

**L'ALLENATORE DILETTANTE NON PUO' ESSERE
LAVORATORE SUBORDINATO**

*Nota a Sentenza Corte di Appello di Venezia, Sez. Lavoro,
21 marzo 2006, n. 173*

di Mattia Grassani*

SOMMARIO: 1. L'inquadramento della fattispecie – 2. Il lavoro subordinato, il lavoro autonomo e l'attività di allenatore dilettante: la reale volontà delle parti – 3. La natura giuridica del rapporto tra associazione sportiva ed allenatore dilettante. La nullità del contratto per non meritevolezza dell'interesse giuridico – 4. Conclusioni

1. L'inquadramento della fattispecie

La decisione del Giudice del lavoro di Belluno, che ha riconosciuto la natura subordinata del rapporto intercorso tra l'allenatore dilettante ed una società partecipante al campionato di 1° categoria regionale del Veneto, riformata dalla sentenza in commento, presta il fianco a diversi rilievi critici sia in tema di ricostruzione generale della fattispecie, sia in ordine alle motivazioni tecniche adottate a supporto.

Sotto il primo profilo emerge in modo evidente la lacuna di fondo, cioè l'omessa valutazione, da parte dell'organo di prime cure, della normativa federale che disciplina i rapporti tra società partecipanti ai campionati organizzati dalla Lega Nazionale Dilettanti (di seguito LND) e allenatori per queste tesserati.

* Docente di diritto dello sport presso le Università di Bologna, Firenze, Milano e Cagliari. È avvocato specializzato in diritto sportivo, titolare dell'omonimo studio legale associato, con sede in Bologna.

La circostanza, pacifica, che la compagine convenuta, all'epoca dei fatti, non partecipasse ad un campionato "professionistico", comporta specifici effetti giuridici, come del resto già ritenuto dal primo giudice; *in primis* l'inapplicabilità, al caso di specie, della normativa di cui alla L. n. 91/1981, atteso che essa si rivolge alle posizioni giuridiche delle formazioni militanti in ambito professionistico (A, B, C-1 e C-2), le quali tesserano atleti e tecnici (appunto) "professionisti".

Di qui l'esigenza di individuare una diversa fonte regolatrice della fattispecie in esame, al fine precipuo di verificare la correttezza della ricostruzione - rinvio ai principi ed alle disposizioni in materia di rapporto di lavoro subordinato - operata dal Collegio di appello, attesa, come si vedrà, la viziata ricostruzione logico - giuridica del giudice di prime cure.

Ma è proprio questo il punto nodale: l'assenza, per gli allenatori non professionisti che prestino attività formativa in favore di società associate alla LND, di una normativa statutale speciale (come quella, invece, prevista per i giocatori "professionisti", *ex* L. 23 marzo 1981, n. 91), è di per sé condizione sufficiente, ai fini della risoluzione delle controversie che possono sorgere con le rispettive società di appartenenza, per far ricorso alle norme generali in materia di lavoro subordinato?

O, piuttosto, è necessario un ulteriore sforzo interpretativo tendente a individuare, magari al di fuori del libro V del codice civile (quello dedicato al lavoro), un'altra disciplina che meglio si adatti a regolamentare la specificità della relazione *de qua*?

Giova in proposito osservare come, indipendentemente dalla risposta al quesito di cui sopra, preliminarmente sia d'obbligo - ed è questa la prima grave lacuna che si rinviene nella motivazione del primo giudice - prendere atto della circostanza che esiste una normativa (calcistica) federale relativa (anche) alle società di calcio "non professionistiche" nonché ai rispettivi tesserati, e di conseguenza tenerne conto in sede di inquadramento giuridico.

Tanto il Giudice monocratico non ha posto in essere e su questo aspetto la Corte di Appello ha mosso le sue radicali censure che hanno portato all'accoglimento del gravame.

Del resto, sotto il profilo delle fonti del diritto tale disciplina speciale, volontariamente accettata dalle parti, non poteva essere ignorata, atteso che la stessa è prevista, richiamata e presupposta da diverse disposizioni di legge: per tutte vedasi l'art. 16 del d.lgs. n. 242/99 che così dispone: «*Le Federazioni sportive nazionali sono rette da norme statutarie e regolamentari ...*».

Per quanto nell'odierno esame si debba far fronte alle previsioni lavoristiche dell'intesa negoziale esistente tra un allenatore dilettante (di 3°

categoria) ed una squadra partecipante ad un campionato regionale (1° categoria), *in primis*, appare, comunque, necessario procedere ad una disamina del rapporto di lavoro subordinato *tout court*: ciò in quanto, per legge, si presume tale il rapporto di lavoro intercorrente tra qualsivoglia sportivo (professionista) e la società, essendo, invece, tassative e limitate le ipotesi di lavoro autonomo.

Ciò nell'ottica di comprendere le differenze sussistenti tra il rapporto di lavoro disciplinato *ad hoc* per l'ordinamento sportivo e gli innumerevoli, diversi, rapporti che non dispongono di discipline legislative o collettive specifiche, ma di semplici direttive emanate dalla FIGC o dalla LND attraverso la propria potestà regolamentare (norme organizzative interne, regolamento di lega e comunicati ufficiali).

Il cosiddetto ordinamento sportivo è, come già affermato e recepito dalla normativa nazionale, un ordinamento che, ancorché irrilevante rispetto a quello statale, deve considerarsi ad ogni effetto giuridico.¹ Ciò determina l'applicazione delle norme di diritto sostanziale (e processuale) ordinario in via sussidiaria rispetto alle diverse normative di settore, che declinano spesso la loro applicabilità proprio perché non omnicomprendenti delle situazioni giuridiche, in particolare di quelle negoziali, che si sviluppano nella pratica sportiva. Non solo con riferimento allo sport dilettantistico, per il quale ci si immerge completamente nel diritto civile, data la vacanza di una disciplina adeguata e certa, ma, anche, con riferimento allo sport professionistico, per il quale, per quanto attiene alle situazioni di lavoro subordinato ed autonomo, sono intervenuti diversi provvedimenti normativi.

Il legislatore sportivo non qualifica, *a priori*, la natura del rapporto tra le società e le altre figure degli sportivi professionisti – allenatori, direttori tecnico-sportivi, preparatori atletici – e ciò ha indotto la dottrina e la giurisprudenza a sostenere che il lavoro subordinato non sia presunto, ma sia «*l'ipotesi tipicamente ricorrente*»,² data la diversa attività lavorativa svolta, caratterizzata da un profondo inserimento nell'organizzazione della società, con la conseguenza che la natura del rapporto «*dovrà essere accertata di volta in volta, attraverso l'applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro*».

In estrema sintesi:

¹ Ciò in base all'ormai recepito principio della pluralità degli ordinamenti giuridici teorizzato da S. ROMANO, nell'*Ordinamento giuridico*, Sansoni, Firenze, 1945.

² W. BIGIARI, *Diritto Sportivo*, UTET, Torino, 1998; S. MAZZAMUTO, in *Istituzioni di Diritto Privato*, Giappichelli, Torino, 1997; F. MAZZIOTTI, *Diritto Del Lavoro*, Napoli, 1998; R. SCOGNAMIGLIO, *Diritto del Lavoro*, Napoli, 1990.

- a) il contratto di lavoro sportivo, pur essendo un contratto a tempo determinato, è stato disciplinato in modo difforme al fine di adeguarlo alle esigenze del mondo sportivo, attraverso la normativa del contratto a termine introdotto dalla L. n. 230/1962, ora sostituita dal d. lgs n. 368/2001.
- b) Il contratto collettivo di lavoro è divenuto strumento di regolamentazione del trattamento economico e normativo dei contratti individuali, cui si ricorre anche in ambito sportivo, per regolare i rapporti degli sportivi professionisti.³
- c) Infine, è di necessaria importanza, nonché di specifico capo di argomentazione nella disamina del caso di specie, la L. n. 91/81, che ha introdotto una normativa specifica per il lavoro sportivo professionistico, ivi compresa la figura dell'allenatore di calcio.

La L. n. 91/81, nonostante se ne ritenga necessaria una revisione, ha conseguito risultati importanti, almeno per buona parte del periodo di vigenza.

Precisamente, ha fornito la definizione di professionismo sportivo, che mancava fino ad allora, regolando, per la prima volta, il contratto di lavoro sportivo, inteso come quell'accordo che dà luogo al rapporto di lavoro intercorrente tra società e sportivi professionisti, introducendo diverse forme di tutela per entrambe le categorie.

Ha reso obbligatoria, infatti, la tutela sanitaria, l'indennità di preparazione e promozione (ora sostituita con il premio di addestramento e di formazione tecnica), le assicurazioni contro gli infortuni, il trattamento pensionistico, e soprattutto ha abolito il «vincolo sportivo», che fino a quel momento aveva fatto del calciatore e dell'allenatore, i soggetti privilegiati di codesto intervento legislativo, un'autentica «merce di scambio».

Un ulteriore obiettivo della legge era la qualificazione giuridica del rapporto di lavoro tra le società e gli sportivi professionisti (atleti, direttori tecnico-sportivi, allenatori, preparatori atletici) scopo, questo, solo in parte realizzato, riferendosi il legislatore esclusivamente al rapporto tra società ed atleti, e non a quello con gli altri professionisti e soprattutto con esclusione

³ Il contratto collettivo degli allenatori professionisti di calcio, regolante il loro trattamento economico e normativo, è stipulato dall'Associazione Italiana Allenatori di Calcio (AIAC), che costituisce il cosiddetto sindacato degli allenatori, con le società sportive professionistiche, ed è modellato su un Contratto – Tipo costituente il modello contrattuale cui si deve uniformare l'accordo individuale. La medesima disciplina non può essere estesa all'allenatore dilettante, la quale dovrà essere individuata sulla scorta del diritto sostanziale ordinario. Come individuato, infatti, dal Regolamento del Settore Tecnico della FIGC, gli allenatori si dividono in professionisti e dilettanti di calcio, a seconda dei livelli di preparazione con i relativi esami sostenuti che li vedono via via configurati come allenatori di 3°, 2°, 1° categoria.

del grande mondo del dilettantismo, base costitutiva e serbatoio inesauribile dello sport professionistico.

Il quadro normativo, per quanto dai contorni definiti nello sport professionistico, diviene assai precario ed affidato ai vari regolamenti di settore quando l'attività agonistica non è più sotto i riflettori, nonostante, come nella controversia commentata, siano stati il regolamento organizzativo interno e quello di Lega a determinare la pronuncia del Collegio. Il tutto mediante attribuzione al rapporto tra l'allenatore dilettante e la formazione non professionistica della natura giuridica di contratto di allenatore dilettante, *nomen iuris* individuato dalle parti, senza con ciò richiamare né esplicitamente né implicitamente la normativa inerente al contratto di lavoro subordinato e sancendone per ciò solo la nullità per non meritevolezza dell'interesse giuridico da tutelare con siffatto negozio.

È, comunque, innegabile che, con la L. n. 91/81, si sia giunti, nella disciplina dello sport professionistico, ad un'effettiva tutela della «personalità» dello sportivo fino a quel momento inesistente, nonché ad una più soddisfacente valorizzazione dell'attività agonistica, grazie alla maggiore trasparenza dell'organizzazione e gestione dei sodalizi sportivi. Tale riflesso lo si è avuto anche nel mondo dilettantistico, per quanto debba ritenersi, come correttamente individuato dal Tribunale in primo grado, l'inapplicabilità della precisata normativa, idonea comunque ad individuare, al suo art. 2, la distinzione istituzionale tra attività dilettantesca e attività professionistica.

In altre parole, la base dell'ordinamento sportivo risulta costituita, a livello periferico, da una variegata costellazione di associazioni e società sportive che possono essere di tipo dilettantistico e professionistico.

Le società dilettantistiche sono per lo più costituite sotto forma di associazioni non riconosciute ed operano secondo le disposizioni del codice civile. A seguito del riconoscimento da parte delle federazioni, sono però assoggettate alla disciplina ed ai controlli (anche di natura finanziaria) che il CONI e le federazioni dispongono nell'ambito della specifica disciplina di riferimento. Esse, proprio perché di carattere dilettantistico, non possono stipulare contratti con atleti professionisti.

Le società professionistiche sono invece legittimate ad assumere atleti professionisti stipulando con essi contratti a titolo oneroso, ma solo a condizione che siano costituite nella «*forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata*» (art. 10, co. 1, l. 91/81).

Questa distinzione deve essere operata anche per gli atleti, coloro che effettivamente praticano l'attività sportiva. Il *discrimen* tra dilettanti e professionisti è rappresentato proprio dal rapporto di lavoro intercorrente

con la società/associazione sportiva. Dilettanti, e non subordinato è il relativo rapporto, sono gli atleti (ivi compresi gli allenatori) vincolati ad una società da un contratto non di lavoro subordinato che preveda una retribuzione avente natura di corrispettivo rispetto all'attività svolta.

Lo sport è dunque imbrigliato da una fitta rete di norme di diritto positivo volte ad assicurarne la promozione e lo sviluppo, in conformità all'interesse pubblicistico, sussunto tra le finalità dello Stato, di promozione e di sviluppo della pratica sportiva. L'apparente libertà dell'ordinamento dilettantistico è però frustrata dalla discrezionalità del potere giurisdizionale, che non è soltanto *bouche de la loi*, ma interviene, oltre che a *ius dicere*, a *ius facere*, demandando all'individuale intervento dell'organo giurisdizionale competente la definizione delle controversie tra i soggetti giuridici dell'ordinamento, i cui rapporti trovano regolamentazione esclusivamente nella loro fase patologica.

Questo è precisamente il caso di specie.

Tra un allenatore di 3° categoria ed un associazione sportiva dilettantistica (ovviamente non riconosciuta) «*era stato stipulato un accordo verbale di collaborazione biennale per lo svolgimento dell'attività di allenatore della squadra della società, militante nel campionato di 1° categoria*». Il rapporto, però, veniva risolto pochi mesi dopo la stipula.

Il giudice di prime cure, secondo la normativa di settore che deve necessariamente conformarsi al regolamento della LND (art. 42, co. 1), avrebbe dovuto dichiarare come non subordinato il rapporto di lavoro degli allenatori dilettanti nelle categorie regionali, il quale «*deve intendersi a titolo gratuito e gli eventuali accordi economici tra le parti devono essere stipulati in forma scritta*». Invece, «*accertato che il ricorrente [l'allenatore] aveva svolto in favore dell'associazione calcistica resistente attività di allenatore della prima squadra*» e che «*non incidere sulla validità del contratto stipulato oralmente la previsione dell'art. 42, comma 2, del Regolamento della Lega Nazionale Dilettanti*», il Tribunale di Belluno ha stabilito che il rapporto di lavoro «*andava qualificato come di lavoro subordinato essendo emerso dalle testimonianze assunte che la prestazione era inserita funzionalmente ed organicamente nell'ambito dell'attività lavorativa della convenuta e svolta mediante utilizzo delle strutture di questa e senza autonoma organizzazione di impresa*».

L'*argumentum principis* che ha portato all'inammissibile ragionamento meta-giuridico, opportunamente riformato in appello, si è fondato sul travisamento della normativa di settore, in combinato disposto con l'art. 1322 c.c., nemmeno preso in considerazione. Infatti, l'inapplicabilità

dell'art. 42 del Regolamento LND discenderebbe da tre ordini di ragioni:

- i) *«all'inosservanza del requisito formale non era ricondotta alcuna sanzione di nullità del contratto»;*
- ii) *«l'autonomia regolamentare conferita all'ordinamento sportivo rilevava all'interno di detto ordinamento e nel rapporto tra l'associazione e gli associati»;*
- iii) *tale autonomia «non poteva incidere nell'ambito dei rapporti intersoggettivi tra privati, rapporti soggetti alle generali disposizioni dell'ordinamento anche sotto il profilo probatorio con ammissibilità della prova testimoniale ex artt. 2721 c.c. e ss., senza incontrare il limite di cui all'art. 2725 c.c.».*

La *reductio ad aequitatem*, nel senso storico del termine, effettuata con la statuizione in commento, si inserisce proprio nel cuore di un'altra questione paradigmatica che attanaglia il rapporto tra l'ordinamento sportivo e quello statale, ossia quella relativa alla validità nell'ordinamento statale degli accordi economici riguardanti la corresponsione di compensi con l'inosservanza o contro il divieto di norme dell'ordinamento sportivo.

L'orientamento della Suprema Corte sul tema è stato quello di ritenere che in materia negoziale esista una riserva di legge, sia pure parziale, a favore dell'ordinamento sportivo, nel senso che le parti possono liberamente determinare il contenuto di tali contratti, ancorché atipici, sempreché gli stessi siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico (art. 1322 c.c.).

La normativa dell'ordinamento giuridico sportivo contenuta nei regolamenti delle federazioni sportive, riferita ai rapporti negoziali, ha tuttavia efficacia soltanto all'interno dell'ordinamento giuridico sportivo e non anche nell'ambito di quello statale e, pertanto, il contratto concluso in violazione di un divieto stabilito da una norma di un regolamento federale non può solamente per questo essere dichiarato nullo nell'ambito dell'ordinamento giuridico statale, siccome contrario ad una norma imperativa (*arg. ex art. 1418, co. 1, c.c.*, cosiddetta "nullità virtuale").⁴

Evidente appare, come, nel caso di specie, l'obbligatorietà della forma scritta non sia stata ottemperata, così come sia stata violata la norma che impone la gratuità dell'attività di allenatore dilettante, salvo la corresponsione di una somma, all'epoca non superiore a 10 milioni di lire, a titolo di rimborso spese. E così è venuta meno la meritevolezza dell'interesse richiesta per la tutela dell'autonomia contrattuale delle parti.

Su queste premesse si fonda la successiva analisi della sentenza.

2. *Il lavoro subordinato, il lavoro autonomo e l'attività di allenatore dilettante: la reale volontà delle parti.*

Innumerevoli sono i contratti esistenti, disciplinati e non disciplinati dalla legge. Tra questi vi è il contratto di lavoro, che costituisce e regola il rapporto giuridico tra il lavoratore ed il datore di lavoro.

È bene comprendere quale sia quello subordinato, onde valutare e concludere che l'attività di allenatore dilettante non si scosta dalla disciplina del lavoro subordinato esclusivamente per il differente *nomen iuris*, ma proprio per la diversità intrinseca delle regole poste a fondamento del contratto tipico disciplinato (il primo, infatti, per essere tutelato abbisogna della meritevolezza dell'interesse perseguito).⁵

Il regime subordinato è disciplinato dall'art. 2094 c.c. che recita: «è 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»; l'art. 2094 c.c. si riferisce al rapporto alle dipendenze di un'impresa, che costituisce il modello, ma poi l'art. 2239 c.c. estende la disciplina, in quanto compatibile, a tutti i rapporti anche con datori non imprenditori (lavoro domestico).

Essenza della subordinazione sono la dipendenza, la soggezione al potere direttivo del datore di lavoro e la continuità del rapporto. Quest'ultima rappresenta la messa a disposizione continua del lavoratore a favore della

⁴ Cass. civ., sez. I, 28 luglio 1981, n. 4845; Cass. civ., sez. III, 23 febbraio 2004, n. 3545, secondo la quale le violazioni di norme dell'ordinamento sportivo non possono non riflettersi sulla validità di un contratto concluso tra soggetti assoggettati alle regole del detto ordinamento anche per l'ordinamento dello Stato, poiché se esse non ne determinano direttamente la nullità per violazione di norme imperative (art. 1418 c.c.) incidono necessariamente sulla funzionalità del contratto medesimo, vale a dire sulla sua idoneità a realizzare un interesse meritevole di tutela secondo l'ordinamento giuridico (art. 1322, co. 2, c.c.). Non può quindi ritenersi idoneo, sotto il profilo della meritevolezza della tutela dell'interesse perseguito dai contraenti, un contratto posto in essere in frode alle regole dell'ordinamento sportivo, e senza l'osservanza delle prescrizioni formali all'uopo richieste, e, come tale, inidoneo ad attuare la sua funzione proprio in quell'ordinamento sportivo nel quale detta funzione deve esplicarsi.

⁵ La difficoltà di inquadramento dell'odierna fattispecie, che ha fatto propendere il giudice d'appello per la compensazione integrale delle spese, senza che queste seguissero, come è regola, la soccombenza, è ulteriormente rafforzata da alcuni precedenti in materia, nei quali il vincolo giuridico intercorrente tra società/associazione e tesserato non è di così cristallina definizione. Infatti, in giurisprudenza, per la necessità di tale indagine, da svolgersi avvalendosi dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro, si rinvia a Cass. civ., sez. lavoro, 28 dicembre 1996, n. 11540; Cass. civ., sez. lav., 11 aprile 1998, n. 4207. Per le modalità di svolgimento di tale indagine, si veda Pret. Napoli, 14 febbraio 1995, secondo cui «*al fine di accertare se un rapporto di lavoro possa ricondursi al genus della subordinazione ovvero a quello del lavoro autonomo deve compiersi un'indagine, circa, sia la volontà negoziale manifestata dalle parti, sia le modalità concretamente assunte nel corso del suo svolgimento*».

controparte. Secondo parte della dottrina, dipendenza e soggezione sarebbero equivalenti: lavorare alle dipendenze significherebbe lavorare sotto la direzione. Non v'è dubbio che siano complementari, ma a ciascuno può essere attribuito un significato in parte diverso dall'altro.

Per individuare il concetto di dipendenza, parte della dottrina ha fatto ricorso alla subordinazione socio-economica, intendendo per essa l'estraneità del lavoratore rispetto ai mezzi di produzione e rispetto al risultato.

L'estraneità rispetto ai mezzi di produzione indica il carattere esclusivamente personale della prestazione di lavoro e che questa si svolga senza prevalente ausilio di un capitale proprio o di lavoro altrui; dunque, il lavoratore dipende dagli strumenti di lavoro e di produzione del datore.

L'estraneità rispetto al risultato, invece, indica che è il datore ad organizzare l'attività del prestatore e che questi non si obbliga a fornire il risultato, ma solo a svolgere diligentemente le mansioni affidategli.

La prestazione di lavoro va inserita nell'organizzazione aziendale del datore, che, così, può effettuare la direzione continua, cui il lavoratore è assoggettato come sancito dall'art. 2094 c.c.

Si tratta di un assoggettamento di tipo gerarchico, come appare dall'art. 2086 c.c., secondo cui l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori. In tal modo, il lavoratore, qualunque sia la sua qualifica, è sottoposto alle direttive e alle istruzioni impartite dal datore (imprenditore o non imprenditore) e dai collaboratori con qualifica superiore.

L'art. 2094 c.c. fa, inoltre, riferimento alla retribuzione, la quale, pur essendo speciale rispetto ad ogni altro tipo di corrispettivo, non è elemento idoneo a qualificare la fattispecie di lavoro subordinato, in quanto è ad essa esterna, rientrando nella sfera degli effetti: solo una volta accertata la natura subordinata del rapporto, ad esso dovrà applicarsi la retribuzione, sempre che il contratto non sia a titolo gratuito. La scarsa importanza attribuita alla presenza o meno di retribuzione sottolinea la non necessarietà di siffatto elemento alla configurazione di un rapporto di lavoro subordinato, il quale, come visto, necessita di altri fondamentali requisiti, non presenti nel caso di specie.

Al di là dell'obbligo della forma vincolata non rispettata, di cui si è già detto, che secondo la società appellante sarebbe discesa dal combinato disposto dell'art. 42, co. 2, Regolamento LND e dell'art. 1352 c.c., con conseguente nullità *ex art.* 1418 c.c. del negozio, in quanto il contratto sarebbe stato privo di un elemento essenziale del contratto (la forma in quanto richiesta

«a pena di nullità», per quanto tale espressione non si rinvenga nella normativa di settore), ciò che appare decisivo ad eliminare qualsiasi dubbio circa la natura non subordinata del rapporto di lavoro è, come si legge in motivazione, il «*semplice impegno connaturato alla prestazione*».

L'oralità del contratto, infatti, rimanda *ex se* l'individuazione dell'oggetto del rapporto tra associazioni sportive – che sono associazioni di diritto privato e come tali legittimate «*sia ad atti di diritto privato che ad atti amministrativi a seconda dei rapporti che ne sono oggetto (Cass. 4399/99)*» – ed allenatori ai protocolli di intesa tra società ed allenatori. Per cui «*oggetto del rapporto tra società ed allenatori è quello dell'insegnamento e dell'addestramento allo sport del calcio anche mediante il conseguimento di risultati utili*». Inoltre, «*l'allenatore dà atto alla società che tutte le prestazioni derivanti dal presente accordo hanno carattere dilettantistico e perciò verranno rese senza che ciò comporti alcun vincolo di lavoro subordinato*». Infine, «*la società riconosce e garantisce all'allenatore nell'espletamento delle sue funzioni relative al presente accordo, autonomia, iniziativa e discrezionalità*».

In questo modo, l'allenatore non è mai alle dipendenze del datore di lavoro, in quanto ha autonomia, non è soggetto ad alcun potere direttivo in virtù dell'iniziativa che gli è riconosciuta, e non ha un rapporto continuativo che lo lega alla società.

Da tale oggettiva ricostruzione discende la necessità e necessità dei risultati utili (il lavoro subordinato prevede l'estraneità del lavoratore da qualsivoglia risultato), pena l'allontanamento unilaterale dell'allenatore dalla sua attività. Per cui l'allenatore che si impegni ad allenare una squadra di calcio è consapevole sia delle proprie funzioni (raggiungere i risultati con i mezzi, gli strumenti e gli atleti che egli ritiene necessari) sia dei rischi (in caso di risultati negativi la sua panchina «salta»).

Il difetto di continuità non deve, in ulteriore analisi, lasciare aperte le porte allo spiraglio della subordinazione per l'allenatore dilettante attraverso lo stratagemma di collegare la subordinazione al contratto a termine.⁶

⁶ A tal proposito, si ritiene opportuno sintetizzare in nota la disciplina del «rapporto» tra allenatori dilettanti ed associazioni sportive, già riportato in sentenza ma comunque necessaria per il lettore al fine di una migliore comprensione dell'elaborato.

I rapporti fra società iscritte ad i campionati organizzati dalla Lega Nazionale Dilettanti ed allenatori sono regolate da apposito Accordo Collettivo, frutto dell'intesa fra LND ed AIAC, entrato in vigore nel lontano 1 luglio 1985, peraltro disdetto dalla LND. La prima distinzione effettuata nel documento riguarda lo *status* del tecnico; i professionisti, infatti, sono soggetti a prescrizioni molto differenti rispetto ai dilettanti.

Il rapporto tra l'allenatore professionista ed il sodalizio della LND si costituisce esclusivamente con la stipulazione di contratto in forma scritta scadente al termine di ogni stagione. Gli accordi

Infatti, sebbene il contratto di lavoro subordinato possa essere anche a tempo determinato, effetto del ricorso del datore a forme flessibili di utilizzazione della forza-lavoro come, appunto, il contratto a termine, il *part-time* e il contratto di formazione e lavoro, ciò non integra la fattispecie delle prestazioni oggetto del provvedimento commentato.

Innanzitutto, l'esercizio del potere del datore di utilizzare le nuove forme d'impiego flessibile della forza-lavoro non è libero, ma sottoposto al controllo amministrativo (Ispettorato del lavoro) o sindacale.

In secondo luogo, il contratto a termine o a tempo determinato, prima dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 368/2001, è stato regolato dalla L. n. 230 del 1962 che sanciva le ipotesi tassative di apposizione del termine, oltre ad estendere al lavoratore lo stesso trattamento, purché compatibile, previsto per il lavoratore a tempo indeterminato.

È interessante la normativa previgente, superata soltanto da un nuovo testo legislativo che però non ha alterato la sostanza della precedente, poiché si possono meglio mettere a fuoco le divergenze del lavoro subordinato con quello dell'allenatore dilettante, ma soprattutto le fondamenta sulle quali è stata eretta la torre normativa della L. 91 del 1981 e le successive discipline del settore professionistico fino all'introduzione dello scopo di lucro (1996).

dovranno, pertanto, essere ridiscussi di anno in anno; si tratta di una scelta certamente poco garantistica nei confronti del prestatore d'opera, ma che, impedendo al club di impegnarsi a lungo termine, contribuisce, di fatto, a non gravare eccessivamente le casse societarie con impegni a lungo termine. E' previsto, inoltre, che nel caso in cui il tecnico responsabile della prima squadra venga esonerato dalla società prima che abbia inizio il Campionato, quest'ultimo abbia facoltà di risolvere il contratto entro il termine massimo della fine del girone di andata del campionato stesso. Tra le prescrizioni contenute nell'Accordo Collettivo v'è anche l'espresso divieto per gli allenatori di trattare, sia direttamente che indirettamente, il trasferimento di calciatori, anche se sollecitati dal club di appartenenza, fermo restando, naturalmente, il dovere di fornire alla società stessa i pareri tecnici che potranno essere loro richiesti.

Circa il trattamento economico, questo, in base alle prescrizioni dell'art. 7, dovrà intendersi come compenso globale annuo, da determinarsi, peraltro, con accordi separati tra le parti contraenti, ogni stagione sportiva, mediante fissazione dei minimi inderogabili. La somma concordata sarà corrisposta in 12 rate mensili eguali, scadenti alla fine di ogni mese. Quanto all'eventuale indennità di fine contratto, invece, la cifra pattuita deve essere corrisposta entro il 15 luglio successivo alla scadenza dell'accordo di prestazione sportiva, contestualmente alla sottoscrizione da parte dell'allenatore della ricevuta liberatoria comprovante l'avvenuta corresponsione di ogni spettanza al 30 giugno. Rispetto ai professionisti, come già anticipato, i tecnici dilettanti subiscono un differente trattamento. Per questi, infatti, non si parla di emolumenti contrattuali da corrispondersi mensilmente (come, tra l'altro, ben esposto dalla difesa della società appellante), bensì, di un cosiddetto premio di tesseramento, fissato annualmente dalla LND in accordo con l'AIAC, che dovrà essere corrisposto sempre integralmente anche in caso di esonero, fatte salve solo le ipotesi di dimissioni dell'allenatore o irrogazione di sanzioni. I redattori si sono, peraltro, premurati di inserire, nell'art. 5 del testo integrativo che ci occupa, l'espressa indicazione che tutte le prestazioni derivanti dal presente accordo hanno carattere dilettantistico e, pertanto, vengono rese senza che ciò comporti alcun vincolo di lavoro subordinato.

Essa non fissava la durata precisa del contratto, che difficilmente nella prassi ha superato il periodo di un anno.

Queste le ipotesi contemplate:

- 1) Le attività stagionali, determinate con apposito decreto presidenziale (d.p.r. 1525/1963).
- 2) La sostituzione di lavoratori assenti con il diritto alla conservazione del posto (in caso di malattia, gravidanza, infortunio, servizio militare).
In caso di morte del lavoratore assente, la giurisprudenza sostiene che si estingua il rapporto a termine con il sostituto, ma se il datore non facesse valere l'estinzione, la continuazione del rapporto non sarebbe più in funzione della sostituzione, con conseguente trasformazione del rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato.
- 3) Le lavorazioni a fasi successive che richiedono manodopera specializzata diversa da quella normalmente impiegata, e che siano di durata limitata.
- 4) L'esecuzione di un'attività aziendale definita e predeterminata nel tempo avente carattere straordinario ed occasionale che, secondo la giurisprudenza, si configura quando l'attività non rientra nella programmazione aziendale e non sia prevedibile.
- 5) Specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi.
- 6) Servizi operativi di terra e di volo da parte d'aziende di trasporto aereo o esercenti i servizi aeroportuali per un periodo massimo di sei mesi compresi tra aprile ed ottobre d'ogni anno.

Ulteriore ipotesi era quella delle punte stagionali introdotta per il settore del turismo e del commercio dalla L. 18 del 1978, poi, estesa a tutti i settori economici dall'art. 8 della L. 17 del 1983. Le punte stagionali consistono nell'intensificarsi delle attività aziendali, in determinati periodi dell'anno, si pensi all'aumento dell'attività commerciale nel periodo natalizio. In tali periodi dell'anno, i contratti a termine dovevano essere autorizzati, salvo che nel settore aereo e aeroportuale, dall'ispettorato del lavoro.

Il contratto a tempo determinato doveva essere redatto in forma scritta, necessaria per concordare l'apposizione del termine, e la mancanza di essa determinava la nullità dell'apposizione del termine, con conseguente mutamento del contratto in tempo indeterminato; ugualmente, secondo l'indirizzo giurisprudenziale prevalente, la conclusione del contratto a termine fuori dai casi tassativi e da quelli previsti dai contratti collettivi comportava lo stesso effetto.

La L. n. 230/1962 prevedeva la possibilità di proroga del contratto, per una volta sola, per la medesima durata del rapporto iniziale, e con riguardo alla stessa attività, ma era sempre necessario il consenso del lavoratore.

A tutela dei lavoratori a termine, il legislatore con l'art. 12 della L. n. 196/1997, riportato nel decreto n. 368 del 2001 (art. 5), ha stabilito il diritto del lavoratore ad una maggiorazione di retribuzione, qualora il rapporto di lavoro continui non oltre venti giorni dopo la decorrenza del termine iniziale o della proroga, nella misura del 20% fino al decimo giorno e del 40% per i dieci giorni successivi. Se il rapporto si protrae dopo il ventesimo giorno nel caso di contratto inferiore a sei mesi ovvero dopo il trentesimo giorno nel caso di durata superiore a sei mesi, si verifica la trasformazione del contratto, con efficacia *ex nunc*, in contratto a tempo indeterminato. La L. del 1997 stabilisce ancora, che, qualora il lavoratore venisse riassunto a termine entro un periodo di dieci ovvero venti giorni dalla scadenza del contratto di durata, rispettivamente, inferiore o superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considerava a tempo indeterminato, e che, quando si trattasse di due assunzioni successive a termine, vale a dire senza soluzione di continuità tra il primo ed il secondo contratto, il rapporto di lavoro si considerava a tempo indeterminato dalla data di stipulazione del primo contratto.

Anche il contratto a tempo determinato, se si fosse voluta tenere aperta la porta della subordinazione per l'attività di allenatore dilettante, aggrappandosi al termine espresso, è inidoneo non soltanto a contenere la predetta figura lavorativa atipica, ma addirittura a prestare parti della propria disciplina ad un'analisi più puntuale di quella orale di cui si tratta.

Come visto in questa sintetica analisi della subordinazione considerata nel contratto a tempo indeterminato ed a tempo determinato, l'attività di allenatore dilettante non trova cittadinanza nella consacrata forma di lavoro prevista dal legislatore a eccessiva e sperequata tutela del lavoratore. D'altro canto, assai difficoltoso apparirebbe anche l'inquadramento della disciplina dell'attività di allenatore dilettante all'interno della macro figura del lavoro autonomo.⁷

Il contratto di lavoro autonomo, secondo l'art. 2222 c.c., si ha *«quando una persona si obbliga a compiere verso corrispettivo un'opera o un servizio, con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordina-*

⁷ Da segnalare, per quanto attiene alla disciplina dell'allenatore professionista, Cass., sez. lav., 17 gennaio 1996, n. 354, secondo cui anche ai sensi della l. 23 marzo 1981, n. 91, è configurabile un rapporto di lavoro autonomo tra un allenatore sportivo professionista ed una società sportiva, come confermato dall'art. 3, co. 2, che, in relazione alla posizione degli atleti professionisti, prevede ipotesi di lavoro autonomo. Né può escludersi la coesistenza di un rapporto di lavoro subordinato e di uno di lavoro autonomo, se sono ben distinte le prestazioni e i compensi relativi ai due diversi rapporti contrattuali, con la conseguenza che, in caso di recesso della società sportiva da ambedue i rapporti, la stessa per il rapporto di lavoro autonomo è tenuta, a norma dell'art. 2237 c.c., solo al compenso per l'opera prestata dal collaboratore, indipendentemente dalla causa del recesso.

zione nei confronti del committente». La prevalenza di lavoro personale, anziché dell'organizzazione dei mezzi necessari e la gestione a proprio rischio, come avviene nell'appalto, fa del prestatore autonomo non un imprenditore, come l'appaltatore, ma un lavoratore più vicino alla categoria dei lavoratori subordinati.

Ovviamente, il lavoratore svolge la sua attività con mezzi propri e, quindi, ha una propria organizzazione, ma questa non deve essere prevalente rispetto al lavoro personale.

Carattere essenziale è l'autonomia, vale a dire l'assenza del vincolo della subordinazione, ciò significando che il compimento dell'opera o del servizio non è assoggettato al potere direttivo del committente, che può solo controllare che l'esecuzione del lavoro avvenga secondo le condizioni stabilite nel contratto e a regola d'arte (art. 2224 c.c.). Altro elemento fondamentale appare la prestazione di lavoro non continua, ma occasionale, unitaria e svolta dal lavoratore con mezzi propri.

Anche in questo caso, il rapporto di allenatore dilettante non può carpire la propria disciplina dalla sovraestesa normativa. Il suo lavoro non viene organizzato con mezzi propri, ma con quelli forniti dalla società: la prestazione è continua (non continuativa) e non presenta i caratteri della occasionalità.

In una parola, è un *hobby* che l'allenatore svolge in orari stabiliti ed in giorni stabiliti, ma per puro divertimento e senza scopo di lucro (quello che percepisce, infatti, è un semplice rimborso spese-premio di tesseramento).

Infine, l'allenatore dilettante non può essere considerato – non avendone i caratteri, (per quanto quest'ultima sia la figura più assimilabile a quella esaminata) – un lavoratore cosiddetto «parasubordinato», il cui contratto viene definito come «*un rapporto di collaborazione che si concreta in una prestazione di opera continuativa e coordinata, prevalentemente personale, anche se non a carattere subordinato*» (art. 409, co. 3, c.p.c.); esempi di tale rapporto sono quelli di agenzia e rappresentanza commerciale.

L'elemento che più di ogni altro lo differenzia dal lavoro autonomo è quello della continuità: si è in presenza di una collaborazione e di prestazioni non sporadiche ed occasionali, ma periodiche.

Il carattere della continuità consente d'inquadrare nella parasubordinazione tutte le ipotesi di contratti d'opera atipici, in quanto a prestazioni periodiche. La prestazione di lavoro, poi, deve essere coordinata con l'attività del committente, il che equivale ad un inserimento funzionale delle prestazioni periodiche nell'organizzazione di questi e deve essere prevalentemente personale, il che comporta che vi può essere solo una piccola

organizzazione, altrimenti il lavoratore sarebbe un imprenditore.

Gli elementi differenziali in questo caso sono costituiti dalla periodicità della prestazione, non presente nel caso di specie, e dal coordinamento con l'attività del committente. Nell'ipotesi in commento, l'allenatore dilettante non coordina la propria attività con quella della società, la quale semplicemente ha optato per l'affidamento a questi della conduzione tecnico-agonistica della prima squadra, attribuendogli ogni potere attinente alla disciplina da mantenere tra gli atleti, alle disposizioni tattiche da impartire per affrontare al meglio le diverse competizioni sportive, nonché la scelta del parco giocatori.

È giusto a questo punto individuare la reale volontà delle parti, per dare, se possibile, cittadinanza ad un contratto atipico attraverso la valvola dell'art. 1322 c.c.

La chiara volontà delle parti è stata nel senso di configurare il rapporto non come lavoro subordinato ma, alla luce delle superiori considerazioni, di allenatore dilettante, non solo quindi attraverso la semplice diversità del *nomen iuris*, ove l'allenatore, per tutta la durata del rapporto, non è mai stato sottoposto al potere datoriale né si era impegnato a mettersi a totale disposizione della datrice, alla quale, inoltre, non era contrattualmente nemmeno riconosciuto il potere disciplinare.

L'allenatore di 3° categoria era stato ingaggiato per mettere a disposizione della associazione le sue capacità tecnico-tattiche e su tali determinazioni la società era tenuta al rispetto delle sue decisioni, agli orari da lui stabiliti per gli allenamenti ed ai suoi metodi di addestramento, dietro, certamente, il percepimento del premio di tesseramento, predeterminato dalla normativa di settore, corrisposto in ratei periodici soltanto a titolo di rimborso spese e non di compenso per l'attività svolta. Indipendentemente dalla quantità e dalla qualità dell'attività svolta.

Le ricordate prestazioni, che l'appellato ha messo a disposizione della associazione in base al contratto orale negoziato, sono da ricondurre quindi nell'ambito di un rapporto atipico che soltanto una grave aberrazione giuridica ha inquadrato nell'alveo della subordinazione (ed anche del lavoro autonomo o parasubordinato), essendo l'appellato in tutto e per tutto avulso da qualsivoglia potere decisionale della compagine per cui era tesserato.

In altri termini, il rapporto era caratterizzato da un vincolo personale dell'allenatore nei confronti della associazione sportiva, verso la quale si era impegnato a raggiungere, al termine della stagione, un risultato giudicato positivo e soddisfacente dal sodalizio. Le scelte tecniche, di impiego degli atleti messi dal sodalizio a disposizione dell'allenatore, la natura e l'intensità

degli allenamenti, i ritiri e tutta la attività di preparazione delle gare agonistiche erano a lui attribuite in via esclusiva.

3. *La natura giuridica del rapporto tra associazione sportiva ed allenatore dilettante. La nullità del contratto per non meritevolezza dell'interesse giuridico*

Se esiste, dunque, una normativa federale, va da sé che essa non può essere posta nel nulla e, di fatto, abrogata senza che, per converso, se ne esplicitino le ragioni giuridiche. Né può dichiararsi nullo un contratto, ancorché orale, ove non si esplicitino i motivi che hanno condotto i giudici ad assumere tale determinazione.

Né, tanto meno, si può sostenere che la mancata applicazione della predetta normativa sia dovuta al fatto che l'organo giudicante la valuti, seppur incidentalmente, illegittima perché in contrasto con le disposizioni di rango primario dell'ordinamento generale (quelle appunto in tema di lavoro). Ma soprattutto, è contraddittorio ed illogico che un giudice (il Tribunale di Belluno), da un lato abbia paventato la nullità del contratto e dall'altro, non applicando le norme federali, abbia statuito sulla natura di lavoro subordinato dell'allenatore, condannando la associazione sportiva al pagamento degli «emolumenti» (premio) residui concordati verbalmente.

Singolare, d'altro canto, è come abbia potuto il giudice del lavoro, sebbene l'orientamento della giurisprudenza sia contrastante e contrastato, dichiararsi competente, là dove la competenza sarebbe dovuta essere o del giudice ordinario o di organi interni.

Da un lato, infatti, la sussunzione della fattispecie in esame nello schema del contratto avrebbe dovuto implicare come necessaria conseguenza che la tutela dell'allenatore - che non è (più) un lavoratore - si sarebbe dovuta esplicare nelle forme e nei modi previsti dal libro IV del codice civile, comportando ciò alcune differenze con il sistema delineato dal giudice di prime cure. Di qui un auspicabile insegnamento per il futuro.

Innanzitutto, vertendosi in tema di rapporti contrattuali, la competenza a conoscere in via giurisdizionale delle controversie che possono sorgere tra allenatori ed associazioni sportive dilettanti dovrà spettare al Giudice ordinario, competente per valore, e non più al Giudice del lavoro, rilevato che non ricorre alcuna delle ipotesi di cui all'art. 409 c.p.c.

In secondo luogo, sul piano probatorio dovrà spettare al debitore della prestazione richiesta (nel caso che ci occupa la società) dare la prova che l'inadempimento o il ritardo è stato determinato da impossibilità derivante

da causa a lui non imputabile.

Infine, sotto il profilo previdenziale nessun onere graverà sulle società, posto che, non essendoci alcuna subordinazione, non sorgerà neanche il correlato rapporto contributivo.

Dall'altro lato, sussiste la competenza del Collegio Arbitrale presso la LND (tutela interna al sistema) alla risoluzione della controversia.

Esaurita la premessa di fondo, le disposizioni federali su cui occorre focalizzare l'indagine sono gli artt. 29 e 94 *ter* delle NOIF in combinato disposto con l'art. 42, comma 2, del regolamento della lega nazionale dilettanti.

Agli allenatori tesserati possono essere corrisposti solo indennità di trasferta e rimborsi forfetari di spese, nonché “voci premiali” inerenti, direttamente o indirettamente, all'impegno agonistico.

I dati pacifici che emergono dalle disposizioni dianzi citate sono che:

- a) gli allenatori dilettanti svolgono la loro attività senza remunerazione o altre utilità materiali, ma al solo fine della pratica dello sport;
- b) quello che intercorre con la società non va considerato un rapporto di lavoro, sia esso in forma autonoma o subordinata;
- c) è vietato qualsiasi emolumento che possa essere ricondotto ad un contratto di lavoro;
- d) agli allenatori possono essere corrisposti solo - ed entro certi limiti prestabiliti - indennità, rimborsi spese e voci premiali;
- e) sono vietati e nulli ad ogni effetto gli accordi e le convenzioni di carattere economico fra società ed allenatori dilettanti, nonché quelli che siano, comunque, in contrasto con le disposizioni delle presenti norme.

Per cui l'egida del Libro V del codice civile necessariamente non vale per il rapporto intercorrente tra allenatore e società per effetto delle norme federali, le quali espressamente sanciscono che non c'è (*rectius*, non può esserci) un rapporto di lavoro tra un allenatore ed una società dilettantistica.

L'elemento determinante l'intercorrenza di un rapporto tra allenatore e società sportiva è fornito dal tesseramento, vincolo che lega il primo alla seconda per la durata di un anno e sempre rinnovabile.

Dall'analisi delle disposizioni federali in precedenza richiamate si può ragionevolmente affermare che quella relazione, poiché ha alla base un accordo o una convenzione (tra i due soggetti interessati) che disciplina (anche) aspetti di natura patrimoniale in quanto suscettibili di valutazione economica (quale la erogazione di indennità, rimborsi e premi), vada ricondotta nell'alveo della figura del contratto, rilevato che di esso presenta

tutti i requisiti tipici.

Siffatta conclusione trova una puntuale conferma, per quanto riguarda i calciatori, nella nuova formulazione dell'art. 94 *ter* delle NOIF che, dopo aver ribadito al comma 1 che «*Per i calciatori/calciatrici tesserati con società partecipanti ai campionati nazionali della LND è esclusa, ..., ogni forma di lavoro autonomo o subordinato*», al comma successivo stabilisce che «*gli stessi (cfr. calciatori) devono tuttavia sottoscrivere, su apposito modulo, accordi economici annuali ...*». Questo è quanto si legge nel sopra richiamato protocollo di intesa tra società ed allenatori, per i quali anche è da escludersi qualsivoglia forma di lavoro subordinato ed autonomo e soprattutto che gli accordi economici, nella misura di rimborsi e premio di tesseramento, debbano essere appositamente scritti e sottoscritti dalle parti.

Del resto, sotto il profilo della compatibilità con le norme dell'ordinamento giuridico statale, va evidenziato che tali accordi economici altro non sono che una forma di manifestazione dell'autonomia privata che con la norma (di chiusura) dell'art. 1322 c.c. attribuisce alle parti la facoltà di concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.

Proprio sotto tale profilo assume rilevanza l'accordo negoziale in commento, poiché non entra nella tutela accordata dall'art. 1322 c.c. «*Ora la Corte ritiene di aderire all'insegnamento della Suprema Corte che ha affermato, tenuto conto che la potestà regolamentare conferita all'ordinamento sportivo, ai sensi dell'art. 5 della legge 15 febbraio 1942, n. 426 si riferisce all'ambito amministrativo interno, "che l'inosservanza di prescrizioni tassative dettate dai regolamenti federali non costituisce ragione di nullità per violazione di legge a norma dell'art. 1418 c.c., tenuto conto che la potestà regolamentare conferita all'ordinamento sportivo ai sensi della normativa di riferimento riguarda l'ambito amministrativo interno e non quello dei rapporti intersoggettivi privati e comporta l'invalidità dei contratti stipulati in violazione di quella potestà solo ai sensi dell'art. 1322 c.c., in quanto, sebbene leciti per l'ordinamento statale sono tuttavia inidonei a realizzare i loro effetti mancando un interesse meritevole di tutela, non potendo essi svolgere alcuna funzione nel campo dell'attività sportiva"* (Cass. 1855/99)».⁸

Non può infatti ritenersi idoneo, sotto il profilo della meritevolezza della tutela dell'interesse perseguito dai contraenti, un contratto posto in essere in frode alle regole dell'ordinamento sportivo, e senza l'osservanza

⁸ Per una più esaustiva e recente analisi Cass. civ., sez. III, 23 febbraio 2004, n. 3545.

delle prescrizioni formali all'uopo richieste e, come tale, inidoneo ad attuare la sua funzione proprio in quell'ordinamento sportivo nel quale detta funzione deve esplicarsi.

4. Conclusioni

Appare, in definitiva, più che corretta e difficilmente censurabile la valutazione del giudice di appello che ha riformato sul punto della subordinazione il rapporto negoziale intercorrente tra una società dilettantistica ed un allenatore non professionista.

Per cui, l'opera dei giudicanti che si dichiarino competenti, senza averne titolo, rischierebbe di annacquare l'ordinamento sportivo con illegittime prevaricazioni di quello statuale, attraverso il potere giudiziario difficilmente contrastabile senza un'adeguata, e quanto mai necessaria, normativa precisa interna.

Nel caso in esame la Corte d'Appello di Venezia ha salvato la normativa sportiva, ma non è detto che tali interventi riparatori possano sempre porre rimedio al problema anche in futuro, soprattutto se alla base dell'applicazione delle norme non vi siano altre previsioni della medesima scala gerarchica, ma l'interpretazione estensiva fondata sui principi generali dell'ordinamento giuridico (ordinario e non sportivo).

Si comprende *ictu oculi* come il precedente giurisprudenziale nel settore dilettantistico sia uno strumento potentissimo di normazione e di orientamento delle successive, inevitabili e numerose controversie tra associazioni e tesserati. Se la sentenza del Tribunale di Belluno fosse stata confermata in appello si sarebbe ottenuto un pericoloso giudicato – attesa l'esiguità delle pronunce in tal senso⁹ – in grado di scardinare dall'interno l'autonomia normativa della Lega nazionale dilettanti, divenendo un precedente invocabile *per relationem* in *analogia legis* anche da altri comparti dell'infinito movimento dilettantistico. E soprattutto avrebbe contribuito a paralizzare l'efficacia delle altre norme che soprassedono all'attività sportiva e ne coordinano lo svolgimento.

Quanto sopra senza considerare i nefasti effetti, di natura impositiva e contributiva, su decine di migliaia di società, la cui stessa sopravvivenza sarebbe stata messa a dura prova.

⁹ Trib. Ancona, 4 luglio 2001, n. 147: in questo caso, però, l'accordo che vincolava l'allenatore ad una squadra del Campionato Nazionale Dilettanti, aveva la forma scritta, così come richiesto dal Regolamento.