondo i canoni economici fissati dalle singole federazioni.³⁷⁶ Tuttavia, l'articolo 6 è stato novellato dalla legge n. 586 del 1996 che ha eliminato l'indennità di promozione e formazione conservandola, sotto mutuato nome, per il solo caso di primo contratto professionistico. Si può dire che il legislatore ha, in questo caso, avallato le istanze della dottrina ed ha restituito all'indennità di preparazione e formazione”, una natura più genuina.³⁷⁷

³⁷⁶ Dettato originale dell'articolo 6 comma 1: “Cessato, comunque, un rapporto contrattuale, l'atleta professionista è libero di stipulare un nuovo contratto. In tal caso, le federazioni sportive nazionali possono stabilire il versamento da parte della società firmataria del nuovo contratto alla società sportiva titolare del precedente contratto di una indennità di preparazione e di promozione dell'atleta professionista da determinare secondo coefficienti e parametri fissati dalla stessa federazione in relazione alla natura ed alle esigenze dei singoli sport.”

³⁷⁷ Articolo 6 comma 1 come novellato ex legge n.586/96: “Nel caso di primo contratto deve essere stabilito dalle Federazioni sportive nazionali un premio di addestramento e formazione tecnica in favore della società od associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività dilettantistica o giovanile.”

Mettendo da parte l'aspetto temporale, l'articolo 5 sembrerebbe avere un rilievo più importante. Il legislatore denota la preferenza per il contratto di lavoro che può essere stipulato, comunque, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato.³⁷⁸ La disciplina del presente articolo all'entrata in vigore non andava, poi, coordinata con il disposto della legge 230 del 1962 sul contratto di lavoro a tempo determinato. Il comma 8 dell'articolo 4 sanciva l'inapplicabilità di questa legge alla disciplina del contratto di lavoro sportivo³⁷⁹. Ciò non fa che sottolineare maggiormente la specialità di codesto contratto anche sotto questo aspetto.

La disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato e ad oggi contenuta nel decreto legislativo numero 368 del 6 settembre 2001 che ha provveduto ad abrogare la legge 230. Questa legge ammette *“l'apposizione del termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo.”* E' evidente che questa norma non crei problemi di interpretazioni e contrasti con la normativa ex articolo 5 della legge 91. Non si applicheranno le norme in contrasto con la presente legge. Ad oggi, ad esempio, l'articolo 4 del decreto legislativo 368 non può considerarsi applicabile nel contratto di lavoro sportivo in quanto rende ammissibile la proroga una sola volta e solo quando la durata del contratto è stata inferiore a tre anni. Abbiamo visto che l'articolo 5 della legge 91 fissa in cinque anni la durata massima del contratto.

L'articolo ha avuto il merito di ricostruire unitariamente il trasferimento dell'atleta da una società all'altra. Ad oggi, con l'abolizione del vincolo, si ha soltanto un caratteristico contratto di lavoro che ha una sua durata temporale e che allo scadere può essere al limite rinnovato e, nel caso di trasferimento, si ha un unico rapporto (senza la necessità di qualificarlo, come in passato, complesso)

³⁷⁸ Così: D. DURANTI *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 1983, p. 719; A. FERRARI, *Commento all'articolo 5*, in op. cit., pag. 603.

³⁷⁹ Articolo 4, comma 8: *“Ai contratti di cui al presente articolo non si applicano le norme contenute negli articoli 4,5,13,18,33,34 della legge 20 marzo 1970 n. 300, e negli articoli 1,2,,3,5,6,7,8 della legge 15 luglio 1966 n. 604. Ai contratti di lavoro a termine non si applicano le norme della legge 18 aprile 1962, n.230.”*

regolato dal secondo comma dell'articolo in esame. Non si parla più, quindi, almeno in senso giuridico³⁸⁰, di "trasferimento di atleta", non si parla di vicolo sportivo che è abolito, non si parla di "tesseramento" che ha, ad oggi, l'unica funzione di indicare lo status del soggetto all'interno della federazione sportiva. Non vi è niente di trasferibile se non il contratto.³⁸¹

Il comma 2 dell'articolo 5 prevede che "*è ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società sportiva ad un'altra, purchè vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali.*"³⁸²

Incerta era l'applicazione soggettiva dei destinatari della disposizione. Secondo parte della giurisprudenza³⁸³, l'applicabilità era estesa a tutti i soggetti all'articolo 2 della medesima legge mentre per altra parte³⁸⁴, la norma rientra in quell'insieme di disposizioni applicabili solo agli atleti. La questione ha perso importanza in seguito alla novella dell'articolo 6, essendo chiaro che la disposizione riguarda indistintamente tutti gli sportivi professionisti.

Fatto salvo, quindi, il principio della libertà degli atleti nella conclusione di un nuovo contratto una volta scaduto quello precedente, il quadro normativo dei trasferimenti consente la cessione del contratto in corso nell'accordo di tutti i contraenti e nell'osservanza delle modalità stabilite dalla federazione. La disciplina di riferimento è, secondo l'unanime opinione delle dottrine, la normativa codicistica ex articolo 1406 c.c. e ss.

Ciò che può apparire ovvio, non è stato così in taluna giurisprudenza. Il Tribunale di Firenze, con sentenza del 28 ottobre 1960³⁸⁵ ha attribuito natura

³⁸⁰ Situazione giuridicamente errata, in quanto l'atleta è soggetto e non oggetto di diritti. A questo proposito si veda: F. GALGANO, "La compravendita dei calciatori", in *Contratto e impresa*, 2001.

³⁸¹ E. MINERVINI, Il trasferimento del giocatore di calcio, in *Rassegna di Diritto Civile*, 1984, pag. 1062.

³⁸² Articolo 5, comma 2, legge 91 del 1981.

³⁸³ A. FERRERI, *Commento all'articolo 5*, in op. cit., pag. 602.

³⁸⁴ D. DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in op. cit., pag. 720.

³⁸⁵ Consultabile in *Il Foro Italiano*, 1961, voce Sport, n. 17.

contrattuale alla cessione dei calciatori ritenendola valida ed efficace tra le parti indipendentemente dal consenso del lavoratore. La Corte d'appello di Lecce³⁸⁶, ancora, aveva ritenuto che tale contratto costituisse un negozio atipico non inquadrabile negli schemi negoziali del codice civili.³⁸⁷

Il dettato normativo parla, poi, di “*modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali.*” Lascia, quindi, alle singole federazioni il compito di fissarne i criteri ponendo la sola condizione essenziale del consenso dell'altra parte. E' stata lasciata ad esse la più ampia discrezionalità al fine di superare l'eterogeneità delle varie pratiche sportive professionistiche che la suddetta legge intende tutelare. Si osserva, una fattiva collaborazione da parte della varie federazioni nazionali che ha realizzato una “circolazione normativa”³⁸⁸ tra norme statali e norme federali, dove quest'ultime si pongono come norme integrative il cui rispetto è condizioni di ammissibilità per la validità della cessione contrattuale.

Sebbene la materia sia affine, l'articolo 5 non ha indicato una disciplina legale nei casi di recesso unilaterale del rapporto di lavoro che è, quindi, necessariamente regolata dalle norme generali in materia. All'interno della disciplina statale ex articoli 2118 e 2119 c.c., nell'ipotesi di contratto a tempo determinato, è consentita la risoluzione consensuale del vincolo contrattuale prima della scadenza del termine, oppure il recesso unilaterale ove sussista una giusta causa, ovvero una circostanza che renda impossibile la prosecuzione negli impegni originariamente assunti. Il principio della libera recidibilità è stato

³⁸⁶ Sentenza del 31 gennaio 1959, in Il Foro Italiano, voce Sport, n. 7.

³⁸⁷ Senza contare che, ancora prima, Tribunale di Taranto aveva affermato che la cessione del giocatore si concreta in un rapporto giuridico al quale partecipano l'associazione cedente che, dietro corrispettivo in denaro rinuncia al vincolo che potrebbe far valere nei confronti dell'atleta, a favore della società assuntrice che versa il corrispettivo della rinuncia.

³⁸⁸ R. STINCARDINI, La cessione del contratto dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi d'applicazione in ambito calcistico, in Rivista di diritto ed economia dello sport, 2008, Vol. IV, Fasc. 3, pag. 131.

ripristinato dal comma 8 dell'articolo 4 della legge 91 che, come abbiamo visto, ha sancito l'inapplicabilità della legge 230 del 1962.³⁸⁹

Non era possibile, né tanto meno ipotizzabile ed attuabile³⁹⁰, la tipizzazione di tutte le eventuali fattispecie concrete idonee ad integrare la fattispecie astratta. Va da sé, quindi, che la “giusta causa di recesso” debba essere accertata caso per caso. Ciò ha creato e continuerà a creare una giurisprudenza fittizia sull'argomento.

Va ritenuto, come punto fermo ed ipotesi paradigmatica, che la prassi ha identificato come giusta causa di recesso, all'interno degli sport collettivi, l'esclusione reiterata dalla rosa di prima squadra di un determinato atleta, configurandosi in tal caso un'esclusione del diritto al lavoro ex articolo 4 della Costituzione ed alla prestazione dell'atleta.

Ipotesi particolare, inerente alla natura del contratto sportivo, è la tentazione di qualificare come giusta causa di recesso, l'ipotesi di “scarsi risultati sportivi”. Di questo parere è stata la Cassazione³⁹¹ che giudica legittimo il recesso di una società sportiva calcistica dal rapporto intercorso con il direttore sportivo a causa della serie negativa di risultati sportivi. Parte della dottrina è in contrasto con la decisione della corte³⁹², il quale ritiene che debba considerarsi, quale giusta causa, soltanto una valutazione globale della condotta del lavoratore sportivo senza circoscriverla ai risultati sportivi.³⁹³

³⁸⁹ D. DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1983, pag. 720.

³⁹⁰ In questi termini: M. DI FRANCESCO, *Il recesso ante tempus del contratto di lavoro sportivo nel settore del calcio professionistico*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol. III, Fasc.3, 2007, pag 50.

³⁹¹ Vedi la già esaminata sopra sentenza della Corte di Cassazione, 28 dicembre 1996, n. 11540.

³⁹² Vedi in particolare, G. VIDIRI, *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, pag. 57.

³⁹³ Il rischio derivante dalla soluzione adottata dalla Cassazione è quello di ancorare ad una fattispecie astratta giuridica, qual'è la giusta causa di recesso, ipotesi concrete che per natura non possono essere qualificabili come “scarsi risultati”, posto che la prestazione di lavoro sportivo si estrinseca in una obbligazione di mezzi e non di risultato.

Vista la difficoltà di circoscrivere le ipotesi di recesso per giusta causa, gli agenti contraenti collettivi hanno assunto la tendenza di indicarne all'interno del contenuto dell'accordo (ved. infra cap. III).³⁹⁴

13. L'APPLICABILITÀ DELLO "STATUTO DEI LAVORATORI" AL LAVORO SPORTIVO.

Con la denominazione di Statuto dei Lavoratori, ci si riferisce alla legge n. 300 del 20 maggio 1970, recante "Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.", che è una delle norme principali del diritto del lavoro italiano. La sua introduzione provocò importanti e notevoli modifiche sia sul piano delle condizioni di lavoro che su quello dei rapporti fra i datori di lavoro, i lavoratori e le loro rappresentanze sindacali; ad oggi di fatto costituisce, a seguito di minori integrazioni e modifiche, l'ossatura e la base di molte previsioni ordinamentali in materia di diritto del lavoro.

Il testo dello Statuto dei lavoratori contiene norme relative a numerose previsioni specifiche, su alcune delle quali si sofferma in modo dettagliato. Si divide in un titolo dedicato al rispetto della dignità del lavoratore, in due titoli dedicati alla libertà ed all'attività sindacali, in un titolo sul collocamento ed in uno sulle disposizioni transitorie.

Lo Statuto dei Lavoratori, in quanto norma generale dell'ordinamento, si applica di principio anche al lavoro subordinato sportivo, tuttavia, i commi 8 e 9 dell'articolo 4³⁹⁵ della legge n. 91 del 1981 elencano le disposizioni di legge che non si applicano al contratto di lavoro sportivo. Il legislatore ha ritenuto non

³⁹⁴ Vengono qualificate come *numerus clausus* da M. DI FRANCESCO, Il recesso ante tempus del contratto di lavoro sportivo nel settore del calcio professionistico, in op. cit., pag. 52.

³⁹⁵ Articolo 4, comma 8 e 9: *"Ai contratti di cui al precedente articolo non si applicano le norme contenute negli articoli 4, 5, 13, 18, 33, 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e negli articoli 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Ai contratti di lavoro a termine non si applicano le norme della legge 18 aprile 1962, n. 230.*

L'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica alle sanzioni disciplinari irrogate dalle federazioni sportive nazionali."

applicabili gli articoli 4 (divieto dell'uso di impianti audiovisivi), l'articolo 5 (divieto di accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro), l'articolo 13 (assegnazione alle mansioni d'assunzione o a quelle corrispondenti alla categoria superiore successivamente acquisite; divieto di trasferimento da un' unità produttiva all'altra), l'articolo 18 (diritto alla reintegrazione sul posto di lavoro e al risarcimento del danno in caso d'inefficacia o d'illegittimità del licenziamento), gli articoli 33 e 34 (concernenti il collocamento dei lavoratori)³⁹⁶. E' intuitivo come la ragione dell'esclusione delle norme dello Statuto dei Lavoratori va ricondotta alla natura e alle esigenze del tutto peculiari della prestazione lavorativa dell'atleta. Ciò premesso, non può più dubitarsi, quindi, della natura speciale del rapporto in esame, che si differenzia in maniera più spiccata dal normale rapporto di lavoro subordinato rispetto ad altri, di carattere anche essi speciale (quali ad esempio, quelli a domicilio o domestico)³⁹⁷. L'esclusione dall'applicabilità di determinate norme al lavoro sportivo ex articolo 4 attesta, proprio, l'intento del legislatore di includere il lavoro sportivo nell'area del comune rapporto di lavoro subordinato ma differenziarlo dallo stesso attraverso l'enumerazione delle singole disposizioni che, per le specifiche caratteristiche dell'attività agonistica, si dimostra con esse incompatibili. Certo siamo di fronte ad un "ben strano tipo di lavoro subordinato, cui secondo la legge non si applicano alcune delle più fondamentali norme in tema di lavoro subordinato: collocamento, limiti al licenziamento, articoli 5-7-13 dello Statuto"³⁹⁸. La stessa specialità condizionerebbe la stessa dottrina a considerare

³⁹⁶ Vedi supra, Capitolo II, Par. 11. L'ultimo comma dell'articolo 4, inoltre, dichiara inapplicabile l'articolo 7 della legge n.300 del 1970. Sull'applicazione delle sanzioni disciplinari vedi infra, Capitolo 3.

³⁹⁷ G. VIDIRI, Il contratto di lavoro sportivo, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2001, vol. I, pag 989.

³⁹⁸ In questi termini: S. GRASSELLI, *L'attività sportiva professionistica: disciplina giuridica degli atleti e degli sportivi professionisti*, in Il diritto del lavoro, vol. I, pag 37. Secondo l'autore siamo qui ben oltre un semplice rapporto di lavoro subordinato. Quest'ultimi sono "pur sempre assoggettati alla normativa generale del lavoro subordinato, che sono considerati speciali in funzione di determinate anomalie che presentano il soggetto, la causa, l'oggetto, ma che sostanzialmente nella disciplina divergono ben poco dalla disciplina generale. (...) Si tratta di un rapporto di lavoro soggetto soltanto alla norme della legge 91". Da quest'ultima affermazione l'autore fa discendere la tassatività dei casi ex comma 8 dell'articolo 4 della legge 91.

non possibile una eventuale interpretazione estensiva dei casi normativi previsti dall'articolo 4, comma 8. Il problema di questa interpretazione, sicuramente esatta, in quanto non mi sembrerebbe corretto affermare che il legislatore in questo caso “minus dixit quam voluit”, si propone nel momento in cui si considera che alcune norme non incluse, e quindi da ritenere applicabili di diritto, ce ne sono altre di cui il legislatore si è dimenticato, ma che restano ugualmente incompatibili³⁹⁹. Considerandola in questo modo, quindi, una interpretazione della norma ex comma 8, quale disposizione tassativa, non regge. Il considerare l'elenco non tassativo si è prefigurato come una vera e propria esigenza. E la questione, vista da questa prospettiva, assume dei connotati essenziali, in quanto si tratta di individuare in maniera esaustiva la disciplina applicabile al “contratto speciale di lavoro sportivo subordinato”.

Cerchiamo, quindi, di evidenziare in primo luogo i motivi che hanno spinto il legislatore a considerare inapplicabili le determinate norme dello Statuto dei Lavoratori.

L'articolo 4⁴⁰⁰ della legge n. 300 tratta del diritto a non essere controllato in maniera vessatoria in ogni momento attuativo del rapporto obbligatorio⁴⁰¹. E' agevole osservare, per giustificare l'inapplicabilità, che lo sport è, segnatamente a livello professionistico, spettacolo ed è, quindi, naturale che nel corso delle gare vengano utilizzati impianti audiovisivi, i quali non svolgono in tal caso

³⁹⁹ Si pensi alle norme sull'orario di lavoro, le trasferite sul quale la contrattazione collettiva ha cercato di fare da “cuscinetto”. Si veda infra, Capitolo III.

⁴⁰⁰ L'articolo 4: “E' vietato l'uso di impianti audiovisivi e di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori.

Gli impianti e le apparecchiature di controllo che siano richiesti da esigenze organizzative e produttive ovvero dalla sicurezza del lavoro, ma dalla quale derivi anche la possibilità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori, possono essere installati soltanto previo accordo con le rappresentanze sindacali aziendali, oppure, in mancanza di queste, con la commissione interna. In difetto di accordo, su istanza del datore di lavoro, provvede l'Ispettorato del lavoro, dettando, ove occorra, le modalità per l'uso di tali impianti.

Commi 3 e 4, omissis”

⁴⁰¹ VENEZIANI, *L'art. 4 della legge 20 maggio 1970 n.300: una norma da riformare?*, in *Lo statuto dei lavoratori (1970-1990)*, Napoli, 1992, pag. 109.

funzione di controllo. Durante gli allenamenti⁴⁰², l'utilizzo di impianti audiovisivi può essere, invece, giustificato da esigenze tecnico-tattiche di puntualizzazioni degli schemi e dei rispettivi ruoli di ciascuno in campo.

La necessità principale dell'articolo 5⁴⁰³ della legge n. 300 deriva, invece, dal principio per cui, pur mancando la prestazione di lavoro, in taluni casi la retribuzione è dovuta ugualmente. Uno di questi casi è appunto la malattia del lavoratore, in relazione del quale il legislatore e la contrattazione collettiva hanno predisposto particolari tutele⁴⁰⁴, giustificate dal fatto che, da un lato, essa prescinde dalla volontà del prestatore di lavoro, e che, dall'altro, anche la durata della malattia, non vengono meno quelle esigenze di sostentamento che sono alla base delle garanzie costituzionali⁴⁰⁵. In linea di principio, il datore di lavoro, quale creditore della prestazione, ha diritto a controllare la correttezza del comportamento del lavoratore, e cioè, in sostanza l'effettiva sussistenza della malattia. E' riconosciuto, quindi, al datore di lavoro il potere di effettuare accertamenti sanitari, ma questi, a loro volta, per non trasformarsi in un facile strumento di arbitrio lesivo della dignità e del diritto alla salute dei lavoratori, debbono avvenire in modo imparziale. E' vietato, così, al datore di lavoro di effettuare gli accertamenti personali o attraverso medici di sua fiducia, dovendo egli far ricorso ai competenti servizi ispettivi pubblici⁴⁰⁶.

⁴⁰² Escludendo che la spettacolarizzazione dello sport, ne fa rientrare anche gli stessi allenamenti, talvolta, come spettacoli.

⁴⁰³ L'articolo 5: "*Sono vietati accertamenti da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sulla infermità per malattia o infortunio del lavoratore dipendente. Il controllo delle assenze per infermità può essere effettuato solo attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali competenti, i quali sono tenuti a compierlo quando il datore di lavoro lo richieda. Il datore di lavoro ha facoltà a far controllare l'idoneità fisica del lavoratore da parte di enti pubblici ed istituti specializzati di diritto pubblico.*"

⁴⁰⁴ Si veda sull'argomento: G. PERA, *Malattia e licenziamento*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1999, vol. I, pag. 153.

⁴⁰⁵ C. QUARATO, *Il sindacato giudiziale della malattia*, in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2006, pag. 1309.

⁴⁰⁶ Con le modalità previste dalla legge 11 novembre 1983, n. 638. Si veda pure sull'argomento: Cassazione 30 gennaio 2002, n. 1247, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2002, vol. II, pag. 428.

Ebbene questa disciplina non può applicarsi al lavoratore sportivo. Esso non è applicabile in quanto lo sportivo è considerato, in un certo senso, “patrimonio” della società⁴⁰⁷, la quale ha interessi a tutelare la salute dei propri dipendenti attraverso accertamenti il più possibile immediati e qualificati; lo sportivo, da parte sua, ha il massimo interesse alla partecipazione agonistica essendo legati i suoi guadagni e le sue prospettive al profitto atletico-sportivo. Ciò significa in pratica che, mentre per il normale lavoratore di tipo subordinato, gli accertamenti sanitari sono strumentali alla prestazione di lavoro, per il lavoratore sportivo diventano propriamente funzionali e gli stessi allenamenti (che, in senso lato, e soprattutto, alcuni tipi di allenamenti che si avvicinano sempre più con l'avanzare della tecnologia e della scienza medica al fine di migliorarne la tenuta atletica) diventano, a mio avviso, già di per sé, oggetto contrattuale del lavoro sportivo, rientrando nella prestazione a cui l'atleta deve obbligatoriamente sottoporsi. E' stata denotata, inoltre, l'assenza di potenziali contrasti tra produttività aziendale e tutela della salute del lavoro⁴⁰⁸, la convenienza della società sportiva a salvaguardare l'integrità psicofisica dei suoi atleti attraverso accertamenti scrupolosi e periodici sono elementi che rendono ragione dell'impraticabilità, nel mondo dello sport, di controlli sanitari effettuati da enti pubblici. Non a senso prevede che detti controlli debbano avvenire attraverso i servizi ispettivi degli istituti previdenziali quando lo stato di salute dello sportivo è stato valutato quale condizione della costituzione di un rapporto di lavoro che anche su tale frangente trova la sua caratteristica di contratto *intuitus personae*.

La natura personale del contratto di lavoro sportivo, del resto, si nota anche nella ragione dell'inapplicabilità della norma ex articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori che novella l'articolo 2103 del codice civile⁴⁰⁹. Questo articolo, in

⁴⁰⁷ F. ROTUNDI, La legge 23 marzo 1981, n. 91 ed il professionismo sportivo: genesi, effettività e prospettive future, in *Rivista di diritto sportivo*, 1991, pag. 36.

⁴⁰⁸ G. VIDIRI, Il contratto di lavoro sportivo, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2001, pag. 989.

⁴⁰⁹ Articolo 2103: “*Il prestatore di lavoro deve 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. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività*”

pratica, concede una deroga al principio che l'oggetto contrattuale possa essere modificato soltanto da una nuova volontà contrattuale⁴¹⁰. In deroga a questo principio, è, invece, riconosciuto al datore di lavoro il potere di modificare unilateralmente le mansioni concordate inizialmente, seppur con dei limiti⁴¹¹, attraverso l'assegnazione di mansioni equivalenti o superiori. Anche qui è intuitivo come la detta norma non si sposi con la natura del lavoro sportivo in quanto la mobilità interna dei lavoratori, nel settore in esame, è un fenomeno pressoché sconosciuto. Si configura, infatti, totalmente estraneo alla particolare natura dei rapporti sportivi, laddove, peraltro, la particolarissima specifica dei compiti lascia scarso margine a mutamenti di mansione⁴¹². Né può essere considerata un mutamento di mansione la c.d. "l'intercambialità dei ruoli", in modo che il concetto stesso di jus variandi, così come di "categoria" e di "carriera", sono tutti estranei e fuorvianti all'interno di un rapporto di diritto sportivo. A mio avviso, però, ciò è vero solo per quel che riguarda gli atleti e, anche se in misura minore, per gli allenatori⁴¹³, mentre la situazione è diversa per quel che riguarda, ad esempio, i direttori tecnico-sportivi. Per essi, la normativa acquista un significato più profondo, in quanto, ricordando che anche ad essi si applica il rapporto di lavoro secondo la predisposizione del contratto tipo ex articolo 4, il datore di lavoro ben potrebbe affidare altre mansioni (quali ad esempio mansioni amministrative). Ciò, invece, è da escludere, senza un accordo

svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. *Ogni patto contrario è nullo.*"

⁴¹⁰ G. SANTORO PASSARELLI, *Il diritto dei lavori*, Torino, 2009, pag. 85.

⁴¹¹ Sull'argomento si veda: M. BROLLO, *La mobilità interna del lavoratore*, Milano, 1997.

⁴¹² F. ROTUNDI, *La legge 23 marzo 1981, n. 91 ed il professionismo sportivo: genesi, effettività e prospettive future*, in op. cit., pag. 37.

⁴¹³ Secondo G. VIDIRI, *Il contratto di lavoro sportivo*, in op. cit., per gli allenatori e gli istruttori si può ipotizzare, con riferimento all'articolo 13 dello Statuto e nel caso di declassamento, la risoluzione del contratto per inadempimento in base all'articolo 1453 del codice civile e il risarcimento del danno in base all'articolo 1457.

consensuale tra le parti, in quanto anche a loro, non si applica la norma derogatoria dello Statuto dei Lavoratori ed il relativo rinvio alla norma codicistica ex articolo 2103.⁴¹⁴ Va detto che la volontà legis è stata, probabilmente, quella di non differenziare soggetti che lavorano nello stesso settore professionale o alle dipendenze dello stesso datore di lavoro⁴¹⁵.

Per quanto riguarda le norme 33 e 34 dello Statuto abbiamo già visto che la relativa inapplicabilità è conseguenza diretta del particolare regime di assunzioni scelto dal legislatore cosicché appare come naturale esplicitazione e completamento della disciplina dettata dal primo comma dell'articolo 4.⁴¹⁶

Dopo aver trattato delle norme dello Statuto dei Lavoratori di cui è prevista l'inapplicabilità e di aver statuito come ciò renda il rapporto di lavoro sportivo, un rapporto speciale, occorre soffermarsi sull'eventualità di un contratto di lavoro sportivo non regolato secondo i dettami dell'articolo 4 comma 1 e quindi non secondo la predisposizione di un contratto tipo. Secondo parte della dottrina e parte della giurisprudenza, a detti rapporti si applicherebbe la disciplina tipica del rapporto di lavoro subordinato e ciò includerebbe anche la disciplina tipica dello Statuto dei Lavoratori. L'accoglimento di un siffatto indirizzo, anche se giuridicamente inappuntabile, potrebbe portare, in teoria, ad effetti sconvolgenti all'interno dell'organizzazione sportiva perché, in tal caso, dovrebbe trovare applicazione, ad esempio, l'articolo 13 dello statuto con la conseguenza che, per chi ritiene che in ambito sportivo per mansioni si intenda anche i vari ruoli

⁴¹⁴ Si colga l'occasione per sottolineare che questione diversa è il trasferimento di un atleta da un' unità produttiva ad altra, anche se non sembra possa verificarsi in concreto tale eventualità a causa dell'attuale assetto organizzativo dei sodalizi sportivi. Si veda: BONAVITACOLA, Manuale di diritto sportivo, Milano, 1986, pag. 37. In altri paesi, in ultimo, ciò accade, non di rado. In Spagna, le società sportive più celebri, ad esempio, tendono a "schierare due rose" differenti (la seconda di solito denominata come Barcelona B o Real Madrid B) ed il passaggio di atleti da una all'altra rosa è abbastanza frequente. Ciò non può essere comparato a quello che succede nell'ordinamento sportivo italiano tra le varie categorie (Cadetti, Primavera, Prima Squadra) in quanto in quell'ordinamento, la seconda rosa milita comunque il competizioni professionistiche (ciò è di solito vietato dalle Federazioni italiane), situazione che non può accadere nell'ordinamento sportivo italiano dove l'intero "parco atleti" dovrebbe essere qualificato come un'unica unità produttiva.

⁴¹⁵ Così la giustifica, V. FRATTAROLO, Il rapporto di lavoro sportivo, Milano, 2004, pag. 57.

⁴¹⁶ Per quanto riguarda, invece, l'inapplicabilità dell'articolo 7 si veda infra, Capitolo III sul potere disciplinare.

all'interno di una rosa, il lavoratore sportivo potrebbe rifiutarsi di occupare un ruolo diverso da quello solito⁴¹⁷.

14. I DIRITTI SINDACALI DEL LAVORATORE SPORTIVO

Come abbiamo visto, secondo le opinioni della dottrina⁴¹⁸, l'elenco delle norme inapplicabili al contratto di lavoro sportivo non è tassativo e può essere integrato in base ad un giudizio di compatibilità. Ciò presuppone, quindi, che di regola le norme dello Statuto, più in generale, riguardanti i diritti sindacali dei lavoratori debbano essere ritenuti applicabili al lavoratore sportivo. Sono, quindi, da ritenersi applicabili, per quanto riguarda il Titolo I, l'articolo 1⁴¹⁹ della legge 300 sulla libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro; l'articolo 8⁴²⁰ che costituisce, in certo qual modo l'esplicazione della libertà di opinione; l'articolo 9⁴²¹ che fornisce strumenti integrativi di tutela della salute dello sportivo; l'articolo 11⁴²² sulle attività culturali, ricreative ed assistenziali, anche se i "rappresentanti dei lavoratori" siano di estrazione sindacale; ed, infine,

⁴¹⁷ Indurrebbe in teoria l'atleta assunto come attaccante a rifiutare la posizione di mediano, etc. In questo senso C. M. DALMASSO, *Il contratto di lavoro professionistico sportivo alla luce della legge 23 marzo 1981, n. 91*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 152. A mio avviso, il cambio di ruolo potrebbe, comunque, rientrare nelle "prestazioni equivalenti" prevista dall'articolo 2103 del codice civile.

⁴¹⁸ Si veda per tutti, GRASSELLI, *L'attività sportiva professionistica*, in op. cit., pag. 38.

⁴¹⁹ Articolo 1: "I lavoratori, senza distinzione di opinioni politiche, sindacali e di fede religiosa, hanno diritto, nei luoghi dove prestano la loro opera, di manifestare liberamente il proprio pensiero, nel rispetto dei principi della Costituzione e delle norme della presente legge."

⁴²⁰ Articolo 8: "È fatto divieto al datore di lavoro, ai fini dell'assunzione, come nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro, di effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali del lavoratore, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione dell'attitudine professionale del lavoratore."

⁴²¹ Articolo 9: "I lavoratori, mediante loro rappresentanze, hanno diritto di controllare l'applicazione delle norme per la prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali e di promuovere la ricerca, l'elaborazione e l'attuazione di tutte le misure idonee a tutelare la loro salute e la loro integrità fisica."

⁴²² Articolo 11: "Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell'azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori. Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell'art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva."

l'articolo 12⁴²³, anche se un problema dell'intervento di istituti di patronato sembra difficile da porsi nel settore⁴²⁴.

Una trattazione a parte merita il combinato disposto degli articoli 1 ed 8 dello Statuto, in quanto non vi è dubbio sulla loro applicabilità, essendo una specificazione della norma costituzionale ex articolo 21. Se coordiniamo le norme ordinarie con questa norma di rango costituzionale, si stabilisce che la libertà di manifestazione del pensiero nei luoghi di lavoro deve essere esercitata, “nel rispetto dei principi della Costituzione”, nei limiti della lesione all'altrui “onore” e “reputazione” ex articolo 21 della Costituzione. Accade spesso che per la conflittualità che caratterizza il rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro esprima giudizi sul proprio datore di lavoro e che quest'ultimo ritenendo il giudizio offensivo, contesti al lavoro una mancanza disciplinare.⁴²⁵ Tuttavia la conflittualità detta, nel mondo del lavoro sportivo, si esplica in modo peculiare rispetto al normale lavoro subordinato⁴²⁶. Non esiste, nel settore in esame, la conflittualità tipica tra capitale e lavoro, tuttavia, il diritto di critica nei confronti della società, ha costituito fino ad ora, probabilmente, il dato costituzionale più inquietante nella vita sociale dell'atleta⁴²⁷. L'articolo 10, comma 3, dell'accordo collettivo F.G.I.C. L.N.P. e A.I.C.⁴²⁸ prevede, ad esempio, che “*il calciatore deve*

⁴²³ Articolo 12: “Gli istituti di patronato e di assistenza sociale, riconosciuti dal Ministero del lavoro e della previdenza sociale, per l'adempimento dei compiti di cui al D.Lgs.C.P.S. 29 luglio 1947, n. 804, hanno diritto di svolgere, su un piano di parità, la loro attività all'interno dell'azienda, secondo le modalità da stabilirsi con accordi aziendali”.

⁴²⁴ G. VIDIRI, Il contratto di lavoro sportivo, in op. cit., pag. 990.

⁴²⁵ Si veda al riguardo: S. P. EMILIANI, La libertà del lavoratore di manifestare il proprio pensiero e il dovere di rispettare l'altrui onore e reputazione”, in ADL Argomenti di diritto del lavoro, 2007, vol. I, pag. 417.

⁴²⁶ La conflittualità del mondo del lavoro deriverebbe dall' “insanabile contrapposizione esistente tra quanti detengono i mezzi di produzione e quanti, per provvedere al proprio sostentamento, sono costretti a mettere le proprie energie lavorative all'altrui servizio”, in M. PERSIANI, G. PROIA, Contratto e rapporto di lavoro, Padova, 2005.

⁴²⁷ C. M. DALMASSO, Il contratto di lavoro professionistico sportivo alla luce della legge 23 marzo 1981, n. 91, in op. cit., pag. 152

⁴²⁸ Per la consultazione si veda: Rivista di diritto ed economia dello sport, 2005, Vol. I, pag. 109.

evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della Società". Adesso la portata di questa norma potrebbe essere inclusiva della manifestazione del pensiero e di critica nei confronti dei comportamenti societari, delle prestazioni nelle competizioni e l'esatto limite tra liceità ed illiceità di dette manifestazioni del pensiero vanno, comunque, individuate e ricollegate a quanto l'articolo 21 della Costituzione prevede sull'altrui onore e reputazione. Al di là di questo limite, quindi, il lavoratore sportivo, che, in quanto tale, ha spesso un rapporto privilegiato con i mass media, potrebbe legittimamente criticare l'operato degli organi societari senza incorrere in sanzioni disciplinari. Questa libertà, tuttavia, è di fatto notevolmente limitata dagli organi societari, nella considerazione del potenziale deleterio nei confronti del "morale della rosa" e, di conseguenza, delle prestazioni collettive nelle competizioni⁴²⁹.

E' intuitivo, quindi, per i succitati motivi, che i diritti sindacali del lavoratore sportivo presentano notevoli peculiarità. Esse sono giustificabili, in primis, in considerazione del fatto che, come abbiamo visto, le società e gli sportivi professionisti sono soggetti ad un ordinamento extrastatuale, detto ordinamento sportivo.

Come abbiamo visto, la legge 91 propone un collegamento tra i due ordinamenti, facendo discendere, la sussunzione del rapporto concreto di lavoro alla disciplina del lavoro sportivo subordinato ex articolo 4, da un'iniziativa sindacale⁴³⁰. In realtà, come abbiamo potuto esaminare, ancor prima della emanazione della legge sul professionismo sportivo, era stata autorevolmente ipotizzata la possibilità della costituzione di organizzazioni sindacali nel settore⁴³¹, cosa che si era puntualmente realizzata nel settore calcistico pochi anni dopo⁴³². Abbiamo

⁴²⁹ La questione di cui trattasi, è notevolmente differente dal "divieto di divulgazione di notizie sensibili" che inerisce, come si vedrà in seguito, al diritto di fedeltà.

⁴³⁰ Vedi Contratto tipo, vedi supra, par. 9.

⁴³¹ G. MAZZONI, Libertà sindacale e contrattazione collettiva nel lavoro sportivo, Milano, 1965, pag. 259.

⁴³² Vedi supra, in questo capitolo, paragrafo 7.

visto come la vincolarità che la legge 91 assegna alla normativa della contrattazione collettiva, sia del tutto peculiare al settore e non se ne trovano uguali nel mondo giuslavorista. Sebbene l'articolo 4 regoli il lavoro sportivo attestando l'esistenza di un movimento sindacale di categoria, in realtà, la legge 91, nomina espressamente le "organizzazioni sindacali" soltanto in un caso⁴³³. Ciò a favore di una terminologia ricorrente che parla di "intese con i rappresentanti di categorie interessate"⁴³⁴, probabilmente, a causa della iniziale impostazione di lavoro autonomo che si voleva dare al lavoro sportivo in sede governativa. Rimangono, anche in conseguenza di questa iniziale impostazione, notevoli problemi caratterizzanti il diritto sindacale sportivo che vengono talvolta ricomposti in sede di negoziazione collettiva. E' del resto, ovvio, che qualsiasi tentativo di trapiantare nel lavoro sportivo le soluzioni studiate e offerte per risolvere i problemi presenti nel lavoro subordinato comune si presenta ricco di difficoltà, e deve comunque fare i conti con il particolare assetto dell'ordinamento sportivo e dei suoi principi ispiratori⁴³⁵.

Per quanto riguarda, invece, l'astensione collettiva da lavoro, secondo il Tribunale di Roma, in una recente sentenza⁴³⁶, può essere considerato sciopero solo "un'astensione dal lavoro decisa ed attuata da un gruppo di lavoratori per la tutela di interessi collettivi, anche di natura non salariale ed anche di carattere

⁴³³ Articolo 9, comma 5: "Del comitato di vigilanza previsto dall'articolo 5 della legge 14 giugno 1973, n. 366, fanno parte anche due rappresentanti dei professionisti sportivi previsti dal presente articolo designati dalle organizzazioni sindacali di categoria a base nazionale. In mancanza di tali organizzazioni, i due rappresentanti sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del turismo e dello spettacolo, su proposta del presidente del CONI."

⁴³⁴ Ad esempio, si veda, Articolo 8: "Le società sportive devono stipulare una polizza assicurativa individuale a favore degli sportivi professionisti contro il rischio della morte e contro gli infortuni, che possono pregiudicare il proseguimento dell'attività sportiva professionistica, nei limiti assicurativi stabiliti, in relazione all'età ed al contenuto patrimoniale del contratto, dalle federazioni sportive nazionali, d'intesa con i rappresentanti delle categorie interessate."

⁴³⁵ F. BIANCHI D'URSO, G. VIDIRI, Spunti in tema di sciopero dei calciatori, in *Rivista di diritto sportivo*, 1983, pag. 223.

⁴³⁶ Tribunale di Roma, Sezione Lavoro, 27 novembre 2007.

politico generale, purché incidenti sui rapporti di lavoro. Lo sciopero, così definito, costituisce oggetto di un diritto che l'articolo 40⁴³⁷ della Costituzione attribuisce direttamente ai lavoratori”

In un quadro normativo per molti aspetti non armonico, il tema dello sciopero degli atleti presenta indubbiamente aspetti peculiari, pur senza considerare il ritorno economico degli sport nazionali che, in caso di sciopero, fermerebbero l'ingente giro economico collegato alle scommesse sul settore, alla vendita dei diritti televisivi, ed in generale nei riguardi di tutti gli operatori che effettuano prestazioni di lavoro in occasione dello svolgimento di partite ufficiali (giornalisti, commercianti, forze di polizia, addetti ai servizi del luogo ove si svolge l'attività sportiva). Ricordando che gli sportivi professionisti sono tesserati alla federazione di competenza, un eventuale sciopero andrebbe comunque considerato e valutato da una parte, in base alle normative predisposte dalla Federazione e dall'altra, all'osservanza della normativa inderogabile di diritto del lavoro. Secondo alcuni autori⁴³⁸, quindi, in mancanza di una disciplina legislativa sul punto, l'unica strada percorribile sarebbe quella di un'autoregolamentazione e ciò è da ottenersi o in forma statutaria, attraverso, quindi, un'iniziativa sindacale atta all'emanazione di “codici di comportamento” oppure, in forma contrattuale, cioè con una disciplina convenzionale realizzata mediante accordi collettivi tra le parti. La strada più corretta, in assenza di una disciplina legislativa⁴³⁹, da un punto di vista giuridico, dovrebbe essere quella della stipula di accordi collettivi, in virtù della possibilità di creare in questo modo dei canali di composizione preventiva del conflitto che vincolerebbero tutti i calciatori professionisti in virtù dell'obbligo, ex articolo 4 della legge n. 91, di uniformare il contratto individuale al contratto tipo approvato in sede collettiva.

⁴³⁷ Articolo 40: “Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.”

⁴³⁸ I. MILITERNI, Diritto di sciopero, autonomia collettiva ed intervento del legislatore, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1989, vol. I, pag. 125.

⁴³⁹ Già MILITERNI, in op. cit., richiamava, approfittando della contemporanea discussione in sede parlamentare di un'eventuale regolazione dei servizi pubblici essenziali, la necessità di una regolamentazione del settore. Vedi legge 146/1990.

In realtà, né la contrattazione collettiva né le associazioni sindacali hanno emanato una normativa al riguardo ed, al momento quindi, l'unica strada percorribile è quella di consentire ampia libertà ai lavoratori sportivi nell'esercizio del diritto di sciopero, sulla base del consolidato orientamento giurisprudenziale e coi i limiti inerenti la disciplina generale.

I limiti⁴⁴⁰ vanno, quindi, individuati secondo le regole comuni. All'indomani della promulgazione dell'articolo 40, la dottrina e la giurisprudenza ammettendo l'esistenza di suddetti limiti, li ritenevano legati alla possibilità di derivarli dalla stessa definizione di sciopero. Venendo considerato quest'ultimo come l'astensione concertata e completa dal lavoro di più lavoratori per la tutela di un interesse professionale collettivo nei confronti del datore di lavoro⁴⁴¹, si portava inizialmente ad escludere l'accesso alla copertura garantita dall'articolo 40, a tutte quelle forme di autotutela che, seppur definite come sciopero nella prassi sindacale, non corrispondessero alla definizione indicata. Questa concezione è stata poi superata e la Cassazione ha delineato la questione dei "limiti esterni" al diritto di sciopero⁴⁴². Il diritto del lavoro sportivo dovrebbe, quindi, seguire, al di là della mancanza di norme specifiche, gli stessi limiti. I limiti costituzionali alla legittimità dello sciopero sportivo dovrebbero identificarsi, quindi, quali quelli inerenti essenzialmente la tutela dell'ordine pubblico e della incolumità fisica delle persone, qualora possano risultare, in concreto, minacciati dalla proclamazione di uno sciopero in occasione di una competizione ufficiale o nel corso di essa. A tal riguardo, sembrerebbe corretta la dottrina che intenda sottoscrivere la legittimità dello sciopero ad un obbligo di preavviso che sarebbe legittimato, anche nei confronti dell'ordinamento sportivo ed alle norme delle

⁴⁴⁰ Si veda anche I. ALVINO, Il diritto di sciopero e i suoi limiti, nota a Tribunale di Roma, sezione lavoro, 27 novembre 2007, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2008, pag. 833.

⁴⁴¹ Per una sintesi dei primi orientamenti giurisprudenziali, si veda D. GAROGALO, P. GENOVIVA, *Lo sciopero*, Torino, 1984, pag. 135.

⁴⁴² La sentenza aveva indicato la strada del confronto fra in diritto di sciopero, da un lato, e le altre posizioni soggettive tutelate dalle norme costituzionali su di un piano paritario.

varie federazioni che impongono un dovere di correttezza nei confronti del pubblico⁴⁴³.

Una regolamentazione può essere trovata ed è stata utilizzata in via induttiva da alcuna dottrina⁴⁴⁴. Dal punto di vista dell'ordinamento sportivo sarebbe possibile, infatti, risalire alle conseguenze di uno sciopero in codesto ordinamento. Lo sciopero dei calciatori, ad esempio, provoca le conseguenze delineate del Regolamento Organico della FIGC. In caso di sciopero delle intere categorie, qualora una od entrambe le squadre non si presentino in campo, la gara dovrà essere recuperata in applicazione del regolamento organico della F.I.G.C. Tuttavia, in caso di assenza di una sola delle formazioni contendenti, a seguito di uno sciopero parziale di categoria, troverà applicazione l'articolo 30 del Regolamento Organico che, nel considerare rinunciataria alla gara la squadra che non si presenta in campo, entro il limite di tolleranza stabilito, è soggetta alle sanzioni previste dall'articolo 29, a meno che non provi l'esistenza di eventi di "forza maggiore". Adesso, sopportando di regola le società sportive il peso dell'inadempimento dei propri tesserati, va determinato se lo sciopero qualifichi un caso di forza maggiore e quindi un esimente in capo alle società. A mio avviso ed in accordo con una parte autorevole della dottrina⁴⁴⁵, lo sciopero non può essere qualificato come una causa di forza maggiore in capo all'imprenditore⁴⁴⁶. Ciò non esclude, quindi, anzi amplifica la logica federale che punta sull'imputabilità del comportamento della società costretta a disertare la competizione in ragione dello sciopero dei propri atleti, con tutte le conseguenze

⁴⁴³ Ciò è sottolineato e confermato dall'obbligo del c.d. "fair play" anche nei confronti del pubblico (gli statuti o le norme organizzative delle varie federazioni prevedono anche l'obbligo di salute al pubblico). In questo senso: P. SANDULLI, Autotutela Collettiva e Diritto Sportivo, in *Il Diritto del Lavoro*, 1988, vol. I, pag. 285.

⁴⁴⁴ I. MILITERNI, *Diritto di sciopero, autonomia collettiva e intervento del legislatore*, in op. cit., pag.127.

⁴⁴⁵ A. MESSINEO, *Manuale di diritto civile e commerciale*, vol. II, Milano, 1959, pag. 302.

⁴⁴⁶ Secondo alcuna dottrina, è causa di forza maggiore soltanto lo sciopero generale.

previste sul piano sanzionatorio dalla federazione di competenza⁴⁴⁷. Se ciò potrebbe essere considerato non del tutto giustificabile dal punto di vista sportivo, sarebbe comunque in linea a mio avviso con le norme dell'ordinamento statale per le quali non assume alcuna rilevanza la considerazione della dimensione degli effetti dannosi che l'astensione può recare al datore di lavoro⁴⁴⁸. Un altro orientamento, invece, sottolinea la possibilità prevista dalle carte federali di deferire gli atleti agli organi disciplinare delle Leghe. Infatti, a tali organi, verrebbero demandati i poteri per comminare ai tesserati sanzioni di natura disciplinare ed, eventualmente, di natura economica⁴⁴⁹.

E' da mantenersi ferma, tuttavia, a mio avviso che se il diritto di sciopero è concretamente esercitato, i lavoratori sportivi non potranno essere comunque soggetti a licenziamento per inadempimento contrattuale. A tale conclusione si perviene ricordando che il comma 8 dell'articolo 4 della legge 91, tra le norme non applicabili al lavoro professionistico subordinato, non individuano l'articolo 4 della legge 15 luglio 1966 n. 604, che considera nullo il licenziamento determinato dalla partecipazione ad attività sindacali. E' da aggiungersi, poi, che, un datore che ponga in essere una condotta del genere, potrebbe essere legittimamente sottoposto al procedimento ex articolo 28 dello Statuto dei Lavoratori per comportamento antisindacale⁴⁵⁰. Né l'azione potrebbe essere

⁴⁴⁷ Una normativa del tutto simile anche se rientrante in un dettato diverso può essere rintracciata nel Regolamento Organico F.I.P. che al comma 2 dell'articolo 133 prescrive che "Le Società hanno in particolare *i seguenti doveri:* (...) c) curare il rispetto delle norme disciplinari e di condotta dei propri dirigenti e tesserati."

⁴⁴⁸ Si veda sull'argomento: M. D'ANTONA, Orientamenti interpretativi in tema di sciopero articolato e di danno ingiusto, in Rivista giuridica del lavoro, 1973, vol. I, pag. 209.

⁴⁴⁹ In questo modo: A. BRECCIA FRATADOCCHI, Profili evolutivi ed istituzionali del lavoro sportivo, in Il diritto del lavoro, 1989, pag. 91.

⁴⁵⁰ Articolo 28, comma 1: "Qualora il datore di lavoro ponga in essere comportamenti diretti ad impedire o limitare l'esercizio della libertà e della attività sindacale nonché del diritto di sciopero, su ricorso degli organismi locali delle associazioni sindacali nazionali che vi abbiano interesse, il pretore del luogo ove è posto in essere il comportamento denunciato, nei due giorni successivi, convocate le parti ed assunte sommarie informazioni, qualora ritenga sussistente la violazione di cui al presente comma, ordina al datore di lavoro, con decreto motivato ed immediatamente esecutivo, la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti."

esclusa per la difficoltà di individuare gli “organismi locali”⁴⁵¹ legittimati in quanto i sindacati dei lavoratori sportivi avrebbero, a mio avviso, legittimazione in quanto è stato sostenuto che “l’organismo legittimato non deve necessariamente coincidere con quello più periferico bensì con l’organismo periferico, ma corrispondente a quello a quello che, sul piano concreto, gestisce l’attività sindacale e che, quindi, effettivamente, risente, subendone gli effetti, della realizzata o realizzanda condotta sindacale denunciata”⁴⁵². Una nozione del genere non nega, quindi, l’attribuzione della legittimazione ad un sindacato quale l’A.I.C. o la G.I.B.A., anche se dotati di un organizzazione non ramificata sul territorio.⁴⁵³

Altro aspetto particolare caratterizza la perdita di retribuzione agli atleti sportivi in caso di sciopero. La determinazione delle conseguenze della mancata prestazione sulla controprestazione retributiva è poco agevole per la difficoltà di ragguagliare la quantità della prestazione mancata a quella della retribuzione complessiva. Ciò deriva, in massima parte, dalla natura stessa della retribuzione del lavoro sportivo che non è ragguagliabile ed irriducibile, di principio, in termini di orario di lavoro⁴⁵⁴. Sono note, d’altronde, anche le teorie che fanno leva non sulla durata dello sciopero ma alla diminuita utilità della prestazione, e le soluzioni, anche legislative, adottate per il pubblico impiego in tema di minima unità tecnico temporale⁴⁵⁵. Partendo da questi principi, parte della dottrina⁴⁵⁶

⁴⁵¹ Mentre non sempre i sindacati sportivi hanno un articolazione più estesa di quella nazionale.

⁴⁵² A. CARRATO, Il ruolo delle associazioni sindacali nella repressione della condotta antisindacale, in *Giurisprudenza di merito*, 1996, pag. 376.

⁴⁵³ Ne appare ostativa l’interpretazione della Cassazione, sentenza 6 marzo 1986, n. 2392 che ha dichiarato legittimati “*solo l’organismo la cui competenza territoriale sia in relazione immediata con la situazione stessa.*”

⁴⁵⁴ Possiamo anticipare come lo sportivo professionista non è retribuito in base a canoni di stretta produttività e non sono non di meno applicabili le teorie economiche di realizzazione del cosiddetto “differenziale retributivo”. La dottrina è propensa ad indicare la retribuzione, talvolta molto alta, in base alle “emozioni che lo sportivo suscita in chi vi assiste”. Confrontando detta prestazione, all’artista che dipinge o scolpisce un’opera d’arte.

⁴⁵⁵ G. GIUGNI, *Diritto Sindacale*, Bari, 1996, pag. 223 e ss.

ritiene che la retribuzione debba essere commisurata all'individualità di tale unità temporale nell'arco della preparazione finalizzata poi allo svolgimento della competizione e dell'attività mancata⁴⁵⁷. Tale tesi pone in considerazione lo svolgimento della competizione come momento culminante dell'attività dell'atleta in cui si sintetizzerebbe: per così dire si annullerebbe l'attività preparatoria⁴⁵⁸.

A mio avviso, l'argomento della retribuzione commisurata alla mancata attività per sciopero andrebbe regolata, nel settore, dal legislatore oppure, in mancanza, dagli accordi collettivi in quanto la natura dell'attività sportiva risulta ostativa all'applicazione di tutti i principi generali in materia. Sebbene non esista una regolamentazione di origine negoziale, una lungimirante dottrina⁴⁵⁹ ha tentato di fare riferimento, comunque a delle clausole dei contratti collettivi e di applicarli in via analogica⁴⁶⁰. Si fa riferimento, in particolar modo, alla previsione di un limite massimo di riducibilità della retribuzione per il periodo di squalifica del singolo atleta. L'articolo 11, comma 5⁴⁶¹, dell'Accordo Collettivo F.I.G.C. L.N.P. e A.I.C. prevede che la riducibilità massima per il periodo di squalifica dell'atleta è del 60% della retribuzione. Ciò può essere ben visto come un'importante valutazione di proporzionamento tra valore economico della gara ed il valore economico delle attività preparatorie. Va detto, tuttavia, che, posto

⁴⁵⁶ G. VIDIRI, BIANCHI D'URSO, Spunti in tema di sciopero dei calciatori, in Rivista di diritto sportivo, 1983, pag. 193.

⁴⁵⁷ Nel caso di una partita di campionato di calcio o di pallacanestro, sarà l'arco settimanale di preparazione a detto evento.

⁴⁵⁸ Tale dottrina dimentica che, nella natura subordinata dell'attività sportiva, anche l'attività preparatoria alla competizione è oggetto contrattuale. Sull'argomento si veda infra. Capitolo III.

⁴⁵⁹ P. SANDULLI, Autotutela collettiva e diritto sportivo, in Il diritto del lavoro, vol. I, pag. 287.

⁴⁶⁰ Anche questa teoria va comunque presa con determinate riserve: essa è applicabile principalmente al mondo del calcio, e fornisce, più che altro, "un'indicazione utile" sulla possibilità di trovare una composizione pacifica del problema in sede negoziale.

⁴⁶¹ Articolo 11, comma 5: *"La multa consiste in una penalità contrattuale, il cui importo non può superare il 30% di un dodicesimo della sola parte fissa della retribuzione annua lorda. La multa, nell'ipotesi di più infrazioni commesse nello stesso mese, non può eccedere il 60% del dodicesimo della retribuzione annua lorda (fissa)"*

che lo squalificato è per definizione non recuperabile, detto limite possa essere considerato valido soltanto nel caso di irrecuperabilità della competizione in base alla normativa della federazione di competenza ma risulterebbe in eccesso nel caso di recuperabilità di tale evento. Ultimo criterio proposto degno di nota⁴⁶² potrebbe essere quello di dividere, nel caso di astensione da una o più gare, il compenso complessivo per il numero di gare disputate o da disputare nella stagione sportiva, moltiplicando il risultato per il numero di gare non disputate e trattenendo eventualmente il relativo importo al termine della stagione.

Va osservato, infine, che, nella pratica del lavoro sportivo, la polarizzazione tra sportivi super pagati e normali professionisti minano o almeno non favoriscono la compattezza e la combattività del settore⁴⁶³, che l'esperienza indica come poco inclini al ricorso a mezzi di lotta sindacale, trovando il conflitto, il più delle volte, pacifica composizione.⁴⁶⁴ La capacità di ricorrere al mezzo di lotta sindacale per eccellenza è stato ancora meno frequente.

Se si prende, come esempio, l'attività del sindacato dei lavoratori sportivi più attivo, l'A.I.C., la prima "minaccia" di sciopero risale all'11 maggio del 1969⁴⁶⁵, sciopero rientrato alla vigilia per accettazione delle richieste dell'Associazione. Due anni dopo, il 19 aprile 1971, si ha una nuova minaccia di sciopero per la serie A e per la B, proclamato per il 2 maggio 1971, "per poter partecipare con poteri paritetici alla stipulazione delle norme riguardanti i rapporti tra i calciatori e le società"⁴⁶⁶. Per ritrovare la prima realizzazione di uno sciopero totale nel settore bisogna arrivare, tuttavia, al 5 febbraio del 1996, quando il Consiglio

⁴⁶² V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 94

⁴⁶³ A conferma di ciò, il ricorso allo sciopero è, di molto, più frequente nelle leghe minori mentre nelle leghe maggiori è più frequente il ricorso a forme di lotta sindacale atipici di cui si dirà.

⁴⁶⁴ M. T. SPADAFORA, *Il lavoro sportivo*, Torino, 2008, pag. 161.

⁴⁶⁵ Motivazione: abrogazione di una norma che permetteva alle società di serie A e B di ridurre gli emolumenti del 40% se i giocatori in questione non avessero raggiunto un determinato numero di presenze (19 per la A, 23 per la B). La norma del 40% sarà abrogata con effetto retroattivo.

⁴⁶⁶ Revocato il 28 aprile 1971. Viene creata un'apposita Commissione paritetica (5 rappresentanti delle società e 5 dei giocatori).

Direttivo dell'A.I.C. pronuncia una giornata di sciopero per il 17 marzo 1996⁴⁶⁷. I calciatori di serie A non scendono in campo attuando il primo sciopero del calcio italiano. La manifestazione riesce perfettamente e viene costituita una Commissione mista di studio per esaminare la via da seguire per arrivare alla modifica della Legge istitutiva del Coni per il diritto di voto attivo e passivo per atleti e tecnici. Vengono inoltre azzerati i parametri per i trasferimenti all'interno del mercato italiano dei calciatori in scadenza di contratto; il Fondo di Garanzia paga oltre 10 miliardi a copertura degli emolumenti dei circa 200 calciatori appartenuti alle società estromesse nella stagione '93-'94; viene fissato a tre il limite dei calciatori provenienti da Paesi non facenti parte della UE tesserabili ed utilizzabili per la serie A, uno per la B.⁴⁶⁸ Quell'iniziativa è rimasta, ad oggi, l'unico sciopero totale nel settore, mentre molto più frequentemente il sindacato ha deciso, come mezzo alternativo e al fine di sensibilizzare l'opinione pubblica, il ritardo dai 15 ai 45 minuti delle partite di campionato.⁴⁶⁹

⁴⁶⁷ Si veda: Corriere della Sera del 15 marzo 1996, Ventisette anni di lotta sindacale fra carabinieri e ritardi in campo.

⁴⁶⁸ La decisione di tale iniziativa di protesta fu motivata in otto punti:

- 1) Fondo di Garanzia: mancato versamento entro i termini stabiliti delle rate spettanti a circa 200 calciatori. Mancata firma da parte di Federazione e Leghe del nuovo Statuto discusso a giugno '95.
- 2) Mancati pagamenti: persistenti situazioni di morosità per quattro società (Matera, Trani, Barletta e Vastese) nei confronti dei loro ex tesserati.
- 3) Caso Bosman: totale disinteresse da parte della Federazione nel coinvolgere l'Aic in discussioni e riunioni riguardo l'apertura totale ai calciatori comunitari dopo la decisione della Corte di Giustizia Europea.
- 4) Diritto di voto: mancate risposte alla richiesta di poter ottenere tale diritto.
- 5) Statuto Federale: ventilata ristrutturazione dei campionati senza alcun preavviso all'Aic.
- 6) Nuove regole: situazione di estrema confusione e poca chiarezza visti i continui cambi di valutazione per quel che concerne sanzioni, squalifiche ed interpretazioni delle nuove regole.
- 7) Aggressioni: perdurare di situazioni gravissime come quella accaduta ai calciatori del Foggia, addirittura sequestrati e malmenati dopo una sconfitta.
- 8) Intertoto: approvazione da parte della Lega alla partecipazione delle squadre italiane al Torneo Intertoto nonostante la ferma opposizione dell'Aic.

⁴⁶⁹ Di queste azioni se ne segnalano circa una trentina dal 1969 ad oggi. Per una disamina di tutte le azioni proposte dal sindacato, si veda: Azioni della AIC in www.assocalciatori.it (consultato in Settembre 2009).

CAPITOLO III

OBBLIGHI E DIRITTI DEL LAVORATORE SPORTIVO NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

1. PREMESSA

Come abbiamo avuto modo di esaminare nel precedente capitolo, a seguito della legge 91 del 1981, si è avuto nel diritto italiano un importante riconoscimento alla materia collettiva in ambito sportivo. La legge delega ad essa la predisposizione di un contratto tipo finalizzato alla regolarizzazione del contratto individuale tra professionista sportivo e società sportiva.

L'accordo collettivo, di solito tra leghe professionistiche e sindacato dei lavoratori sportivi, regola i rapporti di carattere economico e normativo tra società e professionisti individuandone i rispettivi diritti e doveri⁴⁷⁰ e le conseguenti sanzioni previste in caso di violazione dei propri obblighi contrattuali⁴⁷¹. Tra tali obblighi alcuni hanno carattere strettamente professionale-sportivo, altri hanno carattere extrasportivo, di cui si analizzerà approfonditamente in seguito.

Prima dell'entrata in vigore della legge n. 91, i diritti e doveri delle parti del contratto individuale erano, in massima parte, regolati da regolamenti delle federazioni competenti. Nell'esposizione dei diversi diritti ed obblighi inerenti al lavoro sportivo, tra le parti individuale, si farà spesso ricorso ai contratti collettivi in ambito calcistico. Il settore è quello che fa da traino all'intero movimento del lavoro sportivo per ovvie ragioni sia economiche che sociali⁴⁷².

⁴⁷⁰ L'articolo 1 dell'accordo collettivo per i calciatori professionisti di Lega Pro: *"Il presente Accordo Collettivo regola il trattamento economico e normativo dei rapporti tra calciatori professionisti e società partecipanti ai campionati nazionali di [Serie A, serie B] Serie C"*

⁴⁷¹ E. LUBRANO, *L'ordinamento giuridico del giuoco calcio*, Roma, 2005.

⁴⁷² Sull'argomento vedi: M DI DOMIZIO, *La domanda di calcio in Italia: Serie A 1962-2006*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2007, pag. 72.

Non a caso il primo accordo collettivo di categoria, sulla base della legge n. 91, è datato 8 luglio 1981 e fu firmato dall'Associazione Italiana Calciatori e rappresentanti della Federazione Italiana Giuoco Calcio. Nello stesso settore, accordo importante, che ha ancora vigore per i professionisti sportivo di Lega Pro, fu quello firmato dagli agenti contrattuali il 7 marzo 1990⁴⁷³. Questo accordo, scaduto nel 1992, opera da allora soltanto in regime di prorogatio, ovvero attraverso un tacito rinnovo ogni tre anni⁴⁷⁴. Mentre, quindi, esso è l'accordo di riferimento per gli atleti della Lega Pro, è arrivato, poi, l'accordo firmato il 4 ottobre 2005⁴⁷⁵ tra Federazione Italiana Giuoco Calcio e Associazione Italiana Calciatori⁴⁷⁶.

Si considera, inoltre, la contrattazione collettiva tra Federazione Italiana Pallacanestro e la Giocatori Italiani di Basket Associati che hanno dato vita ad una contrattazione abbastanza abbondante negli ultimi venti anni. Anche per il settore della pallacanestro siamo di fronte a due contratti collettivi: il primo applicabile agli atleti di Serie A, il secondo applicabile ai soli professionisti di LegaDue, entrambi firmati a Treviso il 27 settembre 2003 dagli agenti collettivi⁴⁷⁷.

⁴⁷³ Tra le innovazioni di questo contratto vanno ricordate: a) inasprimento delle sanzioni a carico delle società inadempienti all'obbligo di far partecipare i calciatori sotto contratto alla preparazione precampionato e agli allenamenti; b) obbligo delle società ad assicurare i calciatori contro gli infortuni solo con compagnie di primaria importanza; c) adeguamento per i contributi per l'indennità di fine carriera (6,25% a carico della società, 1,25% a carico del calciatore); d) introduzione al Fondo di fine carriera del "conto individuale" (dal 1° luglio 1989 rivalutazione degli importi versati per i singoli calciatori in base al rendimento dei capitali investiti dal Fondo); e) istituzione del "ricorso d'urgenza" per permettere ai calciatori di ottenere dal Collegio provvedimenti in tempi più brevi.

⁴⁷⁴ Secondo C. PERSICHELLI, *"il contratto è ancora in vigore poiché non ha ricevuto disdetta"* in Corso di orientamento specialistico Giuoco Calcio, tenutosi in Luiss Guido Carli, 20 marzo 2009.

⁴⁷⁵ Il nuovo accordo ha cercato di rimanere invariate le tutela ma ha anche dovuto tener conto della crisi economica che ha investito il settore calcistico negli ultimi anni. E' stata introdotta l'opzione e la durata massima contrattuale in cinque anni ha confermato la disciplina legale. C. PERSICHELLI, in Corso di orientamento specialistico Giuoco Calcio, tenutosi in Luiss Guido Carli, 20 marzo 2009.

⁴⁷⁶ Secondo O. GIUGNO, *"la Lega Pro non ha firmato l'accordo perché rappresenta una categoria troppo eterogenea di società e non può avere uguali esigenze"*, in Corso di orientamento specialistico Giuoco Calcio, tenutosi in Luiss Guido Carli, 20 marzo 2009.

⁴⁷⁷ Come detto, numerosi sono i rinnovi negli anni della contrattazione collettiva per gli atleti della pallacanestro: Inizialmente denominati Protocollo d'Intesa, si ricordino negli anni quelli del 30 settembre 1985, 11 ottobre 1988, lo Schema Normativo 26 ottobre-16 dicembre 1991, l'Accordo 10 luglio 1993-17

2. IL PROCEDIMENTO DI COSTITUZIONE, IL CONTRATTO TIPO E L'APPROVAZIONE FEDERALE NEGLI ACCORDI COLLETTIVI. SOLUZIONI PRATICHE.

Gli accordi collettivi hanno approvato il contratto tipo a norma dell'articolo 4, comma 1 della legge n. 91. L'articolo 2 del contratto collettivo F.I.G.C. L.N.P. – A.I.C. stipulato nel 2005 ed entrato in vigore dal 1 luglio dello stesso anno⁴⁷⁸, prevede, in modo del tutto conforme alla legge 91, che “il contratto individuale tra Società e calciatore professionista, a pena di nullità, deve essere redatto *sull'apposito modulo conforme al contratto tipo che è allegato al presente Accordo*. Il contratto deve essere sottoscritto parimenti a pena di nullità dal calciatore e da un *rappresentante della Società munito dei necessari poteri.*” Una prima osservazione da farsi è di tecnica negoziale. L'articolo 4, come abbiamo visto, non dispone un particolare modo di approvazione del contratto tipo: del tutto legittima sarebbe stata, quindi, un accordo (collettivo) soltanto per quel che riguarda la stipula di codesto contratto. La scelta intrapresa, invece, dalla volontà negoziale è stata quella di inserire la sua regolazione in un accordo collettivo che disponga anche una più ampia fascia di diritti ed obblighi attinenti le parti. Ciò è stata senz'altro una scelta felice, detta probabilmente dalle difficoltà di identificare un contenuto minimo del contratto ex articolo 4, comma 1 della legge n. 91. In questo modo si evita, invece, che aspetti importanti del rapporto non siano regolati. Gli agenti negoziali hanno, quindi, previsto una parte generale in cui regolano svariati aspetti della “vita sociale” dello sportivo professionista per poi allegare ad esso la predisposizione del contratto tipo. All'interno di quell'allegato è poi disposto, mediante l'articolo numero 3⁴⁷⁹, che

gennaio 1994, l'Accordo del 1994 puntualmente revisionato poi negli anni fino ad arrivare all'attuale Accordo del 2003.

⁴⁷⁸ Articolo 23: “*il presente accordo ha la durata di un anno dal 1° luglio 2005 al 30 giugno 2006 e non è tacitamente rinnovabile o prorogabile.*”

⁴⁷⁹ Articolo 3: “*Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto di prestazione sportiva, si impegnano a recepire e rispettare integralmente le pattuizioni che – in sede di stipulazione del nuovo contratto collettivo – verranno concordate tra F.I.G.C., Lega Nazionale Professionisti ed A.I.C.*”

le parti si impegnino a recepire le clausole della contrattazione, anche futura, purché sottoscritta dalli stesse parti sindacali. Ciò non è una caratteristica peculiare della contrattazione collettiva di diritto sportivo, in quanto in diversi settori è prevista una clausola simile all'interno del contratto individuale di lavoro che riporti obblighi e diritti inerenti alla contrattazione collettiva anche futura. La forma più comune di manifestazione della volontà di sottostare al contratto collettivo, nella teoria generale così come nel diritto sportivo⁴⁸⁰, è l'iscrizione al sindacato dalla quale discende, secondo quanto previsto negli stessi statuti delle associazioni sindacali, la volontà di obbligarsi al rispetto della disciplina collettiva, vincolo riferito non solo al contratto vigente ma anche a quelli futuri.⁴⁸¹ Ove nel contratto individuale, invece, si faccia rinvio alla disciplina del contratto collettivo, l'obbligo ad osservare lo stesso ha una duplice fonte, il vincolo associativo e l'obbligo individualmente assunto. L'obbligo ad osservare quelli futuri, invece trova la sua fonte solo in quello associativo⁴⁸². Secondo le teorie generali sull'argomento, il singolo associato, datore o lavoratore, può sottrarsi al vincolo esercitando la propria facoltà di recedere dall'associazione: in seguito al recesso egli rimane obbligato ad osservare il contratto vigente al momento in cui recede ma si libera da qualsiasi vincolo per il futuro. E ciò anche quando l'ulteriore eventuale rinvio contenuto nel contratto individuale faccia riferimento non solo al contratto vigente ma anche alle sue successive variazioni. Ciò tuttavia non è possibile nel caso di lavoro sportivo per il peculiare atteggiarsi della rappresentanza dei lavoratori sportivi e dei datori sportivi. Abbiamo, infatti, visto che la mancata iscrizione all'A.I.C. da parte del lavoratore non sarebbe comunque ostativa dell'applicazione del contratto

⁴⁸⁰ Anche se come abbiamo visto in modo peculiare. Vedi Capitolo II, Par. 6 e 7.

⁴⁸¹ Per tale ragione è possibile, ancorché non consueto, che il datore faccia riferimento ad un contratto diverso da quello corrispondente all'attività svolta. Si veda a tal proposito: Cassazione n. 10349/2000.

⁴⁸² M. J. VACCARO, La contrattazione collettiva nei vari livelli, in *Lavoro e previdenza oggi*, 1998, pag. 824.

collettivo nei suoi confronti⁴⁸³. Ancor più complicata è la situazione per i datori di lavoro: l'unico modo per svincolarsi dal contratto potrebbe essere in astratto una richiesta di revoca dell'affiliazione alla federazione di competenza. Ciò, tuttavia, avrebbe come risultato anche la non iscrizione alle competizioni. Per i suddetti motivi, la norma ex articolo 3, inserita nella predisposizione del contratto collettivo, diventa addirittura inutile e pleonastica confermando ciò che, in realtà, avviene nella realtà regolarmente⁴⁸⁴.

L'articolo 2 del contratto collettivo in esame risolve, poi, un altro elemento di dibattito nella dottrina. Una parte di autori, come abbiamo avuto modo di richiamare⁴⁸⁵, si esprimeva, analizzando il dettato del comma 1 dell'articolo 4 della legge 91, nel ritenere la sanzione della nullità del contratto individuale soltanto nel caso della mancata forma scritta e non nel caso della mancata predisposizione del contratto tipo. La norma, invece, all'articolo 2 dell'accordo, seppur richiamandosi alla disciplina di legge, risulta, tuttavia, ben più chiara della citata norma legislativa. Dividendo l'unico paragrafo del comma 1, in due paragrafi distinti, chiarisce che la pena di nullità è disposta sia per la mancata predisposizione secondo il contratto tipo, sia per la forma scritta ad substantiam

⁴⁸³ L'articolo 93 delle Norme Organizzative Interne della Federazione Italiana Giuoco Calcio prevede che: "1. I contratti che regolano i rapporti economici e normativi tra le società ed i calciatori *"professionisti" o gli allenatori devono essere conformi a quelli "tipo" previsti dagli accordi* collettivi con le Associazioni di categoria e redatti su appositi moduli forniti dalla Lega di competenza. Il contratto *deve riportare il nome dell'agente che ha partecipato alla conclusione del*

contratto. Sono consentiti, purché risultanti da accordi da depositare presso la Lega competente entro il termine perentorio del 31 dicembre per le società appartenenti alla Lega Nazionale Professionisti, e del 30 settembre, per le società appartenenti alla Lega Professionisti Serie C, di ciascuna stagione sportiva, premi collettivi per obiettivi specifici in numero non superiore a due per società e per ciascuna competizione agonistica, riferiti a qualificazioni o classificazioni finali. *I premi nell'ambito di ciascuna competizione agonistica non sono cumulabili. Sono altresì consentiti premi individuali ad esclusione dei premi partita, purché risultanti da accordi stipulati con calciatori ed allenatori contestualmente alla stipula del contratto economico ovvero da accordi integrativi depositati perentoriamente entro il 31 dicembre di ciascuna stagione sportiva.*

2. [omissis]

3. *I calciatori "professionisti" il cui contratto non sia stato depositato presso la Lega non possono partecipare a gare di Coppa Italia e di Campionato.*

4. *La validità di un contratto tra società e calciatore non può essere condizionata all'esito di esami medici e/o al rilascio di un permesso di lavoro."*

⁴⁸⁴ In ultimo, in virtù del tesseramento e dell'affiliazione.

⁴⁸⁵ Si veda a tal proposito: Capitolo II, Paragrafo 10.

sul quale la dottrina non aveva, peraltro, dubbi⁴⁸⁶. E' da notarsi, ancora, che ciò rappresenta comunque un'innovazione se non altro formale. L'accordo collettivo, valido per la Lega Pro, ed in passato, come abbiamo visto, in vigore per le Leghe A e B, statuisce all'articolo 2⁴⁸⁷ che il rapporto tra il calciatore professionista e la società si costituisce che, a pena di nullità, deve essere redatto in forma scritta e firmato dal legale rappresentante della società e dal calciatore professionista mentre il dettato dell'articolo 5⁴⁸⁸ del medesimo accordo stabilisce che gli stessi contratti individuali devono essere redatti sull'apposito modulo federale conforme al contratto tipo senza prevedere una esplicita sanzione alla mancata sottoscrizione scritta⁴⁸⁹. Del tutto simile sul punto, il dettato dell'accordo collettivo tra Federazione Italiana Giuoco Calcio, Lega Nazionale Professionisti, Lega Italiana Calcio Professionistico (già Lega Nazionale di Serie C) e Associazione Italiana Allenatori di Calcio. L'articolo 2⁴⁹⁰ dispone, infatti, che i rapporti tra società e allenatore si costituiscono con un contratto che, a pena di

⁴⁸⁶ Ovviamente questa soluzione adottata in sede negoziale, non ha valore di "interpretazione autentica" in quanto norma regolamentare di rango inferiore alla legge. Tuttavia, essa, nella volontà dei soggetti agenti, non fa altro che interpretare l'articolo 4 della legge n. 91 nel senso esplicito.

⁴⁸⁷ Articolo 2: *"Il rapporto tra il calciatore professionista e la Società si costituisce con la stipulazione di un contratto che, a pena di nullità, deve essere redatto in forma scritta e firmato dal legale rappresentante della Società e dal calciatore professionista. Ai sensi dell'art. 4, VI comma della Legge 23/3/1981 n° 91 sono nulli, e ne è vietata la stipulazione, i patti limitativi della libertà professionale del calciatore. Sono altresì nulli, e ne è vietata la stipulazione, il patto di opzione e/o di prelazione a favore della Società."*

⁴⁸⁸ Articolo 5: *"I contratti individuali tra Società e calciatori professionisti devono essere redatti sull'apposito modulo federale conforme al contratto tipo che viene allegato al presente accordo, del quale fa parte integrante a tutti gli effetti."*

⁴⁸⁹ Va ricordato tuttavia che per la Federazione è prassi non approvare i contratti non conformi al modulo. Per le conseguenze della mancata redazione del contratto secondo il regime giuridico del modulo predisposto, si veda Capitolo II, Paragrafo 10.

⁴⁹⁰ Articolo 2, primo comma: *"Il rapporto tra allenatore e società sportiva si costituisce con la stipula di un contratto che, a pena di nullità, deve essere redatto in forma scritta e firmato dal legale rappresentante della società e dall'allenatore professionista, in cui sia prefissata la durata non superiore a cinque anni."*

nullità, deve avere forma scritta mentre l'articolo 6⁴⁹¹ si limita a dettare che i contratti individuali debbano essere conformi allo schema di contratto tipo.

Non faceva chiarezza sul punto l'accordo collettivo stipulato tra la Federazione Italiana Pallacanestro e la Giocatori Italiani Basket Associati che all'articolo 8⁴⁹², sulla costituzione del rapporto, usa una formula molto simile al dettato dell'articolo 4.

Per quel che riguarda il deposito del contratto, abbiamo visto che l'articolo 4 comma 2⁴⁹³ della legge 91 non prevede modalità per il deposito ma si limita a statuire l'obbligo della società sportiva a depositare l'atto in federazione al fine dell'approvazione. Nulla dispone, invero, sia in ordine alle modalità del deposito e alle conseguenze dell'omesso deposito del contratto nel rapporto fra le parti, sia in ordine all'omissione di qualsiasi provvedimento, positivo o negativo, da parte della federazione.

A questa mancanza provvedono in buona parte gli accordi collettivi. In particolare. L'articolo 3⁴⁹⁴ dell'accordo Federazione Italiana Giuoco Calcio, Lega

⁴⁹¹ Articolo 6: *“I contratti individuali tra società ed allenatori professionisti saranno conformi allo schema di Contratto-tipo che viene allegato al presente accordo, di cui fa parte integrante a tutti gli effetti.”*

⁴⁹² Articolo 8: *“Il rapporto tra atleta e la società si costituisce con la stipulazione di un contratto che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 4 legge 23 marzo 1981, n. 91, deve essere redatto a pena di nullità in forma scritta, in cinque originali, anche con firma al ricalco, utilizzando gli appositi stampati conformi al modello approvato (modulo contrattuale – Allegato A).”*

⁴⁹³ Articolo 4, comma 2: *“La società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione di sportiva nazionale per l'approvazione.”*

⁴⁹⁴ Articolo 3: *“1. La Società deve depositare entro cinque giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall'Ordinamento Federale, il Contratto in quattro esemplari presso la Lega competente per la relativa approvazione ai sensi dell'art. 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni, dandone comunicazione contestuale al calciatore.*

2. Qualora la società non depositi il contratto entro cinque giorni dalla sottoscrizione, può provvedervi direttamente il calciatore entro il termine di sessanta giorni dalla data di sottoscrizione, dandone comunicazione contestuale alla Società.

3. Il tempestivo deposito del Contratto è condizione, ricorrendo gli altri presupposti legali e regolamentari, per la sua approvazione da parte della Lega competente.

4. Dell'avvenuta o mancata approvazione deve essere data senza indugio comunicazione al calciatore e alla Società da parte della Lega competente. In mancanza di approvazione espressa della Lega competente entro il trentesimo giorno successivo al deposito, ovvero nel minor termine eventualmente previsto dalle norme annualmente emanate dalla F.I.G.C. per la predetta approvazione, quest'ultima si intenderà tacitamente manifestata.

Nazionale Professionisti e Associazione Calciatori Italiani del 2005 prevede l'obbligo societario di depositare, entro cinque giorni dalla sottoscrizione, il contratto individuale in quattro copie presso la lega competente e, dell'avvenuto deposito, deve darne comunicazione contestuale al lavoratore sportivo. Nel caso in cui il datore di lavoro non adempia, il deposito può essere effettuato dallo stesso lavoratore sportivo, dandone avviso alla società sportiva, entro un termine di sessanta giorni dalla sottoscrizione del contratto⁴⁹⁵. Questa disposizione non rappresenta un'innovazione rispetto alla precedente normativa ancora in vigore per gli atleti tesserati nella Lega Italiana Calcio Professionistico (già Lega Nazionale di Serie C).

E' prevista poi in modo del tutto simile la stessa disciplina sia dal contratto stipulato dalla Associazione Italiana Allenatori di Calcio, sia dalla Giocatori Italiani di Basket Associati. Le uniche marginali differenze riguardano il numero di copie originali in cui l'atto deve essere sottoscritto⁴⁹⁶ e depositato mentre i termini sono pressoché identici.

Il deposito è finalizzato all'approvazione della Federazione competente. Tuttavia, la complessità, assunta dall'ordinamento sportivo in determinati settori, ha consigliato di indicare quali soggetti competenti per l'approvazione, le Leghe⁴⁹⁷, e non, viceversa, le Federazioni Nazionali. Anche per quanto riguarda

5. Le pattuizioni del Contratto possono essere modificate o integrate con le Altre Scritture, cui si applicano le stesse regole previste per il Contratto (quelle di cui sub 2.1. e 2.2.), nonché le previsioni di cui sub 3.1. – 3.4. Il modulo delle Altre Scritture contiene una clausola che specifica che esse sono parte integrante e inscindibile del Contratto.

6. Il calciatore ha diritto ad ottenere un equo indennizzo nel caso che il Contratto non ottenga l'approvazione della Lega per il fatto non imputabile al calciatore o al suo agente. La misura dell'indennizzo è determinata dal C.A., su istanza del calciatore di altro Contratto ovvero di accordo economico con Società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti, della durata e dell'ammontare dello stesso. L'indennizzo può essere determinato anche d'intesa tra le parti, in forma scritta a pena di nullità, ma esclusivamente dopo la mancata approvazione del Contratto."

⁴⁹⁵ E' incerta tuttavia la natura di tale termine e le conseguenze giuridiche del deposito oltre i 60 giorni. Secondo O. GIUGNI, il termine sarebbe ordinatorio, in Corso di orientamento specialistico Giuoco Calcio, tenutosi in Luiss Guido Carli, 20 marzo 2009.

⁴⁹⁶ Quattro secondo l'accordo per i calciatori di serie A e B, tre secondo l'accordo per i calciatori di Lega Pro, cinque per gli atleti di pallacanestro.

⁴⁹⁷ Sulla natura delle Leghe, si veda: Capitolo I, Paragrafo 4.

l'approvazione esiste una simile disposizione su i contratti collettivi che stiamo prendendo a campione⁴⁹⁸. E' sempre previsto che il deposito del contratto debba avvenire da parte della Lega competente entro 30 giorni dal deposito. La stessa contrattazione prevede che nel caso l'ente competente non si pronunci entro trenta giorni, si forma un silenzio assenso. Ora dal punto di vista delle esigenze private delle parti, ciò può anche andare bene ma non è legittimo dal punto di vista delle esigenze di controllo pubbliche⁴⁹⁹. Dopo aver analizzato la ratio del deposito e del controllo pubblico⁵⁰⁰ non si può accettare la dottrina del silenzio-assenso sull'argomento in quanto la Federazione dovrebbe essere obbligata ad analizzare il contratto al fine di valutarne la ricorrenza dei *“presupposti legali e regolamentari per la sua approvazione”*⁵⁰¹.

Per quanto riguarda i contratti di lavoro degli allenatori professionisti ex articolo 2 e 4 della legge n. 91, esiste una peculiarità relativa alla possibilità di stipulare un contratto pluriennale. L'articolo 2⁵⁰² dell'accordo dispone che in quel caso, dovendo il tesseramento dell'allenatore essere rinnovato anno per anno, la società è tenuta a presentare ogni anno tale richiesta, valida per l'approvazione, sottoscritta dall'allenatore entro 30 giorni dall'inizio della stagione sportiva⁵⁰³. La parte interessata (l'allenatore) può, scaduto il termine, adire il Collegio federale competente che, tuttavia, non ha il potere di effettuare il tesseramento de

⁴⁹⁸ Da escludersi è solo il contratto collettivo stipulati tra la Federazione Italiana Pallacanestro e la Giocatori Italiani di Basket Associati che nulla dispone sui termini dell'approvazione.

⁴⁹⁹ In accordo sul punto a: V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, 2004, Milano, pag. 50.

⁵⁰⁰ Sull'argomento vedi supra, Capitolo II, Paragrafo 10.

⁵⁰¹ Accordo Collettivo F.I.G.C., Lega Nazionale Professionisti e Associazione Italiana Calciatori. Articolo 3, comma 2.

⁵⁰² Articolo 2: *“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, che viene allegato al presente accordo del quale fa parte integrante a tutti gli effetti. Il contratto non potrà essere stipulato per un periodo superiore a cinque anni.”*

⁵⁰³ Questa norma ha il fine, probabilmente, di accelerare il processo di sostituzione dell'allenatore che non abbia soddisfatto le esigenze societarie. Da sottolinearsi, anche qui, il particolare atteggiarsi della natura intuitus personae del contratto di lavoro sportivo.

jure ma solo quello di verificare le responsabilità dell'inadempimento. E' da ritenersi, a mio avviso, che su codesta norma si possono fare alcuni ragionamenti pratici e teorici. In primis, va detto che non si può considerare il mancato "deposito del tesseramento annuale" quale condizione di efficacia del contratto di lavoro subordinato stipulato tra le parti individuali⁵⁰⁴. Il datore di lavoro, qualora inadempiente, anche se decidesse di non tesserare l'allenatore, sarebbe sempre sottoposto agli obblighi scaturenti dal contratto di lavoro sottoscritto⁵⁰⁵. E', quindi, evidente che il contratto collettivo in esame avalli la tesi dell'approvazione federale, non come condizione di validità del contratto, bensì come condizione di efficacia dello stesso all'interno dell'ordinamento sportivo⁵⁰⁶.

L'Accordo Federazione Italiana Pallacanestro - Giocatori Italiani di Basket Associati sembra, invece, interpretare in modo opposto la natura dell'approvazione federale. L'articolo 9, comma 4, ultimo paragrafo⁵⁰⁷ qualifica il contratto, di cui le parti non hanno richiesto l'approvazione, quale "*definitivamente privo di efficacia*". In questo senso la norma sembra considerare il deposito, un elemento costitutivo del rapporto contrattuale.

Anche nella giurisprudenza sull'argomento, in realtà, sono rintracciabili due orientamenti: la prima sentenza⁵⁰⁸ include l'approvazione tra gli elementi della "fattispecie formale complessa a formazione progressiva" del rapporto di lavoro. Questa tesi è quella conforme nella pratica alla disposizione dell'accordo per gli atleti professionisti di pallacanestro.

⁵⁰⁴ Condizione di efficacia può essere considerata solo la prima approvazione.

⁵⁰⁵ Dovrà, quindi, in pratica continuare a versare la retribuzione.

⁵⁰⁶ Si veda per la natura dell'approvazione, anche: Capitolo II, Paragrafo 10.

⁵⁰⁷ Articolo 9, comma 4, ultimo paragrafo: "*Decorso inutilmente anche tale termine, il contratto rimane definitivamente privo di efficacia.*"

⁵⁰⁸ Cassazione, n. 1855 del 1999.

La seconda, viceversa, di poco posteriore⁵⁰⁹ qualifica il potere di approvazione come espressione della funzione amministrativa della federazione, condizionante l'efficacia del contratto, già perfezionato in tutti i suoi elementi, e ricorre, quindi, alla nozione legale (condicio iuris) i cui effetti retroagiscono al momento della sua stipulazione.⁵¹⁰ Questa tesi, invece, sembra più in armonia con i principi dell'accordo collettivo che disciplina il rapporto di lavoro degli allenatori di calcio.

In conclusione sull'argomento, secondo l'ultima sentenza citata, la mancata approvazione non consente al contratto di spiegare i suoi effetti, mentre, secondo la prima, esso sarebbe nullo per la mancanza di uno dei requisiti costitutivi⁵¹¹. Se il contratto non ha avuto ancora esecuzione, sul piano pratico la distinzione non sembra abbia eccessiva rilevanza. In linea di principio, invece, la predetta distinzione può avere qualche riflesso rispetto alla decorrenza dei diritti e degli obblighi contrattuali nel caso, presumibilmente più comune, dell'approvazione federale perché, se essa costituisce l'ultimo atto della fattispecie a formazione progressiva che determina la costituzione del rapporto, gli effetti dello stesso si producono solo in tale momento, mentre, se si tratta di condicio iuris, essi retroagiscono al momento della sottoscrizione del contratto.

In ultimo, occorre esaminare le disposizioni degli accordi sulle conseguenze della mancata approvazione e, oltre all'accertamento delle relative responsabilità, il risarcimento del danno quantificato dai Collegi Arbitrali⁵¹², secondo i canoni talvolta disposti dagli stessi Accordi Collettivi. Il contratto collettivo per i calciatori professionisti di Serie A e B dispone un "*equo indennizzo*" nel caso che il contratto non ottenga l'approvazione federale per fatto non imputabile al

⁵⁰⁹ Cassazione, n. 11492, del 1999.

⁵¹⁰ Questa seconda tesi, che risponde alla funzione pubblicistica dell'ente federale sembra meno coerente con la nuova impostazione dettata dal decreto legislativo 23 luglio 1999, n. 242 che ha riorganizzato gli organi del C.O.N.I. ed ha stabilito la natura privata delle federazioni. In questo senso: V FRATTAROLO, Il rapporto di lavoro sportivo, in op. cit., pag. 46.

⁵¹¹ Secondo il combinato disposto degli articoli 1418, secondo comma e 1325, numero 4 del codice civile.

⁵¹² Sui Collegi Arbitrali, si veda infra, ultimo paragrafo.

calciatore o al suo agente. Secondo i canoni predisposti da questo accordo, il Collegio Arbitrale deve tener conto della situazione concreta, ovvero, della eventuale stipulazione da parte del calciatore di altro contratto. La norma costituisce una novità in quanto l'accordo precedente, ancora in vigore per i professionisti di Lega Pro, non prevedeva nessun canone per la determinazione dell'equo indennizzo⁵¹³.

3. GLI OBBLIGHI DI DILIGENZA, DI FEDELTA' E DI OBEDIENZA.

Le obbligazioni principali delle parti contrattuali del contratto individuale di lavoro, che incidono sul rapporto sinallagmatico, sono, da una parte, l'attività sportiva e, dall'altra, la retribuzione.

Al di là di questo, gli obblighi delle parti contrattuali, in particolar modo del professionista sportivo, hanno diverso contenuto a seconda della categoria da considerarsi a norma dell'articolo 2 della legge n. 91. In questo senso, lo stesso parlare di "prestazione di lavoro sportivo" ha un carattere generico ed eterogeneo⁵¹⁴.

La prestazione di lavoro sportivo, pur nella sua genericità, ha comunque sempre fortemente i caratteri dell'intuitus personae e, di conseguenza, il modo di esecuzione dell'attività richiede l'apporto di una determinata diligenza che deve essere valutata e correlata alla natura dell'attività ed all'interesse dell'impresa, come prescrive l'articolo 2104⁵¹⁵ del codice civile.

Va detto che la legge n. 91 nulla dice riguardo agli obblighi accessori alla prestazione sportiva. Non parla di obbligo di diligenza, né tanto meno di obbligo

⁵¹³ Articolo 3, comma 4: *"E' riconosciuto il diritto ad un equo indennizzo per il calciatore il cui contratto non ottenga il visto di esecutività per fatto a lui non imputabile."*

⁵¹⁴ Abbiamo visto, nel capitolo precedente, al comma 8 dell'articolo 4 della legge n. 91, l'esclusione dell'applicabilità dell'articolo 13 dello Statuto dei Lavoratori. Detta disposizione può essere letta senza dubbio con il carattere rilevato.

⁵¹⁵ Articolo 2104: *"Il prestatore di lavoro deve usare la diligenza richiesta dalla natura della prestazione dovuta, dell'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Deve inoltre osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende."*

di fedeltà. E' da ritenersi che la vincolarità a tali obblighi, prima che di natura pattizia, è comunque desumibile dall'applicabilità dell'articolo 2094⁵¹⁶ sull'obbligo del lavoratore a collaborare all'impresa⁵¹⁷.

L'obbligo di diligenza è stato qualificato nel diritto del lavoro non come obbligo autonomo, ancorché accessorio, rispetto all'obbligazione principale del lavoratore, ma come misura dell'adempimento dell'obbligazione di lavoro⁵¹⁸. Essa contribuisce a rendere l'esatta esecuzione della prestazione agli effetti dell'adempimento⁵¹⁹. La diligenza è identificabile sia in comportamenti attivi, sia in astensione da determinati atti. Richiede, in concreto, che il lavoratore, nello svolgimento dei compiti a lui affidati, metta in opera un insieme di premure, cautele, attenzioni, faccia uso di sollecitudine, si applichi con zelo, solerzia e precisione, eserciti discernimento⁵²⁰.

Per quanto riguarda nello specifico il lavoratore sportivo, il professionista 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. In questo senso può essere letto il primo comma dell'articolo 10 dell'Accordo Collettivo⁵²¹ per gli atleti di calcio di Serie A. La norma dispone che il calciatore deve adempiere *“con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre*

⁵¹⁶ Articolo 2094: *“E' prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.”* Come si vedrà, poi, in realtà l'articolo 4, comma 4, contiene una disposizione generale sul dovere di osservanza delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento di scopi agonistici. A mio avviso, lo stesso dovere di diligenza e di fedeltà potrebbero rientrare sotto questo dispositivo.

⁵¹⁷ In questo senso: V. FRATTAROLO, *Il rapporto do lavoro sportivo*, 2004, Milano, pag. 73.

⁵¹⁸ Si veda tra gli altri: E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2002, pag. 157.

⁵¹⁹ F. SANTORO PASSARELLI, *Nozioni di diritto del lavoro*, Napoli, 1995, pag. 191.

⁵²⁰ In questi termini si esprime VISCOMI, *Diligenza e prestazione di lavoro*, Torino, 1997, pag. 41.

⁵²¹ Articolo 10, comma 1: *“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”.*

*prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.”*⁵²². Simile anche l'accordo stipulato dalla G.I.B.A. per gli atleti di serie A che, magari in modo più completo, all'articolo 13 comma 2, stabilisce che l'atleta è *“tenuto ad eseguire la prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione di mezzi e persone approntata dalla società, fornendo una leale collaborazione formale e sostanziale a dirigenti, tecnici, medici sociali e compagni di squadra, e finalizzando il proprio comportamento al massimo rendimento agonistico individuale e di squadra. Deve in particolare rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite dalla società per il raggiungimento degli scopi agonistici prefissati.”*⁵²³ Va sottolineato che la norma fa schietto riferimento ai vincoli posti già dall'articolo 2094 del codice civile per i lavoratori professionali. Del resto, al comma 1 del medesimo articolo⁵²⁴ le parti negoziali hanno previsto che l'atleta si obbliga a prestare con carattere di continuità e con vincolo di subordinazione la sua attività⁵²⁵. Il dovere di diligenza in quello che è l'oggetto contrattuale del rapporto di lavoro sportivo rimane comunque difficilmente individuabile. Nel caso in esame, il dovere di diligenza trova un limite nelle reali capacità del lavoratore sportivo soprattutto ove lo si qualifichi come realizzazione del *“massimo rendimento”*. Il dovere di diligenza, in generale, va

⁵²² Negli stessi termini anche l'Accordo in vigore per i Professionisti di Serie C all'articolo 12.

⁵²³ E' evidente nell'ultimo paragrafo il richiamo al comma 3 dell'articolo 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91.

⁵²⁴ Riportiamo di seguito l'intero articolo 13 dell'Accordo Collettivo firmato dalla G.I.B.A e dalla F.I.P.:
“1 L'atleta si obbliga a prestare con carattere di continuità e con vincolo di subordinazione la sua attività di giocatore professionista di pallacanestro a favore della società, partecipando alle gare del Campionato, della Coppa Italia, della Supercoppa, delle Coppe internazionali, dell'All Star Game, nonché alle competizioni e tornei amichevoli, secondo gli impegni stagionali della società.
2. L'atleta è tenuto ad eseguire la prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione di mezzi e persone approntata dalla società, fornendo una leale collaborazione formale e sostanziale a dirigenti, tecnici, medici sociali e compagni di squadra, e finalizzando il proprio comportamento al massimo rendimento agonistico individuale e di squadra. Deve in particolare rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite dalla società per il raggiungimento degli scopi agonistici prefissati.”

⁵²⁵ La norma che prevede la costituzione del rapporto in via subordinata non è comunque ostativa all'applicazione dell'articolo 3 comma 2 della legge n. 91. Tuttavia va detto che è in pratica alquanto complicato una qualificazione di lavoro autonomo nel settore secondo i canoni predisposti da quella norma di legge.

proporzionata al livello di qualificazione professionale del prestatore e ciò fa dell'obbligazione lavorativa anche dello sportivo⁵²⁶, un'obbligazione di mezzi e non di risultato.

Più semplice individuale il mancato rispetto del dovere di diligenza per quanto riguarda gli obblighi accessori alla prestazione lavorativa principale. Un dovere di diligenza è configurato, infatti, anche dall'articolo 14⁵²⁷ dell'accordo collettivo per gli atleti calcistici di Serie A e B ove esso la prevede nell'obbligo di custodia dei materiali sportivi forniti dalla Società.

Ne rientra ed ha maggior valore la disposizione dell'accordo per i calciatori professionisti di Serie A e B ex articolo 9, comma 1. Si obbliga il calciatore a curare la propria integrità psico-fisica e ad astenersi da ogni forma di attività che possano mettere a rischio la sua incolumità e la migliore condizione, in funzione della prestazione sportiva, determinando una particolare forma di "diligenza preparatoria"⁵²⁸.

Per quanto riguarda l'obbligo di fedeltà, l'articolo 2105⁵²⁹ del codice civile dispone un generico obbligo di non concorrenza e l'obbligo di segreto⁵³⁰. L'articolo scompone, quindi, la norma in due diversi comandi negativi. Il primo mira a imporre l'astensione del lavoratore da ogni atto di concorrenza che possa arrecare danno all'impresa e a tutelare il datore di lavoro contro quella

⁵²⁶ In questi termini: Cassazione, Sezione Lavoro, 22 maggio 2000, n. 6664. Il rapporto tra dovere di diligenza e capacità professionale, qualifica necessariamente il rapporto di lavoro subordinato come obbligazione di mezzi e non di risultato. In questo senso: F. CARINCI, R. DE LUCA TAMAJO, P. TOSI, T. TREU, *Diritto del lavoro. Il diritto sindacale*, Torino, 1997, pag. 236.

⁵²⁷ Articolo 14: "*Il calciatore deve custodire gli indumenti ed i materiali sportivi forniti dalla Società e si impegna a rifondere il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per sua colpa.*"

⁵²⁸ In questi termini: P. AMATO, S. SARTORI, *Il nuovo contratto collettivo*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 83.

⁵²⁹ Articolo 2105: "*Il Prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio.*"

⁵³⁰ La rubrica, obbligo di fedeltà, ha, in realtà, sollevato il dubbio se la disposizione codicistica imponga al lavoratore un dovere di fedeltà in senso lato, ovvero se su quest'ultimo gravino soltanto i limiti espressamente previsti dal dettato legislativo. Al riguardo si veda: M. NICOLOSI, *L'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro subordinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2007, pag. 335.

concorrenza caratterizzata dalla particolare posizione che il prestatore di lavoro occupa all'interno dell'azienda, da dove, a causa della conoscenza diretta che egli ha delle dinamiche interne, è in grado di svolgere una competizione assai efficace e pericolosa⁵³¹. Inteso in senso stretto, però, l'obbligo di fedeltà implica il divieto di divulgare o, comunque, utilizzare i segreti aziendali. Il problema che si pone in maniera alquanto più peculiare ed accentuata per il lavoratore sportivo, riguarda l'individuazione delle notizie coperte dal segreto. Secondo l'opinione ormai dominante in dottrina, riguarda tutte le notizie connesse all'organizzazione ed ai metodi di produzione dell'impresa, che il lavoratore ha conosciuto in occasione della propria permanenza all'interno dell'azienda nel rendere la prestazione lavorativa⁵³².

Per quanto riguarda, l'applicazione della norma nel diritto del lavoro sportivo, l'articolo 10, comma 2 dell'Accordo firmato dall'A.I.C. nel 2005 prevede che “*il calciatore è tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della Società*”. Per l'aspetto del divieto di concorrenza, esso va interpretato nel senso che all'atleta non è consentito svolgere attività sportiva, per conto o per favore di terzi in concorrenza con la stessa⁵³³. L'Accordo firmato dalla G.I.B.A. nel 2003 prevede invece, in maniera più pragmatica, che “*L'atleta è altresì tenuto a sottoscrivere per accettazione e rispettare le eventuali norme interne di comportamento stabilite dalla società*” e che tali norme, comunque, “non possono in alcun modo porsi in contrasto con i principi generali dell'ordinamento statale”. Il generico richiamo all'ordinamento statale può leggersi, in questa sede, anche come un richiamo all'articolo 2105 che ha applicazione generale in ogni rapporto di lavoro subordinato.

⁵³¹ I. MARIMPIETRI, La categoria giurisprudenziale della fedeltà aziendale, in Foro italiano, 1990, vol. I, pag. 992.

⁵³² Si veda la riguardo: P. ICHINO, Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro, Milano, 1979, pag. 229.

⁵³³ Del resto, l'accordo prevede all'articolo 8 un limite di svolgimento a qualsiasi attività esterna a quella sportiva “*incompatibile con l'esercizio dell'attività*” con la società di appartenenza. Codeste attività devono essere autorizzate dal datore di lavoro.

Al dovere di non prestare attività per altri datori di lavoro o in proprio esistono, però, delle specifiche deroghe. L'eccezione riguarda soprattutto la partecipazione alle selezioni nazionali delle rispettive discipline a cui tutti gli atleti, quali tesserati del C.O.N.I. hanno l'obbligo di rispondere positivamente⁵³⁴ e dal quale la stessa società datrice di lavoro, secondo alcuni, ne acquisterebbe se non una plusvalenza economica, un aumento di prestigio e di notorietà⁵³⁵. Mentre, quindi, il richiamo alla norma dell'articolo 2105 appare abbastanza chiaro, la legge n. 91, in primis, si preoccupa di assicurare la non applicabilità dell'articolo 2125⁵³⁶ sui patti di non concorrenza. L'articolo 4, comma 6⁵³⁷, prevede infatti che il divieto ex articolo 2105 è destinato ad avere efficacia soltanto in pendenza del rapporto di lavoro. E' vietato infatti alle parti concludere patti di non concorrenza tra datore e prestatore di lavoro sportivo per il periodo successivo alla fine del rapporto.

Per quanto riguarda il secondo obbligo negativo dell'articolo 2105, esso a valore nel lavoro sportivo come obbligo a non divulgare le notizie "sensibili" per la società. Esse possono essere identificate, non solo, come tutte quelle informazioni che attengono all'organizzazione del gioco come i modi di allenamento, le scelte dell'allenatore, le tattiche di gioco ma anche inerenti alle strategie più spiccatamente societarie amministrative come i contratti di sponsorizzazione, le relazioni con altre società per la cessione del tesseramento

⁵³⁴ Il problema, essenzialmente, di diritto sportivo, non ci interessa in questa sede. Tuttavia, sul punto si veda: V. CIANCHI, Problema di qualificazione della prestazione atletica degli azzurri, in *Diritto del lavoro*, 1991, pag. 15.

⁵³⁵ Si veda: M. SANINO, *Il diritto sportivo*, Padova, 2002, pag. 270.

⁵³⁶ Articolo 2125: "*Il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo.*

La durata del vincolo non può essere superiore a cinque anni, se si tratta di dirigenti, e a tre anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata."

⁵³⁷ Articolo 4, comma 6: "*Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza, o comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso, né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.*"

dell'attività sportiva di un atleta o di un altro soggetto ex articolo 2 della legge n. 91.

Mentre sull'aspetto, nulla dicono gli accordi firmati dal sindacato dei calciatori italiani, per quanto riguarda il settore cestistico l'Accordo del 2003 si limita a prevedere all'articolo 13 che il lavoratore sportivo ha l'obbligo di tenere un comportamento "altresì improntato a correttezza, onestà, professionalità e fair play."

Il dovere di obbedienza per il lavoratore sportivo è alimentato da un corpo indiscusso di coordinate normative costituito prima di tutto dalle norme codicistiche: articoli 2086, 2094 e come abbiamo visto l'articolo 2104⁵³⁸. L'articolo 2086⁵³⁹, rubricato "*Direzione e gerarchia nell'impresa*" collega il dovere di obbedienza del lavoratore al potere direttivo dell'imprenditore. Le difficoltà proposte in dottrina nella simmetria di questa posizione passiva alla posizione attiva di direzione dell'imprenditore⁵⁴⁰ nascono, probabilmente, dal fatto che l'obbedienza è un termine di formazione dottrinale in quanto non ricorre nel linguaggio normativo⁵⁴¹. Al di là delle questioni teoriche, non vi è dubbio che, tra i doveri del prestatore di lavoro, anche sportivo, vi è quello di osservare le disposizioni per l'esecuzione dell'attività lavorativa⁵⁴², disposizioni impartite dal preposto organismo di lavoro o dai suoi collaboratori⁵⁴³. Occorre, quindi, per qualificare il dovere di obbedienza nella pratica, la concretizzazione

⁵³⁸ Sull'obbligo di obbedienza si veda: M. GRANDI, Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato, in ADL Argomenti di diritto del lavoro, 2004, pag. 725.

⁵³⁹ Articolo 2086: "*L'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori.*"

⁵⁴⁰ Sulla "soggezione" come posizione correlata ad una posizione di potere si veda: F. SANTORO PASSARELLI, Dottrine generali del diritto civile, Napoli, 1966, pag. 71.

⁵⁴¹ La concezione corporativa del rapporto di lavoro come rapporto gerarchico, fondato sul principio d'autorità dell'imprenditore ha decisamente influito sull'accentuazione del dovere d'obbedienza. In questo senso: M. GRANDI, Riflessioni sul dovere di obbedienza, in op. cit., pag. 727.

⁵⁴² Si ricordi il già richiamato comma 2 dell'articolo 2104 del codice civile.

⁵⁴³ Nel caso del lavoro sportivo, di regola, sarà l'allenatore per gli atleti, il direttore tecnico per l'allenatore, etc.

in determinazioni volitive, di fronte alle quali si costituisce o si individualizza una posizione di obbligo⁵⁴⁴. Nel diritto del lavoro sportivo, codeste disposizioni sono esplicate prima di tutto dalla legge n. 91 all'articolo 4, comma 4 secondo il quale il lavoratore ha l'obbligo "*al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.*"⁵⁴⁵ In definitiva, quindi, l'inquadramento del lavoratore sportivo ex articolo 2 della legge n. 91 come lavoratore subordinato determina l'assoggettamento dello stesso al potere direttivo della società, finalizzato a garantire il corretto svolgimento dell'attività lavorativa, e al potere di controllo, volto a verificare l'attuazione delle direttive impartite⁵⁴⁶. L'articolo 4, comma 4 della legge n. 91 è richiamata poi spesso pedissequamente dalla contrattazione collettiva del settore. Il contratto stipulato nel 2005 da A.I.C. e L.N.P. all'articolo 10 prevede che il calciatore professionista ha l'obbligo "*al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici*". L'accordo tra F.I.P. e G.I.B.A. del 2003, all'articolo 13, comma 2, ultimo paragrafo, prevede in modo simile che l'atleta "*deve in particolare rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite dalla società per il raggiungimento degli scopi agonistici prefissati.*" La situazione nel settore sportivo si complica quando "*si sale nella scala gerarchica*". Il contratto collettivo in vigore per gli allenatori di calcio prevede infatti all'articolo 17⁵⁴⁷, comma 2, che è fatto divieto alle società di

⁵⁴⁴ Secondo M. GRANDI, in op. cit., la posizione di obbligo è "un vincolo ad un comportamento positivo di osservanza, che è qualcosa di radicalmente altro rispetto *alla mera situazione di soggezione.*"

⁵⁴⁵ L'ingerenza legislativa nell'area in cui normalmente trova incondizionata esplicazione l'autonomia individuale, non è qui soltanto indiretta, come nelle previsioni relative all'efficacia del contratto collettivo e del regolamento o dell'approvazione federale, ma anche immediata. Ai sensi dell'articolo 4, comma 4, si impone un contenuto obbligatorio ex lege al contratto di lavoro sportivo, dove le parti sono tenute ad inserire la detta clausola. Il significato di questa norma, in apparenza così strana, può essere più agevolmente compreso se, in via preliminare, si chiarisce quali ne siano i destinatari. Secondo DE CRISTOFARO destinatari sarebbero soltanto gli atleti in quanto le altre categorie di lavoratori ex articolo 2 contribuiscono alla formazione di dette prescrizioni.

⁵⁴⁶ P. AMATO, S. SARTORI, Il nuovo contratto collettivo, in op. cit., pag. 85.

⁵⁴⁷ Articolo 17, comma 2 e 3: "La società non potrà, inoltre, effettuare alcuna ingerenza nel campo delle competenze tecniche dell'allenatore, tale da non consentire allo stesso lo svolgimento utile del proprio lavoro o da apparire pregiudizievole per la stessa immagine dell'allenatore."

effettuare ingerenze nel campo delle competenze tecniche dell'allenatore. Quindi, gli organi societari hanno un potere direttivo sugli allenatori limitato a quello non squisitamente tecnico che rimane di competenza esclusiva di quel soggetto. Ciò è evidentemente derogatorio rispetto ad un normale rapporto di lavoro subordinato. E' ancor più peculiare, a mio avviso, se si pensa alla sua natura di obbligazione di mezzo. E' evidente che, sebbene di mezzo, la natura della prestazione dell'attività dell'allenatore, è direttamente collegata, ai risultati conseguiti e, quindi, l'allenatore va lasciato libero, come la stessa clausola contrattuale prevede, nello "*svolgimento utile del suo lavoro*". Viceversa il contratto collettivo per gli atleti calcistici prevede all'articolo 10, comma 6, che l'atleta non può "*interferire nelle scelte tecniche, gestionali e aziendali della società*". La disposizione ha la sola funzione di esplicitare in definitiva i rapporti gerarchici esistenti all'interno della struttura societaria, attraverso una norma che talaltro poteva essere omessa, dovendo comunque seguire, il lavoro sportivo, le norme generali del codice civile che abbiamo precedentemente richiamato.

Il dovere di obbedienza è, inoltre, identificabile in tutte quelle norme contrattuali che prevedono, ad esempio, l'obbligo di partecipazione agli allenamenti, nonché alle gare ufficiali ed amichevoli, il dovere di sottoporsi alle cure mediche che la Società ritiene necessarie in caso di infortunio o di malattia⁵⁴⁸.

Al dovere di obbedienza ed al correlato potere direttivo inerisce anche il potere societario di controllo delle prescrizioni impartite. La base normativa di detto potere è rappresentato dalla legge n. 300 del 1970, con l'esclusione delle norme espressamente ritenute dalla legge non applicabili⁵⁴⁹.

L'eventuale ingerenza in tal senso da parte della società nel campo delle competenze tecniche dell'allenatore potrà formare oggetto di ricorso da parte del tecnico al Collegio Arbitrale per la richiesta del rispetto del contratto o per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori a carico della società fino alla risoluzione del contratto, con conseguente obbligo della società, per quest'ultimo caso, di corrispondere l'intero emolumento previsto dal contratto per la stagione in corso."

⁵⁴⁸ Di tali norme si dirà nello specifico infra.

⁵⁴⁹ Si rimanda, quindi, supra, al Capitolo 2, Paragrafo 13 e 14.

4. LE OBBLIGAZIONI DELLE PARTI NEI CONTRATTI COLLETTIVI.

Come abbiamo più volte ripetuto, oltre alle prestazioni delle parti che rientrano nel rapporto sinallagmatico che andrà a formare il consenso sul contratto individuale tra professionista e società sportiva (attività sportiva e retribuzione), la contrattazione collettiva del settore determina una serie di diritti e doveri spettanti alle parti individuali. Tralasciando, quindi, per il momento, entrambe le obbligazioni principali, soffermiamoci sui diritti e doveri cosiddetti “accessori”.

Iniziando dai diritti degli atleti, la contrattazione collettiva prevede quasi sempre un obbligo di formazione culturale in capo alle società. Va detto che già l’articolo 11⁵⁵⁰ dello Statuto dei lavoratori prevede un diritto per tutti i lavoratori subordinati a partecipare ad attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell’azienda dagli organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori mentre l’articolo 10⁵⁵¹ prevede un più esplicito obbligo in capo all’imprenditore di agevolare la formazione culturale del lavoratore mediante la predisposizioni di orari di lavoro consoni. Dette norme di cui l’articolo 4, comma 8, della legge n. 91 non ha escluso l’applicabilità, vanno armonizzate con la natura del lavoro sportivo e la contrattazione collettiva ne tiene solitamente conto conformandosi alle esigenze ed al contesto del lavoro sportivo⁵⁵². L’articolo 6⁵⁵³

⁵⁵⁰ Articolo 11: *“Le attività culturali, ricreative ed assistenziali promosse nell’azienda sono gestite da organismi formati a maggioranza dai rappresentanti dei lavoratori.*

Le rappresentanze sindacali aziendali, costituite a norma dell’art. 19, hanno diritto di controllare la qualità del servizio di mensa secondo modalità stabilite dalla contrattazione collettiva .”

⁵⁵¹ Articolo 10: *“I lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, pareggiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali, hanno diritto a turni di lavoro che agevolino la frequenza ai corsi e la preparazione agli esami e non sono obbligati a prestazioni di lavoro straordinario o durante i riposi settimanali.*

I lavoratori studenti, compresi quelli universitari, che devono sostenere prove di esame, hanno diritto a fruire di permessi giornalieri retribuiti.

Il datore di lavoro potrà richiedere la produzione delle certificazioni necessarie all’esercizio dei diritti di cui al primo e secondo comma.”

⁵⁵² Si pensi principalmente che, talvolta, la carriera di atleta inizia quando il ciclo di studi non è stato ancora completato.

dell'accordo del 2005 per i calciatori professionisti, perfettamente identico all'articolo 9 del precedente accordo ancora in vigore per gli atleti di Lega Pro, dispone l'obbligo societario di promuovere e sostenere iniziative ed istituzioni per il miglioramento ed incremento della cultura. E' d'intesa sindacale, invece, che vengono indicate le condizioni per agevolare la frequenza dei corsi per gli atleti che intendano continuare il percorso di studi o di indirizzo professionale. La norma si pone, quindi, come specificazione dell'articolo 10 dello Statuto dei Lavoratori, demandando all'accordo tra le parti sindacali le condizioni dell'attività culturale, cosa non prevista nel regime legale. Molto meno avanzata appare la disciplina contrattuale stipulata dalla G.I.B.A. nel 2003 per gli atleti professionisti di pallacanestro. L'articolo 12⁵⁵⁴ di detto accordo da una parte al comma 2 non dice nulla (se non di meno) in più all'articolo 11 dello Statuto dei Lavoratori, mentre predispone un diritto alla formazione culturale soltanto in capo ai c.d. "giovani di serie", ovvero agli atleti aventi meno di 21 anni⁵⁵⁵.

Anche se è vero che sicuramente scende la necessità di una formazione culturale in capo agli altri soggetti ex articolo 2 della legge n. 91⁵⁵⁶, mentre tutti gli accordi collettivi per gli atleti prevedono qualcosa al riguardo, di solito, niente è previsto per le altre categorie.

⁵⁵³ Articolo 6: "La Società ha il dovere di promuovere e sostenere, in armonia con le aspirazioni dei calciatori con cui è legata da rapporto contrattuale, iniziative o istituzioni per il miglioramento ed incremento della cultura.

Spetta alla F.I.G.C., d'intesa con l'A.I.C., indicare le condizioni cui devono attenersi le Società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva, per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione agli esami dei calciatori che intendano proseguire gli studi o conseguire una qualificazione professionale."

⁵⁵⁴ Articolo 12: "1. La società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva agonistica, deve agevolare la frequenza ai corsi e la preparazione ai relativi esami degli atleti "giovani di serie" che intendano proseguire gli studi o conseguire una qualificazione professionale.

2. La società deve inoltre favorire, in armonia con le aspirazioni degli atleti cui è legata da rapporto contrattuale, opportune iniziative volte al miglioramento del loro livello culturale."

⁵⁵⁵ Delibera n. 291 – Consiglio Federale, 14 febbraio 2004: "Si definiscono Giovani di Serie tutti i giocatori di categoria giovanile tesserati per società appartenenti al settore professionistico.

Il giovane di serie resta vincolato alla società fino al 30 giugno dell'anno solare nel corso del quale compie il 21° anno di età, a norma dell'art. 6 comma 2 Legge 91/81. La società per la quale l'atleta giovane di serie è tesserato ha il diritto di stipulare con lo stesso il primo contratto professionistico di durata fino a cinque stagioni sportive."

⁵⁵⁶ Per i quali si applicherà comunque l'articolo 10 e 11 dello Statuto dei Lavoratori.

Altra caratteristica peculiare del lavoro sportivo, ampiamente disciplinata dalla contrattazione collettiva del settore, è rappresentata dalla natura itinerante della prestazione lavorativa, posta in essere in luoghi sempre diversi e provvisori. Ciò giustifica una disciplina contrattuale che prevede l'obbligo delle società di garantire a proprie spese adeguati mezzi di trasporto. In particolare l'accordo del 2005 per gli atleti professionisti del settore calcistico prevede all'articolo 7, comma 3 che *“in occasione di trasferte o ritiri il calciatore deve usufruire di adeguati mezzi di trasporto –di volta in volta stabiliti dalla Società – a cura e spese della stessa, la quale è tenuta altresì a fornire al calciatore vitto e alloggio.”*

Strettamente collegata a quest'ultimo obbligo societario, è la mancata predisposizione dei contratti collettivi, di solito, di una indennità di trasferta. L'accordo del 2005 per gli atleti calcistici delle serie maggiori non ne fa menzione mentre l'accordo in vigore per gli atleti di Lega Pro e per gli atleti della Federazione Pallacanestro Italiana, prevedono semplicemente che *“Il compenso annuo fisso assorbe e comprende ogni emolumento, indennità o assegno cui l'atleta abbia o possa avere comunque diritto per la prestazione della propria attività sportiva, anche in relazione a riposi, ferie, permessi, trasferte, missioni, gare notturne, ritiri, od altro.”* La poca importanza che si dà all'indennità di trasferta deriva probabilmente da una parte, alla predisposizione societaria di ogni aspetto di detta trasferta, dall'altra, dall'elevata retribuzione che il calciatore professionista mediamente percepisce⁵⁵⁷ e dal fatto che a detti contratti si ispirano, poi, i contratti collettivi degli sport cosiddetti “minori”.

Diritti ed obblighi di altro genere sono previsti di solito per e nei confronti delle altre categorie ex articolo 2 della legge n. 91. Per quanto riguarda il contratto collettivo per gli allenatori di calcio, ad esempio, è previsto l'obbligo di non trattare direttamente il “trasferimento dei calciatori” se non delegati espressamente dalla Società (articolo 10); l'obbligo a periodiche consultazioni con gli organi societari per valutare i problemi di organizzazione e

⁵⁵⁷ P. AMATO, S. SARTORI, Il nuovo contratto collettivo, in op. cit., pag. 88.

regolamentazione dell'attività sportiva (articolo 12); l'obbligo di tutelare e valorizzare il potenziale atletico della società (articolo 18).

5. LA PRESTAZIONE DI LAVORO DEL PROFESSIONISTA SPORTIVO TRA DIRITTO ED OBBLIGO

Nonostante gli obblighi ed i diritti che, come abbiamo visto, ineriscono alle parti attraverso l'applicazione vincolante della contrattazione collettiva, l'aspetto più importante ed al tempo stesso più discusso di detti accordi deriva dalla regolamentazione che detti accordi prevedono per la prestazione lavorativa.

Come abbiamo già ripetuto, la prestazione di attività sportiva rappresenta l'obbligazione principale per il lavoratore nonché l'oggetto del contratto individuale. Il problema è capire in che cosa si esplica, in concreto, detta obbligazione.

In definitiva, oltre alle disposizioni di legge, la qualificazione della prestazione lavorativa dello sportivo è data dalle norme federali quali, ad esempio, per il settore calcistico l'articolo 28⁵⁵⁸ delle Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. L'Accordo Collettivo del 2005 prevede poi, all'articolo 7⁵⁵⁹, che gli atleti debbano partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società intenda disputare in Italia o all'estero. L'Accordo Collettivo del 1989 ancora in vigore per gli atleti di Lega Pro prevedeva praticamente la stessa disciplina all'articolo 10, comma 1. Dalle norme non si evince, quindi, secondo la dottrina dominante⁵⁶⁰, un diritto dei lavoratori sportivi allo svolgimento della

⁵⁵⁸ Articolo 28: *“Sono qualificati professionisti i calciatori che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità, tesserati per società associate nella Lega Nazionale Professionisti o della Lega Professionisti di Serie C”*

⁵⁵⁹ Articolo 7, comma 2: *“Salvo i casi di malattia e di infortunio accertati, il calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società intenda disputare tanto in Italia quanto all'estero.”*

⁵⁶⁰ P. AMATO, S. SARTORI, Il nuovo contratto collettivo, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 87.

competizione. E', invece, chiaro il diritto a partecipare agli allenamenti che viene statuti dall'Accordo del 2005 all'articolo 7, comma 1, ultimo paragrafo e dall'Accordo del 1989 dall'articolo 10, comma 2 in modo del tutto identico, incluso il richiamo ad eventuali sanzioni disciplinari in capo alla società per la violazione di detto obbligo⁵⁶¹. Per quanto riguarda, gli atleti della pallacanestro, l'Accordo Collettivo, datato 1994, prevedeva soltanto, all'articolo 11⁵⁶², l'obbligo della società a *“curare e mantenere la migliore efficienza fisica dell'atleta.”* La norma, quindi, non prevedeva un esplicito riferimento al *“diritto ad allenarsi”* seppur esso poteva farsi derivare attraverso un'interpretazione contrattuale secondo il modo fissato dall'articolo 1362⁵⁶³ del codice civile⁵⁶⁴. Ad

⁵⁶¹ Per l'interpretazione della norma ex articolo 10 dell'Accordo Collettivo del 1989 abbiamo un'importanza decisione del Collegio Arbitrale presso la Lega Nazionale Professionisti, 23 settembre 1999, consultabile in Rivista di diritto sportivo, 2000, pag. 315. Secondo questa decisione la norma in esame deve essere interpretata quale diritto di tutti gli atleti a partecipare agli allenamenti in base ad una serie concordante di argomentazioni: 1- Innanzitutto, la lettura del combinato disposto dei due commi in cui si articola la norma, dal quale si evince con estrema chiarezza il rapporto di strumentalità che la contrattazione collettiva ha inteso istituire tra il riconoscimento al calciatore del diritto in questione ed il perseguimento delle finalità cui è preordinata la previsione dell'obbligo corrispondente posto a carico della società (consistente nell'impegno a curare la migliore efficienza sportiva del lavoratore). 2- L'incipit del secondo comma, il quale, con l'impiego della locuzione *“in ogni caso”* sta a significare che il diritto ivi contemplato si attegga come prerogativa indefettibile del calciatore e fondamentalmente presupposto per la realizzazione della sua professionalità; 3- l'ulteriore elemento testuale costituito dal fatto che la norma, nel riconoscere al calciatore il diritto in questione, ha avuto cura di precisare che la preparazione precampionato garantita è quella *“con la prima squadra”*: con ciò intendendo escludere che, all'interno dell'unitaria categoria dei soggetti titolari di contratti individuali governati dal medesimo Accordo Collettivo, possano operarsi distinzioni e discriminazioni di sorta; 4- infine, il rilievo che l'unica ipotesi, in cui la società è legittimata a proporre la sospensione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato del calciatore, è quella disciplinata dall'articolo 15, lettera e), dell'Accordo Collettivo: il carattere squisitamente sanzionatorio di tale misura costituisce indiretta conferma del fatto che l'estromissione dalla rosa della prima squadra, nel sistema prefigurato dalla contrattazione collettiva, non può mai trovare giuridico fondamento in scelte di natura tecnica.

⁵⁶² L'articolo 11 così interamente prevedeva: *“La Società si obbliga a curare e mantenere la migliore efficienza fisica dell'atleta, fornendo attrezzature ed impianti idonei alla preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale.”*

⁵⁶³ Articolo 1362: *“Nell'interpretare il contratto si deve indagare quale sia stata la comune intenzione delle parti e non limitarsi al senso letterale delle parole. Per determinare la comune intenzione delle parti, si deve valutare il loro comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto”*

⁵⁶⁴ Ciò dipendeva, probabilmente, dalla limitata forza contrattuale degli agenti della G.I.B.A.

oggi, invece, l'articolo 11 dell'accordo del 2003 per gli atleti dello stesso settore prevede il diritto del professionista sportivo a partecipare agli allenamenti⁵⁶⁵.

Negli Accordi, invece, continua a non farsi riferimento ad un diritto di partecipazione alle competizioni. Ciò, a mio avviso, oltre ad essere del tutto legittimo, deve portare ad una correzione sull'attività oggetto del contratto individuale. Il contratto di lavoro sportivo avrà, quindi, come oggetto la "messa a disposizione" dell'atleta per le competizioni a cui la Società intenda partecipare e, a tal fine, il dovere/diritto di partecipare agli allenamenti che si ritenga opportuno svolgere in sede societaria⁵⁶⁶.

5. IL DIRITTO ALLA PRESTAZIONE: DANNO BIOLOGICO, DANNO PROFESSIONALE O MOBBING?

Vista l'esatta qualificazione, con l'aiuto della contrattazione collettiva di categoria, la questione da risolvere diventa la conseguenza della violazione del diritto ad allenarsi degli atleti.

Dal punto di vista dell'ordinamento sportivo, gli accordi collettivi richiamano le norme sulle sanzioni disciplinari⁵⁶⁷ ma ciò che in questa sede ci interessa sono i riflessi sull'ordinamento statale di una simile violazione. La questione ha risvolti altamente pratici e le pratiche societarie di "esclusione dalla rosa" di alcuni atleti sono tutt'altro che rare.

Quid juris, quindi, nell'ipotesi in esame? La dottrina ha valutato le conseguenze come ipotesi di configurazione di danno professionale, danno biologica o ancora

⁵⁶⁵ Articolo 11, comma 1: "La società si obbliga a coadiuvare il giocatore nel mantenimento della migliore efficienza fisica e sportiva, fornendo attrezzature idonee alla sua preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale. In ogni caso il giocatore ha diritto a partecipare agli allenamenti e alla preparazione con la prima squadra, salvo il disposto dell'articolo 27.10 del presente accordo."

⁵⁶⁶ A ciò si dovrebbe riferire, ad esempio, l'articolo 91 delle Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. ove parla di "attività sportiva": "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*"

⁵⁶⁷ Di cui si dirà infra..

un'ipotesi, oggi probabilmente la più accreditata, ricorrendone i presupposti, di mobbing⁵⁶⁸.

Va escluso, in primis, secondo Amato e Sartori, che il tema del diritto alla prestazione sportiva possa essere ricondotto ad un'ipotesi di demansionamento, inteso come divieto per il datore di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori, o diverse da quelle di assunzione, per ragioni di ordine aziendale, in quanto, come abbiamo visto, l'articolo 2103 non trova applicazione nel rapporto di lavoro in esame. Tuttavia, va aggiunto che, a mio avviso, la presenza di un danno professionale può anche non essere strettamente collegata ad un'ipotesi di demansionamento. Tale danno può assumere aspetti diversi, potendo consistere sia nel danno patrimoniale derivante dall'impovertimento della capacità professionale acquisita dal lavoratore e dalla mancata acquisizione di una maggiore capacità, ovvero nel pregiudizio subito per perdita di chance, ossia di ulteriori possibilità di guadagno; sia in una lesione del diritto del lavoratore all'integrità fisica o, più in generale, alla salute, ovvero all'immagine o alla vita di relazione. Sotto l'ultimo degli aspetti considerati, in particolare, viene in considerazione una specie particolare di danno esistenziale, derivante dalla lesione del diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro, tutelato dagli artt. 1 e 2 della Costituzione⁵⁶⁹.

Difficile propendere, tuttavia, per la configurazione di un danno biologico, in quanto, in questo caso, sulle scorte dell'ultima giurisprudenza⁵⁷⁰, si va a considerare la capacità lavorativa generica, intesa quale potenziale attitudine all'attività lavorativa da parte di un soggetto che non svolge attività produttive di reddito, ne è in procinto, presumibilmente di svolgerla. Il danno biologico ricomprenderebbe, infatti, tutti gli effetti negativi del fatto lesivo che incidono sul

⁵⁶⁸ P. AMATO, S. SARTORI, *Il nuovo contratto collettivo*, in op. cit., pag. 87.

⁵⁶⁹ Sull'argomento, tra le numerose sentenze, si veda, in particolare: Cassazione, n. 14199 del 2001 e n. 15868 del 2002.

⁵⁷⁰ Così Cassazione, 18 aprile 2003, n. 6291, in *Archivio giuridico della circolazione e dei sinistri stradali*, 2003, pag. 948.

bene della salute in sé considerato. Secondo la stessa giurisprudenza, la riduzione della capacità lavorativa specifica, come nel caso del lavoro sportivo, intesa quale attività in concreto svolta dal danneggiato, ove provochi una riduzione della capacità di guadagno, costituirebbe danno patrimoniale risarcibile autonomamente. La fattispecie in esame che pure potrebbe aderire al caso del lavoro sportivo⁵⁷¹, non è sembra tuttavia adatta ad identificare un diritto ad allenarsi.

Per quanto riguarda la possibilità di ricondurre, la questione in esame sotto l'ombrello del mobbing, tale possibilità è avvalorata dal formarsi, in ambito sportivo, anche una prima casistica.

In linea generale, il mobbing consiste in una sorta di terrore psicologico esercitato dai colleghi di lavoro o dai superiori, a carico del lavoratore, al fine di emarginarlo o di escluderlo dal gruppo. L'istituto, in realtà, difetta di una regolamentazione normativa ed è venuto in luce solo mediante la giurisprudenza⁵⁷². Vengono inclusi nel mobbing, quindi, tutti quei comportamenti, di natura persecutoria e vessatoria, che si attuano sul posto di lavoro, e che possono attuarsi sul posto di lavoro concretizzandosi in molteplici condotte accumulate dal risultato della lesione dei diritti inviolabili della dignità umana e professionale del lavoratore⁵⁷³. Infine un interessante definizione di

⁵⁷¹ La Suprema Corte sul risarcimento del danno da incapacità lavorativa specifica puntualizza che deriva *“solo da quella invalidità che abbia prodotto una riduzione della capacità lavorativa specifica.”* Nel caso sotto il nostro esame, non si parla di infortunio ma si parla del caso in cui un lavoratore sportivo, dopo essere stato messo fuori rosa, veda minate le sue capacità di guadagno anche a causa dell'inattività che incide sulla possibilità di procurarsi successivamente un valido contratto. La fattispecie astratta potrebbe, invece, riferirsi ai casi di infortunio dell'atleta a causa del comportamento colposo della Società di appartenenza. La sussistenza di un danno biologico potrà essere ravvisato, invece, come vedremo in seguito, mediante la fattispecie del mobbing in accordo sul punto a Cassazione, n. 5491 del 2000.

⁵⁷² Si veda: L. BATTISTA, Il mobbing quale fattispecie della giurisprudenza, articolo in Guida al lavoro, de *“Il sole 24 ore”*, n. 19, 6 maggio 2005. Una regolamentazione legislativa è stata negli ultimi anni invocata da più parti fino ad arrivare ad una proposta di iniziativa popolare nel 2008, si veda a tal proposito: Rassegna normativa, a cura di G. CASONI, in *Lo stato civile italiano*, 2008, pag. 956.

⁵⁷³ Definizione di P. AMATO, in *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2005, pag. 41. Secondo H. EGE, in *La valutazione peritale del danno da mobbing*, esso consiste in *“una situazione lavorativa di qualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui uno o più persone vengono fatte oggetto di azioni ad alto contenuto persecutorio, da parte di uno o*

mobbing, perché di natura pattizia, ci arriva dal Contratto Collettivo Nazionale, Comparto ministeri, del 12 giugno 2003 che, all'articolo 6, lo qualifica come “la serie di atti, atteggiamenti o comportamenti ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comprendere il degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore stesso, nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento”.⁵⁷⁴

Dalle definizioni date in dottrina e di natura negoziale, appare chiaro che un fenomeno di mobbing, soprattutto nella sua variante del bossing, è del tutto ipotizzabile nel caso del lavoro sportivo, soprattutto per l'aspetto che abbiamo visto precedentemente del diritto del lavoratore sportivo di partecipare agli allenamenti. L'articolo di riferimento, su cui si sono basate le prime sentenze⁵⁷⁵, e che è facilmente utilizzabile anche nel caso di lavoro sportivo, è stato la norma ex articolo 2087⁵⁷⁶ del codice civile. In materia di tutela del lavoratore, infatti, il sistema legislativo prevede che sul datore di lavoro gravano sia il generale

più aggressori, in posizione superiore, inferiore, o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo e gravità”, Milano, 2002, pag. 39.

⁵⁷⁴ Sono teorizzati dalla dottrina diversi tipi di mobbing. Schematicamente può così distinguersi: 1) con riguardo al soggetto autore della condotta di mobbing: a) mobbing verticale, posto in essere da un singolo superiore (bullying) o dall'azienda (bossing) come forma di strategia aziendale di riduzione e ringiovanimento del personale; b) mobbing orizzontale, posto in essere da colleghi di lavoro; c) mobbing dal basso, forma meno frequente, che si realizza mediante la delegittimazione dell'autorità di un superiore; 2) con riguardo al soggetto vittima della condotta di mobbing: mobbing individuale o collettivo quando gli atti discriminatori colpiscono il singolo o gruppi di lavoratori. Si veda in proposito: P. AMATO, in *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in op. cit., pag. 44; e M. GIUIA, L. SANZI, *Esiste il mobbing nel calcio professionistico?*, in www.lavoroprevidenza.com (Settembre 2009).

⁵⁷⁵ Tribunale di Torino, 16 novembre 1999, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2000, vol. II, pag. 102; Tribunale di Torino, 11 dicembre 1999, in *Foro Italiano*, vol. I, pag. 1555; e, infine, Corte Costituzionale, 19 dicembre 2003, n. 359, consultabile in *Gazzetta Ufficiale*, Serie Speciale, n. 51 del 24 dicembre 2003.

⁵⁷⁶ Articolo 2087: “L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità psico-fisica e la personalità morale del prestatore di lavoro”. La duttilità della fattispecie del mobbing discende dall'ancoraggio all'obbligo di protezione di questa norma, che mette in campo tutta la forza di conformazione e di valutazione a posteriori del rapporto obbligatorio che è propria della buona fede, sicché l'esistenza di una condotta mobbizzante prescinde dall'accertamento della violazione di uno o più obblighi legali incombenti sull'autore della condotta vessatoria.

obbligo di *neminem laedere*, espresso dall'art.2043 c.c., la cui violazione è fonte di responsabilità extra-contrattuale, sia il più specifico obbligo di protezione dell'integrità psico-fisica del lavoratore ad integrazione ex lege delle obbligazioni nascenti dal contratto di lavoro, la cui violazione è fonte di responsabilità contrattuale e, quindi, anche di impedire contegni aggressivi e vessatori dei responsabili nei confronti di quelli.

Non è raro, infatti, che gli organi societari, onde mettere pressione sul lavoratore sportivo ed in particolare l'atleta⁵⁷⁷, dispongano, nonostante la chiara normativa di origine sindacale che abbiamo esaminato, l'allontanamento del giocatore dagli allenamenti della rosa. Va, tuttavia, fin dall'inizio, precisato che la giustizia sportiva, e tanto meno quella ordinaria, non è ancora giunta ad accertare e condannare condotte di mobbing nel settore. E' tuttavia stata rilevata dalla dottrina una ampia casistica di fattispecie concrete con le caratteristiche del mobbing⁵⁷⁸. Particolari, invece, i casi collegati agli atleti Antonio Cassano dell'AS Roma e Vincenzo Iaquina dell'Udinese Calcio. Entrambi gli atleti furono messi fuori squadra⁵⁷⁹ in seguito al disaccordo tra società e calciatore sulle modalità del rinnovo del contratto⁵⁸⁰. Al di là dei dubbi della dottrina⁵⁸¹,

⁵⁷⁷ Ciò può avvenire per diversi fini, quali ad esempio, accettare un trasferimento o un rinnovo di ingaggio.

⁵⁷⁸ Senza la presunzione dell'eshaustività, sarebbero riconducibili nell'alveo del fenomeno in esame: Lorenzo Mattu, atleta dell'AS Latina Calcio SPA che ha lamentato dinanzi al Collegio Arbitrale di Serie C, il "mancato rispetto della dignità del lavoratore" da parte della società di appartenenza. La questione è consultabile su Il Resto del Carlino, del 10 marzo 2003; Diego Zanin, che decise di ricorrere al Collegio Arbitrale di Serie C in base alla "*dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dall'ex fisioterapista del Montichiari sig. Tracconaglia Tarcisio, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico gli ebbe a chiedere esplicitamente di dilatare al massimo i tempi del recupero fisico del calciatore Zanin allo scopo di tenerlo il più possibile lontano dall'ambiente della prima squadra*". Sull'argomento si veda il Comunicato Ufficiale della Lega Professionisti di Serie C sulla Decisione della Commissione Disciplinare 297/992 del 2004, consultabile su <http://www.lega-calcio-serie-c.it> (Settembre 2009).

⁵⁷⁹ Poi reintegrati ed anche in questi casi si è risolto tutto con un nulla di fatto.

⁵⁸⁰ Sull'argomento si espressero il Presidente della FIGC, Franco Carraro: "*E' anomalo che la società non utilizzi un giocatore che non firmi*", su Corriere dello Sport, 13 dicembre 2005; ed il presidente dell'AIC Sergio Campana che dichiarò di "*pensare che non sia legale escludere chi non prolunga*". Su intervista dell' Agenzia Giornalistica Italiana del dicembre 2005.

⁵⁸¹ P. AMATO, Il mobbing nel calcio professionistico, in op. cit., pag. 40.

ritengo che dette situazioni potevano legittimamente far pensare a casi di mobbing alla luce prima dell'articolo 2087 del codice civile e poi di un inadempimento contrattuale alla luce delle disposizioni della contrattazione collettiva vigente (il già citato articolo 7 dell'Accordo Collettivo del 2005). Tali disposizioni presentano un contenuto sufficientemente ampio per adattarsi all'eterogeneità delle possibili condotte di mobbing e, in particolare, il primo comma dell'articolo 7 di detto accordo, si candida a costituire uno dei parametri di riferimento per la configurazione del mobbing verticale o bossing. Secondo la dottrina⁵⁸², risulta, comunque, in ogni caso imprescindibile l'accertamento che la violazione di tali norme si inserisca in un quadro più ampio volto alla vessazione e all'abuso nei confronti del calciatore o della società nonché munito di tutti i requisiti strutturali unanimemente individuati. Innanzitutto, il rapporto di lavoro deve essere di natura subordinata (non sarà configurabile quindi nel caso dei rapporti sub articolo 3, comma 2 della legge n. 91); occorre, poi, che gli atti persecutori siano molteplici, ripetuti nel tempo, con una particolare intensità e frutto di una condotta preordinata all'emarginazione del soggetto mobbizzato; che sia possibile, infine, dimostrare un danno biologico o esistenziale del lavoratore sportivo. Il confine, quindi, tra mobbing ed inadempimento contrattuale può, talvolta, apparire sottile. Nel caso in cui la società, ad esempio, escludesse illegittimamente l'atleta dal ritiro precampionato, o dagli allenamenti potrebbe incorrere semplicemente in un caso di inadempimento contrattuale. Stessa conclusione nel caso in cui, a norma dell'articolo 10 dell'Accordo Collettivo citato, non siano forniti strumenti adeguati alla cura dell'efficienza sportiva del calciatore, o non siano forniti ambienti consoni alla dignità professionale⁵⁸³. Nella pratica un'ipotesi di mobbing discendente, è più ipotizzabile sull'abuso della norma ex articolo 11⁵⁸⁴ dell'Accordo Collettivo del

⁵⁸² S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, in Europa e diritto privato, 2008, fasc. 3, pag. 567.

⁵⁸³ Sono evidenti anche su questo punto le analogie con l'articolo 1087 del codice civile.

⁵⁸⁴ Articolo 11, comma 1: *“Al calciatore che sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali verso la Società, ovvero agli obblighi derivanti da regolamenti federali, fonti normative, statuali o federali, che siano rilevanti con la, o integrative della, disciplina contrattuale, sono applicabili i seguenti*

2005. Tale disposizione può venire in rilievo perché contempla una serie di strumenti tramite i quali la società può esercitare il suo potere disciplinare (incluso il diritto ad escludere l'atleta dagli allenamenti) che tradizionalmente rappresenta, ove ne abusi, una delle possibili leve a disposizione del datore di lavoro per emarginare ed esercitare abusi sul lavoratore e così propiziare l'allontanamento. Questo strumento, a mio avviso, in futura sarà sempre più soggetto ad un uso fraudolento. Ciò potrebbe derivare, per assurdo, proprio dall'ampia normativa a tutela del lavoratore sportivo che è venuta a crearsi in questi anni⁵⁸⁵: siamo in presenza oramai di un "principio di assoluta libertà contrattuale dell'atleta" in base alle norme che prevedono una durata massima di cinque anni del contratto ed il relativo consenso del professionista sportivo sul rinnovo. E' facilmente, ipotizzabile, quindi, che la Società che intenda trattenere un atleta, prima della scadenza del contratto, utilizzi mezzi atti a far diminuire il "valore dell'atleta stesso" in modo che, per lo stesso, sia poi più difficile ottenere un contratto, magari più conveniente sotto il profilo economico, presso un'altra società sportiva.

I rimedi a disposizione dell'atleta mobbizzato per sviamento dallo scopo o scorrettezza nell'esercizio del potere disciplinare sono molteplici. In primo luogo, è possibile ricorrere al risarcimento del danno, dato che le sanzioni disciplinari possono comportare pregiudizi di natura patrimoniale; ma anche e soprattutto di natura non patrimoniale, giacché sono in ballo valori inviolabili come quello della dignità del lavoratore della sua salute psico-fisica. Inoltre va detto, in conclusione che l'atleta *"ha a disposizione l'intero armamentario dei*

provvedimenti, *graduati in relazione alla gravità dell'inadempimento*: a) ammonizione scritta; b) multa; c) riduzione della retribuzione; d) esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra; e) *risoluzione del Contratto*."

⁵⁸⁵ Molte norme già le abbiamo, nel corso di questa trattazione esaminate: in particolare l'articolo 5 della legge n. 91 sulla validità del trasferimento, il comma 6 dell'articolo 4 sui patti limitativi alla concorrenza, l'articolo 6 della legge n. 91 come modificata in seguito alla nota sentenza Bosman, come nell'ambito dell'ordinamento sportivo internazionale, nel settore calcistico, ove l'articolo 18, n. 3 del "Regolamento Fifa sullo Status e i Trasferimenti Internazionali dei Calciatori", dove si legge che un Professionista sarà libero di concludere un accordo con un'altra società se il suo contratto con l'attuale società sia scaduto ovvero scada entro sei mesi.

rimedi contro la violazione del contratto di lavoro e, in particolare, la possibilità di agire in giudizio per ottenere la condanna della società alla cessazione della condotta mobbizzante e al ripristino del regolare svolgimento del rapporto *contrattuale*”⁵⁸⁶.

Va detto in definitiva che qualora la società violi il diritto di allenamento dell’atleta si potrà facilmente rilevare, almeno in astratto, se non altrimenti giustificabile, un comportamento persecutorio, nei confronti di quest’ultimo. I vari tipi di danno, riconducibili alla fattispecie del mobbing, saranno: danno alla salute, ed in questo caso si tratterà di danno biologico od esistenziale; danno patrimoniale con il conseguente risarcimento; danno morale soggettivo ex articolo 185 del codice penale nelle ipotesi riconducibili di reato. Ritornando, quindi, alla questione principale, trattata negli ultimi due paragrafi, mentre il mancato rispetto del diritto ad allenarsi identifica una fattispecie del mobbing, mentre nel caso in cui l’atleta non sia fatto partecipare alle competizioni difficilmente può rientrare in un caso simile. L’allenatore, infatti, è assolutamente libero, per scelta tecnica o a seguito di una valutazione di inefficienza fisica, di non impiegare un giocatore, o di utilizzarlo in un ruolo diverso da quello ricoperto abitualmente⁵⁸⁷. Un diritto alla competizione, invece, potrebbe configurarsi, con la possibilità, quindi, di una configurazione di mobbing, nel caso in cui la scelta dell’allenatore di non utilizzare l’atleta derivi da un’indebita ingerenza societaria. Come abbiamo già visto, del resto, ai sensi degli accordi collettivi per gli allenatori, la società non può, in alcun modo interferire, o

⁵⁸⁶ S. MAZZAMAURO, Il mobbing e il diritto sportivo, in op. cit., pag 568.

⁵⁸⁷ La contrattazione collettiva prevede di solito sanzioni avverso il lavoratore che si oppone alle istruzioni ricevute, configurandosi d'altronde un'ipotesi di inadempimento. Si veda ad esempio l'articolo 12 dell'Accordo Collettivo del 1989: "La prestazione sportiva 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. Il calciatore è altresì tenuto ad osservare il dovere di fedeltà nei confronti della Società. Le prescrizioni attinenti il comportamento di vita del calciatore sono *legittime e vincolanti soltanto se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere*, salvo in ogni caso il rispetto della dignità umana".

assumere decisioni tali da non consentire allo stesso lo svolgimenti utile del proprio lavoro.

Sebbene, quindi, il mobbing discendente, ed il collegamento tra di esso ed il diritto ad allenarsi ed a partecipare alle prestazioni sportive, debba essere esaminato con massima attenzione, non bisogna nemmeno escludere, per lo stesso motivo, un aumento delle ipotesi di mobbing ascendente. La dottrina⁵⁸⁸ ritiene la possibilità di un utilizzo abusivo da parte dell'atleta di clausole predisposte dalla contrattazione collettiva quali, ad esempio, quella prevista all'articolo 7 comma 2⁵⁸⁹. In questo caso, il datore di lavoro potrebbe ricorrere direttamente alla risoluzione del contratto ed al conseguente risarcimento del danno ex articolo 1453 del codice civile.

6. IL DIRITTO ALLA RETRIBUZIONE.

La principale obbligazione della società datrice di lavoro nel rapporto individuale è il pagamento della retribuzione. Ricordiamo, in primis, che l'articolo 4 della legge n. 91 parla di rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso⁵⁹⁰.

La contrattazione collettiva del settore si impegna, poi, a prevedere minuziosamente le voci della retribuzioni ed esalta, anche su questo profilo, gli aspetti peculiari del lavoro sportivo. Il corrispettivo della prestazione consiste, in pratica, in un compenso annuo lordo che gli accordi collettivi definiscono, in genere, globale e onnicomprensivo, nel senso che comprende e assorbe ogni emolumento o indennità cui il professionista possa aver diritto per trasferte, ritiri, gare in notturna, ma anche per riposi, ferie, permessi, etc.

L'articolo 4 dell'Accordo Collettivo del 2005, stipulato dall'AIC per gli atleti professionisti, regola minuziosamente la natura della retribuzione mentre

⁵⁸⁸ S. MAZZAMAURO, Il mobbing e il diritto sportivo, in op. cit., pag 566.

⁵⁸⁹ Articolo 7 comma 2: "Salvo i casi di malattia od infortunio accertati, il calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società stessa intenda disputare tanto in Italia quanto *all'estero*."

⁵⁹⁰ Non consentendo, quindi, il rapporto di lavoro a titolo gratuito.

l'articolo seguente ne regola il pagamento. La normativa si presenta nettamente più precisa di quella derivante dall'Accordo precedente del 1989, ancora in vigore per gli atleti di Lega Pro⁵⁹¹. Lo stesso accordo stipulato dall'A.I.A.C. e, quindi, in vigore per gli allenatori, prevede una disciplina non completamente esaustiva all'articolo 4⁵⁹² per poi rimandare a singoli accordi annuali la predisposizione dei minimi retributivi ex articolo 7⁵⁹³ del medesimo accordo. Per quanto riguarda, invece, l'Accordo del 2003 firmato dalla G.I.B.A. per gli atleti professionisti di serie A, si preoccupa di analizzare la natura della retribuzione all'articolo 20 e ne fissa soltanto i minimi retributivi all'articolo 2⁵⁹⁴, distinguendo tra varie fasce di età per gli atleti, fino ad arrivare ai cosiddetti "giovani di serie". A mio avviso, tale disciplina sarebbe da considerarsi illegittima almeno sul piano europeo, tenendo conto delle opinioni della Corte di

⁵⁹¹ L'articolo 6 di detto accordo così dispone: "La retribuzione è costituita da un compenso annuo lordo, da eventuali premi individuali lordi e da *premi collettivi lordi*. *Nell'ipotesi di contratti pluriennali dovrà essere indicato l'importo pattuito* per il compenso annuo lordo ed eventuali premi individuali lordi per ciascuna stagione sportiva."

⁵⁹² Articolo 4, F.I.G.C. A.I.A.C. 1990: "Nell'ipotesi di un contratto pluriennale, nell'apposito modulo federale, depositato presso la Lega competente, dovrà risultare il numero degli anni per i quali è stato stipulato, nonché l'importo pattuito per il compenso annuo lordo ed eventuali premi lordi per ciascuna stagione sportiva."

⁵⁹³ Articolo 7 F.I.G.C. A.I.A.C. 1990: "Il trattamento economico del rapporto, articolato per le varie serie nazionali e le diverse categorie di allenatori, identificato nel Contratto-tipo come compenso globale annuo lordo ed eventuali premi lordi, sarà determinato, per ogni stagione sportiva, con apposito e separato Accordo Collettivo tra le stesse parti contraenti. Le eventuali integrazioni non potranno derogare dalla tassativa classificazione tipologica specificata nell'Accordo di cui al comma precedente."

⁵⁹⁴ Articolo 2, Accordo G.I.B.A. F.I.P. 2003: "1 A partire dalla stagione 2004/2005, sono previsti i seguenti minimi di compenso: - per gli atleti *che nell'anno nel quale inizia la stagione compiono fino a ventuno anni di età*: euro 19.000,00 (diciannovemila); - *per gli atleti che nell'anno nel quale inizia la stagione compiono fino a ventisei anni di età*: euro 21.000,00 (ventunomila); - per tutti gli altri atleti: euro 25.000,00 (venticinquemila).

2. In caso di contratti pluriennali al minimo, si dovrà tenere conto delle fasce di età come sopra indicate.
3. *Ove dai regolamenti federali sia consentito considerare "giovane di serie" anche l'atleta che abbia superato il diciannovesimo anno d'età, la retribuzione minima è prevista nel modo che segue*: - per *l'atleta giovane di serie che nell'anno nel quale inizia la prima stagione da professionista compie diciannove anni*, il contratto può avere durata fino a cinque anni e la retribuzione minima segue il criterio di cui ai precedenti due commi; - *per l'atleta giovane di serie che nell'anno nel quale inizia la prima stagione da professionista compie venti anni*, il contratto può avere durata fino a quattro anni e la retribuzione minima subirà un incremento del 20% del valore di quella iniziale, per ciascun anno di contratto successivo al primo; - *per l'atleta giovane di serie che nell'anno nel quale inizia la prima stagione da professionista compie ventuno anni*, il contratto può avere durata fino a tre anni e la retribuzione minima subirà un incremento del 50% del valore di quella iniziale, per ciascun anno di contratto successivo al primo."

Giustizia della Comunità Europea⁵⁹⁵ che ritiene discriminante la semplice connessione di particolari agevolazioni ai soli lavoratori di un sesso o di un età. Questa opinione è in contrasto con l'orientamento della nostra giurisprudenza⁵⁹⁶ secondo cui il datore di lavoro non ha l'obbligo di garantire ai propri dipendenti un'uguale retribuzione ma la stessa opinione della Cassazione ritiene che l'imprenditore ha il divieto ex articolo 37 della Costituzione di compiere ingiustificate discriminazioni di carattere economico in ragione al sesso ed all'età.

Il divieto sarebbe da ritenersi valido anche se esso fosse fissato, come in questo caso, mediante una regolamentazione di natura pattizia⁵⁹⁷. L'articolo 37 della Costituzione, così come l'articolo 36, presenta "un connotato davvero innovativo e peculiare(...). Mai una Costituzione era entrata così a fondo, nel dettaglio sulla retribuzione minima sufficiente, sulla durata del lavoro, sui riposi; (...) E' certo che l'articolo 37 ha potuto produrre la nullità anche di clausole di contratti collettivi, in sostanza derogatrici rispetto alla regola generale"⁵⁹⁸.

Il comma 1 dell'articolo 4⁵⁹⁹ dell'Accordo Collettivo del 2005, si preoccupa nel dare la definizione di retribuzione⁶⁰⁰ quale "*compenso convenuto tra il calciatore e la società*" e nell'indicare la nullità [del contratto] quale pena contro la violazione della mancata indicazione nel contratto o nelle altre scritture.

⁵⁹⁵ Si vedano in particolare le sentenze del 9 febbraio e del 31 marzo 1982, in Il Foro Italiano, con note di A. DIAMANTI, 1982, fasc. 9, pag. 297.

⁵⁹⁶ Cassazione, 11 gennaio 1980 n. 248; Cassazione, 10 maggio 1980 n. 3089.

⁵⁹⁷ E' questa l'opinione, da accogliersi, del Pretore di Milano, 11 giugno 1975, in Rivista Italiana di Diritto del Lavoro, 1975, pag. 511 con note di G. STANZIANI.

⁵⁹⁸ In questo senso si esprime C. SMURAGLIA, Il lavoro nella Costituzione, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2007, pag. 433.

⁵⁹⁹ Articolo 4, comma 1, Accordo F.I.G.C. A.I.C. 2005: "Ai fini del presente Accordo, per retribuzione si intende il compenso convenuto tra il calciatore e la Società e indicato, a pena di nullità, nel Contratto e/o nelle Altre Scritture. I rimborsi delle spese non fanno parte della retribuzione."

⁶⁰⁰ L'articolo 2121 del codice civile definisce la retribuzione (ai fini del calcolo dell'indennità di mancato preavviso) come "le provvigioni, i premi di produzione, le partecipazioni agli utili e ai prodotti ed ogni altro compenso di carattere continuativo, con l'esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese."

Il secondo comma⁶⁰¹ del medesimo articolo conferma, poi, che la retribuzione è espressa al lordo a prescindere dalla distribuzione temporale di ogni prestazione. Ciò da una parte continua a segnare la peculiarità della prestazione sportiva, dall'altra sottolinea l'impossibilità di frazionarla per ogni singola competizione o partita che dir si voglia⁶⁰². Sarebbe più semplice, nella mia opinione, avvalorata, come abbiamo visto dalle norme collettive al riguardo, qualificare la stessa prestazione sportiva come il diritto/dovere di partecipare agli allenamenti (articolo 7 dell'accordo AIC), e come "messa a disposizione" dell'atleta per le competizioni a cui la società sportiva intenda partecipare. La retribuzione corrisposta al lordo prevista dalla contrattazione collettiva può essere, comunque, secondo il medesimo comma 2, espressa in netto qualora le parti si accordino in tal senso.

Il compenso globale (espresso al lordo o al netto) può essere integrato da elementi variabili, anche solo eventuali, come premi individuali⁶⁰³ e collettivi, tipicamente ancorati al rendimento ed ai risultati positivi conseguiti dal professionista e dalla squadra⁶⁰⁴. A questo proposito il comma 3, dell'articolo in esame dell'Accordo del 2005, stabilisce un rapporto tra la parte fissa e la parte variabile la quale non può essere superiore al 50% della retribuzione fissa. Questa norma ha l'evidente ratio di assicurare un minimo retributivo garantito ai prestatori di lavoro⁶⁰⁵.

⁶⁰¹ Articolo 4, comma 2, Accordo F.I.G.C. A.I.C. 2005: "La retribuzione deve essere espressa al lordo, salva la facoltà delle parti di specificare, *oltre all'importo* lordo, anche il corrispondente netto e in tale ultimo caso *se l'intesa tra le parti* medesime è intervenuta sul lordo o sul netto."

⁶⁰² Il problema si è posto, come si ricorderà, per quanto riguarda il diritto di sciopero: si veda a tal proposito supra, Capitolo II, Paragrafo 14.

⁶⁰³ Da tenere presente che nell'ambito della Federazione Italiana Giuoco Calcio, i premi individuali sono stati proibiti da una delibera del 1993 diretta a frenare l'indebitamento societario.

⁶⁰⁴ E' evidente, poi, che detta clausola si inserisce nel dibattito generale in dottrina riguardante i "premi di produzione". Acquista, poi, nuove caratteristiche. Dapprima, tenendo conto che non esiste, al momento, una contrattazione collettiva di livello inferiore a quella nazionale, gli accordi in esame prevedono soltanto le "regole" secondo le quali debbano essere fissati questi particolari premi di produzione dagli accordi individuali.

⁶⁰⁵ A livello di curiosità, si ricordi infine che, quando il mancato raggiungimento del risultato sia addebitabile a fatto illecito commesso dalla società sportiva e per conseguente sanzione disciplinare a

L'articolo 5⁶⁰⁶ sul pagamento della retribuzione per gli atleti di Serie A e B, prescrive quanto già affermato in linea generale sulla onnicomprensività della retribuzione lorda e delle varie indennità. Va rilevata una differenza tra tale accordo e l'accordo G.I.B.A. F.I.P. del 2003, in quanto il primo sembra limitare l'assorbimento alle sole trasferte, ritiri e gare notturne⁶⁰⁷ mentre l'articolo 20 comma 2⁶⁰⁸ parla di "riposi, ferie, permessi, trasferte, missioni, gare notturne, ritiri, od altro." A mio avviso la norma ex accordo collettivo per i calciatori professionisti in esame, non può essere considerata tassativa sull'aspetto dell'assorbimento, in quanto la stessa norma prevede una clausola finale che parla di "qualsiasi ulteriore indennità o trattamento possa spettare al calciatore in forza di legge o di Contratto" mentre dubbi si possono avere sull'Accordo per i calciatori professionisti di Lega Pro del 1989 che nel disciplinare la materia non prevedono tale fattispecie aperta⁶⁰⁹.

Per quanto riguarda, invece, le strette modalità di pagamento della retribuzione, la normativa derivante dagli accordi collettivi è unanime nel prevedere la rateizzazione del pagamento in 12 rate mensili uguali, scadenti alla fine di ogni mese.

carico di questa, sia comunque dovuto il compenso pattuito per tale risultato. A tal proposito si veda: Tribunale di Perugia, 10 aprile 1996, in *Giurisprudenza di merito*, 1996, pag. 864.

⁶⁰⁶ Articolo 5, comma 1, Accordo A.I.C. F.I.G.C. 2005: "Le somme corrisposte al calciatore per i titoli di cui all'art. 4 sono comprensive, ove non diversamente previsto nel Contratto o nelle Altre Scritture, di ogni emolumento, indennità od assegno cui il calciatore abbia diritto a titolo di corrispettivo, anche in occasione di trasferte, gare notturne ed eventuali ritiri e di qualsiasi ulteriore indennità o trattamento possa spettare al calciatore in forza di legge o di Contratto. E' fatta salva esclusivamente l'indennità di fine carriera di cui infra sub art. 20."

⁶⁰⁷ V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 86.

⁶⁰⁸ Articolo 20, comma 2, Accordo G.I.B.A. F.I.P. 2003: "Il compenso annuo fisso assorbe e comprende ogni emolumento, indennità o assegno cui l'atleta abbia o possa avere comunque diritto per la prestazione della propria attività sportiva, anche in relazione a riposi, ferie, permessi, trasferte, missioni, gare notturne, ritiri, od altro."

⁶⁰⁹ Articolo 7: " Il compenso annuo lordo previsto dall'art. 6 assorbe ogni emolumento, indennità od assegno cui il calciatore abbia diritto a titolo di corrispettivo, anche in occasione di trasferte, gare notturne ed eventuali ritiri. Detto compenso deve essere corrisposto in dodici rate mensili uguali, scadenti alla fine di ogni mese, e non è soggetto ad alcuna riduzione o sospensione, salvo quanto previsto dal presente accordo. La retribuzione viene erogata in contanti o assegni circolari presso la sede della Società o presso il domicilio del calciatore ove questi ne faccia richiesta."

L'articolo 7 dell'accordo A.I.C. del 1989 e l'articolo 5, comma 2 dell'accordo A.I.C. prevedono che la retribuzione non è riducibile e non può essere sospesa, salve ovviamente le ipotesi dell'applicazione del provvedimento disciplinare della riduzione a seguito della squalifica dell'atleta. Con il divieto di riduzione viene recuperato a livello contrattuale un diritto fondamentale del lavoratore che ha la sua principale espressione normativa nell'articolo 2103 del codice civile, ritenuto non applicabile, come abbiamo visto, dal comma 8 dell'articolo 4 della legge n. 91⁶¹⁰. Una ipotesi particolare di riduzione è prevista dal comma 3 dell'articolo 20⁶¹¹ dell'Accordo G.I.B.A. del 2003 per gli atleti di Serie A. La norma prevede una riduzione della retribuzione fissa dell'atleta, nel caso in cui al termine della stagione, la società sportiva sia retrocessa in una serie minore per la stagione successiva e finché la società non sia nuovamente promossa. Detta norma può essere vista e paragonata a quelle che abbiamo esaminato predisposte dall'A.I.C. relative alla retribuzione collegata ai risultati raggiunti. Mentre nelle norme della contrattazione collettiva per il settore calcistico, essa hanno solo e soprattutto funzione di incentivo per l'atleta, negli accordi firmati dalla G.I.B.A. essi hanno anche la funzione di salvaguardare l'economia della società che sia retrocessa e che quindi, nella stagione successiva, godrà di un minore incasso stagionale.

La misura del compenso individuale è rimessa alla libera pattuizione delle parti, con l'obbligo di osservanza, ovviamente, dei previsti minimi contributivi⁶¹². Oltre alla riduzione unilaterale della retribuzione da parte del datore di lavoro, non dovrebbe essere ammessa anche quella frutto di accordo collettivo tra le

⁶¹⁰ V. FRATTAROLO, Il rapporto di diritto sportivo, Milano, 2004, pag. 87.

⁶¹¹ Articolo 20, comma 3, Accordo G.I.B.A. F.I.P. 2003: "Nel caso di retrocessione della squadra, il compenso fisso dell'atleta che abbia concluso la stagione con la squadra medesima si intende automaticamente ridotto ad un importo pari all'80% del compenso contrattuale, salvi comunque i limiti minimi di compenso vigenti. La riduzione di cui al presente comma decorre dalla stessa stagione al termine della quale si verifica la retrocessione e per quelle eventualmente successive, salvo il caso di nuova promozione in serie "A" che comporterà l'eliminazione della riduzione stessa."

⁶¹² Da tempo si discute sull'opportunità di fissare il cosiddetto salary cap, vale a dire un tetto massimo di spesa per gli stipendi degli atleti. In proposito si veda, P. WEILER, Sui problemi giuridici delle leghe professionistiche: il modello americano, in Rivista di diritto dello sport, 1997, pag. 416.

parti. Il problema non inerisce tanto la retribuzione quanto la validità dei patti aggiunti,. In ossequio alle norme dell'articolo 2077, comma 2 del codice civile e dell'articolo 4, comma 3 della legge n. 91, se si ritiene che l'accordo di riduzione introduca nel contratto una clausola difforme e meno favorevole al lavoratore rispetto a quella dell'accordo collettivo che vieta, appunto, la riduzione.

7. IL TRATTAMENTO DI FINE RAPPORTO E LE ALTRE DISPOSIZIONI PREVIDENZIALI APPLICABILI AL CONTRATTO

L'articolo 4, comma 7⁶¹³, della legge n. 91 dispone che le federazioni possono prevedere la costituzione di un fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione dell'indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva a norma dell'articolo 2123⁶¹⁴ del codice civile. La disposizione è ereditata da un accordo collettivo risalente al 1974, che, per primo a seguito della riforma attuata dalla legge del 1973, aveva previsto la costituzione di un fondo per l'indennità di fine carriera per i calciatori e gli allenatori appartenenti alla F.I.G.C. La normativa, in esame, segnava comunque divergenze in dottrina⁶¹⁵, in quanto il diritto all'indennità di anzianità era già attribuito dall'articolo 2120 del codice civile⁶¹⁶ che sarebbe stato da ritenersi applicabile in via generale, mentre l'articolo 2123 concede all'imprenditore la facoltà di dedurre dall'importo dell'indennità di anzianità o dal trattamento di fine

⁶¹³ Articolo 4, comma 7: “*Le federazioni sportive nazionali possono 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.*”

⁶¹⁴ Articolo 2123: “*Salvo patto contrario, l'imprenditore che ha compiuto volontariamente atti di previdenza può dedurre dalle somme da lui dovute a norma a norma degli articoli 2110, 2111 e 2120 quanto il prestatore di lavoro ha diritto a percepire per effetto degli atti medesimi. Se esistono fondi di previdenza formati con il contributo dei prestatori di lavoro, questi hanno diritto alla liquidazione della propria quota, qualunque sia la causa della cessazione del contratto.*”

⁶¹⁵ V. FRATTAROLO, Il rapporto di lavoro sportivo, Milano, 2004, pag. 88.

⁶¹⁶ Così come sostituito, in un momento seguente alla legge del 23 marzo 1981 n. 91, dalla legge 25 maggio 1982 n. 287 che ha istituito il TFR.

rapporto, che il prestatore di lavoro ha diritto di percepire, quanto ha versato per atti di previdenza volontaria. La maldestra formulazione del comma 7, quindi, nonché il richiamo a quell'ultima disposizione codicistica, non possa avere altro significato plausibile se non che il fondo di cui si tratta, laddove sia stato costituito, sostituisce il t.f.r. che, altrimenti, viene corrisposto al termine del rapporto di lavoro⁶¹⁷, secondo le disposizioni della legge n. 287 del 1982⁶¹⁸. A

⁶¹⁷ Questo spiegherebbe il motivo del mancato richiamo dell'esaminato comma 8 dell'articolo 4, all'articolo 2120 del codice civile e all'articolo 9 della legge n. 604 del 1966 secondo l'opinione di G. VIDIRI, *Profili societari ed ordinamentali delle recenti modifiche alla legge 23 marzo 1981 n. 91*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1999, pag. 20. Da sottolineare a tal proposito anche l'atteggiamento di A. D'HARMANT FRANÇOIS, *Note sulla disciplina*, op. cit., pag. 856, l'indennità di anzianità deve comunque essere assicurata in forza della generale applicazione ad ogni rapporto di lavoro delle norme che ne stabiliscono la corresponsione.

⁶¹⁸ L'articolo 2120 nell'odierna formulazione così dispone: "In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto. Tale trattamento si calcola sommando per ciascun anno di servizio una quota pari e comunque non superiore all'importo della retribuzione dovuta per l'anno stesso divisa per 13,5. La quota è proporzionalmente ridotta per le frazioni di anno, computandosi come mese intero le frazioni di mese uguali o superiori a 15 giorni.

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.

In caso di sospensione della prestazione di lavoro nel corso dell'anno per una delle cause di cui all'articolo 2110, nonché in caso di sospensione totale o parziale per la quale sia prevista l'integrazione salariale, deve essere computato nella retribuzione di cui al primo comma l'equivalente della retribuzione a cui il lavoratore avrebbe avuto diritto in caso di normale svolgimento del rapporto di lavoro.

Il trattamento di cui al precedente primo comma, con esclusione della quota maturata nell'anno, è incrementato, su base composta, al 31 dicembre di ogni anno, con l'applicazione di un tasso costituito dall'1,5 per cento in misura fissa e dal 75 per cento dell'aumento dell'indice dei prezzi al consumo per le famiglie di operai ed impiegati, accertato dall'ISTAT, rispetto al mese di dicembre dell'anno precedente.

Ai fini della applicazione del tasso di rivalutazione di cui al comma precedente per frazioni di anno, l'incremento dell'indice ISTAT è quello risultante nel mese di cessazione del rapporto di lavoro rispetto a quello di dicembre dell'anno precedente. Le frazioni di mese uguali o superiori a quindici giorni si computano come mese intero.

Il prestatore di lavoro, con almeno otto anni di servizio presso lo stesso datore di lavoro, può chiedere, in costanza di rapporto di lavoro, una anticipazione non superiore al 70 per cento sul trattamento cui avrebbe diritto nel caso di cessazione del rapporto alla data della richiesta.

Le richieste sono soddisfatte annualmente entro i limiti del 10 per cento degli aventi titolo, di cui al precedente comma, e comunque del 4 per cento del numero totale dei dipendenti.

La richiesta deve essere giustificata dalla necessità di:

a) eventuali spese sanitarie per terapie e interventi straordinari riconosciuti dalle competenti strutture pubbliche;

b) acquisto della prima casa di abitazione per sé o per i figli, documentato con atto notarile.

L'anticipazione può essere ottenuta una sola volta nel corso del rapporto di lavoro e viene detratta, a tutti gli effetti, dal trattamento di fine rapporto.

Nell'ipotesi di cui all'articolo 2122 la stessa anticipazione è detratta dall'indennità prevista dalla norma medesima.

Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I

mio avviso, la norma in esame acquista nuova vitalità a seguito della riforma del trattamento di fine rapporto operata dal decreto legislativo del 5 dicembre 2005 n. 252. Secondo l'articolo 8⁶¹⁹ di detto decreto il finanziamento degli istituenti fondi pensione per la previdenza complementare può avvenire mediante corresponsione del trattamento di fine rapporto maturando. Ciò avviene normalmente quindi, in base alle norme su esaminate, nell'ambito del lavoro sportivo, in quanto mentre le federazioni "*possono prevedere*" la costituzione del fondo, i lavoratori comuni possono prevedere forme pensionistiche complementari a norma del comma 1 dell'articolo 3⁶²⁰ del decreto del 2005 al quale corrispondere il T.F.R. anche mediante l'istituzione di esse attraverso un accordo collettivo⁶²¹. In qualche modo, quindi, secondo la mia opinione, sul punto, benché in modo alquanto impreciso, la disciplina della legge n. 91 ha in qualche modo anticipato di gran lunga le intenzioni del legislatore per i lavoratori comuni di oltre 30 anni. Del resto nella disciplina del comma 7 in esame, già c'era chi vedeva nell'istituzione del fondo una funzione sussidiaria-integrativa⁶²² del regime pensionistico e sostitutiva del trattamento di fine rapporto.

Provando ad avallare questa tesi, con l'aiuto degli Accordi Collettivi di settore, l'articolo 20⁶²³ dell'Accordo stipulato nel 2005 dalla F.I.G.C. L.N.P. e A.I.C. è

contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione."

⁶¹⁹ Il primo comma dell'articolo 8 del decreto: "*Il finanziamento delle forme pensionistiche complementari può essere attuato mediante il versamento di contributi a carico del lavoratore, del datore di lavoro o del committente e attraverso il conferimento del TFR maturando.*"

⁶²⁰ Articolo 3: "*Le forme pensionistiche complementari possono essere istituite da: a) contratti e accordi collettivi, anche aziendali, limitatamente, per questi ultimi, anche ai soli soggetti o lavoratori firmatari degli stessi, ovvero, in mancanza, accordi fra lavoratori, promossi da sindacati firmatari di contratti collettivi nazionali di lavoro; accordi, anche interaziendali per gli appartenenti alla categoria dei quadri, promossi.*"

⁶²¹ Cosa che normalmente avviene, come vedremo tra un attimo, nei contratti collettivi di lavoro sportivo.

⁶²² O. MAZZOTTA, Una legge per lo sport?, in Foro italiano, 1981, pag. 305.

⁶²³ Articolo 20, Accordo Collettivo 2005: "*In adempimento all'art. 5.1. dell'Accordo ed in base all'art. 4, 7 comma della legge 23 marzo 1981 n. 91 e successive modificazioni, la Società verserà al Fondo di accantonamento dell'indennità di fine carriera, acceso presso la F.I.G.C., un contributo a suo carico del 6,25% sulla retribuzione annua lorda effettiva ed un contributo dell'1,25% a carico dello stesso (che*

rubricato come “*indennità di fine carriera*”. La norma prevede un aliquota del 6,25% a carico della società e del 1,5% a carico degli sportivi sul compenso globale lordo e sui premi in modo del tutto simile al precedente accordo ancora in vigore per gli atleti di Lega Pro⁶²⁴. Le aliquote sono le stesse previste dagli accordi stipulati dalla Giocatori Italiani di Basket Associati⁶²⁵.

Dalla disciplina legale e negoziale, emerge, quindi, con chiarezza che le modalità di accantonamento si avvicinano a quelle previste per i lavoratori comuni soggetti a trattamento di fine rapporto. Dovrebbe, quindi, rivestire la funzione di retribuzione differita⁶²⁶, almeno per la quota di contribuzione a carico della società sportiva, dato che i fondi costituiti sono alimentati anche dai versamenti degli sportivi effettuati dal datore di lavoro mediante trattenuta sulla retribuzione. Il meccanismo, onde chiudere il cerchio, è pertanto quello stesso previsto dall'articolo 2123 del codice civile, la cui disciplina ha tenuto conto del fatto che tradizionalmente nei fondi di previdenza volontaria affluiscono, appunto, i contributi dei lavoratori. In conclusione, nel rapporto di lavoro sportivo, i fondi di previdenza volontaria, in quanto previsti dalla federazione, tengono luogo del trattamento di fine rapporto quasi come se esso fosse utilizzato quale una

sarà trattenuto in rivalsa) nel limite del massimale previsto per i calciatori dagli enti previdenziali competenti.”

⁶²⁴ Articolo 24 dell'Accordo 1989: “*In adempimento all'art. 6 dell'Accordo Economico Ccollettivo ed in base all'art. 4, 7° comma della Legge 23/3/81 n° 91, la Società verserà al Fondo di accantonamento dell'indennità di fine carriera, acceso presso la F.I.G.C., un contributo a suo carico del 6,25% sul compenso globale annuo e sui premi percepiti dal calciatore ed un contributo dell'1,25% a carico dello stesso (che sarà trattenuto in rivalsa) nel limite dell'attuale massimale men-sile previsto dall'E.N.P.A.L.S., pari a Lire 8.190.000.*”

⁶²⁵ Articolo 3, Accordo F.I.P. G.I.B.A.: “*1 I giocatori professionisti fruiranno delle prestazioni erogate da un apposito “Fondo volontario di fine carriera”, secondo le disposizioni previste nello statuto del Fondo medesimo, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 4, settimo comma, della legge n. 91 del 1981.*
2 Il Fondo sarà alimentato dai versamenti effettuati dalle società e dagli atleti in proporzione all'ammontare del compenso globale lordo annuo percepito dal giocatore, con il massimale di euro 60.000,00 (sessantamila) da rivalutarsi secondo gli indici ISTAT all'inizio di ciascuna stagione successiva a quella 2003/2004, applicando le seguenti aliquote: - 6,25% a carico della società; - 1,25% a carico dell'atleta.”

⁶²⁶ V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, 2004, Milano, pag. 89.

modalità di finanziamento di detto Fondo, con una disciplina simile all'articolo 8 del decreto del 2005 su analizzato.

La differenza tra i due istituti sono, però, a mio avviso del tutto diversi. Mentre la riforma del 2005 deriva, probabilmente, dalla necessità di alleggerire la pressione sul sistema previdenziale italiano e nel proporre un "sistema all'americana", la ratio dell'articolo 4, comma 7 deriva, anch'esso dalle peculiarità del lavoro sportivo rispetto al lavoro comune. La ratio va, infatti, rintracciata nella corresponsione di siffatto trattamento al termine dell'attività sportiva, non al termine del rapporto di lavoro tra società e professionista sportivo⁶²⁷. Supponendo il caso più comune, soprattutto per quel che riguarda gli atleti e gli allenatori, di una pluralità di rapporti nel corso della carriera, il professionista sportivo acquisisce il diritto alla liquidazione del fondo con la cessazione dell'ultimo rapporto, coincidente con il termine della sua attività sportiva, e ciò sembra conferire al fondo una funzione piuttosto previdenziale che retributiva, mentre, ne conferma, comunque, la funzione sostitutiva del trattamento di fine rapporto⁶²⁸.

Il sistema previdenziale ed assistenziale per gli sportivi professionisti è regolato, invece, dall'articolo 9⁶²⁹ della legge 23 marzo 1981, n. 91, che estende a tutti i

⁶²⁷ Ciò non può essere considerata neanche "una novità dell'ultim'ora" in quanto così si esprimeva, utilizzando come parametro il citato accordo collettivo del 1974, Pretore di Napoli, 6 febbraio 1980, in Foro italiano, 1980, vol. I, pag 1201.

⁶²⁸ A questo proposito, sottolinea V. FRATTAROLO, in op. cit., pag. 90 che "*in tale assetto è ben difficile l'attuazione pratica del disposto dell'articolo 2123 del codice civile perché solo l'ultimo datore di lavoro potrebbe detrarre i propri contributi versati al fondo.*" Da qui emergono, infine, i dubbi interpretativi posti fin dall'inizio sulla formulazione dell'articolo 4, comma 7 della legge n. 91.

⁶²⁹ Articolo 9: "L'assicurazione obbligatoria per la invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, prevista dalla legge 14 giugno 1973, n. 366, per i giocatori e gli allenatori di calcio è estesa a tutti gli sportivi professionisti di cui all'articolo 2 della presente legge.

I contributi per il finanziamento dell'assicurazione per l'invalidità e la vecchiaia dovuti per gli assicurati di cui al presente articolo sono calcolati sul compenso globale annuo, nei limiti del massimale mensile e nelle misure previste dalla legge 14 giugno 1973, n. 366, per i giocatori e gli allenatori di calcio.

Ai fini del calcolo del contributo e delle prestazioni, l'importo del compenso mensile degli sportivi professionisti titolari di contratto di lavoro autonomo è determinato convenzionalmente con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del turismo e dello spettacolo, sentite le federazioni sportive nazionali.

I contributi sono ripartiti tra società sportive e assicurati nella proporzione di due terzi e un terzo; sono interamente a carico degli assicurati i contributi riguardanti gli sportivi titolari di contratto di lavoro autonomo.

soggetti ex articolo 2, l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti, prima prevista dalla legge 14 giugno 1973, n. 366, solo per gli atleti professionisti⁶³⁰. Il regime previdenziale, così costituito, è stato poi profondamente modificato, nel quadro della riforma generale e dell'armonizzazione dei sistemi pensionistici, dal decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166, che ora è la fonte normativa di riferimento per quanto concerne la determinazione dei contributi, i criteri di calcolo e i requisiti di accesso al trattamento pensionistico. Immutate sono, tuttavia, le basi normative che prevedono l'obbligo di iscrizione all'E.N.P.A.L.S. da parte delle società che occupano sia i lavoratori subordinati che autonomi soggetti all'assicurazione, come, appunto, gli sportivi professionisti, le disposizioni di carattere organizzativi dell'articolo 9, comma 5, concernente la composizione del comitato di vigilanza previsto dall'articolo 5⁶³¹ della legge del 1973⁶³².

Del comitato di vigilanza previsto dall'articolo 5 della legge 14 giugno 1973, n. 366, fanno parte anche due rappresentanti dei professionisti sportivi previsti dal presente articolo designati dalle organizzazioni sindacali di categoria a base nazionale. In mancanza di tali organizzazioni, i due rappresentanti sono nominati con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale di concerto con il Ministro del turismo e dello spettacolo, su proposta del presidente del CONI.

Ai fini della determinazione del diritto alla pensione e della misura di essa, i professionisti sportivi di cui al presente articolo possono riscattare, a domanda, i periodi di attività svolta anteriormente alla data di entrata in vigore della presente legge con le norme e le modalità di cui all'articolo 13 della legge 12 agosto 1962, n. 1338.

Gli sportivi professionisti iscritti al fondo speciale, istituito con legge 14 giugno 1973, n. 366, possono conseguire il diritto alla pensione al compimento del quarantacinquesimo anno di età per gli uomini e del quarantesimo anno di età per le donne, quando risultino versati o accreditati in loro favore contributi per almeno venti anni, compresi quelli versati per prosecuzione volontaria.

La contribuzione di cui al comma precedente deve risultare versata per lavoro svolto con la qualifica di professionista sportivo.

⁶³⁰ L'estensione tuttavia e la relativa "obbligatorietà della tutela pensionistica in esame" non riguarda qualunque sportivo professionista, bensì esclusivamente "chi ha conseguito la qualifica di atleta, di allenatore, di direttore tecnico-sportivo o di preparatore atletico da una federazione sportiva nazionale nell'ambito delle discipline regolamentate dal C.O.N.I. ed eserciti l'attività sportiva in forma professionistica con tale qualifica. In questo senso si esprime: F. P. ROSSI, *Commento all'articolo 9*, in *Le nuove leggi civili commentate*, 1982, vol. I, pag. 608.

⁶³¹ Articolo 5, l. 366/1973: "Ferme restando le attribuzioni del consiglio di amministrazione e del comitato esecutivo dell'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo, per il Fondo speciale è costituito un comitato di vigilanza del quale fanno parte: a) il presidente dell'ente che lo presiede; b) i rappresentanti dei Ministeri del lavoro e della previdenza sociale, del tesoro, del turismo e dello spettacolo e della sanità nel consiglio di amministrazione dell'ente; c) un rappresentante della Presidenza del Consiglio dei Ministri; d) due rappresentanti delle società sportive; e) due rappresentanti dei giocatori di calcio; f) un rappresentante degli allenatori di calcio.

Per quanto riguarda, le disposizioni pensionistiche degli accordi collettivi del settore, si prevede di solito un generale richiamo alle norme E.N.P.A.L.S. ed I.N.P.S. vigenti⁶³³. L'articolo 21⁶³⁴ dell'Accordo Collettivo del 1989 prevedeva semplicemente l'obbligo di effettuare i versamenti previsti dalla legge. In modo del tutto simile, anche, l'articolo 17⁶³⁵ dell'Accordo Collettivo del 2005. Con l'entrata in vigore dell'articolo 6⁶³⁶ del Decreto legislativo n. 38 del 2000, poi, successivamente integrato dal decreto legislativo 13 marzo 2002, n. 79,

I membri di cui alle lettere c), d), e) ed f) sono nominati, per un quadriennio, con decreto del Ministro per il lavoro e la previdenza sociale, di concerto con la Presidenza del Consiglio dei Ministri e con il Ministro per il turismo e lo spettacolo. La nomina dei rappresentanti di cui alle lettere d), e) ed f) dovrà avvenire su designazione delle rispettive organizzazioni sindacali di categoria a base nazionale.

Il direttore generale dell'ente partecipa alle sedute con voto consultivo.

Le funzioni di segretario del comitato di vigilanza saranno esercitate da un impiegato dell'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo nominato dal comitato medesimo su proposta del presidente.

Si applicano le disposizioni di cui al secondo e terzo comma dell' ed al secondo, terzo e quarto comma dell' del decreto del Presidente della Repubblica 5 gennaio 1950, n. 26."

⁶³² Per gli adempimenti derivanti dall'iscrizione, occorre far riferimento alle norme che regolano il funzionamento dell'E.N.P.A.L.S. Si veda in particolare il D.P.R.31 dicembre 1971, n. 1420.

⁶³³ La disciplina in vigore prevede attualmente un'aliquota del 22% a carico del lavoratore per l'8.89%, mentre il comma 4 dell'articolo 9 prevedeva la suddivisione tra società e tesserato, il ragione di due terzi ed un terzo, e contribuzione a totale carico dello sportivo titolare di contratto di lavoro autonomo; il decreto legislativo del 1997 ha inoltre previsto un innalzamento del massimo annuo imponibile, l'istituzione di un contributo di solidarietà dell'1,20% sulla parte di retribuzione eccedente il massimale da dividersi a metà fra società e sportivo. L'età pensionabile è stata portata gradualmente dal 1 gennaio 1998 da 45 a 52 anni per gli uomini e da 40 a 47 anni per le donne, ferma restando l'anzianità contributiva di 20 anni, ivi compresi quelli per eventuale prosecuzione volontaria; l'adozione integrale del sistema retributivo, per i lavoratori che alla data del 31 dicembre 1995 potevano far valere un'anzianità assicurativa e contributiva di 18 anni, e del sistema pro-quota, di cui all'articolo 1, comma 12, della legge 8 agosto 1995, n. 335, per i lavoratori che alla predetta data non avevano conseguito l'anzianità retributiva.

⁶³⁴ Articolo 21: "La Società effettuerà all'E.N.P.A.L.S. e all'I.N.P.S. i versamenti 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, ed i relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dai compensi e dagli emolumenti versati allo stesso."

⁶³⁵ Articolo 17, Accordo Collettivo del 2005: "La Società effettuerà agli enti previdenziali competenti i versamenti 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, ed i relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dalla retribuzione versata allo stesso."

⁶³⁶ Articolo 6: "1. A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo sono soggetti all'obbligo assicurativo gli sportivi professionisti dipendenti dai soggetti di cui all'articolo 9 del testo unico, anche qualora vigano previsioni, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche. Con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro del tesoro, del bilancio e della programmazione economica, da emanarsi entro tre mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, su delibera del consiglio di amministrazione dell'INAIL, saranno

concernente l'indennità giornaliera di inabilità temporanea assoluta, veniva introdotto, a decorrere dal 16 marzo 2000, l'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali per gli sportivi professionisti dipendenti dai soggetti di cui all'articolo 9 del testo unico anche in parallelo alla sussistenza di polizze privatistiche, contrattuali o di legge. L'articolo 6 rinviava per l'individuazione dei soggetti assicurati, implicitamente alla nozione di professionisti sportivi dipendenti⁶³⁷, desumibile dall'articolo 2 e 3 della legge 23 marzo 1981, n. 91⁶³⁸. Conseguentemente, le Federazioni che risultavano aver istituito al proprio interno il settore professionistico erano tenute all'obbligo assicurativo nella misura e nelle modalità previste dal decreto ministeriale 28 marzo 2002, che fissava le retribuzioni e i riferimenti tariffari per l'assicurazione antinfortunistica degli sportivi professionisti dipendenti⁶³⁹.

8. LA TUTELA SANITARIA

Per quanto concerne la tutela sanitaria, la legge n. 91 interviene, in particolare con la norma ex articolo 7⁶⁴⁰. La norma ha lo scopo di proteggere

stabilite le retribuzioni e i relativi riferimenti tariffari ai fini della determinazione del premio assicurativo.

2. Ferma restando la decorrenza dell'obbligo assicurativo e del diritto alle prestazioni dalla data di cui al comma 1, in sede di prima applicazione, i termini per la presentazione delle denunce di cui all'articolo 12 del testo unico sono stabiliti in trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo.”

⁶³⁷ Non esiste invece una copertura assicurativa da parte dell'INAIL per gli sportivi professionisti ex articolo 3, comma 2. La tutela INAIL si estende solo agli sportivi professionisti dipendenti dai soggetti individuati dalla legge come datori di lavoro. Si veda a questo proposito: R. DE MARTINO, La tutela assicurativa degli sportivi professionisti, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2002, pag. 507.

⁶³⁸ G. CIMAGLIA, E. SAVINO, F. TIMO, La tutela assicurativa degli sportivi professionisti: analisi del fenomeno e problematiche applicative, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2007, pag. 99.

⁶³⁹ Tali federazioni erano, nella pratica: la Federazione ciclistica italiana, la Federazione italiana giuoco calcio, la Federazione italiana golf, la Federazione motociclistica italiana, la Federazione italiana pallacanestro e la Federazione pugilistica italiana.

⁶⁴⁰ Articolo 7: “L'attività sportiva professionistica è svolta sotto controlli medici, secondo norme stabilite dalle federazioni sportive nazionali ed approvate, con decreto Ministeriale della sanità sentito il Consiglio sanitario nazionale, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

preventivamente la salute degli atleti, imponendo controlli medici nonché accertamenti clinici e diagnostici periodicamente espletati secondo modalità fissate dalle Federazioni di concerto con il Ministero della Sanità. Secondo parte della dottrina⁶⁴¹, l'obiettivo sembra caratterizzato da una certa pretenziosità, se è vero che i meccanismi prevenzionistici si esauriscono nel condizionamento, da parte delle Federazioni, dell'autorizzazione a svolgere l'attività sportiva all'istituzione e aggiornamento della scheda sanitaria. Va detto, tuttavia, che la legge n. 91 non ha fatto altro che consolidare il regime già previsto dalla legge n. 1099 del 1971 caratterizzato da una "tutela preventiva" della salute dei professionisti sportivi con la previsione di periodici aggiornamenti⁶⁴² che deve essere, oramai, riferita anche agli sportivi non professionisti⁶⁴³. Mentre la legge n. 1099, tuttavia, devolveva alle regioni la tutela sanitaria ed era garantita da visite mediche obbligatorie di controllo⁶⁴⁴, l'articolo 7 rinvia, per i controlli medici, alle norme emanate dalle federazioni in accordo con il Ministero della

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

In sede di aggiornamento della scheda devono essere ripetuti gli accertamenti clinici e diagnostici che sono fissati con decreto del Ministro della sanità.

La scheda sanitaria è istituita, aggiornata e custodita a cura della società sportiva e, per gli atleti di cui al secondo comma dell'articolo 3, dagli atleti stessi, i quali devono depositarne duplicato presso la federazione sportiva nazionale.

Gli oneri relativi alla istituzione e all'aggiornamento della scheda per gli atleti professionisti gravano sulle società sportive. Per gli atleti di cui al secondo comma dell'articolo 3, detti oneri sono a carico degli atleti stessi.

Le competenti federazioni possono stipulare apposite convenzioni con le regioni al fine di garantire l'espletamento delle indagini e degli esami necessari per l'aggiornamento della scheda.

L'istituzione e l'aggiornamento della scheda sanitaria costituiscono condizione per l'autorizzazione da parte delle singole federazioni allo svolgimento dell'attività degli sportivi professionisti.

Per gli adempimenti di cui al presente articolo le regioni potranno eventualmente istituire appositi centri di medicina sportiva."

⁶⁴¹ F. BIANCHI D'URSO, G. VIDIRI, La nuova disciplina del lavoro sportivo, in *Rivista di diritto dello sport*, 1982, pag. 31.

⁶⁴² A questa normativa va ricollegata il motivo della non applicabilità dell'articolo 5 della legge n. 300 del 1970 di cui abbiamo già discusso precedentemente.

⁶⁴³ In questo senso: V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004, pag. 97.

⁶⁴⁴ La cui frequenza non veniva stabilita per le varie discipline mai in un arco di tempo inferiore a quello annuale, in base alla tabella allegata al decreto ministeriale 5 luglio 1975.

Salute mentre la scheda sanitaria dell'atleta va aggiornata, in ogni caso, semestralmente. L'istituzione e l'aggiornamento della scheda sanitaria costituiscono condizione per l'autorizzazione da parte della federazione allo svolgimento dell'attività degli sportivi professionisti. Inoltre, secondo parte della dottrina⁶⁴⁵, la federazione ha il potere di esercitare direttamente il controllo, non solo sull'esistenza e sulla regolarità formale della scheda, ma anche nel merito degli esami clinici e diagnostici disponendo eventualmente la loro ripetizione o, addirittura, accertamenti diversi ed ulteriori. Vista, quindi, la ratio della norma, penso di poter affermare con una certa sicurezza che l'articolo 7 si applichi soltanto alle categorie di atleti dell'articolo 2 della medesima legge. Questo risultato è, in particolare, argomentato dalla particolarità della tutela preventiva che non avrebbe significato avverso le altre categorie di lavoratori sportivi.

Com'è evidente, la norma non esaurisce la gamma di disposizioni dirette a garantire il diritto alla salute nello svolgimento dell'attività sportiva, concorrendovi ad un livello più generale, tanto le disposizioni dell'ordinamento statale di cui sono destinatari tutti i cittadini⁶⁴⁶, oppure, più specificamente, i lavoratori subordinati, quanto quelle che si rivolgono alla comunità sportiva ricollegandosi però alla tutela dell'interesse pubblico alla salute⁶⁴⁷, quanto, ancora, quelle che si rivolgono a datore di lavoro stabilendo a suo carico obblighi direttamente connessi all'esecuzione del contratto di lavoro.

⁶⁴⁵ D. DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Il diritto del lavoro*, 1982, pag. 723; G. VIDIRI, *La disciplina del lavoro sportivo*, in *Eivista di diritto sportivo*, 1982, pag. 226.

⁶⁴⁶ Si applicano, quindi, in prim'ordine la legge 23 dicembre 1978 n. 833; il decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, sul miglioramento della sicurezza e della salute dei lavoratori sui luoghi di lavoro. Secondo V. FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, in *op. cit.*, gli adempimenti stabiliti dal quest'ultimo decreto devono intendersi estesi alle società sportive qualora siano proprietarie o gestiscano luoghi che gli atleti o gli altri professionisti frequentano per eseguire le loro prestazioni, compresi gli allenamenti, i ritiri, ecc.

⁶⁴⁷ A quest'ordine di norme appartengono invece, la legge 26 ottobre 1971, n. 1099; nonchè i decreti ministeriali sulla tutela sanitaria dell'attività agonistica; la legge 14 dicembre 2000, n. 376, specificamente indirizzata alla lotta contro il doping.

Tuttavia la norma che ha avuto nella tutela sanitaria del lavoro sportivo, un alto “tasso di produttività” è stata la disposizione codicistica ex articolo 2087⁶⁴⁸. La disposizione è stata presa come parametro per accertare di volta in volta, al di là degli adempimenti specifici previsti dalla legge e dalla contrattazione collettiva, eventuali responsabilità da parte del datore di lavoro. Sull’argomento è intervenuta recentemente la Corte di Cassazione⁶⁴⁹ con una sentenza del 2003. Si sottolinea come la tutela della salute degli atleti si deve attuare sia tramite l’adozione di misure preventive contro gli eventi pregiudizievoli alla loro integrità fisica, sia tramite la cura dei frequenti infortuni o malattie causati dai notevoli sforzi richiesti dalle competizioni. Sotto questo profilo si prevede che nell’organico delle società sportive siano inserite una serie di persone con compiti diversi e professionalità specifiche, adatte a tutelare la salute degli atleti⁶⁵⁰. La verifica delle condizioni fisiche, quindi, al di là di quanto predisposto dall’articolo 7 della legge n. 91, deve essere operata in via continua dallo staff sanitario della società di appartenenza. Il comportamento del datore di lavoro è, quindi, fissato con un elevato grado di precisione ma, nello stesso tempo, le norme riconoscono, quindi, un ampio spettro di discrezionalità decisionale, per cui la società sportiva deve adeguare la propria condotta, innalzando, ad esempio, il livello di tutela in considerazione delle caratteristiche personali del destinatario. La violazione del diritto alla salute può, quindi, estrinsecarsi anche nell’omissione di misure anche non tassativamente previste dalla legge ma egualmente esigibili secondo le regole di buona fede e correttezza contrattuale in ultimo rilevabili proprio ex articolo 2087 del codice civile che acquista il valore di norma di chiusura delle disposizioni antinfortunistiche dell’ordinamento italiano⁶⁵¹. La lettura di quest’ultimo articolo acquista, quindi, un rilievo ed il

⁶⁴⁸ Di cui abbiamo già in parte discusso con riguardo al Paragrafo 5 di questo Capitolo.

⁶⁴⁹ Cassazione, sezione lavoro, 8 gennaio 2003, n. 85, con nota di E. MINALE, in *La nuova giurisprudenza civile commentata*, 2004, pag. 480.

⁶⁵⁰ Per un approfondimento della specifica responsabilità del medico e dei preparatori sportivi si veda: BERTINI, *La responsabilità sportiva*, Milano, 2002, pag. 179.

⁶⁵¹ A tal proposito si vedano anche Cassazione, 1 settembre 1997, n. 8267.

rango di principio generale per l'ordinamento, soprattutto se lo si legge alla luce dell'articolo 32 comma 1 e dell'articolo 41 comma 2 di cui in questo senso diventa una diretta specificazione. Ciò del resto vale per tutte le categorie di lavoratori comuni, ma ha specifica rilevanza nel rapporto di lavoro sportivo e, di conseguenza, anche la condotta del medico sportivo deve essere valutata con maggior rigore rispetto alla condotta del medico generico⁶⁵². In base, quindi, ad una puntuale applicazione della normativa in esame, la società sportiva ha il dovere di impegnarsi, assolvendo l'obbligo insito nella relazione contrattuale, per ridurre al minimo i rischi alla salute dell'atleta.

Per quanto riguarda, poi, le disposizioni della contrattazione collettiva sull'argomento, l'articolo 9⁶⁵³ dell'Accordo Collettivo per i calciatori di Serie A e B del 2005 è suddiviso in 3 commi. Il primo prevede l'obbligo del calciatori di astenersi da qualsiasi comportamento che possa minarne la propria integrità fisica⁶⁵⁴, mentre il secondo comma prevede il più specifico rinvio alle norme del C.O.N.I. e della F.I.G.C. che adempiono alle norme dell'ordinamento che abbiamo analizzato. Il terzo comma fissa, inoltre, un rinvio per le sanzioni disciplinari, dal punto di vista dell'ordinamento sportivo, che ineriscono alla mancata osservanza delle norme sanitarie, con particolare attenzione alla

⁶⁵² La Suprema Corte dichiarava, nella sentenza in esame, che la società sportiva ha una responsabilità contrattuale nei confronti di un proprio calciatore professionista, costretto ad interrompere la carriera sportiva a causa di un infortunio subito durante una partita d'allenamento.

⁶⁵³ Articolo 9: "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 fisiopsichica.

Le Società e i calciatori sono tenuti alla stretta osservanza delle disposizioni di legge, del CONI e della F.I.G.C. in materia di tutela della salute e di lotta al doping. Il calciatore deve sottoporsi ai prelievi e controlli medici, anche periodici e/o preventivi, ivi compresi i prelievi e i controlli sangue-urina, predisposti dalla Società, dal CONI e dalla F.I.G.C. 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 all'art. 9.2. comporta l'applicazione delle sanzioni sportive previste dai regolamenti vigenti."

⁶⁵⁴ Questo dovere è ascrivibile al più generale obbligo di diligenza. A tal proposito si veda supra, Paragrafo 3.

normativa antidoping. La violazione degli obblighi predetti comporta, infatti, l'applicazione delle sanzioni previste dai regolamenti vigenti⁶⁵⁵.

Di carattere più interessante, invece, la normativa ex articolo 14⁶⁵⁶ del medesimo Accordo che prevede, senza distinguere tra malattie ed infortunio, pone le relative spese sanitarie, farmaceutiche, chirurgiche e di degenza a carico del datore di lavoro, ove non coperte dall'assistenza pubblica, mentre il lavoratore sportivo continuerà a godere della retribuzione prevista. Tuttavia, secondo la norma ex articolo 15, comma 4⁶⁵⁷, qualora la malattia e l'infortunio si protraggano per oltre sei mesi, la Società potrà chiedere al Collegio Arbitrale la risoluzione del contratto ovvero la riduzione a metà della retribuzione fino alla cessazione dell'inabilità.

L'altro contratto collettivo fondamentale che stiamo usando da parametro di riferimento, ovvero l'Accordo firmato dalla Giocatori Italiani di Basket Associati nel 2003, statuisce, all'articolo 14, comma 1⁶⁵⁸, invece, che la società copre i costi totali solo dell'infortunio ma non quello conseguente a malattie.

⁶⁵⁵ Articolo 15, Regolamento della Federazione Italiana Giuoco Calcio: *“L'atleta che risulta positivo è sospeso dall'attività sportiva con provvedimento da adottarsi d'urgenza; la sospensione cautelare viene revocata con l'annullamento delle relative sanzioni, se le controanalisi danno risultato negativo.”*

⁶⁵⁶ Articolo 14, comma 2, Accordo Collettivo 2005: *“In caso di malattia ovvero di infortunio per il periodo di inabilità (fatte salve le previsioni di cui infra sub 15 e sottoparagrafi) spetta al calciatore la retribuzione stabilita dal Contratto fino alla scadenza dello stesso, mentre la Società beneficerà delle eventuali indennità assicurative pattuite a proprio favore.*

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 quanto non sia coperto dalle prestazioni del servizio sanitario nazionale.

Nell'ipotesi che il calciatore non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla Società, dovrà fare motivata comunicazione scritta a quest'ultima. La Società sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali, degenza in istituti ospedalieri o Case di cura, e riabilitazione sostenute dal calciatore, in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare al calciatore medesimo un'assistenza specialistica o di idonea qualificazione.

Il calciatore, in tale ipotesi, è tenuto a fornire alla Società piena informazione sui trattamenti anche medicinali ricevuti, trasmettendo a tal fine ogni relativa documentazione medico sanitaria.”

⁶⁵⁷ Articolo 15, Accordo Collettivo F.I.G.C. A.I.C. 2005: *“Qualora l'inabilità del calciatore per malattia o infortunio, ovvero la sua inidoneità come supra definite, si protraggano oltre i 6 (sei) mesi, la Società può richiedere al C.A. la risoluzione del Contratto ovvero la riduzione alla metà della retribuzione maturanda dalla data della richiesta fino alla cessazione dell'inabilità e comunque non oltre il termine di scadenza del Contratto.”*

⁶⁵⁸ Articolo 14, comma 1, Accordo Collettivo G.I.B.A. F.I.P. 2003: *“In costanza di rapporto, ovvero anche successivamente alla scadenza del contratto qualora si tratti delle conseguenze di infortuni o stati patologici che siano derivati dalla pratica agonistica e siano insorti durante il rapporto contrattuale, la*

Lo stesso articolo, ai sensi dei commi 8 e 9⁶⁵⁹, ci offre un ulteriore spunto comparativo con la disciplina dell'Accordo F.I.G. A.I.C. del 2005. Quest'ultimo accordo non prevede, infatti, procedure nel caso in cui ci sia un disaccordo sulle prestazioni sanitarie a cui l'atleta debba sottoporsi tra lo stesso lavoratore e la società. L'articolo 14, comma 3⁶⁶⁰, si limita a prevedere che l'atleta, qualora decidesse di sottoporsi in proprio alle cure a seguito di infortunio o malattia, la società sarebbe comunque obbligata a concorrere alle spese relative "in misura non superiore al costo normalmente necessario". L'Accordo Collettivo G.I.B.A., invece, prevede che, in caso di disaccordo, la Società può chiedere una perizia medica che è regolato in modo non molto dissimile ad un Collegio Arbitrale con

società è tenuta a garantire all'atleta una completa e qualificata assistenza sanitaria tramite il Servizio sanitario, per quanto previsto, ovvero tramite strutture private e/o della società stessa, e ad assumersene i costi per la parte non coperta dal Servizio sanitario."

⁶⁵⁹ Articolo 14, comma 8 e 9, Accordo Collettivo G.I.B.A. F.I.P. 2003: "In caso di disaccordo sul tipo di trattamento medico, chirurgico o riabilitativo da adottare, la società che non intenda accettare la *proposta terapeutica, altrimenti vincolante, formulata dall'atleta può richiedere l'esecuzione di perizia collegiale medica*. A tal fine la società deve comunicare a mezzo raccomandata la nomina del suo perito invitando l'atleta a nominare il proprio entro tre giorni sempre a mezzo raccomandata. L'eventuale rifiuto di tale nomina determina l'automatica riduzione a sei mesi del periodo di comporto di cui all'articolo 24.1 del presente accordo.

Il collegio peritale medico è composto da tre membri: i primi due nominati dalle parti con le modalità di cui al comma precedente ed il terzo, con funzioni di presidente, nominato di comune accordo dalle parti o dai rispettivi periti entro tre giorni o, in mancanza di accordo entro tale termine, dal Presidente del Tribunale di Bologna. Entro cinque giorni dalla sua costituzione, il collegio peritale stabilisce a maggioranza la *proposta terapeutica più opportuna per la salute dell'atleta*. L'atleta è tenuto a collaborare lealmente con il collegio peritale, sottoponendosi a tutti gli accertamenti da questo stabiliti per l'espletamento dell'incarico; l'eventuale rifiuto costituisce inadempimento grave ai sensi e per gli effetti dell'art. 26.11 del presente accordo. Il compenso dei periti è determinato a norma degli articoli 49 e seguenti del d.p.r. n. 115 del 2002 ed è posto a carico della società, ad eccezione delle spese e del compenso del perito nominato dall'atleta che rimangono a totale carico di quest'ultimo.

La società è obbligata ad accettare la determinazione del collegio peritale. Qualora l'atleta non intenda accettarla, o comunque non si sottoponga al trattamento terapeutico indicato, il periodo di comporto di cui all'art. 24.1 del presente accordo si intende ridotto a sei mesi."

⁶⁶⁰ Articolo 14, comma 3, Accordo Collettivo F.I.G.C. A.I.C. 2005: "Nell'ipotesi che il calciatore non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla Società, dovrà fare motivata comunicazione scritta a quest'ultima. La Società sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali, degenza in istituti ospedalieri o Case di cura, e riabilitazione sostenute dal calciatore, in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare al calciatore *medesimo un'assistenza specialistica o di idonea qualificazione*.

Il calciatore, in tale ipotesi, è tenuto a fornire alla Società piena informazione sui trattamenti anche medicinali ricevuti, trasmettendo a tal fine ogni relativa documentazione medico sanitaria."

due membri nominati dalle parti ed il terzo, presidente, nominato di comune accordo, o in mancanza dal Tribunale di Bologna⁶⁶¹.

9. ALTRE SCRITTURE. PATTI DI OPZIONE E PATTI DI PRELAZIONE.

Un'attenzione è da darsi anche alle cosiddette 'Altre scritture'. La necessità per la contrattazione collettiva del settore di predisporre una disciplina per detti accordi, nasce dallo stesso deposito del contratto individuale di lavoro tra società e professionisti sportivi. La ratio, quindi, è quella di offrire alle parti la possibilità di modellare il contratto, successivamente al suo deposito, e durante l'arco dello svolgimento del rapporto di lavoro, in base alle proprie esigenze⁶⁶².

Rimangono fermi i punti di diritto, già esaminati⁶⁶³, in materia. Le parti non possono eccedere i limiti del contratto in pejus, incorrendo nel divieto di cui all'articolo 4, comma 3 della legge n. 91, né possono derogare, ovviamente, alle clausole predisposte dall'accordo collettivo.

L'Accordo Collettivo stipulato dall'A.I.C. e dalla F.I.G.C. nel 2005, ha previsto al comma 5⁶⁶⁴ dell'articolo 3 che il contratto individuale possa essere modificato o integrato ma ad esso si applicano le stesse regole dei normali contratti individuali⁶⁶⁵. Dovranno, quindi, essere depositati presso la Lega di appartenenza secondo le stesse modalità già esaminate⁶⁶⁶.

Le scritture, dunque, pur rappresentando un atto negoziale autonomo e indipendente rispetto al contratto di lavoro, ne costituiscono un'appendice, anche

⁶⁶¹ Ovvero del Tribunale, ove hanno sede i principali enti operanti nel settore cestistico nazionale.

⁶⁶² P. AMATO, S. SARTORI, Il nuovo contratto collettivo, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 82.

⁶⁶³ Si veda a tal proposito, Capitolo II, Paragrafo 9.

⁶⁶⁴ Articolo 3, comma 5, Accordo Collettivo del 2005: *“Le pattuizioni del Contratto possono essere modificate o integrate con le Altre Scritture, cui si applicano le stesse regole previste per il Contratto (quelle di cui sub 2.1. e 2.2.), nonché le previsioni di cui sub 3.1. – 3.4. Il modulo delle Altre Scritture contiene una clausola che specifica che esse sono parte integrante e inscindibile del Contratto.”*

⁶⁶⁵ A tali soluzioni era arrivata anche la giurisprudenza. G. VIDIRI, in *Giustizia Civile*, 1999, pag. 1613.

⁶⁶⁶ Si veda a tal proposito: Capitolo III, Paragrafo 2.

in virtù di una clausola che deve essere inserita, obbligatoriamente, nel nuovo atto negoziale secondo la quale quest'ultimo fa parte integrante del contratto individuale già stipulato.

Mentre il precedente accordo collettivo del 1989, ancora in vigore per gli atleti di Lega Pro, non prevedeva nulla a riguardo, l'articolo 8, comma 3⁶⁶⁷, dell'Accordo stipulato dalla G.I.B.A. è probabilmente ancora più preciso dell'articolo già esaminato. La norma, seppur sostanzialmente simmetrica a quella dell'Accordo A.I.C. del 2005, dispone espressamente “la nullità e l'improduttività” delle pattuizioni peggiorative dell'Accordo.

Un ultimo accenno va fatto, poi, a quelle norme che mirano a salvaguardare la libertà contrattuale del prestatore di lavoro.

Sono di solito vietati i patti di prelazione⁶⁶⁸. La nullità di suddette clausole è prevista dall'Accordo Collettivo A.I.C. e Lega Pro del 1989 (articolo 2⁶⁶⁹), dall'Accordo Collettivo A.I.C. e Lega di Serie A e B (articolo 2⁶⁷⁰). Nulla dispongo a riguardo, invece, gli accordi stipulati dalla Giocatori Italiani di Basket Associati⁶⁷¹.

⁶⁶⁷ Articolo 8, comma 3, Accordo G.I.B.A. F.I.P. 2003: “Sono nulle ed improduttive di effetto le pattuizioni aventi ad oggetto la prestazione di lavoro subordinato sportivo non risultanti dal contratto depositato. Qualunque modificazione o rettifica non produce effetto che dal giorno dell'avvenuto deposito in Lega, da effettuarsi *comunque nei termini previsti dall'articolo 8.2*. Sono altresì nulle ed improduttive di effetto le pattuizioni peggiorative rispetto alle disposizioni del presente accordo.”

⁶⁶⁸ Il patto di prelazione consiste nella facoltà che il venditore si riserva, qualora il compratore decida di rivendere la cosa, di ricomprarla, a parità di condizioni, con preferenza rispetto ad altri eventuali acquirenti.

⁶⁶⁹ Articolo 2 Contratto Collettivo A.I.C. Lega Pro: “Ai sensi dell'art. 4, VI comma della Legge 23/3/1981 n° 91 sono nulli, e ne è vietata la stipulazione, i patti limitativi della libertà professionale del calciatore. Sono altresì nulli, e ne è vietata la stipulazione, il patto di opzione e/o di prelazione a favore della Società.”

⁶⁷⁰ Articolo 2 Contratto Collettivo A.I.C. Lega di Serie A e Lega di Serie B: “Non sono consentiti patti di prelazione, né il Contratto può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.”

⁶⁷¹ L'articolo 10 dell'Accordo G.I.B.A del 2003 si limita a statuire al terzo comma che “Sono vietate le pattuizioni di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dell'atleta per il periodo successivo alla risoluzione del contratto.”

Una differenza rilevante, tuttavia si scorge tra i due Accordi applicabili agli atleti del settore calcistico. Mentre, infatti, per l'Accordo del 1989 sono vietati sia i patti di prelazione che i patti di opzione, l'Accordo del 2005 non vieta i patti di opzione⁶⁷². E' sicuramente vero che la tutela della libertà contrattuale del lavoratore sportivo è più flebile nei confronti del patto di opzione ma, comunque, l'Accordo del 2005 si preoccupa, all'articolo 2, comma 2⁶⁷³, di regolarlo con apprezzabile precisione. I patti di opzione, a favore della società e del lavoratore, sono ammessi a due condizioni: che sia previsto un corrispettivo specifico a favore di chi concede l'opzione e che il limite di durata complessiva non ecceda la durata massima prevista dalla legge.

10. LA DIFFUSIONE DELLA CLAUSOLA COMPROMISSORIA NELL'AUTOTUTELA SPORTIVA

Nell'ambito della disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo, l'articolo 4 della legge n. 91 prevede una ulteriore funzione in capo alla contrattazione collettiva di categoria. Nello stesso Accordo Collettivo, infatti, secondo il comma 5, potrà essere prevista una clausola compromissoria che istituisce un collegio arbitrale, predisponendo il numero di arbitri ed il modo di nominarli, al fine di deferire ad esso le controversie concernenti l'attuazione del contratto ed insorte tra le parti individuali⁶⁷⁴. La possibilità di prevedere clausole compromissorie nei contratti collettivi di lavoro sportivo trae quindi origine

⁶⁷² Il patto di opzione è un contratto in cui una parte si obbliga a rimanere vincolata alla propria dichiarazione mentre l'altra ha facoltà di accettarla o meno.

⁶⁷³ Articolo 2, comma 2, Accordo A.I.C. F.I.G.C. 2005: "Sono ammessi 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 (a prescindere dalla durata del rapporto inter partes, che è cosa diversa dal Contratto), non superi la durata massima prevista dalla legge."

⁶⁷⁴ Articolo 4, comma 5: "Nello stesso contratto potrà essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli."

direttamente dalla legge ancora prima che dall'accordo sindacale tra le parti. L'importanza della norma è sottolineata dal fatto che essa ha resistito sia alla modifica della legge 23 marzo 1981 n. 91, ad opera della legge 18 novembre 1996 n. 586, sia alle recenti disposizioni introdotte con la legge 17 ottobre 2003 n. 280 che lascia ferma la giurisdizione del giudice ordinario sui rapporti patrimoniali tra società ed atleti, e ribadisce in modo esplicito la validità delle clausole compromissorie inserite nei contratti di lavoro subordinato sportivo⁶⁷⁵.

L'articolo 4, comma 5, ovviamente, non ha previsto l'obbligo, bensì la possibilità di inserire detta clausola all'interno del contratto stesso. Le parti, tuttavia, hanno fatto costante ricorso all'introduzione della clausola compromissoria⁶⁷⁶. A differenza del vincolo di giustizia ove nei procedimenti semigiurisdizionali, regolamentati in toto nell'ambito delle Federazioni Sportive, manca il requisito della terzietà dell'organo giudicante, nel caso di arbitrato, le parti sono del tutto equidistanti dal Collegio, essendo gli arbitri soggetti terzi rispetto alle parti processuali.

Passando agli aspetti pratici, devono analizzarsi dapprima le clausole compromissorie contenute nei contratti degli sportivi professionisti che esercitano la propria attività nell'ambito della F.I.G.C. Le regole dettate in tale

⁶⁷⁵ L'articolo 3 della legge 17 ottobre n. 280 prevede, infatti, che "Esauriti i gradi della giustizia sportiva e ferma restando la giurisdizione del giudice ordinario sui rapporti patrimoniali tra società, associazioni e atleti, ogni altra controversia avente ad oggetto atti del Comitato olimpico nazionale italiano o delle Federazioni sportive non riservata agli organi di giustizia dell'ordinamento sportivo ai sensi dell'articolo 2, e' devoluta alla giurisdizione esclusiva del giudice amministrativo. In ogni caso e' fatto salvo quanto eventualmente stabilito dalle clausole compromissorie previste dagli statuti e dai regolamenti del Comitato olimpico nazionale italiano e delle Federazioni sportive di cui all'articolo 2, comma 2, nonché quelle inserite nei contratti di cui all'articolo 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91."

⁶⁷⁶ Da chiarire in primis, tuttavia, è la differenza tra clausola compromissoria e vincolo di giustizia onde evitare facile equivoci. Il vincolo di giustizia è qualificabile come l'obbligo statutario per tutti i tesserati di rivolgersi esclusivamente agli organi di giustizia federali previsti all'interno di ogni Federazione Sportiva, per le risoluzioni delle controversie attinenti all'attività sportiva stessa, pena l'irrogazione delle sanzioni da parte della Federazione, che possono arrivare fino alla radiazione per i lavoratori sportivi e sino alla revoca dell'affiliazione per le società sportive. Al riguardo sul vincolo di giustizia e per i dubbi sulla legittimità, si veda: Corte di Cassazione, Sezione Prima Civile, 16 febbraio 2005, n. 18919; P. AMATO, *Il vincolo di giustizia sportiva e la rilevanza delle sanzioni disciplinari per l'ordinamento statale. Brevi riflessioni alla luce delle recenti pronunce del TAR del Lazio*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 41; ed infine, F. TORTORELLA, *Ultimo giro di valzer del TAR del Lazio: la pronuncia della Camera di Conciliazione e Arbitrato per lo Sport ha natura di provvedimento amministrativo*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2007, pag. 73.

ambito presentano un'articolazione organizzativa nella risoluzione interna delle controversie fra le più complete e capillari all'interno dell'ordinamento sportivo italiano.

L'articolo 21⁶⁷⁷ dell'accordo del 2005 per gli atleti prevede un rimando ad un regolamento allegato per la compiuta disciplina della procedura arbitrale e per il funzionamento del Collegio Arbitrale⁶⁷⁸. Il vecchio Accordo Collettivo del 1989 continua, invece, a regolare con il relativo regolamento per il funzionamento del collegio, la risoluzione delle controversie tra calciatori e società appartenenti alla Lega Pro. La clausola compromissoria è contenuta nell'articolo 25⁶⁷⁹ dell'Accordo Collettivo ed il successivo articolo 26⁶⁸⁰ rimanda per la disciplina della procedura arbitrale al "Regolamento di funzionamento del Collegio Arbitrale".

⁶⁷⁷ Articolo 21, comma 1: "In conformità a quanto previsto dall'art. 4, quinto comma, della legge 23 marzo 1981 n. 91 e successive modificazioni, nonché dall'art. 3, primo comma (ultimo periodo), della legge 17 ottobre 2003 n. 280, il contratto individuale di prestazione sportiva deve contenere una clausola compromissoria in forza della quale la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente sia deferita alle risoluzioni del Collegio Arbitrale, che si pronuncerà in modo irrituale."

⁶⁷⁸ Il comma 3 del medesimo articolo, infatti, così prevede: "Il Regolamento prevede, anche ad integrazione dei precedenti articoli: a) le modalità di devoluzione delle controversie e i relativi termini; b) la procedura di nomina degli arbitri di nomina di parte, del Presidente e degli eventuali Conciliatori; c) le formalità procedurali, anche *relative all'espletamento dei mezzi istruttori, e alla produzione di documenti e memorie*; d) il termine entro il quale deve essere emesso il lodo, le possibilità di proroga e *l'obbligo di comunicazione alle parti interessate con le relative modalità*; e) i criteri per la determinazione degli eventuali compensi agli arbitri, ove previsti nel Regolamento."

⁶⁷⁹ Articolo 25, Accordo Collettivo per gli atleti di Lega Pro: "La soluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto o comunque il rapporto tra Società e calciatori, sarà deferita ad un Collegio Arbitrale composto da tre membri, di cui due designati, di volta in volta, rispettivamente dalla società e dal calciatore, tra le persone indicate negli elenchi depositati presso la F.I.G.C. dalle *competenti Leghe e dall'A.I.C.*, secondo le disposizioni delle Carte Federali. Il Presidente sarà designato con la procedura di cui al Regolamento per il funzionamento del Collegio Arbitrale, tra le persone inserite in altro elenco depositato presso la F.I.G.C., preventivamente concordato dalle parti firmatarie del presente accordo."

⁶⁸⁰ Articolo 26, Accordo Collettivo per gli atleti di Lega Pro: "Le formalità procedurali ed i termini per adire il Collegio, per produrre memorie e deduzioni, ove non diversamente disposto dal presente accordo, sono quelli previsti *dall'allegato Regolamento per il funzionamento del Collegio Arbitrale*, che si considera parte integrante dell'Accordo Collettivo."

L'arbitrato del lavoro sportivo è da ritenersi "irrituale, semi amministrato e secondo diritto"⁶⁸¹. Irrituale in quanto la procedura segue un proprio regolamento, accettato dalle parti al momento della stipula del contratto di lavoro subordinato sportivo che non rimanda al Codice di procedura civile⁶⁸². La natura irrituale è, del resto, espressamente richiamata adesso dall'articolo 21 dell'Accordo Collettivo del 2005 ("*che si pronuncerà in modo irrituale*") ed all'articolo 1 comma 5⁶⁸³ dell'allegato nuovo regolamento del Collegio Arbitrale. Si ritiene, poi, che sia semi amministrato in quanto la sede dell'arbitrato è presso le due Leghe professionistiche⁶⁸⁴. Il regolamento di procedura non è, poi, stabilito da un organismo terzo rispetto alle parti, bensì è parte integrante, come abbiamo visto, dell'Accordo Collettivo⁶⁸⁵.

L'arbitrato è, inoltre, considerato secondo diritto, in quanto gli arbitri devono seguire le disposizioni dell'Accordo Collettivo e le Norme Organizzative Interne Della Federazione Italiana Giuoco Calcio ed, in via complementare, le disposizioni dell'ordinamento italiano e manca in ogni caso una previsione specifica in punto di equità⁶⁸⁶.

L'attuale Accordo Collettivo per gli allenatori appartenenti alle Leghe Professionistiche riproducono all'articolo 30 e 31 pedissequamente gli articoli

⁶⁸¹ M. VESCOVI, La clausola compromissoria, in Giustizia ed arbitrato, pag. 106.

⁶⁸² Il lodo arbitrale, inoltre, deve essere depositato presso la Federazione e non è suscettibile di exequatur. *L'exequatur* (o delibazione) è la procedura giudiziaria atta a far riconoscere un provvedimento giudiziario emanato dall'autorità di un altro ordinamento.

⁶⁸³ Articolo 1, comma 5 del Nuovo Regolamento del Collegio Arbitrale: "*I lodi emessi dal Collegio Arbitrale hanno natura irrituale, rappresentando manifestazioni della volontà negoziale e transattiva delle parti della controversia.*"

⁶⁸⁴ A Milano per le controversie tra calciatori e società appartenenti ai campionati di Serie A e B, a Firenze per le controversie tra calciatori e società appartenenti ai campionati di Lega Pro e presso ciascuna di esse, vi è una segreteria che si occupa degli adempimenti burocratico-amministrativi, delle organizzazioni delle riunioni e dei rapporti con le parti e i membri del Collegio Arbitrale.

⁶⁸⁵ Del resto la stessa Federazione Italiana Giuoco Calcio, all'articolo 47, comma 4, del Codice di Giustizia Sportiva garantisce di volersi adoperare perché venga assicurata la concreta efficacia delle decisioni arbitrali.

⁶⁸⁶ Sul punto il nuovo Regolamento per il funzionamento del Collegio Arbitrale, all'articolo 7, comma 11 prevede espressamente che "*il Collegio Arbitrale decide secondo diritto*".

esaminati dell'Accordo Collettivo per gli atleti di Lega Pro ed il Regolamento di funzionamento del Collegio Arbitrale è identico a quello previsto per le controversie tra calciatori e società⁶⁸⁷.

Storicamente importante sulla questione in esame, anche l'Accordo stipulato dall'Associazione Italiana Direttori sportivi e Segretari (A.Di.Se.), le due leghe professionistiche e la F.I.G.C. L'articolo 9⁶⁸⁸ di tale accordo, infatti, era l'unico a specificare fin dall'inizio, prima dell'entrata in vigore dell'accordo del 2005, la natura irrituale del lodo arbitrale in materia sportiva, ai sensi dell'articolo 5⁶⁸⁹ della legge del 11 agosto 1973, n. 533.

Dopo aver analizzato le clausole compromissorie esistenti nei contratti tra affiliati della F.I.G.C. possiamo ora ad una panoramica su quanto accade all'interno delle altre Federazioni sportive affiliate al C.O.N.I.

Le norme più specifiche, al di fuori dell'ordinamento calcistico, si ritrovano probabilmente all'interno della Federazione Italiana Pallacanestro che già nello Statuto F.I.P. all'articolo 40 prevede, al comma 3, che *“tutte le controversie tra società professionistiche e sportivi professionisti, sono devolute alla esclusiva competenza dei Collegi Arbitrali nominati ai sensi della clausola compromissoria prevista nel contratto di lavoro stipulato ai sensi della legge 23 marzo 1981 n. 91”*. Il seguente comma 4, inoltre, prevede che *“in assenza di*

⁶⁸⁷ Qualche spunto di diversità presenta, invece, l'Accordo Collettivo tra allenatori professionisti e società della Lega Nazionale Dilettanti della FIGC. La clausola compromissoria, contenuta nell'articolo 17 del Contratto Tipo rinvia ad un collegio arbitrale istituito presso la Lega Nazionale Dilettanti, senza ulteriore specificazione sul tipo di arbitrato e sul regolamento di procedura.

⁶⁸⁸ Articolo 9 dell'Accordo Collettivo per i dirigenti sportivi ed i segretari: *“La risoluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto o comunque il rapporto tra società e tesserato sarà devoluta ad un Collegio Arbitrale prevista dall'Ordinamento Federale, composto da tre membri, di cui due designati di volta in volta, rispettivamente dalla società e dal tesserato, tra le persone indicate negli elenchi depositati presso la F.I.G.C. dalle competenti leghe e dall'A.DI.SE. Il Presidente sarà designato con la procedura di cui all'apposito Regolamento del Collegio Arbitrale, fra le persone inserite in altro elenco depositato presso la F.I.G.C. preventivamente concordato fra le parti firmatarie del presente Accordo. Le controversie saranno decise con arbitrato irrituale secondo il disposto di cui all'articolo 5 della legge 533/1973.”*

⁶⁸⁹ Articolo 5, legge 533/1973: *“Nelle controversie riguardanti i rapporti di cui all' articolo 409 del codice di procedura civile, l'arbitrato irrituale é ammesso soltanto nei casi previsti dalla legge ovvero dai contratti e accordi collettivi. In questo ultimo caso, ciò deve avvenire senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria.”*

clausola compromissoria ai sensi della legge 23 marzo 1981 n. 91, articolo 4, comma 5, le controversie saranno devolute ai Collegi Arbitrali nominati ai sensi del precedente comma 2⁶⁹⁰”. La normativa F.I.P. ha il pregio di ben specificare nel proprio statuto la differenza tra vincolo di giustizia e clausola compromissoria del lavoro sportivo⁶⁹¹. Tuttavia, l’articolo 4 può lasciare perplessi: qualora, infatti, le parti nel contratto collettivo non avessero previsto la clausola compromissoria, pare dubbio che un soggetto terzo quale la Federazione possa sostituirsi ad esse e disciplinare una forma di arbitrato “di riserva”⁶⁹². Il problema teorico si risolve, comunque, dal momento che nella pratica comunque, la contrattazione prevede sempre una clausola compromissoria. Così è per l’Accordo Collettivo stipulato dalla Giocatori Italiani di Basket Associati e la Federazione che all’articolo 29⁶⁹³ istituisce il Collegio Permanente di

⁶⁹⁰ Articolo 40, comma 2, Statuto F.i.p.: *“Con l’affiliazione e il tesseramento viene espressamente accettato che tutte le controversie tra società affiliate e/o tesserati che siano derivati dall’attività sportiva e che non rientrino nella competenza degli Organi di giustizia Federale siano decise da un Collegio Arbitrale costituito da tre componenti, due nominati, uno per ciascuna, dalle parti nell’ambito delle liste regionale ed interregionali predisposte dalla Commissione Vertenze Arbitrali ed il terzo – Presidente del Collegio Arbitrale- scelto di comune accordo tra i due arbitri nominati dalle parti, sempre nell’ambito delle liste medesime.”*

⁶⁹¹ Ciò non avviene sempre. L’articolo 42 dello Statuto della Federciclismo, rubricato Vincolo di Giustizia e Clausola Compromissoria – Il Collegio Arbitrale, infatti, prevede che gli affiliati alla Federazione si impegnino, semplicemente, a non adire la giustizia ordinaria per la risoluzione di qualsivoglia controversia connessa all’attività espletata all’interno della Federazione. Dal tenore della norma, quindi, non è ben chiaro se tra le competenze del Collegio Arbitrale rientrino anche quelle inerenti alla risoluzione delle controversie di lavoro tra affiliati e squadre ciclistiche.

⁶⁹² Ricordiamo che le parti hanno la facoltà e non l’obbligo di prevedere, mediante l’accordo collettivo, una clausola compromissoria. In difetto, le parti dovrebbero essere lasciate libere di adire l’autorità giudiziaria ordinaria, senza che la Federazione di appartenenza possa frapporre alcun ostacolo. Così come, l’autorizzazione del Consiglio Federale, prevista per la proposizione di qualsivoglia controversia di fronte all’autorità giudiziaria, pare non possa applicarsi alle controversie di lavoro in assenza di una clausola compromissoria nel contratto collettivo o in quello individuale, pena la violazione del diritto di difesa ex articolo 24 della Costituzione.

⁶⁹³ Articolo 29: *“1 È istituito un Collegio permanente di conciliazione e arbitrato (CPCA), formato da tre componenti: il presidente, invariabile, nominato di comune accordo dalla Lega e dalla GIBA ogni due anni; un componente scelto di volta in volta tra le persone indicate dalla Lega in un apposito elenco; ed un componente scelto di volta in volta tra le persone indicate dalla GIBA in un analogo elenco. La Lega e la GIBA formano e si comunicano reciprocamente i rispettivi elenchi, e le loro eventuali successive variazioni od integrazioni, dei possibili componenti del CPCA, indicando in ciascuno di essi un numero non inferiore a tre nominativi.*

2 Il CPCA ha sede in Bologna, presso la sede della Lega, e svolge la propria attività avvalendosi dei servizi di segreteria messi a disposizione dalla stessa Lega.”

conciliazione e arbitrato e ne regola il funzionamento all'articolo 30⁶⁹⁴. Le norme, che seguono nei principi quelle stipulate nel settore calcistico, prevedono la natura irrituale dell'arbitrato mentre, a differenza degli accordi stipulati nell'ambito della F.I.G.C. non prevedono un rinvio per il funzionamento dell'istituto Collegio Arbitrale ma ne disciplina esso stesso minuziosamente il funzionamento, fino alle tasse ed alle spese legali.

Al di là di quelle esaminate, clausole simili sono previste nelle carte federali anche degli altri federazioni che praticano sport a livello professionistico o anche dilettantistico⁶⁹⁵. I motivi della diffusione della clausola compromissoria nella contrattazione collettiva non sono spiegabili, secondo i normali principi giuslavoristici in quanto nei normali contratti collettivi di lavoro comune è, infatti, raro trovare clausole compromissorie per arbitrati, tanto meno irrituali. Le rappresentanze sindacali hanno, infatti, preferito lasciare alle parti la possibilità di aderire al giudice ordinario, piuttosto che devolvere la vertenza ad un giudizio

⁶⁹⁴ Articolo 30: *"I La Lega e la GIBA stabiliscono ogni due anni l'ammontare delle spese forfetarie di segreteria per il funzionamento del CPCA.*

2 Il compenso degli arbitri è determinato, come limite massimo, in base alla tariffa oraria attualmente in vigore per la Camera di conciliazione e arbitrato per lo sport istituita presso il C.O.N.I., tariffa che tutti i soggetti designati quali componenti del CPCA dovranno preventivamente sottoscrivere per accettazione ed impegnarsi a rispettare quale condizione della validità della costituzione del collegio.

3 I ricorsi e le istanze rivolte al CPCA e al suo Presidente sono soggette al versamento delle seguenti tasse:

- euro 500,00 per le istanze di conciliazione di cui all'articolo 31;

- euro 500,00 per i ricorsi per ingiunzione di cui all'articolo 32.11;

- euro 500,00 per i ricorsi avverso sanzioni disciplinari, per i quali l'importo della tassa copre sia la fase conciliativa, sia l'eventuale successiva fase arbitrale;

- euro 1.000,00 per tutti gli altri ricorsi ordinari di cui all'articolo 32, ivi compresi quelli in opposizione ad ingiunzione ai sensi dell'articolo 32.13. Nell'ipotesi prevista dall'ultima parte dell'articolo 31.4, di attivazione della funzione arbitrale a seguito di mancata conciliazione, l'istante deve provvedere della tassa ad integrare la tassa di conciliazione con il pagamento di ulteriori euro 500,00.

4 Le tasse di cui al comma precedente sono riscosse dalla Lega che provvede ad accantonarle in un apposito fondo gestito di concerto con la GIBA per il rimborso delle spese della segreteria del CPCA. La Lega e la GIBA decidono annualmente la destinazione dell'eventuale eccedenza di tale fondo.

5 In considerazione sia della natura irrituale dei procedimenti di risoluzione delle controversie previsti dal presente accordo e della conseguente non obbligatorietà della difesa tecnica, sia delle più generali esigenze di funzionamento dei procedimenti stessi dato anche l'ambito sportivo in cui sono destinati ad operare, la liquidazione delle eventuali spese di difesa legale delle parti non potrà superare i minimi delle vigenti tariffe professionali previste per l'attività giudiziale."

⁶⁹⁵ Oltre a quelle già citate, in maniera non esaustiva, si ricordano anche: la Federazione Italiana Pallavolo all'articolo 57 dello Statuto FIPAV; la Federazione Italiana Rugby all'articolo 51 dello Statuto; la Federazione Italiana Sport del Ghiaccio all'articolo 54 dello Statuto; la Federazione Italiana Nuoto all'articolo 29 dello Statuto F.I.N.

arbitrale, nonostante le previsioni di cui agli articoli 412-ter e quarter e 808 del codice di procedura civile.

Innanzitutto bisogna osservare come l'istituto arbitrale sia perfettamente compatibile con il vincolo di giustizia predisposto dall'ordinamento sportivo. L'arbitrato, quindi, trova grande avallo da parte dell'ordinamento sportivo proprio perché consente una giustizia interna, permettendo così che le controversie tra gli appartenenti all'ordinamento sportivo non siano portate al di fuori dello stesso⁶⁹⁶. Del resto, la stessa Federazione Italiana Giuoco Calcio, abbiamo visto come abbia deciso di coniugare quanto previsto dalla già vigente contrattazione collettiva dando pieno effetto al proprio interno alle decisioni pronunciate dai Collegi Arbitrali mediante il richiamato articolo 47 del Codice di Giustizia Sportiva, onde evitare, in questo modo, una pericolosa fuga all'esterno dei propri tesserati ed in questo modo "chiudendo il sistema".

La scelta di affidarsi ad una clausola compromissoria è sicuramente, anche, la sicurezza di celerità di tale procedimento rispetto a quello di fronte al giudice del lavoro. Inoltre, la mancata esecuzione del lodo ad opera della parte inadempiente è causa di irrogazione di sanzioni disciplinari a carico della stessa, con gravi ripercussioni sull'attività agonistica, per cui chi risulta soccombente è incentivato ad adempiere al lodo⁶⁹⁷.

Per quanto riguarda i problemi che tale clausola ha suscitato nella giurisprudenza e nella dottrina, va innanzitutto detto che giurisprudenza e dottrina sembrano

⁶⁹⁶ Abbiamo già avuto modo di vedere che l'atleta fa il suo ingresso nell'ordinamento sportivo al momento del tesseramento con una società sportiva. Da quel momento, con la sottoscrizione del contratto di lavoro, l'atleta accetta implicitamente le regole poste dalla Federazione Sportiva nell'ambito della quale inizierà ad operare. Nel contratto di lavoro tipo è sempre previsto uno specifico obbligo all'osservanza dello Statuto ed ai regolamenti federali. Le regole che l'atleta dichiara di accettare al momento della stipula del contratto non sono solo quelle tecnico sportive, ma anche quelle disciplinari e quelle per la definizione delle controversie economiche con il sodalizio di appartenenza. Da qui quindi che automaticamente l'atleta sa a priori di non poter adire il giudice ordinario per le controversie economiche con il sodalizio di appartenenza o con altri club, ma sa di dover evolvere ad arbitrato l'eventuale controversia insorta.

⁶⁹⁷ Nel caso della F.I.G.C., va poi detto che le due leghe professionistiche hanno la possibilità di escutere le fidejussioni che le società ogni anno sono obbligate a depositare al momento dell'iscrizione alla stagione sportiva, e di conseguenza possono pagare in surroga, in virtù di un lodo arbitrale e al posto delle società debtrici, gli atleti che risultano creditori.

avallarne la natura irrituale⁶⁹⁸. In particolare Vigoriti⁶⁹⁹ ritiene che a favore dell'irritualità depongano diversi elementi quali il linguaggio usato e la scelta degli arbitri all'interno di elenchi predeterminati e giacenti presso la Federazione. Si sostiene, inoltre, che al momento dell'approvazione della legge 23 marzo 1981, n. 91 la preferenza verso l'arbitrato giuslavoristico era quella irrituale⁷⁰⁰ e che il fine ultimo della giustizia sportiva è quello di ricomporre le controversie all'interno dell'ordinamento particolare. Altra dottrina⁷⁰¹ fonda la propria convinzione sul fatto che i componenti del Collegio assumono la qualifica di dirigenti della Federazione per il periodo in cui espletano le proprie funzioni e sul fatto che il procedimento si svolga tutto di fronte ad organi delle Federazioni, con deposito del lodo presso la Federazione stessa anziché, come abbiamo visto, presso il tribunale civile⁷⁰².

Occorre inoltre osservare come la scelta di definire l'arbitrato sportivo irrituale è data proprio osservando alcune espressioni presenti negli Accordi Collettivi e dei Regolamenti di procedura.

L'articolo 17 del contratto tipo tra allenatori professionisti e società della Lega Nazionale Dilettanti prevede che *“il giudizio fa stato tra le parti ed è inappellabile”*. L'articolo 9 dell'accordo collettivo tra l'A.DI.SE. e le due Leghe professionistiche prevede che *“le controversie saranno decise con arbitrato irrituale secondo il disposto di cui all'articolo 5 della legge 533 del 1973”*⁷⁰³.

⁶⁹⁸ Si veda, in particolare, Cassazione, Sezione Lavoro, 6 aprile 1990, n. 2889, in *Rivista dell'arbitrato*, 1991; Cassazione, Prima Sezione Civile, 17 novembre 1999, n. 12728, in *Cassazione Massime*, 1999, voce Sport, pag. 51.

⁶⁹⁹ V. VIGORITI, *L'arbitrato nel mondo del calcio*, Milano, 2004, pag. 53.

⁷⁰⁰ Ora tra l'altro ripresa dal nuovo articolo 412-ter del codice di procedura civile.

⁷⁰¹ M. VESCOVI, *La clausola compromissoria*, in op. cit., pag. 117.

⁷⁰² Sembra, ad oggi, che con la possibilità ex articolo 412-quater del codice di procedura civile di depositare il lodo in tribunale e di renderlo quindi esecutivo, perde di importanza il fatto di definire l'arbitrato del lavoro rituale piuttosto che irrituale, stante il fatto che in ogni caso il lodo può essere sempre reso esecutivo.

⁷⁰³ Del resto, anche l'ultimo Accordo Collettivo tra calciatori e società di serie A e B prevede che *“la soluzione tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente sia deferita alle risoluzioni del Collegio Arbitrale, che si pronuncia in modo irrituale.”*

In alcuni casi sono, quindi, le stesse parti a chiarire la tipologia di arbitrato. Nel caso non vi sia, invece, alcun segnale circa la scelta verso l'uno piuttosto che l'altro tipo di arbitrato, prevarrà comunque la qualifica irrituale, secondo un costante orientamento giurisprudenziale.⁷⁰⁴ La natura irrituale dell'arbitrato sportivo può essere desunta, a mio avviso, anche a contrario, in quanto l'arbitrato rituale previsto dall'articolo 808 del codice di procedura civile pone delle preclusioni ben precise per l'arbitrato del lavoro⁷⁰⁵. In primo luogo. La controversia può essere decisa da arbitri solo nel caso in cui la clausola compromissoria preveda la possibilità per le parti di adire comunque l'autorità giudiziaria. Negli accordi collettivi ed ancor di più nelle norme federali viene esplicitamente esclusa ogni possibilità di ricorrere all'autorità giudiziaria, pena l'irrogazione di sanzioni disciplinari all'interno dell'ordinamento sportivo. Se le clausole, quindi, fossero rituali esse sarebbero nulle ex articolo 808 del codice di procedura civile⁷⁰⁶.

⁷⁰⁴ Si veda sull'argomento: Cassazione, Sezione Civile, 24 luglio 1997, n. 6938, in *Giustizia Civile Massimario*, 1997, pag. 1267; Cassazione, Sezione Civile, 20 marzo 1990, in *Giustizia Civile Massimario*, 1990, pag. 438.

⁷⁰⁵ Articolo 808, comma 2: "Le controversie di cui all'articolo 409 possono essere decise da arbitri solo se ciò sia previsto nei contratti e accordi collettivi di lavoro purché ciò avvenga, a pena di nullità, senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria. La clausola compromissoria contenuta in contratti o accordi collettivi o in contratti individuali di lavoro è nulla ove autorizzi gli arbitri a pronunciare secondo equità ovvero dichiarare il lodo non impugnabile."

⁷⁰⁶ Del resto, l'articolo 808 prevede la nullità della clausola compromissoria che dichiarare il lodo non impugnabile.

Conclusioni

Già all'indomani dell'entrata in vigore della legge 23 marzo 1981, n. 9, si erano levate voci critiche nei confronti di essa. In modo più o meno convinto, c'era chi non avallava l'utilità della stessa legge, auspicando che il settore fosse lasciato "in balia" della normativa di diritto comune, dall'altro, c'era chi riteneva che la legge avesse ampiamente fallito il suo scopo, non essendo riuscita a creare una disciplina unitaria per tutti gli operatori nel settore.

Al di là delle critiche, non va dimenticato che la legge entrò in vigore a seguito di una situazione d'urgenza, creatasi in quegli anni, che aveva esaltato la necessità di una disciplina di legge. Messo sotto pressione dall'urgenza, nonché dalle associazioni sindacali più competitive, quali l'Associazione Italiana Calciatori e l'Associazione Italiana Allenatori di Calcio, che minacciavano scioperi e sospensione del cosiddetto Totocalcio, che rappresentava la principale forma di finanziamento degli sport sotto l'egidia del Comitato Olimpico Nazionale, il legislatore arrivò ad una regolazione assolutamente parziale e dettata, più che da uno studio sociologico ed approfondito della materia, dalla necessità di ricomporre una frattura tra ordinamento statale, Federazioni e associazioni sindacali dei lavoratori che rischiava di portare al collasso il sistema. Ad "averla vinta", in questa situazione, furono proprio le ultime due, che si videro riconoscere, come abbiamo visto, un'ampia capacità normativa. Risponde, infatti, ai normali rapporti tra contrattazione collettiva e contrattazione individuale che la seconda non possa derogare in senso peggiorativo al primo, ma mai si era arrivato nell'ordinamento statale al riconoscimento di una obbligatoria capacità delle associazioni sindacali di "normare" obbligatoriamente il rapporto di lavoro individuale. Ciò oltre ad essere un implicito riconoscimento all'ordinamento sportivo, rappresenta un unicum nel diritto italiano.

Pur riconoscendo, comunque, meriti alla legge in esame, è doveroso sottolineare come, nella pratica, alcune Federazioni continuino ad avere la tendenza a "chiudersi nel guscio" dell'ordinamento sportivo. La previsione dell'art. 2 della

legge n. 91, che affida alle scelte delle singole Federazioni sportive la possibilità di configurare o meno la figura dello sportivo professionista e, in particolare, dell'atleta professionista, soltanto alcune Federazioni hanno introdotto tale figura. Pertanto atleti che praticano a livello di prima categoria sport di squadra come, ad esempio, la pallavolo e la pallanuoto sono attualmente da considerare sempre e comunque come dilettanti, benché tali soggetti svolgano una vera e propria attività lavorativa, per la quale percepiscono adeguati compensi. Tale situazione

genera disparità di trattamento e incertezza in merito alla disciplina applicabile allo sportivo "professionista di fatto". In pratica, si rinnovano i problemi, che abbiamo tentato di ricostruire, che attanagliavano la dottrina precedentemente all'entrata in vigore della legge n. 91.

A questo punto, ed acquisito una sufficiente conoscenza in materia, c'è da chiedersi se sia davvero auspicabile una riforma sul testo unico della legge n. 91. A mio avviso, pur non volendo esprimersi in soluzioni definitive, che andrebbero certamente analizzate con rigore non solo giuridico, ma anche e soprattutto sociologico, che per diversi limiti, mi è preclusa in questa sede, va detto che la subordinazione degli atleti professionisti, che si risolve sì nella soggezione alle direttive del datore di lavoro, ma anche è soprattutto, nella eterodeterminazione delle cadenze temporali della prestazione, che di per sé non è decisiva, secondo le regole generali del diritto del lavoro, ai fini della qualificazione del rapporto come lavoro subordinato. Inoltre occorre tener conto della forza contrattuale che molti atleti professionisti possono far valere nei confronti della società di appartenenza, sicché in molti casi viene meno l'esigenza di tutela del soggetto debole del rapporto contrattuale, che costituisce la ragion d'essere della disciplina normativa del contratto di lavoro subordinato. Abbiamo, quindi, da una parte l'increscioso fenomeno del "professionismo di fatto" che non è giuridicamente accettabile in uno Stato di Diritto, dall'altra atleti che sono oramai strapagati. Non si tratta, a mio avviso, di dare una risposta di etica economica alla problematica, come taluno vuole imporre con mezzi quali

l'introduzione di un "salary cap", ma di una regolamentazione giuridica che tenga conto dell'evoluzione sociale del fenomeno sportivo. Mentre da una parte, i professionisti più ricchi, con l'avallo delle associazioni sindacali, tendono a premere per la totale liberalizzazione della propria posizione contrattuale, che consentirebbe loro di cambiare più società nel corso della medesima stagione e di essere ceduti sempre a "parametro zero" anche in costanza di un contratto non ancora scaduto, i professionisti meno affermati hanno, ovviamente necessità di tutela diversa. A questa situazione si aggiunge, poi, quella della crisi economica delle società sportive, soprattutto di calcio, che avendo il maggior potere economico sociale del settore, sull'orlo del collasso, sono poco inclini ad avallare modifiche normative, che rischierebbero di far saltare definitivamente il sistema. Senza la presunzione di voler tracciare una soluzione definitiva, a mio avviso, sulla scorta delle argomentazioni riportate, una riforma legislativa, che sia comunque rispettosa dei rapporti di forza esistenti tra associazioni sindacali, sia in ogni caso necessaria. La soluzione di una fattispecie unica se avallabile per le altre categorie ex articolo 2 della legge n. 91, non sembra più auspicabile per gli atleti sportivi, viste le eterogeneità del settore. La possibilità di introdurre una nuova figura di lavoratore ad hoc sportivo dovrebbe tener conto, oltre della particolare prestazione lavorativa richiesta, come ha fatto la legge n. 91, anche della rilevanza economica di essa e delle differenze tra una prestazione sportiva e l'altra (magari attraverso l'introduzione di soglie di reddito), facendone rientrare in questo modo anche il fenomeno del "professionismo di fatto".

Per quanto riguarda la contrattazione collettiva nello specifico, non è possibile e del resto neanche auspicabile prevedere una diminuzione dei compiti di essa nel settore. Semmai detta contrattazione dovrebbe essere incentivata soprattutto nel momento della stipula, considerando che alcuni contratti collettivi, si pensa a quello ancora in vigore del 1989 per gli atleti professionisti di Lega Pro, sono oramai obsoleti. La contrattazione collettiva dovrebbe essere incentivata, anche per la maggiore capacità, rispetto alla legge, di aderire alla realtà sociale che regola e che per il "fenomeno sportivo" si presenta in maniera piuttosto

eterogenea. Seppur con i limiti di legittimità di cui abbiamo discusso, nella contrattazione collettiva di diritto sportivo viene favorita la certezza degli agenti contraenti che partecipano alle negoziazioni. L'unico aspetto su cui la contrattazione collettiva dimostra poca sensibilità è quella probabilmente del mancato diritto alla prestazione lavorativa, intesa come partecipazione alle competizioni. L'argomento è ovviamente delicato. Il rischio che l'atleta subisca un danno professionale è, quindi, un danno al diritto al lavoro ex articolo 36 della Carta Costituzionale, si scontra, non solo con la natura stessa del rapporto di lavoro, ma a mio avviso, con lo stesso articolo 41 della Costituzione. E', quindi, auspicabile che il legislatore ordinario preveda qualcosa al riguardo se non altro al fine di sollecitare un intervento in merito della Corte Costituzionale, che, come ha dimostrato nella sua storia cinquantenaria, ha tutti i mezzi per effettuare un bilanciamento di interessi in base al canone della ragionevolezza, con particolare riferimento alle problematiche sociali dell'argomento.

BIBLIOGRAFIA

ALBANESI, “*Organizzazione dello sport in Italia*”, relazione al IX Corso di Studi del Centro Internazionale Magistrati Luigi Severini (Perugia, settembre 1962).

ALVINO, Il diritto di sciopero e i suoi limiti, nota a Tribunale di Roma, sezione lavoro, 27 novembre 2007, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2008, pag. 833.

AMATO, in *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2005, pagg. 39-66.

AMATO, SARTORI, Gli effetti del nuovo contratto collettivo sul rapporto di lavoro del calciatore professionista. Primi commenti e principali innovazioni, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol. II, Fasc. I, 2006, pagg. 75-99.

AMATO, Il vincolo di giustizia sportiva e la rilevanza delle sanzioni disciplinari per *l'ordinamento statale. Brevi riflessioni alla luce delle recenti pronunce del TAR del Lazio*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 41.

BATTISTA, Il mobbing quale fattispecie della giurisprudenza, articolo in *Guida al lavoro*, de “Il sole 24 ore”, n. 19, 6 maggio 2005.

BERTINI, *La responsabilità sportiva*, Milano, 2002, pag. 179.

BONAVITACOLA, *Manuale di diritto sportivo*, Milano, 1986.

BELLOMO, Fonti di disciplina della retribuzione, articolo 36 della Costituzione e contrattazione collettiva, in *Contratto collettivo e disciplina del rapporto di lavoro*, a cura di SANTUCCIE L. ZOPPOLI, Torino, 2004, pag. 143 e ss.

BIANCHI D'URSO , VIDIRI, La nuova disciplina del rapporto di lavoro sportivo, in *Rivista di diritto sportivo*, 1982.

BIANCHI D'URSO, VIDIRI, Spunti in tema di sciopero dei calciatori, in Rivista di diritto sportivo, 1983, pag.. 223.

BIANCHI D'URSO, Riflessioni sulla natura giuridica del vincolo sportivo, in Rassegna di diritto civile, 1984, pag. 1062.

BORRIONE, Osservazioni sul contratto di procura sportiva nel pugilato professionistico, in Rivista di diritto sportivo, 1999, pag. 646.

BORRUSO, Lineamenti del contratto di lavoro sportivo, in Rivista di diritto sportivo, 1963.

BRECCIA-FRATADOCCHI, Profili evolutivi e istituzionali del lavoro sportivo, in Il diritto del lavoro, 1989.

BRICOLA, Sulla fallibilità delle società sportive, in Giurisprudenza commerciale, 2001, pagg. 138-148.

BROLLO, La mobilità interna del lavoratore, Milano, 1997.

BUSNELLI, La lesione del credito, Milano, 1964.

CARAMELLA - VIGORITA, in Il rapporto di lavoro nello sport, Milano, 1965, pag.101-102 e pag. 163 e ss.

CARIOTA FERRARA, Il negozio giuridico nel diritto privato italiano, Napoli, 1958, pag. 152.

CARINCI, DE LUCA TAMAJO, TOSI, TREU, Diritto del lavoro. Il diritto sindacale, Torino, 1997.

CARINGELLA, Brevi considerazioni in tema di forma del contratto di lavoro sportivo, in *Rivista di diritto sportivo*, 1994, pag. 686.

CARNELUTTI, *Figura giuridica dell'arbitrato sportivo*, in *Rivista di Diritto Processuale*, 1953.

CARRARO, Il vincolo sportivo, in *Rivista di diritto sportivo*, 1980, pag. 333.

CARRATO, Il ruolo delle associazioni sindacali nella repressione della condotta antisindacale, in *Giurisprudenza di merito*, 1996, pag. 376.

CASONI, Rassegna normativa, in *Lo stato civile italiano*, 2008, pag. 956.

CASSESE, Sulla natura giuridica delle *federazioni sportive e sull'applicazione ad esse della disciplina del "parastato"*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1979, pag. 117 e ss..

CERULLI IRELLI, *Corso di diritto amministrativo*, vol. II, Torino, 1998, pag. 358.

CESARINI SFORZA, Diritto del lavoro e diritto sportivo, in *Diritto del lavoro*, 1951, II, pag. 264.

CHIAIA NOYA, La nuova disciplina delle società sportive professionistiche, in *Rivista di diritto sportivo*, 1997, pag. 671.

CIANCHI, Profili sindacali di diritto sportivo, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 294.

CIANCHI, Problema di qualificazione della prestazione atletica degli azzurri, in *Diritto del lavoro*, 1991.

CIMAGLIA, SAVINO, TIMO, La tutela assicurativa degli sportivi professionisti: analisi del fenomeno e problematiche applicative, in *Rivista degli infortuni e delle malattie professionali*, 2007, pag. 99.

COLANTUONI, *Diritto Sportivo*, Torino, 2009, pag. 71.

CUCCINIELLO, Commento alla giurisprudenza, in *Rassegna di diritto civile*, 1996, vol. I, pag. 452.

D'ANTONA, Orientamenti interpretativi in tema di sciopero articolato e di danno ingiusto, in *Rivista giuridica del lavoro*, 1973, vol. I, pag. 209.

DALMASSO, Il contratto di lavoro sportivo professionistico alla luce della legge 23 marzo 1981, numero 91, in *Rivista di diritto sportivo*, 1982, pag. 150.

DE CRISTOFORO, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti. Commento all'art. 4, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982, pag. 579.

DE GREGORIO, *Lezioni di diritto commerciale*, 1962, pag. 16.

D'HARMONT FRANÇOIS, Sindacato e contratto collettivo nel nuovo articolo 2113, in *Diritto del lavoro*, vol. I, 1975, pag. 198.

DI DOMIZIO, La domanda di calcio in Italia: Serie A 1962-2006, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol.III, Fasc. I, 2007, pag. 71 e ss.

DI FRANCESCO, Il recesso ante tempus del contratto di lavoro sportivo nel settore del *calcio professionistico*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol. III, Fasc.3, 2007, pag 50.

DURANTI, *L'attività sportiva come prestazione di lavoro*, in *Rivista italiana del lavoro*, 1983, pag. 708.

EGE, in *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Milano, 2002.

EMILIANI, *La libertà del lavoratore di manifestare il proprio pensiero e il dovere di rispettare l'altrui onore e reputazione*", in *ADL Argomenti di diritto del lavoro*, 2007, vol. I, pag. 417.

FOIS, *Commento all'articolo 10*, in op. cit., pag. 628.

FERRARI, *Commento all'articolo 5 della legge 92*, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982.

FERRARO, *La natura giuridica del vincolo sportivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1990, pag. 38.

FRATTAROLO, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Milano, 2004.

FURNO, *Note critiche di giochi, scommesse e arbitraggi sportivi*, in *Rivista di diritto processuale Civile*, 1952.

GALATINO, in *Diritto sindacale*, Torino, 2008.

GALGANO, *La compravendita dei calciatori*, in *Contratto e impresa*, 2001.

GALGANO, *Manuale di diritto privato*, 2007.

GAROGALO, GENOVIVA, *Lo sciopero*, Torino, 1984, pag. 135.

GERACI, *Natura del rapporto tra la società calcistica ed il giocatore*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1971, pag. 265.

GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2002, pag. 157.

GIUIA, SANZI, Esiste il mobbing nel calcio professionistico?, in www.lavoroprevenienza.com (Settembre 2009).

GIACOBBE, Il lavoratore di calcio professionista è lavoratore subordinato?, in Giust. Civ., 1963, pag. 1962 ss.

GIANNINI, Prime osservazioni sugli ordinamenti giuridici sportivi, in Rivista di diritto sportivo, 1949 .

GIROTTI, Il rapporto giuridico del calciatore professionista, in Rivista di diritto sportivo, 1977, pag. 172.

GIUGNI, Diritto sindacale, Bari, 2007, pag. 129.

GRANDI, Riflessioni sul dovere di obbedienza nel rapporto di lavoro subordinato, in ADL Argomenti di diritto del lavoro, 2004, pag. 725.

GRASSANI, Il nuovo statuto F.I.G.C. tra passato e futuro, in Rivista di diritto ed economia dello sport, Vol. III, 2007.

GRASSELLI, *L'attività sportiva professionistica: disciplina giuridica degli atleti e degli sportivi professionisti*, in Il diritto del lavoro, vol. I, 1988, pag 37.

ICHINO, Diritto alla riservatezza e diritto al segreto nel rapporto di lavoro, Milano, 1979, pag. 229.

LAMBO, Commento alla sentenza 22 luglio 1998, Pretura di Venezia, in Rivista di diritto sportivo, pag. 165.

LUBRANO, *L'ordinamento giuridico del giuoco calcio*, Roma, 2005.

MACRÌ, Problemi della nuova disciplina dello sport professionistico, in *Rivista di diritto civile*, 1981, vol. 11, pag. 490.

MANGANI, Il contratto sportivo del calciatore inquadrato nella teoria generale dei contratti, in *Rivista di diritto sportivo*, 1950, pag. 34 e ss.

MARANI TORO, L'iter parlamentare della legge 23 marzo 1981, n. 91 sui rapporti tra società e sportivi professionisti, in *Rivista di diritto sportivo*, 1981, pag. 492.

MARIMPIETRI, La categoria giurisprudenziale della fedeltà aziendale, in *Foro italiano*, 1990, vol. I, pag. 992.

MAZZAMUTO, Mobbing e diritto sportivo, in *Europa e diritto privato*, 2008, fasc. 3, pag. 567

MAZZONI, Libertà sindacale e contrattazione collettiva nel rapporto di lavoro sportivo, in *Il rapporto di lavoro nello sport*, Milano, 1965, pag. 259 e ss.

MAZZOTTA, Una legge per lo sport? Il lavoro subordinato, in *Foro italiano*, 1981.

MAZZOTTA, Il lavoro sportivo, in *Foro Italiano*, 1981, vol. V.

MESSINEO, *Manuale di diritto civile e commerciale*, vol. II, Milano, 1959.

MILITERNI, Diritto di sciopero, autonomia collettiva ed intervento del legislatore, in *Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale*, 1989, vol. I, pag. 125.

MINERVINI, Il trasferimento del giocatore di calcio, in *Rassegna di Diritto Civile*, 1984, pag. 1062

MIRTO, *L'organizzazione sportiva italiana. Autonomia e specialità del diritto sportivo*, in *Rivista di diritto sportivo*, 1959, pag. 28.

MORO, Natura e limiti del vincolo sportivo, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2006, pag. 73.

MORTATI, Il lavoro nella Costituzione, in *Il diritto del lavoro*, 1954, vol. I, pag. 149.

MUSUMARRA, La qualificazione degli sportivi professionisti e dilettanti nella giurisprudenza comunitaria, in *Rivista di diritto ed economia dello Sport*, 2005, pag. 42.

NICOLINI, Collocamento e lavoro sportivo, in *Nuove leggi civili commentate*, 1979, pag. 417 e ss.

NICOLOSI, *L'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro subordinato tra dottrina e giurisprudenza*, in *Il lavoro nella giurisprudenza*, 2007.

PASTORE, Statuti e regolamenti federali e del C.O.N.I. in *Lineamenti di diritto sportivo* a cura di L. Cantamessa, Giuffrè, Milano, 2008.

PECORA, Il giocatore di tennis è professionista sportivo e lavoratore subordinato ex artt. 2 e 3 della legge 91/1981, in *Il diritto del lavoro*, 1988, vol. I, pag. 306 e ss.

PERA, Sulla libertà sindacale unilaterale, in *Il lavoro nella giurisprudenza costituzionale*, Milano, 1978, pag. 13.

PERA, Malattia e licenziamento, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 1999, vol. I, pag. 153.

PERSIANI, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti. Commento all'articolo 3, in *Nuove leggi civili commentate*, 1982, pag. 568.

PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 2003.

PERSIANI, PROIA, Contratto e rapporto di lavoro, Padova, 2005.

PICCARDO, Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti. Commento all'art. 2 (Commentario a cura di M. Persiani), in Nuove Leggi Civili, 1982, pag. 561.

QUARATO, Il sindacato giudiziale della malattia, in ADL Argomenti di diritto del lavoro, 2006, pag. 1309.

ROSSI, *Commento all'articolo 9*, in Le nuove leggi civili commentate, 1982, vol. I, pag. 608.

ROTUNDI, La legge 23 marzo 1981, n.91, in Rivista di diritto sportivo, 1991, pag. 33.

SANDULLI, Autotutela Collettiva e diritto sportivo, in Il diritto del lavoro, 1988.

SANINO, Il diritto sportivo, CEDAM, Padova, 2002, pag. 79.

SANINO, VERDE, Il diritto sportivo, 2008, Padova, pag. 199.

SANTORO PASSARELLI, Nozioni di diritto del lavoro, Napoli, 1995, pag. 191.

SANTORO PASSARELLI, *Sulla libertà sindacale dell'imprenditore*, in Rivista trimestrale di diritto della procedura civile, 1976, pag. 179.

SANTORO PASSARELLI, Il diritto dei lavori, Torino, 2009.

SCIARRA, *L'evoluzione della contrattazione collettiva. Appunti per una comparazione nei Paesi dell'Unione Europea*. in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2006, vol. IV, pag. 447 e ss.

SPADAFORA, Il lavoro sportivo, Torino, 2008.

SMURAGLIA, Il lavoro nella Costituzione, in Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale, 2007, pag. 433.

STINCARDINI, La cessione del contratto dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi *d'applicazione in ambito calcistico*, in Rivista di diritto ed economia dello sport, 2008, Vol. IV, Fasc. 3, pag 131.

TOESCA CASTELLAZZO, Rapporti tra giocatori di calcio ed associazioni sportive nel sistema del diritto, in Rivista di diritto sportivo, 1953, pag. 3.

TORTORA, GUARINO, *“I soggetti dell’ordinamento sportivo”* in Il diritto dello sport di IZZO, MERONE, TORTORA, 2008, pag. 31.

TORTORELLA, Ultimo giro di valzer del TAR del Lazio: la pronuncia della Camera di Conciliazione e Arbitrato per lo Sport ha natura di provvedimento amministrativo, in Rivista di diritto ed economia dello sport, 2007, pag. 73.

TOSI, Sport e diritto del lavoro, in ADL Argomenti di diritto del lavoro, 2006, pag. 723.

TRAVERSA, Ordinamento sportivo e contratto immeritevole di tutela, in I contratti, 2007, pag. 35 e ss.

TUMIATI, Il risarcimento dei danni per la tragedia di Superga, in Rivista di diritto sportivo, 1953, pag. 45.

SOCINI LEYENDECKER, Le federazioni sportive internazionali nel quadro delle esperienze non governative, in Rivista di diritto sportivo, 1976.

VACCA (a cura di), Giustizia sportiva ed arbitrato, Giuffrè Editore, 2006.

VENEZIANI, *L’art. 4 della legge 20 maggio 1970 n.300: una norma da riformare?*, in Lo statuto dei lavoratori (1970-1990), Napoli, 1992, pag. 109.

VACCARO, La contrattazione collettiva nei vari livelli, in Lavoro e previdenza oggi, 1998, pag. 824.

VESCOVI, La clausola compromissoria, in Giustizia ed arbitrato, pag. 106.

VOLPE PUZOLU, Sui rapporti fra giocatori di calcio e associazioni sportive e sulla natura della c.d. "cessione del giocatore", in Rivista di diritto commerciale, 1966, pag. 15.

VIDIRI, Lavoro sportivo ed ordinamento giuridico dello Stato: calciatori professionisti e società sportive, in op. cit., pag. 404.

VIDIRI, La disciplina del lavoro autonomo e subordinato, in Giustizia Civile, 1993, pag. 210.

VIDIRI, Forma del contratto di lavoro tra società ed atleti professionisti e controllo della federazione sportiva nazionale, in Rivista di diritto del lavoro, pag. 541.

VIDIRI, Profili societari ed ordinamenti delle recenti modifiche alla legge 23 marzo 1981, n. 91, in Rivista di diritto sportivo, 1997, pag. 20.

VIDIRI, Le federazioni sportive nazionali tra vecchia e nuova disciplina, in Foro italiano, 2000, vol. I, pag. 1479.

VIDIRI, Il contratto di lavoro sportivo, in Massimario di giurisprudenza del lavoro, 2001, vol. I, pag. 989.

VIDIRI, Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale, in Rivista italiana di diritto del lavoro, 2002, pag. 57.

VIGORITI, *L'arbitrato nel mondo del calcio*, Milano, 2004, pag. 53.

VISCOMI, Diligenza e prestazione di lavoro, Torino, 1997, pag. 41.

WEILER, Sui problemi giuridici delle leghe professionistiche: il modello americano, in
Rivista di diritto dello sport, 1997, pag. 416.