

IL NUOVO ACCORDO COLLETTIVO PER LA SERIE A DI CALCIO Struttura - Innovazioni - Effetti - Conseguenze

di *Matteo Sperduti**

SOMMARIO: Introduzione – 1. Aspetti di diritto sindacale nel testo del nuovo Accordo Collettivo – 2. Le principali richieste della LNPA: applicazioni nel testo del nuovo Accordo Collettivo – 3. Le richieste dell’AIC: adeguamento dei minimi federali ed incremento della polizza complementare – 4. La struttura dell’Accordo Collettivo 2011 – 5. Il trattamento economico dei calciatori nel nuovo AC – 6. L’Art. 7. La norma della discordia – 7. Gli articoli non modificati rispetto al vecchio AC: *Tutela Sanitaria* (art. 9), *Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento* (art. 10), *azioni a tutela del calciatore* (art. 12) e alla *disciplina della morosità* (art. 13) – 8. Inadempimenti e clausole penali – 9. Controversie tra calciatore e società: organi competenti a giudicare – 10. I 4 allegati al nuovo Accordo Collettivo – Conclusioni

Introduzione

La data del 5 settembre 2011 sarà ricordata come la giornata nella quale, finalmente, si è scritta la parola «fine» su una interminabile vicenda che ha visto coinvolte la Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) quale mediatrice, la Lega Nazionale Professionisti di Serie A rappresentante le società del massimo campionato calcistico italiano (LNPA) ed il sindacato di rappresentanza dei calciatori – Associazione Italiana calciatori (AIC). Infatti, nella sede della Federcalcio in Roma esse hanno sottoscritto il testo del nuovo Accordo Collettivo per la Serie A con valenza fino al termine della stagione 2011/2012 (30 giugno 2012).

Ci sono voluti, comunque, una serie infinita di incontri tra le parti interessate, più di un anno di trattative, uno sciopero prima annunciato, poi sospeso ed, alla

* Dottore in Giurisprudenza, Praticante Avvocato abilitato presso il Foro di Latina-Dir. Penale; Fiduciario AIC e membro del Dipartimento AIC Settore Dilettanti di Roma; Docente Scuola dello Sport del Coni-Regione Lazio, Corsi di formazione aventi ad oggetto la materia del diritto sportivo; Organizzatore eventi con Federcalcio; Organizzatore convegni tutela sanitaria del calciatore e degli sportivi.

fine, definitivamente effettuato con il rinvio della prima giornata del campionato italiano di calcio Serie A fissata in data del 27 e 28 agosto 2011. Il lunghissimo iter, quindi, che ha portato alla sottoscrizione del nuovo testo dell'Accordo Collettivo, è stato alquanto sofferto e complicato, forte delle varie vicissitudini dovute a sempre nuove richieste delle parti in causa, a mancati accordi, ad accordi presi e poi «disattesi», ad argomenti rimessi in discussione e, nel mezzo, la continua opera di mediazione posta in essere da parte del Presidente Federale Abete.

Il nuovo Accordo Collettivo, fondamentalmente, nasce dall'esigenza di colmare una lacuna, o meglio un vuoto normativo, venutasi a creare il 30 giugno 2010, data in cui era scaduto il precedente Accordo Collettivo sottoscritto, all'epoca (2005), dalla FIGC, dall'ex LNP (Lega Nazionale Professionisti che univa Serie A e Serie B) ed AIC. Infatti, dal 1981 al 2005 si sono susseguiti ben cinque Accordi Collettivi con diversi termini di valenza: luglio 1981; luglio 1984; luglio 1986; luglio 1989; per finire l'ultimo Accordo Collettivo da luglio 2005 che è rimasto valido, in ragione delle varie proroghe intervenute, fino al 30 giugno 2010. Tale scadenza era stata prevista dall'art. 23 del vecchio Accordo il quale escludeva la possibilità di un rinnovo automatico e di una proroga tacita dello stesso.¹

Successivamente a tale data, quindi, si è resa indispensabile una rinegoziazione degli accordi tra le parti interessate con la super visione della Federcalcio italiana la quale era interessata a far sì che non si arrivasse ad uno scontro tra il sindacato dei calciatori italiani di serie A e la Lega rappresentante le società. Ma, soprattutto, si doveva provvedere a regolamentare i rapporti tra le due parti in causa al fine di riempire il vuoto normativo che aveva comportato una «*deregulation*» in materia.² Per di più, le parti contraenti erano anche cambiate

¹ Art. 23 Durata – vecchio Accordo Collettivo: «*Il presente Accordo ha la durata dal 1 luglio 2005 al 30 giugno 2006 e non è tacitamente rinnovabile o prorogabile*». A questa scadenza, comunque, si sono susseguite diverse proroghe su accordo tra le parti che hanno portato alla data ultima del 30 giugno 2010.

² Dalla data del 30 giugno 2010 al 05 settembre 2011, con la scadenza del precedente accordo collettivo, le parti interessate non erano più legate da alcun accordo che andasse a regolamentare i loro rapporti. Comunque, seppur non vi fosse un accordo collettivo a regolamentare la materia, non vi era una assoluta carenza di disciplina in quanto i rapporti di lavoro erano in ogni caso disciplinati dalle norme costituzionali, dal codice civile, dai principi dell'ordinamento sportivo nonché dalle norme specifiche in materia quale la L. 91/81 - Legge sul professionismo sportivo. Inoltre, la Suprema Corte di Cassazione con sent. del 2008 n. 11602 aveva stabilito che: «...*Le norme convenzionali eventualmente esistenti possono manifestarsi anche per *facta concludentia* con la prosecuzione delle norme precedenti...*», quindi, andando a specificare che le norme pre-esistenti quali l'accordo collettivo poteva avere valore tra le parti se queste lo accettavano attraverso «...*facta concludentia...*». Sicché, in ragione di questo, i contratti in essere potevano avere valenza ed essere disciplinati dal precedente accordo collettivo fino alla loro scadenza naturale. Il problema, al massimo, poteva sorgere in relazione esclusivamente ai rinnovi di contratto e alla stipulazione di nuovi contratti sulla base di quanto previsto dall'art. 4 della L. 91/81 il quale imponeva che: «...*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...*».

rispetto al periodo precedente in quanto la LNP si era scissa in due nuove leghe professionistiche: quella di Serie A (Lega Nazionale Professionisti rappresentante le società militanti nel campionato italiano di Serie A) e la seconda di Serie B (Lega Nazionale Professionisti esponente delle società militanti nel campionato italiano di Serie B). Ognuna aveva il potere e l'autonomia di contrattare in merito al proprio campionato di competenza e non poteva interferire nella contrattazione e nelle decisioni delle altre leghe.

Ad ogni buon conto, il nuovo Accordo Collettivo (di seguito "AC") ha mantenuto l'impianto delle versioni precedenti anche se alcuni punti sono stati ritoccati in base alle modifiche richieste nella trattativa dalle due parti contrapposte. Otto erano, pertanto i punti sui quali l'AIC e la LNPA si sono contrastati in questo lungo anno che ha portato, addirittura, ad uno sciopero da parte dei calciatori di Serie A proclamato dai calciatori per la prima giornata del massimo campionato di Serie A - 2011/2012 nelle date del 27 e 28 agosto 2011. Uno sciopero che era già stato indetto per la scorsa stagione sportiva poi, però, rientrato con la ripresa delle trattative grazie anche alla mediazione del Pres. Federale Abete. Alla fine tutto questo, unito al buon senso delle parti, non ha permesso di evitare una azione di forza che era diventata indispensabile per ottenere la sigla dell'accordo. Quindi, per la seconda volta nella storia del calcio i calciatori di Serie A hanno deciso, in segno di protesta verso la condotta tenuta dai rappresentanti della LNPA, di non scendere in campo.³ In ambedue i casi, comunque, i calciatori non hanno mai rivendicato questioni di carattere patrimoniale ma diritti fondamentali legati al loro status di lavoratori.⁴

Tutto questo fino alla sottoscrizione del nuovo AC, che ha innovato i rapporti tra le parti interessate ma ha inciso sull'efficacia degli accordi precedentemente presi senza, però, determinare una continuazione della validità del precedente Accordo.⁵

Nei paragrafi che seguono saranno trattati vari aspetti tra cui la cronistoria di tutte le fasi che hanno portato alla sottoscrizione dell'Accordo nonché i suoi articoli più significativi, oggetto di una serie interminabile di dibattiti e scontri, e per

Quindi, il contratto individuale doveva soddisfare prima di tutto la forma scritta, requisito indispensabile a pena di nullità, ed anche il requisito di conformità al contratto-tipo predisposto dalle parti. Tale ultimo elemento, mancando l'accordo collettivo, non poteva essere soddisfatto e questo creava non pochi problemi.

³ Il primo sciopero era stato effettuato nel 1996 sulla base della sentenza Bosman e per il Fondo di garanzia.

⁴ S. CAMPANA, *Tra diritti e demagogia in Il Calciatore*, n. 6, agosto/settembre 2011: «...è subito da considerare insopportabile demagogia quella dei mezzi di informazione che allora come adesso, hanno criticato duramente i calciatori, colpevoli di percepire stipendi elevati e, quindi, non degni di difendere diritti sacrosanti...».

⁵ Art. 24 Accordo Collettivo 2011 – Norme Transitorie e Finali – comma 1: «...I Contratti e le pattuizioni aventi ad oggetto premi individuali, Premi Collettivi o altri validi accordi, se redatti e ritualmente depositati prima dell'entrata in vigore del presente Accordo, avranno efficacia fino al loro esaurimento anche oltre i limiti di cui all'art. 4.1. ed in deroga al medesimo, qualora non intervengano ulteriori modifiche anche relative a diverse pattuizioni tra le parti...».

finire tutte le innovazioni, gli effetti e le conseguenze dell'entrata in vigore del documento in oggetto rispetto all'Accordo precedente.

1. *Aspetti di diritto sindacale nel testo del nuovo Accordo Collettivo*

L'Accordo Collettivo nazionale di lavoro è quel rapporto stipulato, a livello nazionale, con cui le organizzazioni rappresentative dei lavoratori e le associazioni dei datori di lavoro predeterminano la disciplina dei rapporti individuali di lavoro e gli aspetti dei loro rapporti reciproci.

Quindi, in merito all'AC per la Serie A oggetto della presente analisi, questo nasce dall'esigenza di disciplinare il contenuto dei contratti di categoria ed individuali dei calciatori professionisti, quali lavoratori, e le rispettive società come datori di lavoro. Ma non solo. Tale accordo nasce anche dall'esigenza di dare attuazione all'art. 4 della L. 91/1981 nella parte in cui devolve alla contrattazione collettiva la predisposizione di un contratto-tipo per la disciplina del rapporto di lavoro tra le parti (calciatori/lavoratori professionisti-società/datori di lavoro).

Quindi, la Legge entrata in vigore nel 1981⁶ ha stabilito la figura dello sportivo professionista tra cui anche quella del calciatore professionista.⁷ Infatti, caratteri specifici del rapporto di lavoro tra calciatori professionisti e le società in qualità di datori di lavoro, sono essenzialmente due:

- a) l'attività sportiva svolta a titolo oneroso;
- b) il carattere di continuità nello svolgimento di tale attività.

Fermo restando che la prestazione dell'atleta avente tali requisiti costituisce oggetto di un mero contratto di lavoro subordinato regolato dagli articoli della legge che disciplina la materia.⁸

Quindi, come ogni altro rapporto di lavoro subordinato anche quello sportivo trae origine da un contratto c.d. «tipico» che si caratterizza perché:⁹

- a) è disciplinato dalla legge;
- b) ha alla base una prestazione di lavoro effettuata a titolo oneroso;

⁶ La L. 91/1981 è stata pubblicata in G.U. , 27 marzo 1981, n. 86.

⁷ Art. 2 L. 91/1981 – Professionismo Sportivo: «...Ai fini dell'applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico - sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica...».

⁸ Art. 3 L. 91/1981 comma 1 – Prestazione sportiva dell'atleta: «...La prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato regolato dalle norme contenute nella presente legge. Essa costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti: a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo; b) l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento; c) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno...».

⁹ L. MUSUMARRA, E. CROCETTI BERNARDI, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Esperta, Forlì, 2007;

- c) ha natura consensuale in quanto si perfeziona con il semplice consenso delle parti;
- d) ha effetti obbligatori in ragione del fatto che, alla conclusione sorgono delle obbligazioni contrattuali per entrambe le parti;
- e) ha natura formale dato che è richiesta la forma scritta;¹⁰
- g) è a prestazioni corrispettive; ed infine,
- h) è bilaterale visto che viene stipulato tra due parti: calciatore e società.

Esaminando, poi, il rapporto di lavoro sportivo tra calciatore e società occorre, preliminarmente, ricordare che l'art. 4 della L. n. 91/1981¹¹ stabilisce che la costituzione del medesimo rapporto avviene: a) mediante assunzione diretta; b) con la stipulazione di un contratto in forma scritta; c) secondo un contratto-tipo predisposto dalle parti. Quindi, alla base della conclusione del contratto di lavoro sportivo fondamentale vi è l'accordo tra le parti, cioè il mero consenso di ciascun soggetto intervenuto, fermo restando, comunque, la determinazione della proposta e accettazione. Tale ultima condotta deve essere valutata più sul piano teorico che pratico, in quanto si tratta di un contratto tipicamente non paritario, da cui deriva un'esigenza di garanzia e tutela della parte debole.

Il consenso stesso delle parti, di conseguenza, ha ad oggetto non il mero ed esclusivo contenuto del contratto, ma la stipulazione dello stesso, alle condizioni determinate a livello collettivo, rispetto alle quali potrebbero essere previste soltanto clausole di miglior favore per il lavoratore. Ebbene, anche con riferimento al contratto di lavoro sportivo si riscontrano analoghe limitazioni alla libertà contrattuale. Infatti, l'art. 4 comma 1 L. n. 91/1981 stabilisce espressamente che il contratto tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni deve essere stipulato sulla base del c.d. contratto-tipo, predisposto conformemente all'accordo collettivo che ogni tre anni deve essere stipulato dalla Federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate.¹² Ad ogni modo, eventuali clausole peggiorative saranno sostituite di diritto da quelle del contratto-tipo stesse.

Tale sistema di sostituzione delle pattuizioni individuali contenenti deroghe

G. NICOLELLA, Commento al contratto di lavoro sportivo, disponibile *on line* all'indirizzo web www.altalex.com.

¹⁰ E. GHERA, *Diritto del Lavoro. Il rapporto di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2009. Al contratto di lavoro sportivo è imposta la forma scritta *ad substantiam*, mentre nella disciplina generale del contratto di lavoro subordinato una tale previsione costituisce l'eccezione (la forma scritta *ad substantiam* è infatti richiesta soltanto per il patto di prova, per il contratto a termine, per il contratto di somministrazione, per il contratto di formazione e lavoro, per il contratto di inserimento e per quello di arruolamento marittimo) tale previsione si colloca in un'ottica di tutela del lavoratore sportivo, al pari di quella che impone il deposito del contratto presso la Federazione sportiva nazionale per l'approvazione.

¹¹ Art. 4 L. 91/1981 comma 1: «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».

¹² C. G. IZZO, A. MERONE, M. TORTORA, *Il Diritto dello Sport*, Utet Giuridica, Torino, 2010.

in *pejus* rievoca il meccanismo generale di cui all'art. 2077, comma 1, c.c.¹³ che prevede appunto la sostituzione automatica delle clausole difformi dei contratti individuali con quelle del contratto collettivo.¹⁴ La stipula del contratto-tipo, per di più, è stata oggetto di valutazioni giurisprudenziali difformi: da una parte si afferma che detta stipula costituisce una condizione meramente formale la cui mancata realizzazione vincola, comunque, al rispetto delle obbligazioni previste nel contratto; dall'altra un più recente orientamento giurisprudenziale si è espresso nel senso che ove manchi un contratto-tipo, il rapporto contrattuale tra società e professionista sportivo non può definirsi di natura sportiva e, quindi, non è soggetto a deroghe rispetto alla disciplina comune.¹⁵

In altre parole, il rapporto di lavoro sportivo è solo quello che sorge secondo gli schemi del contratto-tipo, mentre ogni altra tipologia di rapporto deve essere valutata secondo le regole del diritto comune.¹⁶ La medesima legge, inoltre, prevedeva che non potevano essere inserite nel contratto le clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né esso poteva essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni. Al contrario, nello stesso contratto poteva essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo sarebbero state deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola doveva contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli.¹⁷

Altro collegamento importante riguarda la figura del calciatore quale lavoratore avente il diritto sindacale della libertà di iniziativa, di scelta, di adesione e di partecipazione all'attività dell'associazione sindacale di rappresentanza sancito dall'art. 39 Carta Costituzionale. L'associazione di rappresentanza dei calciatori italiani-Associazione Italiana Calciatori e la relativa partecipazione all'attività in questione consentono al calciatore medesimo di vedersi garantito un minimo di

¹³ Art. 2077 c.c. del contratto collettivo di lavoro e delle norme equiparate - I contratti individuali di lavoro tra gli appartenenti alle categorie alle quali si riferisce il contratto collettivo devono uniformarsi alle disposizioni di questo. Le clausole difformi dei contratti individuali preesistenti o successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

¹⁴ Art. 4 L. 91/1981 comma 3 «Le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo».

¹⁵ Cass., 5 marzo 1993, n. 4063, in *Foro It.*, 1994, I, 516; Cass., 8 giugno 1995, n. 6439, in *Lav. Giur.*, 1996, 250.

¹⁶ W. BIGIAVI, *Giurisprudenza Sistemica di diritto civile e commerciale*, Utet Giuridica, Torino, 2010.

¹⁷ Art. 4 L. 91/1981, comma 5 e 6 - 5. «Nello stesso contratto potrà essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte fra la società sportiva e lo sportivo sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo di nominarli. 6. Il contratto non può contenere clausole di non concorrenza o, comunque, limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso né può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni».

tutela nelle condizioni di lavoro attraverso l'attività svolta presso gli organi opportuni dallo stesso sindacato.

Già prima dell'entrata in vigore della L. n. 91/1981 si avvertiva l'esigenza di garantire ai calciatori, in qualità di lavoratori, una tutela attraverso associazioni di categoria che li rappresentassero e tutelassero i loro interessi primari. Successivamente alla stessa legge, oltre allo sviluppo di una proficua e costante attività di relazione sindacale tra le parti, venne affidato alla contrattazione collettiva il fine di disciplinare in maniera più specifica il rapporto di lavoro. Tutto ciò all'interno della libertà di attività sindacale che consente ai calciatori di vedersi riconosciuti livelli minimi ed inderogabili di tutela delle condizioni di lavoro.¹⁸

Le parti interessate alla contrattazione collettiva, quindi, sono le stesse che nella data sopra indicata hanno siglato il nuovo Accordo Collettivo con il ruolo della Federazione Italiana Giuoco Calcio quale portatrice di interessi comuni al fine di garantire una corretta organizzazione della stessa attività sportiva. Quindi, una struttura *super-partes* tra la Lega Nazionale Professionisti di Serie A¹⁹ e l'Associazione Italiana Calciatori.

Ad ogni modo, il contratto collettivo nel mondo del calcio si pone come un momento di raccordo tra l'ordinamento sportivo (legislazione del rapporto di lavoro sportivo) e la normativa che regola il rapporto di lavoro subordinato stesso. Il contratto-tipo, come già detto, figura quale modello di riferimento a cui le parti devono attenersi nella stipula dei contratti individuali di lavoro e costituisce, di conseguenza, la parte normativa dell'accordo collettivo e divenendo un tutt'uno con quest'ultimo. Si evidenzia, infatti, l'esistenza di una clausola all'interno dei singoli contratti-tipo, la quale rimanda espressamente all'Accordo Collettivo che regola i rapporti tra le parti.²⁰ Tale clausola di rinvio deve essere obbligatoriamente firmata dalle parti che sottoscrivono il contratto, pena la nullità.

¹⁸ P. AMATO, S. SARTORI, *Gli effetti del nuovo AC sul rapporto di lavoro del calciatore professionista. Primi Commenti ed innovazione rispetto al testo 1989/1992*, in *Riv. Dir. Ec. Sport*, Vol. 2, n. 1, 2006.

¹⁹ P. AMATO, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, in L. MUSUMARRA, E. CROCETTI BERNARDI, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Esperta, Forlì, 2007: La lega è un organismo di natura privatistica che raggruppa le società sportive già affiliate alla FIGC con il compito di rappresentarle innanzi alle federazioni ed alle altre leghe e di stipulare accordi collettivi e di predisporre contratti-tipo di lavoro.

²⁰ Art. 3. Le parti, con la sottoscrizione del presente contratto di prestazione sportiva, recepiscono e si impegnano a rispettare integralmente le pattuizioni contenute nell'Accordo Collettivo vigente (suo testo e suoi Allegati), fra cui, non esaustivamente, le seguenti previsioni: art. 2.2. (limiti al patto di opzione); artt. 3.1.- 3.5. (obblighi di deposito del Contratto e delle Altre Scritture); artt. 3.4. e 3.6. (necessità dell'approvazione del Contratto e delle Altre Scritture; effetti e indennizzo in mancanza); art. 5.1. (onnicomprensività della retribuzione); artt. 8.1. e 8.2. (divieto di svolgimento di altra attività sportiva e attività diversa, se incompatibile); art. 9.2. («*la società e i calciatori sono tenuti alla stretta osservanza delle disposizioni di legge, del CONI e della FIGC in materia di tutela della salute e di lotta al doping. Il calciatore deve sottoporsi ai prelievi e controlli medici, anche periodici e/o preventivi, ivi compresi i prelievi e i controlli sangue/urine, predisposti dalle società, dal CONI e dalla FIGC per l'implementazione dei controlli antidoping e per la migliore tutela della sua salute*»); artt. 11.1.- 11.7. (inadempimenti, clausole penali, ammonizione, multa, riduzione della retribuzione, esclusione da allenamenti e preparazione, risoluzione); artt. 13.7.- 13.9. (effetti

Gli Accordi Collettivi costituiscono, quindi, un vincolo per gli iscritti all'associazione di categoria che li sottoscrive attraverso il requisito dell'affiliazione. Il problema potrebbe nascere essenzialmente quando, come nel calcio, esiste un unico sindacato di rappresentanza come è, appunto, l'AIC. L'esistenza di un unico sindacato, ad ogni modo, non deve far spaventare in quanto non viene assolutamente limitato il principio della libertà sindacale e di rappresentanza bensì deve essere inquadrato come un sistema basato sull'omogeneità degli interessi tutelati di ciascuna, singola categoria.²¹ Ed è questo lo scopo primario che persegue l'AIC nello svolgimento della sua attività sindacale.

Per finire, in relazione al diritto sindacale, va anche affrontato il diritto allo sciopero esercitato appieno da parte dei calciatori non scendendo in campo nella prima giornata di campionato della presenta stagione sportiva. L'art. 40 della Costituzione²² riconosce tale diritto nell'ambito delle leggi che lo regolano e deve essere inquadrato come astensione collettiva dal lavoro indetta dall'associazione sindacale di categoria. Difficile appare, comunque, far capire all'opinione pubblica il perché di uno sciopero da parte dei calciatori da sempre considerati «milionari», difficile se non impossibile far capire che anche i calciatori, quali lavoratori, hanno dei diritti e che lo sciopero, come indetto e poi attuato, ha avuto quale finalità proprio la sacrosanta tutela di questi diritti ed interessi. L'esercizio di tale diritto di non scendere in campo ha permesso di far capire che la categoria dei calciatori italiani risulta compatta e, mai come in questa occasione, ha manifestato la propria maturità, serietà e senso di responsabilità.

della risoluzione sulle cessioni temporanee e sulle compartecipazioni); artt. 15.1.- 15.7. (inidoneità, inabilità, durate, effetti e cause); art. 16.4. (rinuncia del calciatore assicurato ad ogni azione risarcitoria per infortunio nei confronti della Società); artt. 16.6.- 16-7. (oneri di comunicazione e denuncia); art. 16.8. (obbligo di sottoposizione a visita fiscale). Le parti si impegnano altresì all'osservanza dei futuri Accordi Collettivi.

²¹ Il concetto di rappresentatività sindacale (valido anche nel caso di specie) è stato rivisitato dalla legge nel corso del tempo. L'intervento legislativo apportato nel 1970 dalla Legge 300/1970 (Statuto dei lavoratori), l'unico riferimento normativo ai fini della individuazione dei sindacati maggiormente rappresentativi, si aggiunge ad un concetto già chiarito dall'art. 39 Costituzione, che individua come unico parametro la consistenza associativa. In altre parole, la norma costituzionale attribuisce la rappresentanza all'interno del sindacato in proporzione al numero di iscritti per tipologia di lavoratore. I sindacati ottengono potere sulla base dell'«importanza numerica» (artt. 3 e 26, Legge n. 264/1949) dei propri iscritti. Nelle ultime delibere della Corte Costituzionale, che hanno chiarito la rappresentanza all'interno dei sindacati, si è tenuto conto del numero di iscritti in rapporto alla consistenza associativa su tutto l'arco delle categorie. La Corte Costituzionale, con la sentenza del 06/03/1974 n. 54, ha sottolineato l'importanza dell'effettività della rappresentatività in relazione al numero degli associati avendo come parametro, quindi, la capacità rappresentativa o esponenziale della confederazione. Il dato numerico, ai fini della verifica di un'equilibrata distribuzione tra gli associati, di per sé deve essere considerato decisivo quando sia in ogni modo osservabile un' apprezzabile consistenza organizzativa e deve avere diretta implicazione in relazione alle cariche elettive dell'associazione sindacale, in merito ai conflitti di lavoro o in rapporto alle azioni per l'organizzazione di scioperi.

²² Art. 40 Costituzione: Il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano.

2. Le principali richieste della LNPA: applicazioni nel testo del nuovo AC

Al fine di capire meglio la portata del nuovo AC, di seguito riportiamo in maniera prospettica le richieste della LNPA.

Richieste LNPA:

1. *Esclusivo svolgimento dell'attività calcistica – vietata ogni altra attività lavorativa o imprenditoriale diversa dal calcio – art. 8 AC*

La LNPA ha chiesto che nel nuovo Accordo Collettivo fosse vietata ai calciatori lo svolgimento di qualsiasi attività imprenditoriale e/o professionale extracalcistica, salvo espressa autorizzazione concessa dalla Società che, comunque, può negarla anche se compatibile con l'esercizio dell'attività agonistica sportiva. Al contrario, nel testo del nuovo Accordo Collettivo viene introdotto uno specifico iter in materia ovvero la necessità di autorizzazione preventiva da parte della Società che può essere negata solo se incompatibile oggettivamente e soggettivamente con l'esercizio dell'attività agonistica sportiva. L'eventuale rifiuto della società dovrà essere motivato e comunicato al calciatore entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta il quale, a sua volta, potrà adire il Collegio Arbitrale contro tale diniego.

2. *Retribuzione e flessibilità – art. 4 AC*

La LNPA ha effettuato esplicita richiesta di inserimento nel contratto-tipo di una parte della retribuzione flessibile (c.d. Flessibilità) e, soprattutto, che tale condizione sia illimitata ovvero senza indicazione di limiti minimi e massimi. Inoltre, che tale variabilità sia basata sui risultati ottenuti dalla società anche sotto l'aspetto economico e patrimoniale per mezzo del calciatore. Per di più, è stata proposta anche la riduzione automatica dei compensi nella misura del 30% in caso di retrocessione in Serie B o di «...altri eventi di gravità tale da compromettere la continuità aziendale della Società...». Nell'Accordo Collettivo, queste indicazioni non sono state accolte ed al contrario, è stato stabilito che la retribuzione deve essere divisa, come prima, tra una parte fissa ed una variabile. Quest'ultima potrà essere legata solo a risultati sportivi, individuali del calciatore o collettivi della squadra e anche a obiettivi non sportivi individuali del calciatore nei seguenti termini:

- 1) per una parte fissa fino ad Euro 400.000, 00 lordi, la parte variabile potrà arrivare fino ad eguale importo (esempio: Euro 400.000,00 lordi di parte fissa = Euro 400.000,00 lordi di parte variabile);
- 2) per una parte fissa oltre Euro 400.000,00 lordi, la parte variabile potrà essere libera;
- 3) nel caso di stipula di primo contratto da professionista la parte variabile potrà essere libera.

È stata scongiurata, invece, l'ipotesi di riduzione automatica dei compensi nella misura del 30% in caso di retrocessione in Serie B o di «altri eventi di gravità tale da compromettere la continuità aziendale della Società» e la variabilità connessa a risultati economici della società.

3. *Multe, Sanzioni e Codici di Autodisciplina – art. 11 AC*

La LNPA ha richiesto anche l'applicazione diretta delle sanzioni (tra cui la sospensione in autotutela dalla retribuzione) senza il ricorso al Collegio Arbitrale,

trattenendo gli importi direttamente dagli stipendi. Inoltre, altro aspetto dibattuto, riguarda l'innalzamento del tetto massimo della multa fino del 30% del compenso annuo lordo. Per di più, la LNPA Richiedeva di togliere ogni limite alla riduzione compensi e far inserire il Codice di Condotta ed il c.d. Codice Etico (una sorta di regolamento interno «quadro» uguale per tutti, molto severo e cogente). Per ultimo, la proposta avanzata di codificare il principio del risarcimento del maggior danno patito dalla società (anche oltre i limiti della retribuzione).

Nel testo del nuovo Accordo Collettivo, invece, solo la multa (e non la riduzione dei compensi) è stata prevista e potrà essere applicata direttamente dalla società, a condizione che l'importo della sanzione non sia superiore al 5% di un dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda; è fatta salva la successiva possibilità del calciatore di impugnare il provvedimento davanti al Collegio Arbitrale. In secondo luogo, previo ricorso al Collegio Arbitrale da parte della Società, la multa superiore al 5% non potrà superare il 25% di un dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda (prima era il 30%) e nell'ipotesi di cumulo di più infrazioni commesse nello stesso mese, non potrà comunque eccedere il 50% (prima era il 60%) del dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda.

È stata evitata, ad ogni modo, l'introduzione delle seguenti innovazioni come richieste dalla Lega: (i) l'applicazione diretta delle riduzioni dei compensi; (ii) l'inserimento della facoltà per le squadre di poter richiedere il maggior danno; (iii) il regolamento interno tipo, il Codice di Condotta e del c.d. Codice Etico da applicarsi obbligatoriamente anche a livello sanzionatorio da parte di tutte le Società.

3. *Le richieste dell'AIC: adeguamento dei minimi federali ed incremento polizza complementare*

Alle tante richieste della lega giustificate dalla necessità di creare un «calcio più moderno», si sono contrapposte essenzialmente sue sole richieste dell'AIC. In particolare:

1. *Incremento dei minimi Federali.*

È stato richiesto l'adeguamento minimi salariali annui per i contratti di autorità e congruo adeguamento dei minimi salariali annui per gli altri calciatori professionisti. Nel nuovo Accordo Collettivo è stato previsto, di conseguenza, che per il periodo che decorre dalla stagione sportiva che ha inizio nell'anno in cui il calciatore compie anagraficamente il 24° anno di età e per tutte le stagioni sportive successive il minimo federale è aumentato dagli attuali Euro 29.000,00 ad Euro 40.000,00 lordi annui. È stato previsto anche un minimo ridotto per i calciatori più giovani che, a decorrere dalla data di compimento del 16° anno di età anagrafica e fino al termine della stagione sportiva che ha inizio nell'anno in cui compiono anagraficamente il 19° anno di età, avranno un importo pari ad Euro 20.000,00 lordi annui; ciò al fine di incentivare le Società ad un maggior numero di contratti nei settori giovanili.

2. *Innalzamento dei massimali della polizza complementare – Art. 16*

AC

L'AIC ha chiesto, inoltre, di provvedere ad un adeguamento delle condizioni minime

di polizza per i casi di invalidità permanente da infortunio, invalidità specifica totale (c.d. «fine carriera»), invalidità permanente da malattia e caso morte. Nel nuovo Accordo Collettivo i massimali di polizza ai fini dell'adempimento di quanto sancito dall'Accordo Collettivo sono aumentati dagli attuali Euro 203.000 ad Euro 350.000 (copertura singola obbligatoria per ogni calciatore tesserato che dovrà inderogabilmente essere adempiuta dalle Società entro il 31 ottobre 2011).

4. *La struttura dell'Accordo Collettivo 2011*

Il testo del nuovo Accordo Collettivo sottoscritto, come detto, in data 5 settembre 2011 dalla Lega Nazionale Professionisti di Serie A, dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) e dall'Associazione Italiana Calciatori (AIC), quindi, va a colmare il c.d. «vuoto» normativo che abbiamo trattato e spiegato nei paragrafi precedenti. È un documento che si avvicina in grandi linee a quelli che precedentemente erano in vigore, fermo restando le modifiche apportate dalle parti interessate dopo un lasso di tempo abbastanza lungo.

In questo paragrafo, si cercherà di analizzare, parola per parola, l'Accordo Collettivo 2011 il quale si costituisce di ben 24 articoli e 4 allegati come previsto dall'art. 1 comma 2. Quest'ultimo articolo – *Oggetto* – al comma 1, specifica, essenzialmente, le finalità e lo scopo del documento ovvero quello di disciplinare il trattamento economico e normativo dei rapporti tra calciatori (come lavoratori subordinati) e le società (datori di lavoro).²³ Quindi, mentre in sé e per sé il contratto-tipo indica preliminarmente quello che è il rapporto economico tra le parti sopra indicate, per tutto ciò che riguarda diritti e doveri si rimanda all'Accordo Collettivo quale fonte primaria.

Il successivo art. 2 sulla *Forma del contratto individuale. Patti limitativi della Libertà Professionale*, prevede, così come negli Accordi Collettivi precedenti e richiamando le norme specifiche in materia (L. 91/1981) e le disposizioni del codice civile, che *il contratto individuale tra Club e Calciatore sia redatto sull'apposito modulo conforme al contratto tipo* allegato all'accordo stesso, precisando, però, che deve essere redatto in n. 3 esemplari: ovvero, più precisamente, dispone che uno vada alla società, l'altro al calciatore ed il terzo deve essere destinato al deposito presso gli organi competenti (Lega Serie A) a cura della società stessa.²⁴ Il comma 2 dell'articolo in questione richiama i patti di non concorrenza ai sensi dell'art. 4 comma 6 della L. n. 91/1981, meglio specificati nei paragrafi precedenti. Infatti, dichiara che sono nulli tutti quegli accordi limitativi della libertà professionale del lavoratore.

²³ Art. 1 comma 1 Accordo Collettivo: Il presente Accordo Collettivo (di seguito, Accordo) disciplina il trattamento economico e normativo dei rapporti tra Calciatori professionisti e Società partecipanti al campionato nazionale di Serie A.

²⁴ Art. 2 Accordo Collettivo: Il contratto individuale tra Società e Calciatore professionista (il Contratto), a pena di nullità, deve essere redatto sull'apposito modulo conforme al contratto tipo che è allegato al presente Accordo. Il Contratto deve essere sottoscritto parimenti a pena di nullità dal Calciatore e da un rappresentante della Società munito dei necessari poteri. Il Contratto va

L'art. 3 comunque, specifica le modalità di effettuazione del deposito del contratto, richiamato nell'articolo precedente, da parte della società e, soprattutto, indica le tempistiche. La nuova disposizione dell'art. 3 appare senz'altro maggiormente conforme e più aderente rispetto all'art. 4 della L. 91/1981 in quanto stabilisce che sia la Lega di Serie A ad effettuare le verifiche sul contratto e, successivamente, la FIGC ad approvarlo. Il calciatore, ad ogni modo, ha sempre la facoltà di depositare a sua cura il contratto presso la Lega competente entro 60 giorni dalla stipula dello stesso dandone comunicazione al club. Questo è una ulteriore tutela per il calciatore di vedersi riconosciuto un accordo con la società di appartenenza. Il comma 6 dell'art. 3 presenta, comunque, una novità assoluta riguardante la mancata approvazione da parte della FIGC del contratto economico e del tesseramento per fatto e cause non imputabili al calciatore. Infatti, qualora la FIGC-Ufficio Tesseramenti non conceda il visto di esecutività sul contratto del calciatore depositato, la società avrà diritto di rivalsa nei confronti del terzo eventualmente responsabile ed al calciatore sarà riconosciuto un equo indennizzo sul mancato guadagno derivante dalla non approvazione del contratto stesso. Sicché, oggi, laddove il contratto non sia approvato dalla FIGC, la Società risulta essere maggiormente tutelata potendo agire in rivalsa nei confronti del soggetto (appartenente o meno alla Società stessa) che sia ritenuto responsabile della mancata approvazione.

Come anticipato nei paragrafi precedenti, ai sensi dell'art. 23 sulla *Durata*, il presente Accordo Collettivo non è tacitamente rinnovabile né prorogabile e che avrà efficacia fino al termine della stagione sportiva in data 30 giugno 2012.

5. *Il trattamento economico dei calciatori nel nuovo AC*

L'art. 4 disciplina la materia del trattamento economico del calciatore in rapporto con la società. Questo è costituito solamente da 7 commi, mentre nel testo dell'Accordo Collettivo precedente i commi erano 9, in quanto sono state cancellate alcune parti essenzialmente per mere ragioni di snellezza legislativa. Ad esempio, è stata eliminata la definizione di retribuzione²⁵ e tale modifica comporterà non poche difficoltà interpretative tra le parti.

Il nuovo articolo conferma, comunque, la possibilità che la retribuzione del calciatore possa essere fissa ovvero composta da una parte fissa ed una variabile la quale, come detto, risulta essere legata ai risultati sportivi individuali del Calciatore stesso o collettivi di squadra ovvero a obiettivi non sportivi individuali del calciatore (questione questa alquanto dibattuta e non chiara. Si intendono essenzialmente risultati individuali del calciatori che esulano dalla sua sfera lavorativa ma rientrano

redatto e sottoscritto in 3 (tre) esemplari: 1 (uno) è di competenza della Società; 1 (uno) è di competenza del Calciatore; 1 (uno) destinato al deposito presso la Lega a cura della Società.

²⁵ Art. 4 vecchio Accordo Collettivo: *Ai fini del presente accordo per retribuzione si intende il compenso convenuto tra il calciatore e la Società e indicato, a pena di nullità, nel Contratto e/o nelle altre Scritture. I rimborsi delle spese non fanno parte della retribuzione.*

in quella personale. Tale disposizione è stata richiesta dalla Lega con forza). Il comma 2 prescrive che la retribuzione può essere espressa solo ed esclusivamente al lordo, eliminando così la facoltà delle parti, precedentemente prevista, di specificare, oltre all'importo lordo, anche il corrispondente netto. Inoltre, nel contratto pluriennale, la retribuzione deve essere indicata per ciascuna stagione sportiva.²⁶

Tale disposizione è stata modificata anche in ragione della richiesta avanzata dalla Lega in fase di trattativa di inserire nel testo anche l'obbligo proprio dei calciatori di pagare il contributo di solidarietà previsto dallo stato Italiano in occasione di un periodo alquanto negativo dell'economia statale. Il comma 3, comunque, precisa che *la quota lorda spettante quale partecipazione alle eventuali iniziative promo - pubblicitarie della Società può essere o meno conglobata nella parte fissa della retribuzione. La relativa pattuizione deve essere indicata nel Contratto e/o nelle Altre Scritture.*

Il successivo comma 4, al contrario dei precedenti, non introduce alcuna rilevante novità giacché conferma la possibilità per calciatori e Società di stipulare apposite intese aventi ad oggetto i cosiddetti Premi collettivi (ossia premi legati al conseguimento di risultati sportivi di squadra). Si specifica, però, che tali intese devono essere depositate presso la Lega da parte della Società (prima non veniva individuato in alcun modo il soggetto tenuto a tale deposito) entro 20 giorni (e non più 10) dalla chiusura del periodo trasferimenti di gennaio.²⁷ Neanche i successivi commi 5, 6 e 7 introducono alcuna novità atteso che ripropongono quanto già previsto in precedenza.²⁸

²⁶ Art. 4 comma 2 Accordo Collettivo: La retribuzione deve essere espressa al lordo. Nel Contratto pluriennale la retribuzione dovrà essere indicata per ciascuna stagione sportiva.

²⁷ Art. 4 comma 3 e 4 Accordo Collettivo: La quota lorda spettante quale partecipazione alle eventuali iniziative promo-pubblicitarie della Società può essere o meno conglobata nella parte fissa della retribuzione. La relativa pattuizione deve essere indicata nel Contratto e/o nelle Altre Scritture. 4. Società e Calciatori possono altresì stipulare apposite intese aventi ad oggetto i cosiddetti Premi Collettivi, cioè premi legati al conseguimento di risultati sportivi di squadra, analogamente a quanto previsto all'articolo 4.1 che precede. La pattuizione deve essere stipulata tra un rappresentante della Società munito dei necessari poteri e i Calciatori tesserati, ovvero, da almeno tre di loro muniti di procura rilasciata dagli altri in forma scritta, che conferisca ai rappresentanti il potere di negoziare e pattuire i risultati che generano l'erogazione del premio collettivo, il suo ammontare complessivo ed i criteri di assegnazione delle quote tra i singoli aventi diritto, ovvero la volontà dei Calciatori aventi diritto di procedere alla suddivisione delle quote con criteri concordati direttamente tra loro. La Società è estranea a eventuali controversie relative all'effettiva e corretta applicazione dei criteri di formazione e di assegnazione delle quote di Premio Collettivo. Le intese oggetto del presente articolo vanno depositate, unitamente all'eventuale procura, presso la LNP-A a cura della Società entro 20 (venti) giorni dalla chiusura del periodo dei trasferimenti di gennaio. La LNP-A trasmetterà copia delle stesse alla Federazione. Sono consentiti, per ciascuna competizione agonistica, più Premi Collettivi per obiettivi specifici. I Premi Collettivi nell'ambito della stessa competizione non sono cumulabili.

²⁸ Art. 4 Comma 5, 6 e 7 Accordo Collettivo: In caso di accordi aventi ad oggetto la licenza dei diritti di immagine per prestazioni di carattere promo-pubblicitario o di testimonial tra Società e Calciatori si terrà conto delle previsioni della Convenzione sulla Pubblicità. 6. La retribuzione può essere convenuta in misura diversa a seconda del Campionato e/o della competizione internazionale cui la

Inoltre, con riferimento alla retribuzione, l'art. 5 riconosce al calciatore il diritto di emolumenti, indennità od assegno a titolo di corrispettivo per trasferte, gare notturne ed eventuali ritiri. Tuttavia la norma prevede anche due importanti novità:

- a. la retribuzione nella sua parte fissa deve essere corrisposta entro il giorno 20 del mese solare successivo in ratei mensilità;
- b. i pagamenti possono avvenire tramite assegno circolare, dovendo essere effettuati esclusivamente tramite bonifico presso l'Istituto Bancario indicato dal Calciatore all'atto della sottoscrizione del contratto.

In merito a questo secondo aspetto deve essere sottolineato che è importante che il pagamento avvenga tramite bonifico in quanto la società, al fine di evitare penalizzazioni successive, dovrà dimostrare l'effettivo pagamento della retribuzione, nei termini normativi indicati, ai calciatori.

6. *L'Art. 7. La norma della discordia*

Gli articoli 6 e 7 dal titolo *Formazione culturale dei calciatori; Preparazione precampionato ed allenamenti, la partecipazione alle gare e alle trasferte* – essenzialmente non hanno apportato grandi modifiche al testo precedente anche se l'art. 7 ha rappresentato uno dei punti di maggiore contrasto tra AIC e Lega. Esso dispone che «...la Società fornisce al Calciatore attrezzature idonee alla preparazione e mette a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale. In ogni caso il Calciatore ha diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra (...) Salvo i casi di malattia od infortunio accertati, il Calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società stessa intenda disputare tanto in Italia quanto all'estero...».

Lo scopo principale dei club di Serie A era quello di modificare tale articoli al fine di «istituzionalizzare» la prassi dei c.d. «fuori rosa» ovvero quei calciatori, comunque tesserati con la società, ma costretti, per scelta della società, ad allenarsi individualmente o in piccoli raggruppamenti e non con il resto della squadra. Tale condotta in alcuni casi, purtroppo, non é solo finalizzata allo svolgimento di un allenamento personalizzato o di recupero, ma anche come sanzione e/o punizione ai danni del calciatore «ribelle».²⁹ Più volte l'AIC ha specificato che la legittimazione degli «allenamenti separati» avrebbe potuto avere quale conseguenza quella di favorire e legalizzare condotte qualificabili proprio come mobbing anche in ragione di precedenti casi risolti a favore dei calciatori.

Società partecipa o parteciperà e non può in ogni caso essere inferiore al minimo di cui *infra* sub 4.7. 7. Il trattamento economico minimo del rapporto è determinato nelle tabelle allegate al presente Accordo, che potranno essere modificate d'intesa tra le parti contraenti.

²⁹ A. GRECO, *Commento al nuovo Accordo Collettivo* reperibile *on line* all'indirizzo web www.giustiziaonline.com (settembre 2011).

Occorre precisare che le parti interessate, in relazione all'articolo in oggetto, hanno deciso di «...*concordare apposite modifiche del parere interpretativo sull'art. 7 in modo, da un lato, da rendere chiari i diritti dei Calciatori e, dall'altro, di individuare le modalità più moderne e idonee per il regolare svolgimento degli allenamenti...*». Hanno inoltre precisato che «...*qualora le medesime non riuscissero a definire entro i prossimi 30 giorni (decorrenti dal 5 settembre 2011, data di entrata in vigore del contratto in esame) un'interpretazione concordata, accettano sin d'ora che si intenderà allegata al presente Accordo, per farne parte integrante, l'interpretazione resa dalla FIGC in data 22 agosto 2011, con l'eliminazione dell'aggettivo "temporanee" a pagina 2, rigo 24°...*».³⁰

Il parere espresso dai tre esperti nominati su indicazione del Pres. FIGC per dirimere la controversia dell'art. 7, precisa che «...*per ambiente consono alla sua dignità professionale, deve intendersi evidentemente quello dedicato al gruppo di prima squadra e quindi di migliore qualità sotto ogni profilo tecnico- tattico- sportivo, con diritto del calciatore professionista di prepararsi nell'ambito del programma generale finalizzato al raggiungimento dei migliori risultati della prima squadra e di vedere curata la sua migliore efficienza sportiva, a cui corrisponde una facoltà della società, attraverso il suo staff tecnico, di organizzare la preparazione per il raggiungimento di detti obiettivi, anche attraverso allenamenti differenziati per ragioni tecniche temporanee, tra cui devono comprendersi anche quelle per percorsi riabilitativi oltre che quelle tipicamente tecniche (allenamenti per ruoli, allenamenti per esigenze tattiche, allenamento pre-partita dei soli destinati alla partita domenicale o di coppa ecc.)...*».³¹

Il successivo art. 8 ribadisce il divieto imposto ai calciatori di svolgere altre attività sportive, lavorative e/o imprenditoriali, salvo la preventiva autorizzazione della società ma con una sostanziale differenza rispetto al passato. Infatti, in precedenza, l'art. 8 si limitava ad indicare l'onere proprio del calciatore di informare il club dell'intenzione di svolgere ulteriori attività. Al contrario, l'attuale formulazione dispone che, in caso di risposta negativa, la società è tenuta a motivare il suo diniego e a comunicarlo al calciatore richiedente entro un termine specifico. Qualora il club non dovesse rispondere entro tale termine si considererà la richiesta come accolta. In caso di diniego, competente a dirimere la questione è sempre il Collegio Arbitrale.

³⁰ Dichiarazioni rilasciate dai Pres. LNPA e Pres. AIC alla sottoscrizione dell'Accordo in data 5 settembre 2011.

³¹ S. SARTORI, Commento al nuovo Accordo Collettivo tra AIC e Lega Serie A, in *Il Calciatore*, n. 7 ottobre 2011.

7. *Gli articoli non modificati rispetto al vecchio AC: Tutela Sanitaria (art. 9), Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento (art. 10), azioni a tutela del calciatore (art. 12) e alla disciplina della morosità (art. 13)*

Non tutti gli articoli del vecchio Accordo Collettivo sono stati modificati dalle parti oggetto della trattativa. Infatti, seppur le richieste della LNPA inglobavano l'intera normativa, non hanno trovato un successivo riscontro nel nuovo Accordo.

In primis la materia della tutela sanitaria per la quale la LNPA chiedeva l'inserimento di un «obbligo» a carico del calciatore di curarsi esclusivamente presso le strutture proposte dalla società stessa al fine di evitare di affidarsi a medici e/o strutture non professionali. Lo scopo principale della Lega di serie A era, appunto, quello di eliminare il diritto concesso al calciatore di ottenere il rimborso spese mediche qualora il medesimo sceglieva di curarsi presso professionisti e/o strutture diversi da quelli proposti dalla società. Il nuovo Accordo Collettivo, al contrario, ha ribadito la priorità di scelta del calciatore e, quindi, la possibilità di affidamento a medici e/o strutture diversi da quelli proposti dalla Società. Inoltre, è rimasto anche invariato l'obbligo per le Società in riferimento agli oneri e costi nel caso in cui il calciatore scelga medici e/o strutture diverse da quelle proposte dalla società. A tal fine, in futuro, verrà obbligatoriamente stipulata apposita polizza assicurativa sanitaria, i cui premi saranno sostenuti integralmente dalla società. Per di più, allo scopo di evitare che il calciatore scelga medici e/o strutture non professionali è stata inserita la necessità del requisito della «*specchiata professionalità e chiara fama*». La norma in esame, quindi, impone al calciatore una scelta alternativa atteso che, quest'ultimo, non può affidarsi ad una struttura sanitaria qualsiasi bensì deve rivolgersi esclusivamente a strutture di comprovata professionalità, ossia altamente specialistiche. Per di più, viene imposto alla società di stipulare delle polizze assicurative sanitarie al fine di coprire i costi normalmente necessari per i trattamenti sanitari. Laddove il calciatore, comunque, non si volesse avvalere dei servizi sanitari offerti dal club, è sempre dovere ed obbligo di quest'ultimo provvedere a coprire i costi degli interventi svolti fuori dalla struttura societaria, sempre nei limiti dei costi normalmente necessari per assicurare al calciatore un'assistenza specialistica.

Altro aspetto riguardava anche i c.d. «Trasferimenti coatti» per i quali la Lega presupponeva l'obbligo per il calciatore di accettare il trasferimento proposto dalla Società, ricorrendo comunque determinate condizioni. Ad oggi, questa norma non è stata modificata ed, in pratica, prevede che, nel caso in cui il calciatore si rifiuti di trasferirsi presso un'altra compagine con il medesimo livello competitivo ed il medesimo stipendio, la Società potrà richiedere la risoluzione del contratto o l'applicazione della riduzione della retribuzione al 50%. Per di più, la LNPA stessa proponeva di ridurre da 6 mesi a 3 mesi il periodo di malattia o infortunio trascorso il quale la società potrebbe decidere di richiedere la risoluzione del contratto al calciatore o la riduzione della retribuzione fino al 50% (c.d. periodo di compenso);

ma anche in questa circostanza non sono state apportate variazioni rispetto al testo-base in vigore.

Per finire, in merito alla questione, ormai frequente, dello stato di “morosità” delle società di calcio, la Lega proponeva che il calciatore poteva richiedere la risoluzione per morosità solo dopo 6 mesi di ritardo nel pagamento della parte fissa e dopo 3 mesi per la parte variabile al fine di renderla di fatto inapplicabile. Tale richiesta è stata considerata dagli esperti in materia troppo lunga rispetto alle esigenze economiche e patrimoniali dei calciatori e per tale ragione la normativa attuale non è stata modificata prevedendo, quindi, come termine quello di 1 mese di ritardo nel pagamento della sola parte fissa oltre il quale poter presentare lettera di messa in mora al club stesso.

8. *Inadempimenti e clausole penali*

La nuova formulazione dell'art. 11 intitolato *Inadempimenti e clausole penali* stabilisce e dispone le sanzioni che possono essere applicate al calciatore qualora questo non dia attuazione agli obblighi derivanti dal proprio rapporto di lavoro nonché dalla normativa in materia (Regolamenti Federali, norme statuali o federali e così via). Al calciatore inadempiente, infatti, possono essere irrogate le seguenti sanzioni:

- a) ammonizione scritta;
- b) multa;
- c) riduzione della retribuzione;
- d) esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra;
- e) risoluzione del contratto.

L'articolo, nei commi successivi al primo, fornisce una definizione specifica delle varie sanzioni che possono essere applicate in caso di inadempimento.

Infatti, l'ammonizione scritta consiste nell'intimazione al calciatore di non ricadere in futuro nel medesimo inadempimento e può essere applicata direttamente dalla società entro il termine perentorio di venti giorni dalla conoscenza del fatto, previa contestazione scritta e ascoltato il calciatore nei 5 giorni successivi la contestazione stessa. Non è più, quindi, necessario che la domanda della società contenente la proposta di provvedimento sia inviata oltre che al calciatore, anche al Collegio Arbitrale.

La società può applicare direttamente anche la sanzione ulteriore della multa, come previsto dal comma 3, laddove però la misura di quest'ultima non superi il 5% di un dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda. In generale, la multa non può superare il 25% di un dodicesimo della retribuzione e non più, come in passato, il 30%. È inoltre stata ridotta al 50% di un dodicesimo della retribuzione la misura della multa nell'ipotesi di cumulo di più infrazioni commesse nello stesso mese.

La procedura ordinaria per l'irrogazione di una sanzione comporta, quindi, che la Società deve inviare la proposta di provvedimento sanzionatorio sia al

calciatore che al Collegio Arbitrale entro il termine perentorio di venti giorni. Tale termine, oltre ad essere più lungo rispetto a quello precedentemente vigente (dieci giorni), decorre ora non più dall'accertamento dell'inadempimento bensì dalla conoscenza dello stesso o dalla definitività del provvedimento di squalifica.

Nessuna novità, invece, risulta essere stata introdotta alla sanzione dell'esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato. Infatti, l'art. 11 precisa espressamente che: *«...nel caso di esclusione temporanea del Calciatore dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra quando le condotte e le situazioni delineate 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, la Società medesima, previa contestazione scritta al Calciatore degli addebiti, può disporre in via provvisoria e diretta l'esclusione dalla detta preparazione e/o dai detti allenamenti, purché contestualmente inoltri al calciatore ed al Collegio Arbitrale, con il procedimento con rito accelerato, la relativa proposta di irrogazione della sanzione (salva ogni altra contestuale domanda, quali quelle di riduzione della retribuzione o di risoluzione). Nel medesimo procedimento, il Calciatore potrà richiedere la reintegrazione o la risoluzione del Contratto ...»*.

Con riferimento alla sanzione della riduzione della retribuzione due sono le novità:

- a. la possibilità che detta sanzione non sia applicata qualora il calciatore dimostri che la squalifica subita sia conseguenza di comportamenti tenuti nell'interesse sportivo della squadra (es. fallo da ultimo uomo);
- b. la riduzione può essere pari all'intera retribuzione in caso di squalifica per doping.

Il comma 6 dell'articolo – oggetto della presente analisi – espone una novità riguardante la risoluzione del contratto nel caso di calciatore tesserato a seguito di cessione temporanea del contratto ovvero di compartecipazione. Viene esplicitamente previsto che *«...nel caso di Calciatore tesserato a seguito di cessione temporanea del contratto (ivi compresi i casi di compartecipazione), alla risoluzione consegue il diritto della Società cedente di pretendere il ripristino, con decorrenza dalla data di risoluzione, dell'originario rapporto tra essa ed il Calciatore fino al termine originariamente previsto per tale rapporto. La Società cedente decade dal diritto al ripristino decorsi quindici giorni da quello in cui ha ricevuto informazione della risoluzione, informazione della quale è in ogni caso onerato il calciatore che dovrà provvedervi in forma scritta. Il ripristino deve essere esercitato, dandone comunicazione scritta al Calciatore, alla Lega ed alla Federazione...»*. Mentre, la risoluzione del Contratto ovvero la riduzione della retribuzione per cause ricollegabili alla malattia e all'infortunio sono regolate dall'art. 15³² dell'accordo

³² Art. 15 Accordo Collettivo – Inabilità e inidoneità del Calciatore – 15.1. Ai fini delle previsioni di cui al presente art. 15 e norme connesse: a) per inidoneità si intende la condizione morbosa del

collettivo, che non ha conosciuto alcuna modifica come richiamato dall'art. 11 comma 7.

Nessuna modifica, invece, viene posta in essere per le norme relative a *Assicurazione ed Infortuni (art. 16)*, *Contributi Previdenziali (art. 17)*, *Riposo Settimanale e Ferie (art. 18)*, *Congedo Matrimoniale (art. 19)*, *indennità di fine carriera (art. 20)*, *Clausola compromissoria e Procedimento Arbitrale (art. 21)* e *norma di rinvio (art. 22)*.

9. *Controversie tra calciatore e società: organi competenti a giudicare*

Con riferimento alla norma transitoria art. 24 nel comma 3 viene stabilito che, entro un ragionevole lasso di tempo, le diverse parti contraenti converranno il regolamento del Collegio Arbitrale per la risoluzione delle controversie nascenti tra calciatori/lavoratori e società/datori di lavoro.

Tale regolamento, come chiarito dallo stesso comma in esame, si fonderà su tre regole ovvero:

- a. l'arbitrato sarà irrituale;³³
- b. la sede del C.A. non sarà più Milano, ma varierà a seconda del valore della vertenza, cioè:
 - i. vertenze fino ad Euro 50.000, 00, la sede sarà Roma. Il Presidente, in caso di mancato accordo tra gli arbitri, verrà nominato dal Presidente del Tribunale di Roma;
 - ii. vertenze di valore superiore o indeterminabile, la sede del C.A. sarà quella del luogo ove ha sede la Società. In tal caso, il Presidente, in caso di mancato accordo tra gli arbitri, verrà nominato dal Presidente del Tribunale dove ha sede l'arbitrato.

Pertanto, in caso di disaccordo tra gli arbitri nominati dalle parti, non si procederà più, come in passato, alla nomina mediante estrazione a sorte, a cura del Segretario, tra i soggetti componenti l'Elenco dei Presidenti bensì mediante nomina diretta da parte del Presidente del Tribunale dove ha sede l'arbitrato stesso.

10. *I 4 allegati al nuovo Accordo Collettivo*

Ai 24 articoli analizzati sopra si aggiungono, come specificato nel comma 1 dell'art. 1, anche 4 allegati, di cui:

Calciatore (certificata dalla competente A.S.L. o equivalente struttura pubblica ai sensi delle leggi e dei provvedimenti amministrativi applicabili) che ne rende totalmente impossibile la prestazione lavorativa a titolo definitivo o temporaneo; b) per inabilità si intende la condizione morbosa del Calciatore che, pur non implicando l'impossibilità totale di rendere la prestazione, è comunque tale da non consentirgli di partecipare ad allenamenti che non siano esclusivamente di recupero funzionale. La certificazione della condizione di inabilità è fatta da un medico sportivo o da una struttura medica organizzata che, su istanza della Società, è nominato/a dalla CA, nelle forme e nei modi previsti dal Regolamento.

¹ ENCICLOPEDIA LEGALE, SELEZIONE DAL READER'S DIGEST, Milano, 2010.

- a) il modulo del contratto-tipo;
- b) il modulo delle Altre Scritture;
- c) il Regolamento del Collegio Arbitrale;
- d) le tabelle dei minimi federali previsti per la categoria.

In merito ai punti a) e b) abbiamo già parlato adeguatamente nei paragrafi precedenti. Circa il regolamento del C.A., al contrario, le parti interessate dovevano incontrarsi entro «*ragionevole tempo*» e trovare un accordo su tale questione. Ad oggi, non risulta essere stato emanato alcun regolamento che disciplini la funzionalità di un Collegio Arbitrale che vada a risolvere le questioni e le controversie tra società e calciatori. In merito alle divergenze rispetto al vecchio Accordo Collettivo, è di palese evidenza, oltre a quelli specifici delle norme in oggetto, come uno degli elementi di differenziazione deve essere individuato nella diversità delle parti contraenti. Infatti, a seguito del citato scioglimento della ex LNP, tale accordo è stato siglato (oltre che dalla FIGC e dall'AIC) dalla sola Lega nazionale Professionisti di Serie A. Pertanto, l'accordo collettivo *de quo* riguarda solo ed esclusivamente le Società Partecipanti al massimo Campionato di Serie A e non riguarda assolutamente la Serie B ne tanto meno la Lega Pro.

In conclusione, si può affermare con ragione che il nuovo Accordo Collettivo poco cambia rispetto al precedente fermo restando, comunque, che ci saranno ancora tanti incontri, tanti dibattiti e, forse, più di qualche scontro prima di arrivare alla stipula di un AC definitivo che regoli i rapporti tra le parti interessate.

Conclusioni

Il nuovo Accordo Collettivo siglato tra LNPA ed AIC, secondo il parere di chi scrive, necessita di una previsione normativa più ampia e completa.

Infatti, fermo restando l'adattamento alla ormai generalizzata tendenza prevista in tutto il contesto lavorativo della formazione di una retribuzione sempre più flessibile e variabile dipendente da vari fattori tale condizione, appare di gran lunga non configurabile per i calciatori qualora i fattori determinanti la c.d. «Flessibilità» dipendano non dalla loro attività bensì da circostanze addebitabili a terzi. Se fossero “fattori individuali” (specifici di ciascun singolo calciatore) si potrebbero tranquillamente adattare alla retribuzione del calciatore ma nell'Accordo Collettivo che abbiamo analizzato non è così che sono configurati. Ad esempio, pensiamo che un calciatore firmi un contratto con una società nel quale viene prevista una retribuzione flessibile e variabile dovuta al raggiungimento di determinati risultati di squadra. Successivamente, durante l'arco dell'anno, il Presidente della società smantelli la rosa e venda i «pezzi pregiati» ed il risultato finale, così, non viene raggiunto. In tal caso, il mancato raggiungimento dell'accordo è dipeso da fattori non determinati personalmente dal calciatore bensì dalle condotte tenute da terze persone interessate.

In ragione di ciò, è vero che il mondo del calcio deve adeguarsi alla globalizzazione dei mercati ed al periodo di crisi degli stessi però questo non deve

andare a discapito dei calciatori che continuano a regalarci giocate magnifiche e momenti gloriosi e che, come tali, devono essere ricompensati. Non si faccia, comunque, di tuttata un'erba un fascio, nel senso che non tutti i calciatori di Serie A guadagnano miliardi di euro. Quei calciatori di livello internazionale fanno parte di un «circo» che girerebbe indipendentemente dal calcio italiano nel senso che, quello che guadagnano nel nostro campionato, possono guadagnarlo anche di più negli altri paesi e nelle altre grandi squadre. Fermo restando che, con la nostra attuale e futura politica sportiva, dobbiamo far del tutto per mantenere in Italia questi campioni che arricchiscono le nostre partite e fanno esaltare i tifosi. Per far questo, però, bisogna dare una tutela anche a quei calciatori che non godono di trattamenti economici troppo elevati ai quali vanno riconosciuti i diritti fondamentali dei lavoratori. Come possono richiederli gli operai così, alla pari dico io, possono essere riconosciuti anche ai calciatori/lavoratori in quanto la legge li riconosce come parti di un rapporto di lavoro subordinato con tutte le garanzie e tutele annesse alla questione. È antidemocratico ed incostituzionale che le tutele siano valutate e concesse sulla base esclusivamente del reddito di ciascun lavoratore.

Bibliografia

- P. AMATO, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, in L. MUSUMARRA, E. CROCETTI, BERNARDI, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Esperta, Forlì, 2007.
- P. AMATO, S. SARTORI, *Gli effetti del nuovo AC sul rapporto di lavoro del calciatore professionisti. Primi commenti ed innovazione rispetto al testo 1989/1992*, in *Rivista di Diritto ed Economia dello Sport*, Vol. 2, n. 1, 2006.
- N. BOSIO, *Richieste LNPA e AIC*, in *Il Calciatore* n. 6, 2011.
- S. CAMPANA, *Tra diritti e demagogia*, in *il calciatore*, n. 6, agosto/settembre 2011.
- ENCICLOPEDIA LEGALE, SELEZIONE DAL READER'S DIGEST, Milano, 2010.
- A. GRECO, *Commento al nuovo Accordo Collettivo*, disponibile on line all'indirizzo web www.giustiziaonline.com (Settembre 2011).
- C. G. IZZO, A. MERONE, M. TORTORA, *Il Diritto dello Sport*, Utet, Giuridica, Torino, 2010.
- W. BIGIAMI, *Giurisprudenza Sistematica di diritto civile e commerciale*, Utet Giuridica, Torino, 2010.
- L. MUSUMARRA E. CROCETTI BERNARDI, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Esperta, Forlì, 2007.
- G. NICOLELLA, *Commento al contratto di lavoro sportivo*, disponibile on line all'indirizzo web www.altalex.com.
- S. SARTORI, *Commento al nuovo Accordo collettivo tra AIC e Lega Serie A*, in *Il Calciatore*, n. 7, ottobre 2011.