

## RINNOVO DELL'ACCORDO COLLETTIVO E CALCIATORI PRIMAVERA. UN'OCCASIONE PERSA

di *Rolando Favella\**

SOMMARIO: Introduzione – 1. Calcio Primavera, normative rilevanti – 2. Calcio Primavera e professionismo – 3. Gli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo – 4. La *ratio* degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo. Brevemente, sul mobbing – 5. Applicazione (fisiologica) e deriva (patologica) degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo – 6. Prospettive di riforma e compatibilità con i principi del diritto del lavoro – Conclusioni – Bibliografia

### *Introduzione*

Le cronache più recenti, non solo sportive, hanno avuto modo di affrontare con dovizia di particolari le tematiche ed il dibattito relativi alla contrattazione collettiva nel mondo del calcio professionistico.

L'occasione è stata fornita dal rinnovo dell'Accordo Collettivo recante la disciplina dei rapporti lavorativi intercorrenti tra Società di Serie A ed i calciatori con esse tesserati.

Come noto, ai sensi dell'art. 4 della L. 23 marzo 1981, n. 91, «*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*».

Per quel che concerne il calcio professionistico di vertice, fino al passato recente i soggetti della contrattazione collettiva sono stati la Lega Nazionale Professionisti (di seguito, «Lega Calcio»), da un lato, e l'Associazione Italiana Calciatori (di seguito, «Assocalciatori»), dall'altro. Tali soggetti, rappresentativi

---

\* Avvocato, Studio legale Lorenzon, Udine. Dottorando di Ricerca in Diritto ed Economia dei Sistemi Produttivi, dei Trasporti e della Logistica presso l'Università degli Studi di Udine.

rispettivamente degli interessi delle Società di Serie A e B e degli atleti, hanno definito, di concerto con la Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito, «FIGC»), il testo dell'Accordo Collettivo di volta in volta vigente (di seguito, «Accordo/i Collettivo/i»). L'ultimo degli Accordi Collettivi concertati tra tali soggetti *«ha la durata dal 1° luglio 2005 al 30 giugno 2006»* – ma la vigenza dello stesso è stata più volte prorogata – e *«disciplina il trattamento economico e normativo dei rapporti tra calciatori professionisti e Società partecipanti ai campionati nazionali di Serie A e B»*.

A far data dall'1 luglio 2010, la Lega Calcio si è scissa, venendo a distinguere tra Società militanti in Serie A e Società iscritte al campionato di Serie B. Le prime hanno dato vita alla Lega Nazionale Professionisti Serie A (di seguito, «Lega Serie A»). Nei confronti della Lega Serie A, essendo la stessa soggetto diverso dalla Lega Calcio e non essendo quindi parte dell'Accordo Collettivo, si è ritenuto che tale ultimo – scaduto il 30 giugno 2010 – non fosse vincolante.

Nell'ottemperanza del menzionato art. 4 della L. 91/81, al fine di colmare la lacuna normativa creatasi, Lega Serie A ed Assocalciatori hanno intavolato complesse trattative, conclusesi nella redazione e stipula di un nuovo Accordo Collettivo, avente però durata ridotta. Le difficoltà di addvenire a soluzioni condivise, da un lato, e l'esigenza di fornire comunque la disciplina dei rapporti lavorativi tra le Società di Serie A ed i loro tesserati, dall'altro lato, hanno infatti consigliato alle parti di accordarsi su un testo «ponte» di durata annuale (30 giugno 2012) e di rinviare a tale data la discussione sui punti di maggiore attrito.

Nel novero di tali ultimi, riguardo ai quali il confronto tra le parti è a dir poco acceso e l'antitesi tra le rispettive piattaforme programmatiche è lampante, rientrano i seguenti argomenti: flessibilità degli ingaggi; cure mediche; codice disciplinare e relative sanzioni; esclusiva ed attività extra-calcistiche; rinnovo dei collegi arbitrali e delle modalità di determinazione della composizione degli stessi; rifiuto alla cessione presso altro club di pari livello; organizzazione delle attività di allenamento e calciatori «fuori rosa».

In relazione a tale ultimo profilo – possibilità o meno di far allenare alcuni tesserati a parte rispetto al resto della squadra – si è sviluppata un'ulteriore questione sottesa a tale punto, che qui si intende affrontare. Si tratta, in sostanza, dell'applicabilità delle disposizioni dell'Accordo Collettivo relative ai calciatori «fuori rosa» anche ai calciatori che, pur se militanti nei campionati Primavera di Società iscritte alla Serie A, sono già professionisti.

### *1. Calcio Primavera, normative rilevanti*

Si deve partire da un presupposto: non necessariamente un calciatore tesserato con contratto da professionista con un club di Serie A partecipa all'attività della prima squadra. Nessuna normativa, federale o statale, esclude infatti la possibilità che un giocatore professionista eserciti la propria attività non già con la prima squadra di una Società di Serie A ma con la compagine Primavera.

Ai sensi delle disposizioni della FIGC, difatti, un calciatore, al compimento dei 16 anni di età, può stipulare un contratto professionistico con la propria Società, a condizione che tale ultima sia associata ad una delle Leghe Professionistiche. Nel dettaglio, l'art. 28 delle Norme Organizzative Interne della FIGC (di seguito, "NOIF") dispone che *«il primo contratto da professionista può essere stipulato dai calciatori che abbiano compiuto almeno il 19° anno di età nell'anno precedente a quello in cui ha inizio la stagione sportiva, salvo quanto disposto dal comma 3 dell'art. 33»*. Tale ultima disposizione, l'art. 33,3 NOIF, dispone che *«i calciatori con la qualifica di "giovani di serie", al compimento anagrafico del 16° anno d'età e purché non tesserati a titolo temporaneo, possono stipulare contratto professionistico»*.

Appare plausibile, se non pacifico, che un calciatore di sedici anni di età partecipi ai campionati giovanili – nel dettaglio, al Campionato Primavera – e non invece ai massimi campionati.

Tale circostanza trova conferma nel dettato normativo. L'art. 9 del Regolamento del Campionato Primavera TIM 2011/2012 «Trofeo Giacinto Facchetti» (di seguito, «Regolamento Primavera») dispone che *«possono partecipare al torneo [il Campionato Primavera], qualunque sia il tipo di tesseramento, i calciatori nati a partire dal 1° gennaio 1992 in poi e che, comunque, abbiano compiuto anagraficamente il 15° anno di età, nel rispetto delle condizioni previste dall'art. 34 n. 3 NOIF. Possono, inoltre, essere impiegati in ciascuna gara dei gironi eliminatori un calciatore "fuori quota" senza alcun limite di età e tre calciatori "fuori quota" nati non anteriormente al 1° gennaio 1991. Nelle fasi successive, possono essere impiegati quattro calciatori "fuori quota", i quali dovranno esser nati non anteriormente al 1° gennaio 1991»*. Tale previsione è rimarcata dalla disciplina federale. Statuisce, infatti, l'art. 58 delle NOIF che *«la Lega Nazionale Professionisti organizza il Campionato "Primavera", la "Coppa Italia Primavera" e la "Supercoppa Primavera" riservati alle Società di Serie A e B. Al Campionato, alla Coppa Italia e alla Supercoppa "Primavera" possono partecipare calciatori che hanno compiuto anagraficamente il 15° anno e che nell'anno in cui ha inizio la stagione sportiva non hanno compiuto il 19° anno di età. A discrezione della Lega può essere consentita la partecipazione di un numero massimo di quattro "fuori quota", di cui non più di uno senza limiti di età e i rimanenti che non abbiano il 20° anno di età nell'anno in cui ha inizio la stagione sportiva»*.

Quindi, possono svolgere attività «Primavera» tutti quei calciatori che, a prescindere dal tipo di tesseramento («giovane di serie» o «professionista»), abbiano un'età superiore a 15 anni ed inferiore a 20 anni; inoltre, è ammessa la partecipazione al campionato «Primavera» di quattro giocatori «fuori quota», di cui tre ventenni ed uno di età superiore.

## 2. Calcio Primavera e professionismo

Come visto, ai sensi della normativa suesposta all'attività «Primavera» (sia allenamenti che incontro di gioco dei Campionati / Coppe organizzati dalla FIGC) partecipano (anche) giocatori professionisti, o quanto meno possono parteciparvi.

Non vi è quindi una dicotomia tra calcio «Primavera» e professionismo, tra calciatori che partecipano ai campionati «Primavera» e professionisti.

Ciò può trovare ulteriore conferma nelle disposizioni del menzionato art. 33 delle NOIF. Come detto, il terzo comma di tale articolo prevede che *«i calciatori con la qualifica di “giovani di serie”, al compimento anagrafico del 16° anno d'età e purché non tesserati a titolo temporaneo, possono stipulare contratto professionistico»*.

Tale comma prosegue asserendo che *«il calciatore “giovane di serie” ha comunque diritto ad ottenere la qualifica di “professionista” e la stipulazione del relativo contratto da parte della società per la quale è tesserato quando: a) abbia preso parte ad almeno dieci gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie A; abbia preso parte ad almeno dodici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie B; abbia preso parte ad almeno tredici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie C/1; abbia preso parte ad almeno diciassette gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie C/2»*. A titolo esemplificativo, si prevede quindi che un calciatore di sedici anni, non professionista, ove partecipi a dieci incontri di Serie A o di Coppa Italia acquisisca allora il diritto di stipulare un contratto professionistico con la propria società.<sup>1</sup>

È evidente che tale ultima disposizione si riferisce ad una fattispecie facilmente descrivibile: quella, cioè, di un calciatore che partecipi stabilmente all'attività giovanile di un club professionistico, e che solo occasionalmente venga convocato per gli incontri della prima squadra. Orbene, ove tali convocazioni assumano cadenza seriale, il calciatore – pur continuando verosimilmente a partecipare all'attività giovanile – acquista il diritto di conseguire lo *status* di professionista (ed il conseguente regime contrattuale).

---

<sup>1</sup> Tale disposizione si deve ritenere costituisca, nelle intenzioni del legislatore sportivo, espressione di un *favor laboratoris*, venendo a garantire al tesserato una stabilità contrattuale tale da rendere possibile un percorso di valorizzazione. Si tratta di casistiche ricorrenti, relative a giovani calciatori delle squadre giovanili di club professionistici che gradualmente si affacciano, anche precocemente rispetto ad altri pari età, sui palcoscenici del calcio di vertice. Appare chiaro che tali giocatori sono nel pieno del loro percorso di maturazione calcistica e necessitano di effettuare tale percorso per gradi, onde evitare il rischio - usando espressione giornalistica - di “bruciarsi”. Altrimenti, infatti, ove invece fossero già all'apice della propria maturazione sportiva, verosimilmente non avrebbero disputato solo dieci partite di Serie A o Coppa Italia, ma sarebbero già stati aggregati alla rosa della prima squadra, facendone integralmente parte. Quindi, in tutte queste ipotesi in cui appare pacifico che l'interesse del calciatore è quello di effettuare gradualmente il proprio percorso di maturazione nelle formazioni giovanili, risulterebbe illogica una disposizione - quale quella emergente dall'interpretazione degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo valutata nel presente elaborato - che impone alla società di far partecipare tali tesserati all'attività della prima squadra, estrapolandoli coattamente dal proprio naturale contesto.

Viene confermata, dunque, la possibilità che un calciatore professionista partecipi stabilmente (e del caso esclusivamente) all'attività "Primavera".<sup>2</sup>

### 3. Gli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo

Evidenziata la circostanza che un calciatore professionista possa svolgere esclusivamente attività «Primavera», ci si può addentrare nella questione cui si verte. Come sopra detto, le trattative per il rinnovo dell'Accordo Collettivo hanno sollevato diversi punti. Relativamente ad uno di questi – concernente i calciatori «fuori rosa» – si è poi manifestata un'ulteriore questione, circoscritta al settore del calcio «Primavera». Il dato normativo relativo a tale ultima è fornito dagli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo.

L'art. 7, dal titolo «*Preparazione precampionato ed allenamenti. Partecipazione alle gare. Trasferte*», dispone al primo comma che «*in ogni caso il calciatore ha diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo il disposto di cui infra sub art. 11*».

L'art. 11, nel regolamentare le ipotesi di inadempimento poste in essere dal tesserato, prevede che, qualora il calciatore «*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*

---

<sup>2</sup> La siffatta conclusione trova un'implicita conferma in quanto disposto dall'art. 34 delle NOIF e dalla compatibilità di quanto ivi enunciato con le menzionate clausole dell'Accordo Collettivo. Ai sensi di tale articolo l'età minima per partecipare alle attività agonistiche della prima squadra è, qualunque sia il tipo di tesseramento, di 15 anni (a condizione che venga presentato dal club interessato un certificato di idoneità specifica all'attività agonistica e la relazione di un medico-sociale o, comunque, di altro sanitario). Vi è quindi una norma che consente ad un calciatore di 15 anni di età (anche di 16 anni di età, ovviamente) di partecipare agli incontri della prima squadra senza che ciò comporti alcun obbligo, né per tale calciatore di partecipare anche agli allenamenti della prima squadra, né tanto meno per la società di impiegarlo nell'attività di preparazione fisico-tattica quotidiana della prima squadra. La *ratio* di tale circostanza è di immediato apprezzamento: l'interesse primario del giovane calciatore è quello di poter compiere il proprio percorso di formazione sportiva nel contesto di appartenenza anagrafica normale, quello cioè assicuratosi dal quotidiano impegno con i pari età. Ciò a prescindere dall'occasione riconosciutagli di confrontarsi negli incontri ufficiali con giocatori già formati.

Tale *ratio* è antitetica rispetto a quella evincibile dall'applicazione degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo che qui si intende contestare. Qual è, infatti, il discrimine tra, ad esempio, un sedicenne professionista ed uno non professionista? Nessuna, ad avviso di chi scrive. Si tratta di calciatori che necessitano di effettuare gradualmente la propria maturazione calcistica. Tale discrasia emerge con maggiore risalto ove si contrappongano due casistiche possibili alla luce del combinato disposto delle norme richiamate. Da un lato, si può avere un calciatore di 15 anni, non professionista, che - pur giocando la domenica con la prima squadra - non ha il «*diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra*». Dall'altro lato, ci può essere un calciatore di 16 anni, professionista, che - pur non giocando la domenica con la prima squadra, ma partecipando agli incontri del Campionato "Primavera" - ha tale «*diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra*» e ha lo strumento giuridico per ottenere un risarcimento da parte del club e la risoluzione del contratto.

*integrative della, disciplina contrattuale», e che tali «condotte e situazioni siano tali da non consentire, senza obiettivo immediato nocumento per la Società, la partecipazione del calciatore alla preparazione e/o agli allenamenti con la prima squadra», allora «la Società medesima, previa contestazione scritta al calciatore degli addebiti, può disporre in via provvisoria l'esclusione dalla detta preparazione e/o dagli allenamenti, purché contestualmente inoltri al calciatore ed al Collegio Arbitrale, con il procedimento con rito accelerato, la relativa proposta di irrogazione della sanzione», cioè dell'«esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra».*

Quindi, salva la sussistenza di tali profili disciplinari, la Società è tenuta a garantire al calciatore il diritto di partecipare agli allenamenti ed alla preparazione precampionato con la prima squadra.

Ove la Società non rispetti tale obbligo, deve trovare applicazione l'art. 12 dell'Accordo Collettivo, ai sensi del quale *«il calciatore può diffidare per iscritto la Società, invitandola ad adempiere. Qualora la Società non adempia spontaneamente entro il termine perentorio di giorni 3 (tre) dalla ricezione della diffida, il calciatore può adire il C.A. per ottenere a sua scelta la reintegrazione ovvero la risoluzione del contratto. In entrambi i casi il calciatore ha altresì diritto al risarcimento del danno in misura non inferiore al 20% (ventiperceto) della parte fissa della retribuzione annua lorda». Inoltre, «se, dopo la pronuncia del C.A. di reintegrazione del calciatore, la Società non provvede entro il termine di giorni 5 (cinque) dalla ricezione della comunicazione del dispositivo del lodo, il calciatore ha diritto di ottenere dal C.A. la risoluzione del contratto ed il risarcimento del danno, da determinarsi nella misura della retribuzione contrattuale dovuta fino al termine della stagione sportiva».*

La domanda da porsi a questo punto è: vi è, in punto di diritto, una qualche motivazione logica nell'applicare tali articoli a quei calciatori che – pur se aventi *status* di professionista – partecipano all'attività «Primavera»?

#### 4. *La ratio degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo. Brevemente, sul mobbing*

Ad avviso di chi scrive, e per le ragioni *infra* esposte, la risposta al quesito appena formulato dev'esser negativa. La *ratio* di tali disposizioni, infatti, appare di immediato apprezzamento e chiara. Viene, infatti, sanzionata la sola condotta di quei club che, per fini deliberatamente tendenziosi (di norma, legati a vicende contrattuali), pongano consapevolmente in essere comportamenti tali da ledere non solo gli interessi professionali del tesserato ma la stessa dignità di tale ultimo.

L'ambito di applicazione, quindi, appare idoneamente definito e circoscritto, venendo a ricomprendere le sole ipotesi in cui sia ravvisabile un intento consapevole del datore nei confronti di un proprio dipendente. In tali ipotesi vi è un nesso tra la

condotta della Società ed il conseguente pregiudizio sofferto dal calciatore, tanto che il danno per il tesserato (anche se solo potenziale) viene ad essere, nella giurisprudenza consolidata, condizione ineludibile per l'irrogazione delle sanzioni nei confronti del datore.

Appare, allora, evidente che non tutte le ipotesi in cui il calciatore non eserciti il «diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra» determinino la possibilità, per il tesserato, di invocare le tutele di cui all'art. 12 dell'Accordo Collettivo. Tali ultime non possono che essere applicate nelle ipotesi di comprovato mobbing.

Brevemente, allora, merita una digressione tale ultima fattispecie. Per mobbing vengono ad intendersi tutti quei comportamenti (anche se intrinsecamente legittimi), aventi natura persecutoria, che trovano realizzazione sul posto di lavoro e che, a prescindere dalla forma attraverso la quale si estrinsecano (se ipotesi tipiche sono ravvisabili in atti, impliciti od espliciti, ovvero in scritti o parole, non si può comunque escludere che altri e diversi comportamenti possano integrare gli estremi della fattispecie), trovano un denominatore comune nel risultato della lesione degli inviolabili diritti della dignità umana e professionale del lavoratore. È emblematico, in tal senso, l'origine del termine, che deriva dell'inglese "to mob", verbo riferito all'accerchiamento posto in essere da uno sciame o da un branco di animali al fine di indurre a disagio un componente del gruppo che si vuole emarginare.

Per definizione consolidata di psicologia del lavoro tale fenomeno 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 più aggressori in posizione superiore (m. verticale), inferiore (m. dal basso), o di parità (m. orizzontale), con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità*».<sup>3</sup>

La consacrazione giurisprudenziale di tale interpretazione si trova nella decisione con cui la Corte Costituzionale ha statuito che «*il termine mobbing*» si debba utilizzare «*per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo*» (Corte Costituzionale, sentenza del 10-19 dicembre 2003, n. 359).

Due, quindi, sono gli elementi che si ricava essere caratterizzanti la fattispecie del mobbing: quello oggettivo – consistente nella serialità e durata della condotta e

---

<sup>3</sup> H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002, 39. Dello stesso autore, H. EGE, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli Editore, Roma, 2012. Sul tema, A. CONSOLETTI, C. ZAMPRIOLI, *Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela*, Giappichelli, Torino, 2010; F. COSTA, *Il mobbing*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2010; M. GENTILE, *Il mobbing*, Giuffrè, Milano, 2009. Inoltre, R. NUNIN, *La rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misura cautelari interdittive*, in *Lav. Giur.*, 2009, 1139; nonché R. NUNIN, *Mobbing verticale, risarcibilità del danno esistenziale e parametri per la definizione del risarcimento*, in *Lav. Giur.*, 2002, 560.

quello soggettivo – esplicitato dall'intento persecutorio e di emarginazione.

A titolo esemplificativo, si possono richiamare recenti pronunce che si posizionano nel solco di una giurisprudenza consolidata.

Per quel che riguarda l'elemento oggettivo, costituisce massima pacifica la circostanza che *«in tema di mobbing il carattere vessatorio deve essere reiterato e ripetuto nel tempo e tale da dimostrare un qualche intento persecutorio»* (Corte d'Appello di Trieste, sentenza del 3 maggio 2010). O ancora, *«la idoneità offensiva della condotta datoriale deve essere dimostrata per la sistematicità e durata dell'azione nel tempo, per le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione, risultanti da una connotazione emulativa e pretestuosa»* (Consiglio di Stato, IV Sezione, sentenza del 7 aprile 2010, n. 1991).

Quanto, invece, alla rilevanza dell'intento del *mobber*, la Corte di Cassazione ha avuto modo di precisare che, in tema di mobbing, *«ai fini della configurabilità della condotta lesiva del datore di lavoro sono rilevanti [...] la molteplicità di comportamenti di carattere vessatorio posti in essere in modo sistematico e prolungato contro il dipendente con intento vessatorio [...] e la prova dell'elemento soggettivo, cioè dell'intento persecutorio»* (Cassazione Civile, Sezione Lavoro, sentenza del 26 marzo 2010, n. 7382).

Da tale ultima chiarificatrice pronuncia della Cassazione emerge anche come dalla *«condotta nei confronti del lavoratore tenuta dal datore di lavoro, protratta nel tempo e consistente in reiterati comportamenti ostili, che assumono la forma di discriminazione o di persecuzione psicologica»*, debba conseguire *«la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente nell'ambiente di lavoro, con effetti lesivi dell'equilibrio fisiopsichico e della personalità del medesimo»*. Ai fini della configurabilità della fattispecie devono, quindi, sussistere *«l'evento lesivo della salute o della personalità del dipendente ed il nesso eziologico tra la condotta del datore o del dirigente e il pregiudizio all'integrità psico-fisica del lavoratore»*.

Ecco, allora, evidenziato il terzo elemento tipico della fattispecie mobbing: l'"evento lesivo". Si stabilisce, dunque, la seguente concatenazione: i) l'intento persecutorio, dal quale consegue ii) la condotta consistente in una serie di comportamenti protratta nel tempo, da cui deriva iii) l'evento lesivo dell'equilibrio fisiopsichico o della personalità del lavoratore.

Considerata la generale fattispecie giuridica, e volendo disaminare l'applicazione della medesima nel mondo del calcio, la dottrina che ha affrontato la materia - con la quale non si può che concordare - ha affermato che *«affinché possa verificarsi una condotta di mobbing in un rapporto di lavoro calcistico (professionistico) è necessario che sussistano determinati presupposti: a) che il rapporto di lavoro venga assunto come contratto di lavoro subordinato; b) che gli atti persecutori siano molteplici, ripetuti nel tempo, con una particolare intensità e frutto di una condotta preordinata alla emarginazione del soggetto mobbizzato; c) sotto certi aspetti, che si tratti di mobbing verticale (nella sua versione di bossing, bullying o combinato); d) che il fine ultimo sia*

*quello di indurre il calciatore al rinnovo del contratto o alla riduzione dell'ingaggio; e) che sia possibile dimostrare un danno biologico o esistenziale del lavoratore-calciatore».*<sup>4</sup>

Si tratta, con tutta evidenza, di ipotesi tipiche. Si può immaginare, ad esempio, la condotta di un club che, nel ricevere da un proprio tesserato in scadenza di contratto un rifiuto ad una proposta di rinnovo contrattuale, decida di «mettere fuori rosa» lo stesso al fine di forzarlo a rinnovare il proprio legame negoziale.

Onde evitare che siffatti comportamenti possano trovare realizzazione nel calcio occorrerebbe, come vivamente auspicato tra gli autori, che il legislatore sportivo fornisse una definizione normativa del fenomeno. Infatti «*disporre di uno strumento normativo certo consentirebbe, agli operatori del diritto, di usufruire di un mezzo valido per contrastare fenomeni spiacevoli nel mondo del calcio*».<sup>5</sup> Si renderebbe necessario, ad ogni modo, che una tale previsione normativa non si discosti più del dovuto dall'interpretazione giurisprudenziale. Dovrebbero, in tal senso, rilevare i soli comportamenti dei club che, ripetuti nel tempo e motivati da ragioni vessatorie, cagionino al tesserato un qual certo nocumento.

Nel silenzio del dato legislativo, comunque, la fattispecie «mobbing» ha trovato disciplina nella contrattazione collettiva. Come detto, infatti, l'Accordo Collettivo (in conformità con quelli precedenti) prevede un diritto del calciatore a partecipare agli allenamenti ed al ritiro precampionato cui sono allegati specifici profili sanzionatori.

I menzionati artt. 7 e 12, quindi, si può concludere regolino appunto le sole ipotesi di mobbing all'interno del calcio di vertice.

##### 5. *Applicazione (fisiologica) e deriva (patologica) degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo*

Pacificamente, allora, non rilevano, ai fini dell'applicazione delle disposizioni summenzionate, condotte quali quella tenuta da una Società che faccia allenare «a parte» un proprio giocatore rientrando da un infortunio, ovvero ancora che preveda allenamenti specifici e mirati, diversi da quelli sostenuti dai compagni, per un calciatore che si trovi in uno stato di condizione fisica non performante. In tali casi, infatti, apparirebbe illogica l'irrogazione di un qualsivoglia tipo di sanzione.

Inoltre, la rilevanza della sanzione impone che della norma in esame non sia fornita un'interpretazione estensiva, limitando l'effettiva portata della stessa alle sole fattispecie in cui siano presenti elementi patologici nella condotta della Società.

A titolo esemplificativo si può qui menzionare la vicenda, datata 2007, che ha visto contrapposti il Catania Calcio S.p.A., da un lato, ed i calciatori Biso, Falsini e Pantanelli, dall'altro.<sup>6</sup> Nel dirimere tale vicenda, gli arbitri avevano imposto

<sup>4</sup> P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *RDES*, 2005, Vol. 1, Fasc. 3, 39-66.

<sup>5</sup> Ancora P. AMATO, cit., 66.

<sup>6</sup> Sulla vicenda, A. D'URSO, *Mobbing, Catania condannato*, in *Gazzetta dello Sport*, 24 agosto 2007.

alla società di «*reintegrare immediatamente e pienamente i ricorrenti negli allenamenti della prima squadra*», in quanto «*dagli accertamenti istruttori svolti appare indubbio che attualmente i ricorrenti siano esclusi senza giustificato motivo dallo svolgimento degli allenamenti con la prima squadra*».

Si tratta, con tutta evidenza, di un'ipotesi tipica, che ben descrive il corretto ambito di applicazione delle menzionate disposizioni. Nella vicenda suesposta, infatti, l'esclusione dei tesserati non aveva trovato cagione in esigenze fisiche dei calciatori ovvero in motivazioni sportive e tecniche, ma era stata posta in essere per ragioni di altro tipo, extra-sportive.

Di contro, l'ampia formulazione dell'art. 7 dell'Accordo Collettivo - «*in ogni caso il calciatore ha diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra*» - si presta (così come si sono prestate le precedenti versioni di tale articolo) ad un'interpretazione estensiva palesemente lontana da quella che è la *ratio* della norma ed il bene giuridico ad essa sotteso.

Ad esempio, si può ipotizzare il caso di un giovane professionista di 17 anni, normalmente partecipante all'attività «Primavera» (allenamenti ed incontri con la relativa squadra) della società in questione. Or bene, gli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo - a prescindere da qualsiasi valutazione di merito anche in riferimento all'interesse del calciatore - sanzionano la condotta di un club che non faccia allenare (nel precampionato e quotidianamente) con la prima squadra un giocatore professionista. Nel caso summenzionato, quindi, la società sarebbe passibile di sanzione poiché il giovane professionista di 17 anni non si allena con la prima squadra ma, per valutazioni che nella normalità dei casi appaiono pacifiche, con la squadra «Primavera».

Posto ciò, cosa osta - se non la buona fede - a che tale calciatore, magari al fine di risolvere il proprio contratto perché già in contatto con un diverso club, intimi pretestuosamente la propria società a garantirgli il diritto di cui all'art. 7 dell'Accordo Collettivo? E si voglia paventare il caso in cui tale intimazione avvenga in concomitanza con importanti incontri del campionato «Primavera», dal cui esito dipendono le sorti sportive - della squadra «Primavera» - ed economiche - del club. In tale ipotesi l'interesse della società sarebbe quello di far partecipare l'intimante all'attività della squadra giovanile, al fine di non arrecare pregiudizio alla stessa; ecco, allora, che il calciatore si ritroverebbe proverbialmente il coltello dalla parte del manico.

Si badi, casi di tal guisa sono già stati oggetto di decisioni dei competenti Collegi Arbitrali.<sup>7</sup>

## 6. *Prospettive di riforma e compatibilità con i principi del diritto del lavoro*

Come detto, l'Accordo Collettivo non ha affrontato la spinosa questione relativa alla possibilità di effettuare allenamenti differenziati per gruppi di calciatori «fuori

---

<sup>7</sup> A titolo esemplificativo, il Collegio Arbitrale ha giudicato una controversia di tal specie tra il calciatore José Carlos Tofolo ed Udinese Calcio S.p.A.

rosa». Ciò in quanto la delicatezza del tema, in cui il rischio di mobbing è rilevante, ha reso necessario approfondire ulteriormente il dibattito e le scelte della parti della contrattazione collettiva.

Tale rinvio può rappresentare l'opportunità per affrontare anche una questione *a latere* di quella principale, ovvero la opportunità di circoscrivere l'applicabilità degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo ai soli calciatori professionisti che partecipino almeno frequentemente all'attività della prima squadra e non già indistintamente a tutti i tesserati professionisti. Si è visto, infatti, che l'attuale formulazione di tali disposizioni lascia spazio ad un utilizzo distorto delle tutele nelle stesse previste. Il tutto, da parte di calciatori sì professionisti, ma stabilmente partecipanti alle attività «Primavera».

Una prima soluzione a tale distonia potrebbe esser rappresentata dall'applicazione di tali disposizioni in maniera conforme alla *ratio* delle stesse. Si può in tal senso menzionare il Lodo emesso dal Collegio Arbitrale della Lega Calcio, presieduto nell'occasione dall'Avv. Giuggioli, a conclusione della controversia instauratasi tra Christian Manfredini e la Società Sportiva Lazio. In tale occasione il collegio arbitrale ha sì sanzionato il club, ma alla luce della peculiarità della situazione la pena stabilita è stata inferiore al minimo edittale (non già il 20% dell'importo lordo annuale, ma il 9% di tale somma).<sup>8</sup>

Tuttavia, pur condividendo le ragioni di merito alla base di una tale valutazione del Collegio Arbitrale, la via da intraprendere non può essere quella di confidare in un'interpretazione degli arbitri giudicanti piuttosto che in un'altra. Si deve invece sollecitare una sostanziale integrazione di tali articoli per quel che concerne la posizione di quei professionisti che, per ragioni anagrafiche, partecipino alle attività giovanili del club affiliato alla Lega Serie A e non già a quelle della prima squadra.

La via da seguire nel concreto è, alternativamente, l'integrazione dell'art. 7 dell'Accordo Collettivo ovvero la previsione di un articolo *ad hoc*, dedicato espressamente alla disciplina dei professionisti militanti nelle categorie giovanili.

Un tale intervento si rende necessario ove si consideri tutta una serie di valutazioni. In particolare, bisogna sottolineare la capacità delle clausole che costituiscono la parte normativa del contratto collettivo di incidere giuridicamente sulla regolamentazione dei rapporti di lavoro,<sup>9</sup> finanche con efficacia immediata sui contratti individuali di lavoro.<sup>10</sup> Una tale considerazione è maggiormente incisiva per quel che concerne il calcio professionistico, in virtù del menzionato art. 4 della L. 91/81 che recita: *«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*

<sup>8</sup> V. *Il Calciatore*, 4/10, 22-24.

<sup>9</sup> C. ZOLI, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 2010, 501-506.

<sup>10</sup> L. NOGLER, *La funzione normativa*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, UTET, Milanofiori Assago (MI), 2007, 392 ss.

*nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate».*

Ad ogni modo, occorre evidenziare come una riforma di tali disposizioni debba tener conto dei generali principi del diritto del lavoro. Ai sensi dell'ottavo comma dell'art. 4 della L. 91/81, «*ai contratti di cui al presente articolo [contratti di lavoro subordinato sportivo, i.e. professionismo] non si applicano le norme contenute negli articoli 4, 5, 13, 18, 33, 34 della Legge 20 maggio 1970, n. 300 [...]*». In particolare, l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, nel riformare l'art. 2103 del codice civile e rinviando allo stesso, disciplina i profili inerenti le mansioni del lavoratore e la connessa fattispecie del demansionamento, cui conseguono profili risarcitori. Recitano, infatti, l'art. 13 della L. 300/70 e l'art. 2103 del codice civile: «*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 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».*

Si potrebbe allora ravvedere un'ipotesi di demansionamento nella condotta del club professionistico che faccia partecipare un proprio tesserato all'attività della «Primavera» e non già a quella della prima squadra. Tuttavia, non trovando applicazione l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori tale ipotesi rappresenta una mera congettura.

Ad ogni modo, ove volessimo ritenere applicabile la disciplina del demansionamento allo sport professionistico ed alle ipotesi oggetto del presente elaborato, apparirebbe chiaro che una tale supposizione potrebbe trovar luogo esclusivamente in relazione alla condotta di un club che destini un giocatore non più in età «Primavera» a tale ultima attività e non, invece, alla decisione di una società di far partecipare un professionista under 20 alle competizioni giovanili.<sup>11</sup> Per tale seconda categoria, infatti, non si può parlare di demansionamento.

Ciò in quanto, per tutte le ragioni esposte nei paragrafi che precedono, l'elemento anagrafico deve prevalere su quello meramente formale della qualificazione di un giovane giocatore come «professionista» piuttosto che come «giovane di serie».<sup>12</sup>

<sup>11</sup> In riferimento al primo caso (club che destina un professionista non in età «Primavera» a tale ultima attività) si deve sottolineare come alcune ipotesi tipiche riconducibili entro le casistiche generali di demansionamento (che sono l'assegnazione di mansioni inferiori o di compiti dequalificanti, il progressivo svuotamento delle mansioni affidate, l'affiancamento ad altro lavoratore, la riduzione in stato di totale inattività per un periodo prolungato) siano, di fatto, quelle già sanzionabili alla luce degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo.

<sup>12</sup> Il calciatore, prima ancora di «professionista» o «giovane di serie», è giovane. In quanto tale, l'interesse ad una proficua crescita sportivo-professionale prevale senza dubbio su dato contrattuale.

## Conclusioni

In conclusione, alla luce di tutto quanto suesposto, nel proporre una modifica degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo ovvero l'adozione di una norma *ad hoc* relativa all'impiego dei calciatori «Primavera» professionisti, appare opportuno distinguere tra i) professionisti di età superiore a 16 anni (età minima per stipulare il primo contratto professionistico) ed inferiore a 20 anni (età massima per partecipare al Campionato Primavera «Giacinto Facchetti» non in qualità di «fuori quota»), e ii) professionisti di età maggiore, «fuori quota» in riferimento all'attività «Primavera».

Per i primi - alla luce anche dell'art. 1 del contratto tipo *a latere* dell'Accordo Collettivo (il quale dispone che *«il calciatore si impegna, nella sua qualità di tesserato della FIGC, a prestare la propria attività nelle squadre della Società»*), nonché dell'interesse sostanziale del calciatore ad effettuare compiutamente il proprio percorso di maturazione sportiva e comunque del potere strettamente direttivo generalmente riconosciuto alla figura datoriale - si deve ritenere che l'elemento anagrafico debba prevalere su quello della qualificazione («professionista»/«non professionista») e che quindi rientri nel potere direttivo e nella discrezionalità del datore far partecipare all'attività «Primavera» un tesserato professionista di età superiore a 16 anni ed inferiore a 20 anni.

Eventualmente, al fine di mitigare una siffatta previsione regolamentare si potrebbero agevolmente introdurre nell'Accordo Collettivo misure a tutela del calciatore di guisa analoga a quelle rinvenibili nell'art. 34 delle NOIF, ai sensi del quale *«le società partecipanti con più squadre a Campionati diversi non possono schierare in campo nelle gare di Campionato di categoria inferiore i calciatori che nella stagione in corso abbiano disputato, nella squadra che partecipa al Campionato di categoria superiore, un numero di gare superiore alla metà di quelle svoltesi»*.

Si potrebbe, allora, prevedere che un professionista che, seppur in età «Primavera», abbia disputato un numero di gare di Serie A superiore alla metà di quelle svoltesi, non possa essere destinato unilateralmente dal club all'attività «Primavera» e non possa, quindi, essere distolto unilateralmente dalla società dagli allenamenti quotidiani e dal ritiro precampionato della prima squadra.

Per quanto concerne, invece, i professionisti «fuori quota», si deve ritenere che il club non possa unilateralmente destinare tali calciatori all'attività svolta dalla squadra «Primavera», poiché tale condotta verrebbe ad integrare, di fatto, la fattispecie di mobbing di cui agli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo.

Nell'ipotesi in cui il club volesse far partecipare tali calciatori esclusivamente all'attività settimanale della «Primavera», per valutazioni lecite di tipo sportivo (si pensi al calciatore «fuori quota», ma avente un'età inferiore a 21 anni e che quindi, dati i tre posti a disposizione nella formazione «Primavera», ritenga più formativo aggregarsi a tale squadra piuttosto che alla prima squadra), occorrerebbe il consenso del tesserato e quindi l'accordo tra le parti.

Alternativamente, sarebbe sufficiente una corretta applicazione degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo. Sarebbe rimessa alla buona fede del calciatore «fuori

quota», impiegato nell'attività della squadra «Primavera» con il proprio consenso, il non azionare pretestuosamente gli strumenti di cui alle appena menzionate clausole dell'Accordo Collettivo.

Tuttavia, al fine di garantire un'applicazione degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo coerente con la *ratio* degli stessi si potrebbe suggerire di certificare tale accordo in una qualche forma.

Quanto a tale ultima, si deve considerare che, non trovando applicazione la disciplina del demansionamento, non si rende necessario riportare il dibattito giurisprudenziale sulla forma degli accordi, tra datore e lavoratore, aventi ad oggetto il demansionamento e sull'impugnabilità degli stessi.<sup>13</sup> Sia sufficiente evidenziare che un accordo espresso in qualsivoglia forma sia di per sé efficace e valido. Tuttavia, a tutela delle ragioni dei club, si potrebbe suggerire alla Lega Serie A ed all'Assocalciatori di predisporre un modello di accordo, da sottoscrivere a cura di società e professionisti «fuori quota».

In riferimento a tale categoria di tesserati, dunque, una decisione unilaterale e discrezionale del club di destinarli all'attività della squadra primavera, escludendoli dagli allenamenti e dal ritiro precampionato della prima squadra, integrerebbe la condotta di mobbing sanzionata dal combinato disposto degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo.

Si renderebbe necessario, allora, il consenso del calciatore, in merito al quale sarebbe consigliabile la forma scritta di un accordo attraverso cui il calciatore «fuori quota», per ragioni lecite di ordine sportivo, acconsenta a partecipare all'attività della squadra «Primavera» e non già a quella della prima squadra. Una volta sottoscritto tale modello, e vigente lo stesso, apparirebbe pretestuosa un'eventuale successiva istanza di reintegra esperita dal calciatore.

---

<sup>13</sup> Basti qui ricordare come al filone giurisprudenziale più consolidato - secondo il quale un accordo che preveda il mutamento *in peius* delle mansioni è lecito ove tale mutamento sia l'unica alternativa al licenziamento per giustificato motivo oggettivo - si sia negli ultimi anni affiancata un'evoluzione interpretativa in virtù della quale l'accordo di demansionamento sia ammesso, oltre che nei casi di alternativa al licenziamento per g.m.o., anche su generica richiesta del lavoratore per soddisfare un proprio interesse, non ulteriormente qualificato). In particolare, la questione potrebbe riguardare l'applicabilità dell'art. 2113 del codice civile, in virtù del quale le rinunzie e le transazioni, aventi ad oggetto diritti del lavoratore derivanti da disposizioni inderogabili di legge / contratto / Accordo Collettivo, sono impugnabili entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (o dalla rinuncia / transazione se intercorsa successivamente), salvo che siano state poste in essere nelle sedi garantite di cui agli artt. 185, 410 e 411 del codice di procedura civile. Si potrebbe allora ipotizzare che un club che volesse accordarsi con un proprio tesserato per destinare tale ultimo all'attività della «Primavera» dovrebbe effettuare tale accordo, onde evitare l'impugnabilità dello stesso, ad esempio di fronte alla Direzione del Lavoro competente. Tuttavia, non trovando applicazione nel calcio professionistico l'art. 2103 del codice civile e l'art. 13 dello Statuto dei Lavoratori, non vi è alcuna norma inderogabile che prevede il diritto del lavoratore a svolgere mansioni non inferiori alle proprie. Quindi, un accordo attraverso il quale club e calciatore «fuori quota» si dovessero accordare per far partecipare tale ultimo all'attività della squadra «Primavera» non riguarderebbe alcuna norma inderogabile di legge / contratto / Accordo Collettivo, e non sarebbe dunque impugnabile ai sensi dell'art. 2113 del codice civile.

A questo punto, sottolineata la distinzione tra le due categorie di professionisti partecipanti a qualsiasi titolo all'attività «Primavera», si può concludere proponendo una disposizione che, integrando il prossimo Accordo Collettivo, incida sugli artt. 7 e 12 dello stesso per quel che concerne i profili appena esaminati:

*«1.1. In parziale deroga alla previsione di cui sub 7.1., i calciatori professionisti che nell'anno in cui ha inizio la stagione sportiva non hanno compiuto il 20° anno di età non hanno il diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra qualora la Società abbia deciso di fare partecipare gli stessi alle competizioni della categoria «Primavera», salva diversa volontà della Società.*

*1.2. In tale caso, non trovano applicazione le previsioni di cui sub 12.2, 12.3 e 12.4., salva l'ipotesi in cui la Società escluda tali calciatori dagli allenamenti e dalla preparazione precampionato della squadra «Primavera».*

*1.3. In ogni caso, i calciatori professionisti che nell'anno in cui ha inizio la stagione sportiva non hanno compiuto il 20° anno di età, nell'ipotesi in cui abbiano disputato un numero di gare di Serie A superiore alla metà di quelle svoltesi nella stagione sportiva in corso, hanno il diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra. In tale caso, trovano applicazione le previsioni di cui sub 12.2, 12.3 e 12.4.*

*1.4. I calciatori professionisti che nell'anno in cui ha inizio la stagione sportiva hanno compiuto il 20° anno di età possono, per ragioni sportive, accordarsi con la Società, sottoscrivendo il modello tipo predisposto di concerto tra l'Associazione Italiana Calciatori e la Lega Nazionale Professionisti Serie A, per partecipare agli allenamenti, alla preparazione precampionato ed agli incontri della categoria «Primavera». In tale caso, trova applicazione la previsione di cui al precedente comma 1.2.».*

*Bibliografia*

- P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *RDES*, 2005, Vol. 1, Fasc. 3.
- A. CONSOLETTI, C. ZAMPRIOLI, *Mobbing e discriminazioni sul luogo di lavoro, analisi e strumenti di tutela*, Giappichelli, Torino, 2010.
- F. COSTA, *Il mobbing*, Edizioni Scientifiche Italiane, Napoli, 2010.
- A. D'URSO, *Mobbing, Catania condannato*, in *Gazzetta dello Sport*, 24 agosto 2007.
- H. EGE, *Oltre il mobbing. Straining, stalking e altre forme di conflittualità sul posto di lavoro*, Franco Angeli Editore, Roma, 2012.
- H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè, Milano, 2002.
- M. GENTILE, *Il mobbing*, Giuffrè, Milano, 2009.
- L. NOGLER, *La funzione normativa*, in C. ZOLI (a cura di), *Le fonti. Il diritto sindacale*, UTET, Milanofiori Assago (MI), 2007.
- R. NUNIN, *La rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misura cautelari interdittive*, in *Lav. Giur.*, 2009.
- R. NUNIN, *Mobbing verticale, risarcibilità del danno esistenziale e parametri per la definizione del risarcimento*, in *Lav. Giur.*, 2002.
- C. ZOLI, *Contratto collettivo come fonte e contrattazione collettiva come sistema di produzione di regole*, in M. PERSIANI (a cura di), *Le fonti del diritto del lavoro*, CEDAM, Padova, 2010.