

# La cessazione del rapporto di lavoro dello sportivo professionista

Francesco Rotondi - LABLAW - Studio legale Failla, Rotondi & Partners

Il nostro ordinamento giuridico che per la materia del diritto del lavoro è caratterizzato da tutele e garanzie tali da farne, anche nel quadro dell'ordinamento comunitario, uno degli ordinamenti non solo tra i più garantisti del rapporto di lavoro subordinato ma anche uno dei più complessi dal punto di vista normativo, conosce un ambito, quello del rapporto di lavoro sportivo, caratterizzato, anche grazie all'influenza di sollecitazioni provenienti dal contesto internazionale (si pensi ai complessi rapporti interni alle Federazioni sportive a livello internazionale e, con riferimento alla mobilità internazionale dei calciatori professionisti alla ormai famosa sentenza Bosman della Corte di Giustizia 15 dicembre 1995 che ha aperto la strada ai trasferimenti in ambito internazionale in applicazione del principio di libera circolazione dei lavoratori nella Ue) da caratteristiche così specifiche, da avere indotto il legislatore a dettare norme *ad hoc*. Ci si riferisce in modo specifico alla normativa speciale di cui alla legge n. 91/1981 e, nell'ambito di questa, per quanto ci occupa in questa sede, alle disposizioni riguardanti lo scioglimento del rapporto di lavoro dello sportivo professionista. La legge definisce lo sportivo professionista e circoscrive quindi l'ambito di applicazione della sua particolare disciplina, tenendo conto delle peculiarità della fattispecie «lavoro sportivo» e mediante esclusione di alcune norme cardine del rapporto di lavoro subordinato (art. 4, legge n. 91/1981).

## Definizione di sportivo professionista

Va innanzitutto premesso che l'art. 2 della legge n. 91/1981 include tra gli sportivi professionisti: gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal Coni e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal Coni per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica.

## Disciplina del lavoro subordinato sportivo

Il primo elemento di diversità del rapporto di lavoro sportivo è quindi caratterizzato dal fatto che lo sportivo professionista, così come definito dalla legge, svolge la propria attività lavorativa spendendo specifiche capacità e attitudini personali che, nell'ambito di un settore, quello delle federazioni sportive, costituisce allo stesso tempo occasione di lavoro ma anche, soprattutto per gli atleti, strumento per far valere e migliorare le proprie prestazioni agonistiche, traendo da tale attività il maggior vantaggio possibile. È quindi facilmente comprensibile come il lavoro sportivo sia caratterizzato da specificità proprie già a partire dall'oggetto della prestazione. Non solo, l'attività viene anche svolta nell'ambito delle federazioni nazionali e internazionali, enti caratterizzati da regole proprie e da una penetrante ingerenza sull'attività e la vita stessa del professionista, tale da indurre alcuni commentatori a ritenere come non sia possibile individuare altri casi, nell'ordinamento giuridico di lavoratori subordinati *sottoposti a ingerenze così penetranti e sistematiche, a volte anche nella vita privata, da parte del potere direttivo e organizzativo del datore di lavoro.*

In tale contesto, l'inquadramento giuridico del rapporto di lavoro con lo sportivo professionista, trova il suo punto di riferimento primario nell'abolizione del «vincolo sportivo» (art. 16, legge n. n. 91/1981). Prima della legge del 1981 e della introduzione, da parte della stessa, del fondamentale principio di libertà nell'esercizio dell'attività sportiva (art. 1) esisteva, in capo agli enti e alle società sportive un diritto di esclusiva sulle prestazioni agonistiche dello sportivo professionista che comportava anche l'esclusiva in ordine ad ogni decisione in merito alla valutazione dei possibili trasferimenti dello stesso. Con la legge n. 91/1981 il legislatore, da un lato proclama la libertà dell'esercizio dell'attività sportiva, sia essa professionistica o dilettantistica (art. 1) e, dall'altro, riconduce lo svolgimento della prestazione dell'atleta entro il quadro di un rapporto di lavoro che è a tutti gli effetti subordinato. Infatti l'art. 3 della legge, pur prevedendo anche la possibilità di

svolgere l'attività anche con contratto di lavoro autonomo, a determinate condizioni e per periodi limitati di tempo, stabilisce al primo comma che la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato (art. 3). Con ciò riconducendo nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato l'attività di fatto svolta a titolo oneroso e con carattere di continuità. Tale norma si accompagna a quella del successivo art. 4 il quale da un lato propone una serie di regole, quali l'obbligo di stipulare un contratto che abbia forma scritta, a pena di nullità e dall'altro introduce alcuni principi propri del rapporto di lavoro quali la previsione dell'assoggettamento ad un potere organizzativo, direttivo e disciplinare che si concretizza nell'obbligo del rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. In tale cornice giuridica, le particolarità del rapporto di lavoro sportivo riprendono pienezza in altri passaggi della norma e tra questi anche nell'esplicita esclusione, operata sempre dal citato art. 4, di alcune norme specifiche di garanzia del rapporto di lavoro subordinato. La norma, infatti, prevede espressamente negli ultimi due commi, che ai contratti di lavoro con gli sportivi professionisti non debbano trovare applicazione alcune disposizioni dello Statuto dei lavoratori (legge n. 300/1970) tra cui l'art. 18 e le disposizioni di cui agli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge n. 604/1966 in materia di licenziamenti. Inoltre, anche le disposizioni di cui all'art. 7 della legge n. 300/1970 in materia di sanzioni disciplinari, non trovano applicazione al lavoro dello sportivo professionista e ciò in quanto esistono, in questo ambito, regole disciplinari interne a ciascuna federazione.

### Recesso ad nutum

L'esclusione del lavoro sportivo dall'area delle tutele proprie del rapporto di lavoro subordinato con riferimento allo scioglimento del rapporto di lavoro determina l'applicazione, a questa materia, delle disposizioni dei soli artt. 2118 e 2119 c.c. con ciò facendo rientrare il lavoro dello sportivo professionista, proprio grazie alle peculiarità dell'attività svolta, nell'ambito di operatività delle disposizioni che regolano il recesso *ad nutum*. Si tratta, in pratica, di modalità di recesso che in assenza di una giusta causa, non richiedono particolare giustificazione ma solo il richiamo all'espressione della volontà delle parti di sciogliersi dal vincolo contrattuale. Pertanto, ai sensi dell'art. 2118 c.c. in caso di rapporto a tempo indeterminato la parte che comunichi la disdetta sarà tenuta a rispettare un periodo di preavviso ovvero a corrispondere la relativa indennità. Preavviso che non è dovuto nelle ipotesi in cui, ai sensi dell'art. 2119 c.c., ricorra una giusta causa

ossia un fatto così rilevante da determinare il venir meno del vincolo fiduciario posto alla base di qualsiasi rapporto di lavoro. Aspetto questo che, come vedremo tra poco, acquista per alcune figure particolare rilevanza.

In caso di recesso dal rapporto di lavoro da parte dello sportivo professionista per giusta causa egli, in base alle disposizioni dell'art. 2119 c.c., avrà comunque diritto all'indennità sostitutiva del preavviso. Sempre ai sensi della medesima norma, nelle ipotesi, invece, di scioglimento del contratto a tempo determinato sarà dovuto il risarcimento del danno, secondo le ordinarie regole civilistiche (art. 1223 c.c.). Si tratta dell'obbligo di corrispondere, in caso di scioglimento del rapporto, una somma, a titolo di risarcimento del danno appunto, che è da commisurare al compenso pattuito fino alla scadenza concordata, a meno che sussista anche in questo caso una giusta causa per il recesso. È opinione della dottrina, supportata anche dalla giurisprudenza che, nell'ipotesi in cui a recedere sia la società il danno sarà effettivamente commisurato ai compensi persi fino alla scadenza, salva la possibilità di detrarre l'*aliunde perceptum*, mentre se a recedere prima del termine è l'atleta potrebbe apparire notevolmente difficoltoso quantificare il risarcimento del danno, a causa delle variabili tipiche di questo tipo di rapporto, quali l'andamento della stagione, la particolare posizione e/o notorietà dell'atleta. In questi casi alcuni suggeriscono la possibilità per le parti di determinare, in via convenzionale e preventiva la misura del danno da risarcire mediante la previsione di una clausola penale ai sensi dell'art. 1382 c.c.

### Alcune considerazioni

Appare opportuno, a questo punto, fare alcune considerazioni di merito in ordine alle peculiarità della disciplina appena illustrata e tenendo conto, altresì, del tenore letterale delle disposizioni normative richiamate.

### Ambito di applicazione

La prima considerazione riguarda la possibile inclusione di alcune figure - quali i dirigenti delle società sportive - nell'ambito di operatività della legge n. 91/1981 con applicazione, quindi, delle eccezioni, rispetto alle tutele ordinarie in caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato contenute nell'ultima parte dell'art. 4 della suddetta legge. La norma, infatti, fa riferimento alla «prestazione sportiva a titolo oneroso» e taluno ha ravvisato in tale dizione generica un riferimento generale allo «sportivo professionista» come definito dall'art. 2, piuttosto che un riferimento al solo rapporto a titolo oneroso dell'atleta

espressamente citato, invece, nella norma di cui all'art. 3. Tale precisazione apparirebbe rilevante per chi attrae nella norma di cui all'art. 4 e, in particolare, nelle esclusioni contenute nell'ultima parte della stessa, tutte le figure di sportivi professionisti così definiti dalla legge (art. 2), quindi anche gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici. Proprio tenendo conto dell'ampia dizione della norma, qualche dubbio è stato sollevato con riguardo a figure specifiche di dirigenti sportivi. Tuttavia, come opportunamente osservato dalla dottrina *«la infelice formulazione della legge non ha tenuto conto che, per i dirigenti, non essendo applicabile la disciplina limitativa dei licenziamenti (nemmeno in seguito alla legge n. 108 del 1990) non hanno significato le eccezioni sanzionate negli ultimi due commi dell'art. 4, così che riteniamo debba trovare applicazione, in tema di licenziamento del dirigente di società sportiva, quel criterio della giustificatazza frutto di ormai tradizionale elaborazione giurisprudenziale, la quale, come noto, non si identifica con il concetto di giusta causa e giustificato motivo ai sensi della legge n. 604/1966 ma si fonda sulla particolarità del vincolo fiduciario che lega il dirigente al datore di lavoro. Vincolo fiduciario che può essere preso in considerazione anche tenendo conto delle particolarità dell'attività che tali figure potrebbero essere chiamate a svolgere presso le società sportive, prescindendo, quindi, da un'indagine sull'applicazione o meno delle disposizioni di cui alla legge n. 91/1981 (sulla legittimità del recesso intimato al direttore tecnico e all'allenatore in ragione dei risultati negativi conseguiti dalla squadra dopo le prime partite, cfr. Tribunale di Venezia 14 settembre 1993).*

### Licenziamenti discriminatori

La seconda considerazione riguarda invece l'applicazione al rapporto di lavoro sportivo di alcune disposizioni non richiamate dal citato art. 4. La norma, infatti, negli ultimi due commi, come già detto, esclude in modo espresso l'applicabilità di alcune disposizioni dello Statuto dei lavoratori e della legge n. 604/1966 ma tralascia di menzionare l'art. 4 della legge n. 604/1966 e l'art. 15 della legge n. 300/1970 relativamente ai licenziamenti discriminatori. La mancata inclusione di tali norme nell'ambito della norma che sottolinea l'estraneità del rapporto di lavoro sportivo alle garanzie specifiche, in materia di cessazione del rapporto di lavoro, previste per il lavoro subordinato fa ritenere senz'altro applicabili anche allo sportivo professionista, come definito dalla legge, le tutele apprestate dall'ordinamento giuridico nei casi in cui la cessazione del rapporto di lavoro sia di fatto l'espressione di un atto di natura discriminatoria, con la conseguenza di far ritenere

applicabili, altresì, pur con i dovuti distinguo in merito all'applicabilità effettiva dell'art. 18 dello Statuto (espressamente escluso dall'art. 4, legge n. 91/1981) le disposizioni dell'art. 3 della legge n. 108/1990 per i casi di licenziamento nullo in quanto discriminatorio.

### In conclusione

Il richiamo a questa eccezione consente di svolgere a questo punto anche alcune considerazioni conclusive sulla collocazione delle norme qui commentate nel contesto del moderno diritto del lavoro.

Nel corso degli ultimi decenni, infatti, i mutamenti economici e l'internazionalizzazione dei mercati hanno messo in discussione la tradizionale configurazione del rapporto di lavoro subordinato.

Il modello occupazionale tipico sul quale si fonda il nostro ordinamento giuridico già a partire dal codice civile e poi attraverso la legislazione del lavoro dagli anni '70 del secolo scorso e fino alla fine degli anni '90, è quello tipico del lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. La disciplina legislativa dettata dalle norme in materia di lavoro subordinato, inoltre, è sempre stata caratterizzata da forti vincoli al potere direttivo del datore di lavoro, pur nel rispetto dell'autonomia decisionale propria di quest'ultimo in quanto soggetto posto a capo dell'impresa e dotato di poteri organizzativi autonomi, ai sensi dell'art. 41 Cost. La *ratio* di tale disciplina, estremamente vincolistica, ha sempre trovato il proprio fondamento nell'attribuzione al lavoratore di una posizione di inferiorità nell'ambito del rapporto contrattuale di lavoro, da tutelare, quindi, ad opera dell'ordinamento giuridico. Nel corso degli anni '80-'90, tale modello ha cominciato a sgretolarsi, anche sulla base delle sollecitazioni provenienti dal contesto internazionale e dalla sempre più accesa competizione globale, determinando l'affermarsi di un sempre più marcato concetto di «flessibilità»: flessibilità di tipo organizzativo, flessibilità di tipo decisionale e alla fine anche flessibilità di natura contrattuale. Infatti, pur con le resistenze del modello tipico dell'assunzione, cioè del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, il riconoscimento di esigenze organizzative flessibili, quali presupposto per scelte di natura contrattuale anch'esse flessibili hanno finito per ammettere l'ingresso e la progressiva diffusione di forme contrattuali che sono una tipica espressione di valutazioni organizzative orientate alla flessibilità. Ci si riferisce ad esempio al contratto a termine e al contratto di somministrazione.

Il passo successivo verso l'affermazione di scelte decisionali e processi organizzativi orientati ad una sempre

più marcata flessibilità è caratterizzato, come è possibile vedere anche grazie ai più recenti interventi legislativi, dalla strada, scelta dal legislatore, di devolvere alla contrattazione collettiva di secondo livello (aziendale o territoriale) il compito di definire, entro il quadro di precisi obiettivi, tra cui il rilancio dell'occupazione, anche deroghe alla legislazione in materia di lavoro per determinate materie e nel rispetto dei principi derivanti dalla Costituzione, dalle direttive comunitarie e dagli accordi internazionali (cfr. il recente art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito con modificazioni in legge n. 148/2011).

È chiaro quindi che, in uno scenario di questo tipo e con i dovuti distinguo, dati dalla peculiarità del lavoro sportivo, la particolare disciplina dettata dalla legge n. 91/1981 in

materia di cessazione del rapporto di lavoro con lo sportivo professionista finisce per trovare una collocazione giuridica a tutti gli effetti «rinnovata» perché di fatto espressione di esigenze tipiche di uno specifico settore e valutabile anche all'interno di questo nuovo contesto evolutivo del diritto del lavoro. Tuttavia va peraltro osservato che non viene posta in alcun dubbio, anche nel settore sportivo, la piena applicazione delle regole ordinarie di gestione del rapporto di lavoro laddove il rapporto con il lavoratore esca dall'alveo della sua specificità, per entrare nell'ambito dei principi generali del diritto del lavoro, ossia, come precisato da ultimo, quando l'atto di cessazione del rapporto possa essere preordinato da motivazioni di natura discriminatoria.