



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI MILANO
FACOLTÀ DI GIURISPRUDENZA

Corso di Laurea Magistrale a Ciclo Unico in Giurisprudenza

**IL CONTRATTO CALCISTICO PROFESSIONISTICO:
LA DETERMINAZIONE DEL COMPENSO NEL SUO AMMONTARE
FISSO E VARIABILE. PROBLEMI ED ASPETTI NAZIONALI E SPUNTI
COMPARATIVI**

**Tesi di Laurea di:
Paolo Em. MARSILIO**

Matr.: 742913

Relatore: Chiar.mo Prof. Antonio GAMBARO

Correlatore: Prof. a c. Avv. Lucio COLANTUONI

*“Lo sport è parte del patrimonio
di ogni uomo e di ogni donna
e la sua assenza non potrà mai essere compensata.”*

Pierre de Coubertin

PARTE I

LE FONTI DELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO PROFESSIONISTICO

CAPITOLO 1

FONTI NORMATIVE A LIVELLO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE.

1. Fonti comunitarie e internazionali	11
2. Norme e principi costituzionali	27
3. Fonti legislative per il professionismo calcistico	30
3.1. Legge 23 marzo 1981, n. 91: norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti	31
3.1.1. Il rapporto di lavoro sportivo prima dell'entrata in vigore della legge. Vicende che hanno portato all'approvazione della normativa	32
3.1.2. Il c.d. "vincolo sportivo"	35
3.1.3. Struttura e contenuto della legge	40
3.1.4. La libertà di esercizio dell'attività sportiva: art. 1 della Legge n. 91 del 1981	41
3.1.5. Ambito di applicazione soggettivo: art. 2 della legge 91/81	41
3.1.6. Il lavoratore professionista, fra subordinazione e autonomia: art. 3 della legge 91/81	43
3.1.7. Profili giuslavoristici: art. 4 della legge 91/81	45
3.1.8. Le altre disposizioni della legge sul professionismo sportivo	51
3.1.9. Riflessioni critiche e proposte di riforma	53
4. Il Contratto Collettivo nel settore calcistico	56
4.1. Analisi contenutistica dell'Accordo	59
4.2. Il contratto collettivo degli allenatori	69

CAPITOLO II

FONTI REGOLAMENTARI DEL SISTEMA CALCISTICO A LIVELLO INTERNAZIONALE E NAZIONALE

1. L'ordinamento sportivo internazionale e nazionale	82
1.1. L'ordinamento sportivo internazionale	83
1.2. L'ordinamento sportivo nazionale	87
1.2.1. In particolare: la Federazione italiana Giuoco Calcio	92
2. Fonti regolamentari	94
2.1. Il Regolamento F.I.F.A. sullo status e sui trasferimenti dei calciatori	98
2.2. Le Norme Organizzative Interne della F.I.G.C	101

CAPITOLO III

LA GIUSTIZIA SPORTIVA A LIVELLO INTERNAZIONALE

1. Il sistema di giustizia sportiva internazionale e nazionale	103
1.1. Il Tribunal Arbitral du Sport (o Court of Arbitration for Sport)	103
1.2. Il Dispute Resolution Chamber	108
2. La giustizia sportiva nel panorama nazionale	110
2.1. I vari tipi di giustizia sportiva: a) tecnica, b) disciplinare, c) economica, d) amministrativa	110
2.2. I rapporti tra giustizia sportiva e ordinaria. Il vincolo di giustizia	112
2.3. La clausola compromissoria e il Collegio Arbitrale	117
2.4. I nuovi organi di giustizia sportiva, alla luce dell'ultima riforma della giustizia sportiva	123

PARTE II

IL CONTRATTO CALCISTICO PROFESSIONISTICO

CAPITOLO IV

DISCIPLINA NAZIONALE E ASPETTI INTERNAZIONALI

1. Il contratto calcistico professionistico: inquadramento giuridico	130
2. Le parti del rapporto. Il tesseramento	132
2.1. I calciatori professionisti e le Società	132
2.2. Gli allenatori e le altre figure professionali ex art. 2 legge 91/81	144
3. La costituzione del rapporto di lavoro sportivo: l'assunzione diretta	148
4. Elementi essenziali del contratto calcistico professionistico	151
4.1. L'accordo	151
4.2. La causa	153
4.3. L'oggetto	154
4.4. La forma	156
5. Profili di invalidità	165
6. Le obbligazioni delle parti	169
6.1. I doveri delle società sportive e i diritti del calciatore professionista. Il trattamento retributivo, sanitario, assicurativo e previdenziale	170
6.2. I doveri del calciatore professionista	185
6.3. Le obbligazioni delle parti nel rapporto fra Società e allenatori professionisti	189
7. Le conseguenze dell'inadempimento delle parti	195
8. Il contratto calcistico professionistico "internazionale"	206

CAPITOLO V

DURATA E VICENDE DEL CONTRATTO

1. La durata del contratto	231
2. La cessione del contratto calcistico professionistico	233
3. Premessa: sulla cessione del c.d. vincolo di appartenenza	242
3.1. La cessione a titolo definitivo	243
3.2. La cessione del contratto a titolo temporaneo. Cenni al c.d. accordo di compartecipazione	245
4. Il trasferimento internazionale	247
5. Il recesso nel contratto calcistico professionistico	269
5.1. La disciplina del recesso <i>unilaterale</i> nel contratto calcistico professionistico	269
5.2. Il recesso <i>ante tempus</i> dal contratto di lavoro calcistico a tempo determinato	271
6. L'esonero dell'allenatore	273

PARTE III

IL COMPENSO NELLA SUA PARTE VARIABILE

CAPITOLO VI

PROFILI INTERNAZIONALI DEI *BONUS-RELATED CONTRACTS*

1. I bonus-related contracts: analisi della clausola variabile nei contratti calcistici professionistici	280
2. Casi giurisprudenziali internazionali del <i>Dispute Resolution Chamber</i> e del TAS/CAS	283

CAPITOLO VII

DISCIPLINA NAZIONALE DEI CONTRATTI CALCISTICI CON CLAUSOLA VARIABILE

1. Il principio di autonomia contrattuale e l’inserimento della clausola variabile
nel contratto calcistico professionistico nella prassi nazionale 300
2. La clausola variabile nel contratto calcistico degli allenatori 305
3. Casi giurisprudenziali nazionali su contratti calcistici con clausola variabile 307

CAPITOLO VIII

PROFILI COMPARATIVI DEI *BONUS-RELATED CONTRACTS*

1. Inghilterra 315
 - 1.1. *“How footballers wages have changed over the years: in numbers”* 321
 - 1.2. *“Manchester City bonus enough to change a life”* 323
2. Spagna 326
3. Francia 330

APPENDICE

1. Fac-simile di contratti calcistici professionistici con clausola variabile 336
2. Intervista all’Avv. Juan De Dios Crespo Pérez 340
3. Intervista all’Avv. Angelo Capellini 342
4. Intervista al Prof. Michele Colucci 350
5. *Confederations Cup 2013: Nigeria settle bonus dispute”* 351

CONCLUSIONE

BIBLIOGRAFIA

RINGRAZIAMENTI

INTRODUZIONE

La trattazione si prefigge di analizzare il contratto calcistico professionistico, come strumento negoziale per lo sviluppo di un rapporto di lavoro intercorrente fra il calciatore professionista e la società calcistica. Verrà data una particolare attenzione ai profili retributivi fissi e variabili, laddove questi ultimi stanno diventando sempre più una realtà con la quale diversificare il corrispettivo da versare all'atleta per le sue prestazioni.

L'interesse per l'argomento che mi appresto a sviluppare è nato dalla considerazione degli effetti che la grave crisi economico-finanziaria globale ha provocato nel mondo calcistico, di gran lunga basato sulla componente monetaria.

Infatti le società calcistiche, anche le più facoltose, stanno sempre più di frequente proponendo ai calciatori professionisti la sottoscrizione di contratti all'interno dei quali la componente variabile del corrispettivo è subordinata all'avverarsi o meno di condizioni legate ad elementi come il numero di presenze, le reti segnate e gli assist effettuati. La *ratio* di un accordo negoziale così formulato è, evidentemente, quello di effettuare, in tempi economicamente complessi, un investimento - per così dire - più cautelato, ossia un investimento che, sulla base dei risultati individuali (ma anche di squadra) raggiunti (laddove pattuiti), possa comportare per la società un risparmio economico che invece verrebbe vanificato nel caso di un oneroso ingaggio, *tout court*, da dover pagare ad un atleta che non abbia rispettato le aspettative, nè concorso al raggiungimento di determinati obiettivi.

Tale argomento verrà trattato anche in chiave comparatistica, attraverso un confronto con i paesi di Inghilterra, Spagna e Francia e si avrà modo di vedere le più significative pronunce giurisprudenziali che hanno avuto ad oggetto il tema della retribuzione fissa e variabile.

Prima di affrontare questo argomento, però, si vedrà la disciplina del rapporto di lavoro calcistico e si effettuerà un'analisi della disciplina civilistica del contratto calcistico, la quale ha visto una svolta epocale nella legge 23 marzo 1981, n. 91, che ha fornito delle certezze giuridiche e delle tutele ben precise allo sport professionistico. Della stessa norma verranno visti i profili controversi e si farà riferimento ai lavori modificatori che nei mesi correnti stanno vedendo la luce.

Per esigenze di completezza, la trattazione verterà anche sul fenomeno dei trasferimenti e delle cessioni di calciatori (anche in chiave internazionale), che proprio del contratto è un passaggio ulteriore del rapporto fra calciatore e società.

A conclusione della trattazione, sarà possibile apprendere in via diretta alcuni aspetti delle tematiche analizzate, attraverso una serie di interviste a figure illustri del panorama giuridico-calcistico.

PARTE I

LE FONTI DELLA DISCIPLINA DEL CONTRATTO CALCISTICO PROFESSIONISTICO

CAPITOLO I

FONTI NORMATIVE A LIVELLO INTERNAZIONALE, NAZIONALE ED EUROPEO

Premessa.

Il contratto calcistico professionistico è lo strumento attraverso il quale può costituirsi il rapporto di lavoro calcistico che vede, come controparti, la società sportiva e il calciatore professionista. Come ogni rapporto di lavoro, anche quello sportivo trova la propria disciplina nell'ambito di una pluralità di fonti aventi natura, origine e caratteri differenti fra loro¹.

Pertanto, nella seguente trattazione, dovremo necessariamente intraprendere un percorso ermeneutico che tenga conto di questa pluralità di fonti, analizzando, in primo luogo le fonti normative e, in un secondo momento, le fonti regolamentari.

Innanzitutto, si esaminerà il ruolo svolto dalla Corte di Giustizia dell'Unione europea che, attraverso le sue pronunce, direttamente e indirettamente regola la disciplina del lavoro sportivo.

In secondo luogo, si farà riferimento alla Costituzione italiana e alle leggi, al suo interno, che sono riconducibili al rapporto di lavoro sportivo.

Successivamente, un'attenzione maggiore verrà data alla legge 23 marzo 1981, n. 91, in quanto prima (e ultima) legge che, nel nostro ordinamento, è andata a regolamentare questa materia e che, pertanto, riveste la maggiore importanza, in termini innovativi e contenutistici.

¹ GERMINARA L., *Il rapporto di lavoro del calciatore professionista*, Tesi di laurea, Università degli Studi di Firenze, p. 1

Tale norma, pur giocando un ruolo preminente, non esaurisce, però, lo spettro delle fonti del rapporto di lavoro sportivo. Ad esso, infatti, sono applicabili tutte le norme del codice civile e della legislazione giuslavoristica italiana compatibili con le caratteristiche proprie di questo speciale rapporto di lavoro se non espressamente derogate e, infine, la contrattazione collettiva di categoria².

Nella seconda parte del capitolo in esame, verranno analizzate, inoltre, le fonti regolamentari emanate a livello internazionale, da parte della *Fédération Internationale de Football Association* (da ora, F.I.F.A.), e statale, da parte della Federazione Italiana Giuoco Calcio (da ora, F.I.G.C).

1. Fonti comunitarie e internazionali

Lo sport non ha mai figurato e formalmente e in via diretta, tra le materie di competenza comunitaria. Tuttavia, le disposizioni del Trattato CE, gli atti che negli anni ne sono derivati e le scelte politiche poste poi in essere dalla stessa UE in gran parte dei settori di sua specifica competenza, hanno in seguito certamente finito con l'incidere, spesso e talora addirittura in modo radicale, anche sull'ordinamento sportivo. Ciò è dipeso e continua a dipendere soprattutto dalle profonde trasformazioni che nell'ultimo decennio del secolo scorso hanno repentinamente investito il mondo dello sport³, dal punto di vista atletico, normativo ed economico.

A seguito di tali cambiamenti, si è passati da una concezione ludica e salutistica ad una visione dello sport come vera e propria attività economica e se è vero che questo ha permesso un maggior controllo, anche da parte delle Autorità europee, e dunque una migliore regolamentazione del settore, non è meno vero che si potrebbe (se già non è accaduto) perder la vera essenza del fenomeno sportivo: di fatto, i nuovi interessi collegati allo sport ne inficiano la natura pedagogica e di intrattenimento nonché di integrazione. Proprio gli obiettivi dell'integrazione e della lotta alle esclusioni sociali sotto qualsiasi forma, sono tra i principali obiettivi delle moderne democrazie e si capisce, allora, l'interesse delle stesse a combattere tutti quei fenomeni negativi che prendono sempre più piede, e che sfociano in

² INCANTALUPO G., *Il rapporto di lavoro sportivo*, pubblicato sul sito www.sportelegge.gazzetta.it in data 20.4.2011

³ PUCCINI D., *Fenomenologia del rapporto tra sport professionistico e diritto della concorrenza*, Tesi di laurea, Università degli Studi di Pisa, Pisa 2005, p. 26

comportamenti contrari ai principi di uguaglianza e solidarietà cui si ispirano i moderni Stati di diritto⁴.

Queste trasformazioni, quindi, hanno inevitabilmente comportato la necessità di un adeguamento della disciplina del lavoro sportivo ai principi comunitari in materia generale di lavoro. A questa situazione hanno fatto seguito le sempre più frequenti pronunce della Corte di Giustizia dell'Unione europea⁵.

Con riferimento al complesso delle suddette attività svolte dall'Unione, è opportuno ricordare come gran parte della normativa comunitaria (regolamenti, direttive *self-executing* e sentenze della Corte di Giustizia) sia poi direttamente applicabile, e quindi altrettanto efficace, negli ordinamenti giuridici degli Stati membri, conferendo così agli stessi cittadini dei veri e propri diritti soggettivi. E ciò assume particolare tenore in relazione ad alcuni dei più importanti principi di rilevanza comunitaria, quali ad esempio: il divieto di discriminazione tra i cittadini degli Stati membri a causa della loro nazionalità, la libera prestazione dei servizi, la libera circolazione dei lavoratori nei Paesi dell'Unione Europea e il rispetto delle norme sulla concorrenza⁶.

In particolare, infatti, i dibattiti più rilevanti e le problematiche più spinose sono derivate dall'ostacolo che si frappone fra il principio fondamentale della libera circolazione dei lavoratori, il principio di non discriminazione e l'effettivo esercizio dell'attività sportiva e la Corte di Giustizia dell'Unione europea è stata, pertanto, più volte chiamata a decidere in ordine al rispetto di tali principi da parte dell'ordinamento sportivo, così come da parte delle norme dell'ordinamento dei singoli Stati.

Come sappiamo, il Trattato CE pone la libertà di circolazione delle persone come una delle quattro libertà fondamentali delle persone accanto alla libertà di circolazione delle merci, dei servizi e dei capitali. Queste quattro libertà sono funzionali alla creazione di un mercato interno definibile come "spazio senza frontiere".

In questa opera di valutazione della conformità dei principi UE alle norme dell'ordinamento sportivo, la Corte si è sempre fatta carico di tenere conto della c.d.

⁴ CHIANELLO V., *La Comunità Europea e lo sport*, Tesi di laurea, Università LUISS Guido Carli, Roma 2008, p. 3

⁵ DE CRISTOFARO M., *op. cit.*, p. 580.

⁶ PUCCINI D., *op. cit.*, p. 27

specificità dello sport – intesa come insieme degli aspetti singoli ed essenziali dello sport che lo distinguono da ogni altro settore di attività e di prestazione di servizi⁷ – indagando, per ogni singola fattispecie sottoposta al suo esame, se eventuali restrizioni ai principi sanciti a livello europeo potessero, in ambito sportivo, essere giustificate dalla legittimità degli obiettivi perseguiti e dall’adeguatezza, in termini di proporzionalità, dei mezzi usati per perseguirli⁸.

Tuttavia, la Corte ha fermamente escluso che tale specificità dello sport potesse assumere rilievo fino a comportare una legittima deroga ai principi comunitari e, quindi, una compressione di fondamentali diritti dei lavoratori sportivi: la libera circolazione e la non discriminazione.

Infatti, la creazione di un mercato comune, come prefigurato dall’art. 2 del Trattato CE, ha posto l’esigenza di garantire la mobilità delle persone – e di conseguenza dei lavoratori – all’interno del Territorio comunitario.

L’art. 18 del Trattato CE, allora, afferma che “*ogni cittadino dell’Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare nel territorio degli Stati membri*”, a prescindere dall’esercizio di un’attività lavorativa.

Libera circolazione dei lavoratori, quindi. È possibile, peraltro, individuare l’ambito di applicazione *ratione personae* e l’ambito di applicazione *ratione materiae* di questa fondamentale libertà.

La disciplina della libera circolazione dei lavoratori – e degli sportivi che esercitano tale attività in forma subordinata – è ricompresa nelle norme di cui agli artt. 39-42 del Trattato CE.⁹

Per quanto riguarda l’ambito di applicazione *ratione personae*, l’art. 39 (prima art. 48) dispone che qualsiasi cittadino (europeo) ha il diritto “*di prendere dimora in uno degli Stati membri al fine di svolgervi un’attività di lavoro*”. Peraltro, la libera circolazione del lavoratore è garantita sia che si tratti di lavoro autonomo, sia di lavoro subordinato, laddove, la definizione di lavoro subordinato è stata fissata dalla Corte nella sentenza *Latrie-Blum*¹⁰, in cui si legge che “*la caratteristica essenziale di un rapporto di lavoro [subordinato] è la circostanza che uno fornisca prestazioni di indiscusso valore economico ad un’altra persona e sotto la direzione*

⁷ ZYLBERSTEIN J., *La specificità dello sport nell’Unione Europea*, in Riv. Dir. Econ. Sport., p. 59. ISSN 1825-6678, Vol. IV, Fasc. I, 2008

⁸ SPADAFORA M.T., *Diritto del Lavoro Sportivo*, Giappichelli Ed., Torino, 2012, p. 63

⁹ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 200

¹⁰ Corte di giustizia, sent. del 3 luglio 1986, causa C-66/85, Raccolta, 1986, 2121.

della stessa, ricevendo come contropartita una retribuzione” e rappresenta, sempre secondo la Corte, un concetto avente “*valenza comunitaria*”¹¹, che non può essere definito in base alle norme nazionali¹².

Per quanto riguarda, invece, l’ambito di applicazione *ratione materiae*, il cittadino gode, in primo luogo del diritto di uscire dal proprio Paese e, in secondo luogo, di fare ingresso in un altro Stato membro, anche al fine di accettare una proposta lavorativa o di cercare un’occupazione. Ai sensi della direttiva 2004/58/CE, il soggiorno non può superare i 3 mesi, a meno che non ricorrano alcune condizioni ex art. 7 della direttiva stessa:

- a) esercitare un’attività di lavoro subordinato o autonomo;
- b) esercitare un’attività economica in forma stabile;
- c) disporre di risorse economiche sufficienti e di un’assicurazione malattia a prescindere dall’esercizio di un’attività lavorativa o economica;
- d) seguire un corso di formazione professionale in qualità di studente.

Altro principio fondamentale su cui si basa l’intera attività dell’Unione è il principio di non discriminazione: nel Trattato CE, esso era sancito dall’art 12, il quale vietava “*ogni discriminazione effettuata sulla base della nazionalità*”, sancendo, pertanto, l’abolizione di tutte le forme di discriminazione fondate sulla nazionalità, prevedendo la parità di trattamento tra i cittadini degli Stati membri per quel che riguarda l’impiego, la retribuzione, le agevolazioni fiscali e sociali e l’accesso all’istruzione¹³.

Questa regola di carattere generale viene specificata da tre disposizioni: l’art. 39 (prima art. 48), relativo all’abolizione di qualsiasi discriminazione nell’impiego, nella retribuzione ed in altre condizioni di lavoro; il diritto di rispondere ad offerte di lavoro effettive, di spostarsi liberamente a tal fine nel territorio degli Stati membri; di prendere dimora in uno degli stati membri al fine di svolgervi attività di lavoro; di rimanere sul territorio di uno Stato membro dopo aver occupato un impiego. Ancora, l’art. 43, (prima art. 52) che tutela il diritto del lavoratore autonomo di stabilirsi in un altro stato membro per esercitare un’attività economica e l’art. 49 (prima art. 59) che assicura la libertà nella prestazione dei servizi¹⁴.

¹¹ Corte di giustizia, sent. 19 marzo 1964, causa 75/63, Unger in Hoekstra, Raccolta, 1964, 351.

¹² CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 200

¹³ *Il principio di non discriminazione*, pubblicato sul sito internet www.simone.it

¹⁴ *Il contratto di lavoro sportivo*, in [www.fidal-lombardia.it/071130.pdf], p. 185

Con l'entrata in vigore del Trattato di Amsterdam, il principio di non discriminazione viene esteso dalla sola nazionalità ad ogni sua altra manifestazione. Grazie a questa innovazione trovano ora una precisa base giuridica tutte quelle iniziative dell'Unione europea volte alla lotta contro il razzismo e la xenofobia¹⁵.

Il principio in esame trova, poi, specifica applicazione anche nell'ambito della libera circolazione dei lavoratori. Inoltre, esso è stato oggetto di un'intensa attività giurisprudenziale, a fronte della quale è stato sancito dalla Corte di Giustizia il divieto non solo delle discriminazioni *palesi*, ma anche quelle *dissimulate*, ossia criteri di differenziazione la cui applicazione comporta, di fatto, una disegualianza di trattamento.

Proprio sulla base delle considerazioni viste, si può comprendere l'importanza che la famosa sentenza *Bosman* ha avuto nel panorama calcistico, in quanto fu la prima ad estendere il divieto di discriminazione e la libertà di circolazione dei lavoratori in ambito sportivo. Vista la sua importanza, si rende doveroso tracciarne i profili più rilevanti.

Jean-Marc Bosman era un calciatore della RC Liège (RCL), militante nella massima serie belga. Nell'aprile del 1990 la società gli offrì una proposta di rinnovo contrattuale per una stagione, da quest'ultimo rifiutata. Come conseguenza, l'atleta fu inserito nella lista trasferimenti¹⁶. Contemporaneamente, l'indennità di trasferimento richiesta dall'R.C.L a qualsiasi società che avesse inteso ingaggiare il giocatore, venne fissata, sempre secondo il Regolamento della Federazione belga, a 11.743.000 franchi. Nel luglio dello stesso anno, *Jean-Marc Bosman* stipulò un contratto con il Dunkerque, club francese di seconda divisione. Tuttavia il RCL, che dubitava della solvibilità del club transalpino, non richiese alla Federazione calcistica belga (URBSFA) di trasmettere alla Federazione francese il certificato di tale trasferimento, "*transfer*", documento senza il quale non si sarebbe potuto perfezionare il trasferimento del giocatore.¹⁷ Il calciatore, quindi, presentò ricorso innanzi alla Corte di Giustizia per sottoporre le seguenti questioni pregiudiziali:

- se una società potesse pretendere e percepire una somma di denaro allorché un giocatore tesserato per la stessa società, dopo la scadenza del contratto con essa stipulato, venisse ingaggiato da un'altra società calcistica;

¹⁵ *Il principio di non discriminazione*, pubblicato sul sito internet www.simone.itm

¹⁶ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p 204

¹⁷ COLANTUONI L, *op. cit.* p. 178

- se le associazioni o federazioni sportive, nazionali e internazionali, potessero includere nei rispettivi regolamenti norme che limitassero la partecipazione di giocatori stranieri, cittadini di quei paesi aderenti alla Comunità europea, alle competizioni che esse organizzavano¹⁸.

La Corte, equiparando i calciatori agli altri lavoratori subordinati, dichiarò che:

a) l'art 48 del Trattato CE osta all'applicazione di norme emanate da associazioni sportive ai sensi delle quali un calciatore professionista cittadino di uno stato membro, alla scadenza di un contratto che lo vincoli ad una società, possa essere ingaggiato da una società di un altro Stato membro previo versamento alla società di provenienza di una qualsivoglia indennità (di trasferimento, formazione o promozione);

b) l'art 48 del trattato CE osta all'applicazione di norme emanate da associazioni sportive, secondo le quali, nelle competizioni dalle stesse organizzate, le società calcistiche possano schierare solo un numero limitato di calciatori professionisti cittadini di altri Stati membri.

In sostanza, la Corte, applicando l'art 48 del Trattato CE in tema di libera circolazione delle persone, ritenne incompatibile con il diritto comunitario una serie di vincoli, previsti dal diritto statale interno, al trasferimento ad altra società di un giocatore di calcio professionista e la limitazione del numero dei calciatori professionisti comunitari nelle partite tra società calcistiche¹⁹.

Si è trattata di una sentenza che ha avuto un effetto dirompente nel mondo dello sport, per le implicazioni avute a diversi livelli sulla regolamentazione dell'attività sportiva, ponendo le basi per una riforma radicale dell'intero sistema del lavoro sportivo e, non a caso, furono molte le eccezioni sollevate, dalle controparti e dagli ambienti calcistici interessati alla vicenda.

Si registra soprattutto la presa di posizione della UEFA, che, dal canto suo sostenne che “anche se l'art. 48 del Trattato debba applicarsi ai calciatori

¹⁸ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 205

¹⁹ TORTORA M., IZZO C.G., L. GHIA, *Diritto sportivo*, Utet, 1998, p. 78

professionisti, sarebbe necessario attenersi a criteri di elasticità in considerazione della *specificità* di tale attività sportiva”(punto 71).

La Corte respinse questa ed altre argomentazioni, sostenendo che il principio della libera circolazione dei lavoratori, di cui all’art. 48 del Trattato CE, sul quale si fonda il dispositivo della sentenza *Bosman*, insieme alla libertà di circolazione delle merci, dei servizi e dei capitali, ugualmente garantiti dal Trattato, costituisce un asse portante della stessa nozione di mercato comune e in quanto tale “non tollera attenuazioni o eccezioni”, non ritenendo, pertanto, di poter temperare tale principio alla luce della *specificità* dello sport. Nella visione della Corte di Giustizia, il giocatore professionista che entra a fare parte dell’ordinamento sportivo, con ciò stesso non può subire una limitazione così grave all’esercizio di un diritto fondamentale attribuitogli direttamente dal Trattato²⁰

Effetto diretto della sentenza, dal punto di vista della realtà pratica, è stato il concretizzarsi di una vera e propria “corsa” delle società professionistiche a rivedere i contratti dei propri giocatori e ad allungarne la durata al fine sostanzialmente di “blindare” i propri calciatori (almeno quelli con un certo “valore di mercato”): ciò in quanto, finché il calciatore è sotto contratto, la società ne ha, in pratica, una sorta di “proprietà”. Se tale giocatore le fosse, infatti, richiesto da un’altra società, quella che ha con il calciatore un rapporto contrattuale in corso può chiedere un’indennità soggettivamente determinata per rilasciare il proprio “nulla osta al trasferimento” ai fini della cessione del relativo contratto.²¹

È indubbio che la sentenza aprì la strada ad un’intromissione comunitaria nello sport, tramite il pretesto della valenza economica²² del fenomeno sportivo, creando il rischio concreto che vi fossero ulteriori interventi giudiziari volti a sovvertire le norme sportive.²³ In concreto, la sentenza è andata ad interferire sull’indennità di preparazione e sui limiti alla partecipazione di giocatori stranieri comunitari nelle competizioni sportive²⁴.

La sentenza *Bosman*, pur avendo avuto il merito di attuare i principi cui si ispirava la politica comunitaria, non aveva, però, tenuto conto degli aspetti peculiari

²⁰COLANTUONI L., op. cit. p. 179, da M. CLARICH, La sentenza *Bosman*: verso il tramonto degli ordinamenti giuridici sportivi?, in Riv. Dir sport., 1996, p. 402

²¹R.BENTANI, op. cit. p. 96

²²Lo sport ha rilevanza per il diritto comunitario, in quanto configurabile come attività economica ai sensi dell’art. 2 del Trattato CE

²³SANINO M., *Il diritto sportivo*, CEDAM, III ed., Padova 2011, p. 253

²⁴M. SANINO, op. cit. p. 254

della realtà del mondo sportivo e del fatto che, in questo settore, l'applicazione integrale delle norme che affermavano i suddetti principi, avrebbe potuto comportare conseguenze negative e situazioni ben diverse da quelle perseguite. Infatti, un indiscriminato afflusso ed impiego di giocatori stranieri nelle squadre di club sarebbe andato a compromettere i settori giovanili (c.d. vivai), poiché per le squadre non vi sarebbe stata più convenienza nel curarne la formazione; senza contare che sarebbero stati così compromessi anni di tradizioni di scuole calcio e, soprattutto, quell'aspetto ricreativo e formativo che lo sport ha sempre avuto per i giovani. Poche società sarebbero state infatti disposte ad investire sui vivai con la prospettiva di perdere, senza alcun indennizzo, i propri atleti che si fossero trasferiti ad altre società; inoltre, l'azzeramento immediato dell'indennizzo, senza la previsione di un periodo transitorio o di un limite di tempo entro il quale mantenerlo, sarebbe stato negativo per i bilanci della società²⁵.

Ne derivò, pertanto che la sentenza, proprio per la sua rilevanza, avrebbe dovuto prevedere un periodo adeguato di assestamento. In senso più generico, occorre salvaguardare la libera circolazione dei calciatori, ma mediante soluzioni in grado di soddisfare i vari interessi in gioco.

Il legislatore italiano, dal canto suo, è intervenuto con il D.L. 20 settembre 1996, n. 485, convertito con la legge 18 novembre 1996, n. 586.²⁶ L'effetto di tale intervento legislativo è stato quello di abolire l'istituto giuridico dell'indennità di preparazione e promozione regolate dall'art. 6 della legge n. 91/1981.

Quanto agli effetti della sentenza Bosman, va ricordato che trattandosi di sentenza resa in via pregiudiziale ai sensi dell'art. 177 del Trattato CEE (ora art. 234), non fa altro che dichiarare come debba essere interpretato l'art. 48 del Trattato stesso, il quale è direttamente applicabile dai giudici nazionali per forza propria, anche prevalendo su eventuali norme interne contrastanti. La sentenza Bosman ha, quindi, non solo carattere vincolante fra le parti in giudizio, ma anche un'efficacia *erga omnes*, atteso che i giudici nazionali sono vincolati ad interpretare il Trattato nel senso indicato dalla Corte europea.²⁷

Va da sé, poi, che ogni riferimento alla libera circolazione dei lavoratori (in questo caso, sportivi) in ambito comunitario, deve anche necessariamente prendere in

²⁵ M. SANINO, op. cit. p. 266

²⁶ Per un'analisi dei contenuti di questa legge, cfr Sanino, op. cit. p. 271

²⁷ M. ROCCIA, *Diritto dello sport*, Le Monnier, Firenze, 2008, p. 171

considerazione tutte le regole del Trattato CE poste a tutela della libera concorrenza tra i lavoratori stessi nell'espletamento della loro professione.²⁸

A fronte di quanto è stato stabilito nella sentenza Bosman, però, la Corte, rispetto alla libertà di circolazione dei lavoratori sportivi, ha individuato nel tempo situazioni in cui, proprio in ragione della specificità dello sport, gli effetti restrittivi a detta libertà, conseguenti all'applicazione di determinate regole, sono ammessi se funzionali e proporzionati al raggiungimento di un obiettivo legittimo, e non eccedano quanto necessario per perseguirlo²⁹.

È il caso del calciatore *Olivier Bernard*³⁰, che può essere considerato una svolta per il futuro del calcio giovanile europeo.

La vicenda, seppur di recente soluzione, risale al 1997 e riguarda una controversia sorta fra l'Olimpique Lione, il Newcastle United e il calciatore stesso.

La giovane promessa ("*espoir*") francese rifiutò un contratto da professionista propostogli dall'Olimpique Lione, squadra in cui era cresciuto calcisticamente e in cui militava, per accettare la proposta contrattuale del Newcastle United, club di Premier League. Il Lione, venuto a conoscenza dell'accordo tra il giocatore transalpino e il club britannico intraprese le vie legali nei confronti di entrambi, al fine di ottenere un risarcimento di 53.357 euro (ovvero l'ammontare della retribuzione che il giocatore avrebbe avuto firmando con il Lione). Bisogna sottolineare come, all'epoca dei fatti, la Carta dei calciatori professionisti francesi prevedesse che il giocatore "*espoir*" dovesse firmare il primo contratto da professionista con la società che ne aveva curato la crescita, qualora questa gliene avesse offerto uno, coerentemente con le intenzioni del Presidente UEFA Michel Platini, il quale, proprio al fine di arginare il fenomeno dei "furti" ai danni delle società meno potenti, aveva avanzato l'ipotesi di porre l'obbligo di firma del primo contratto da professionista con le società che avessero curato la crescita dei giovani giocatori.

Il caso arrivò fino alla Corte di Giustizia Europea, la quale sostenne come il regime che imponga a un giocatore "promessa" di firmare il primo contratto da professionista con la società che ne ha curato la formazione costituisca una

²⁸ D.PUCCINI, op. cit. pag. 130

²⁹ SPADAFORA M.T., Diritto del lavoro sportivo, Giappichelli Ed., Torino 2004, p. 65,

³⁰ Corte Giust., 16 marzo 2010, c-235/08, Bernard, in Riv. Dir. Econ.sport., 2010, 1, p.141

“restrizione alla libera circolazione dei lavoratori”. Tuttavia la Corte – ed è questo il dato interessante – si è spinta oltre, sostenendo l’importanza sociale nell’Unione Europea dell’attività sportiva e in particolar modo del gioco del calcio. Secondo i giudici europei, pertanto, deve “essere riconosciuto legittimo l’obiettivo di incoraggiare l’ingaggio e la formazione di giovani giocatori.”

Ciò significa che alle società che ne curano la crescita va comunque riconosciuto un indennizzo, che va giustificato con le spese sostenute dal club nella formazione del giocatore in questione (in questo caso *Olivier Bernard*)³¹.

Con questa importante sentenza, i giudici europei hanno stabilito che l’art. 45 del Trattato CE non osta ad un sistema che, al fine di realizzare l’obiettivo di incoraggiare l’ingaggio e la formazione di giovani giocatori, garantisca alla società che ha curato la formazione un indennizzo nel caso in cui il giocatore, al termine del proprio periodo di formazione, concluda un contratto come giocatore professionista con una società di altro Stato membro, a condizione che tale sistema sia idoneo a garantire la realizzazione di detto obiettivo e non vada al di là di quanto necessario al fine del suo conseguimento³².

Un'altra ipotesi in cui è ammissibile, a parere della Corte, questa “compressione” del principio di libertà di circolazione dei lavoratori è rappresentata dalle regolamentazioni delle federazioni sportive che impongono limiti temporali ai trasferimenti degli atleti, e per le quali le società non possono schierare in campo giocatori di altri Stati membri ingaggiati dopo una certa data. Questo, perché tale limitazione è finalizzata a non alterare le competizioni, favorendo determinate squadre in occasioni di gare decisive e falsando i risultati³³. In altre parole, la fissazione di termini può mirare a evitare di falsare la regolarità delle competizioni, se non eccede quanto necessario per conseguire tale scopo. In questo caso, la necessità di garantire sicurezza alle competizioni sportive giustifica una deroga al principio di libera circolazione dei lavoratori³⁴.

³¹ PRIORI D., “Lo strano caso di Olivier Bernard: dalla Corte di giustizia europea una sentenza a tutela dei vivai”, *Il Corriere laziale*, martedì 20 aprile 2010. Articolo consultabile sul sito www.ilcorrierelaziale.it

³² Corte Giust., sentenza Bernard, cit., punto 49

³³ Corte Giust., 13 aprile 2000, c. 176/96, *Lehtonen*.

³⁴ COLUCCI M., *L'autonomia e la specialità dello sport nell'Unione Europea*, in Riv. Dir. Econ. Sport, 1825-6678 Vol. II, Fasc. 2, 2006, p. 24

Analogamente, sono state ritenute non in grado di costituire di per sé una restrizione alla libera prestazione di servizi le regole che disciplinano le modalità di selezione di partecipanti a competizioni internazionali ad alto livello, qualora esse discendano dalla necessità inerente all'organizzazione di siffatta competizione, spettando alle federazioni sportive il compito di selezionare i partecipanti secondo criteri e meccanismi ritenuti a tal fine più idonei, purché non discriminatori³⁵.

Come si è visto, per lungo tempo si è discusso sulla questione della cosiddetta "eccezione dello sport" rispetto alla legislazione europea (UE), cui ci si riferisce spesso – abbiamo detto – con la definizione di “specificità dello sport”.

Il discorso si può concludere ricordando un importante caso giurisprudenziale che riassume – senza, peraltro risolvere del tutto – i termini della questione. Il caso *Meca-Medina*³⁶ è un passaggio fondamentale perché per la prima volta la Corte ha avuto la possibilità di giudicare nel settore dello sport a seguito di ricorso presentato dalle parti contro una sentenza del Tribunale di Primo Grado anziché in via pregiudiziale su ricorso dei giudici nazionali ex. art. 177 CE.

Il caso ha offerto alla Corte di Giustizia europea un'ottima opportunità per sviluppare ulteriormente e descrivere le specifiche "norme sportive" che non rientrano nel campo d'applicazione del Trattato CE. Così facendo, la Corte avrebbe consentito agli organismi sportivi di capire meglio il tipo di norme e di pratiche che possono applicare senza temere di essere portati davanti ai tribunali per (presunte) violazioni della legislazione UE. Infatti, questo caso particolare presentava un ricorso contro le norme antidoping - area che per molte persone rientra indiscutibilmente ed esclusivamente tra le competenze degli organismi (sportivi) regolatori - sulla base della legislazione UE. In linea di principio le norme antidoping si basano sulla necessità di scoprire e prevenire "la frode". Se ciò non rientra tra i parametri di "interesse sportivo" o di questione "inerente all'organizzazione di una competizione sportiva" risulta difficile immaginare cosa possa soddisfare tali criteri.

Tenendo conto di tutta la Giurisprudenza della Corte, il ricorso contro una disposizione antidoping sulla base delle regole sulla concorrenza, andava chiaramente respinta. Ma decidendo di concentrarsi sugli interessi economici dello sport a tutto

³⁵ Così SPADAFORA M.T., a proposito di Corte Giust., 11 aprile 2000, cause riunite c51/96 e c-191/97, *Deliege*.

³⁶ Corte di Giustizia europea, 18 luglio 2006, *Meca-Medina & Majcen c. Commission*, C-519/04 P ("Meca-Medina").

svantaggio dei suoi valori etici – sacrificati a favore di una logica dogmatica – i giudici comunitari sono riusciti a legittimare tale ricorso³⁷.

Inoltre, sfortunatamente, nella sentenza del 18 luglio 2006, la Corte di Giustizia europea non ha chiarito la portata e la natura delle norme “sportive” che non rientrano nel campo d'applicazione della legislazione UE. La Corte, invece, sembra aver compiuto un importante passo indietro, capovolgendo in parte la sentenza precedente del Tribunale di Primo Grado. Così facendo, la Corte ha stabilito un criterio giuridico vago che quasi inevitabilmente comporterà un numero maggiore di ricorsi nei confronti dei regolamenti e delle pratiche nel mondo dello sport basati sulla legislazione UE. Se si osserva il linguaggio preciso utilizzato dalla Corte risulta ormai più difficile identificare le regole sportive che non possono essere contestate sulla base della legislazione UE³⁸.

Come si può notare, il contributo più significativo al processo che ha portato l'Unione Europea a dedicare sempre maggiore attenzione allo sport è stato fornito dall'attività della Corte. Tale processo, iniziato proprio con la sentenza Bosman, è senz'altro culminato con il Trattato di Lisbona del 2007 (entrato in vigore il primo dicembre 2009) che inserisce lo sport tra le competenze di coordinamento e sostegno dell'Unione europea (articolo 165 TFUE, ex articolo 149 TCE).

È significativo, allora, ripercorrere la rilevanza che lo sport ha maturato, nel tempo, a livello comunitario, attraverso una *timeline*, con la quale è possibile notare come, ad una prima latitanza delle istituzioni comunitarie, negli ultimi anni l'evoluzione dello sport nel panorama comunitario ha subito una decisa accelerata:

- 1957: il Trattato istitutivo della Comunità Economica Europea, non contemplava norme dedicate in maniera esplicita allo sport.
- 1974: La Corte di Giustizia sancisce l'assoggettabilità dello sport (inteso come attività economica) al diritto comunitario, ai sensi dell'art. 2 del Trattato.
- 1985: La relazione Adonnino, adottata dal comitato ad hoc su l'“*Europa dei cittadini*”, a conclusione del vertice di Milano nel 1985, promuove lo sport come strumento per valorizzare e sensibilizzare il cittadino rispetto al senso di appartenenza alla Comunità Europea.

³⁷ ZYLBERSTEIN J., *La specificità dello sport nell'Unione Europea*, op. cit. p. 65

³⁸ Per un'analisi più dettagliata di questo caso giurisprudenziale, cfr. Infantino G., *Meca-Medina: un passo indietro per il modello sportivo europeo e la specificità dello sport*, pubblicato all'indirizzo [it.uefa.org].

- 1987: con l'*Atto Unico Europeo* del 1987, il ruolo dello sport è evidenziato sia a livello economico che sociale.
- 1990: viene istituito il *Forum Europeo dello sport* con funzioni consultive cui fa seguito, nel 1992, la Carta Europea dello Sport, quale primo atto normativo di fonte comunitaria in materia di sport.
- 1995: Sentenza Bosman
- 1997: è con il Trattato di Amsterdam del 1997 che si riconosce a livello europeo l'importanza dello sport. In particolare è nella dichiarazione n. 29 sullo sport allegata all'atto finale della conferenza che ha adottato il testo del Trattato, che si sottolinea la rilevanza dello sport come strumento che forgia le identità avvicina le persone. Sempre nella dichiarazione n. 29 poi, si invitano gli organi della UE a prestare ascolto alle associazioni sportive laddove trattino questioni importanti in materia di sport, con particolare attenzione allo sport dilettantistico. Questo passaggio rappresenta il primo documento "ufficiale" in cui viene dato giusto rilievo al termine sport e può essere definita la prima "pietra" del faticoso cammino di valorizzazione del fenomeno sportivo nel contesto comunitario³⁹.
- 1998: la Commissione predispone una relazione puntuale, intitolata *Evolution et perspectives de l'action communautaire dans le sport*, in cui sono individuate cinque funzioni essenziali dello sport: educativa, salutare, sociale, culturale e ludica.
- 1999: viene elaborato dalla Direzione Generale X un documento di consultazione fondamentale per quanto riguarda la configurazione dello sport a livello organizzativo, intitolato "*Il modello europeo di sport*" e posto a base della Relazione di Helsinki sullo sport, presentata alla riunione del Consiglio Europeo tenutasi ad Helsinki il 10-11 dicembre 1999. L'obiettivo della Relazione è quello di "salvaguardare le strutture sportive esistenti e il ruolo sociale dello sport nell'ambito comunitario", nonché di chiarire la struttura giuridica dello sport. La Relazione di Helsinki apre la strada ad un nuovo approccio della Commissione nei confronti dello sport, teso ad un riconoscimento (non ancora totale) di quella specificità tanto osannata dai vertici dell'ordinamento sportivo
- Sempre nel 1999: "Prima Conferenza Europea sullo Sport", che elabora l'attuale "modello europeo" di sport. Dai lavori della conferenza emerge la convinzione che lo sport europeo, nonostante le differenze esistenti fra i diversi

³⁹ Colantuoni pag 14 riprende J. TOGNON, L'unione Europea e lo sport, in www.giustiziasportiva.it

paesi, presenta un certo numero di caratteristiche comuni che devono essere salvaguardate da possibili distorsioni commerciali⁴⁰.

- Più recentemente, nella conferenza intergovernativa tenutasi a Nizza il 7-9 dicembre 2000, attraverso la “*Dichiarazione sulla specificità dello sport e la sua funzione sociale in Europa*”, per la prima volta viene espressa la volontà di tutelare quelle caratteristiche peculiari e proprie dello sport, di cui si dovrà tener conto nell’attuazione delle future politiche comunitarie, che dovranno avere come obiettivo la salvaguardia della coesione e dei legami di solidarietà che uniscono tutte le pratiche sportive, dell’equità delle competizioni, degli interessi materiali e morali e dell’integrità fisica degli sportivi, specie se minorenni⁴¹. Inoltre, sempre nell’ambito di questa Dichiarazione, si afferma il principio secondo il quale all’ordinamento sportivo deve essere riconosciuta autonomia organizzativa per mezzo di adeguate strutture associative tra le quali le federazioni mantengono il loro ruolo centrale⁴².

- È, inoltre, altrettanto necessario ricordare il *Trattato che adotta una Costituzione per l’Europa*⁴³. Il testo del Trattato inserisce proprio lo sport, al pari dell’industria, della cultura e degli altri valori assoluti del tessuto connettivo comunitario, tra i settori, appunto, rispetto ai quali l’Unione può certamente condurre azioni di sostegno, di coordinamento o di complemento⁴⁴, dimostrando un rinnovato interesse dell’UE verso il fenomeno sportivo nel suo insieme e la nuova centralità da esso acquisita.

- Come è noto, la Costituzione non è stata adottata e, nell’ottobre del 2006, la presidenza Britannica, preoccupata per la situazione dello sport in Europa, convoca una riunione fra i Ministri europei dello Sport delle «grandi» nazioni calcistiche e le autorità calcistiche interessate, per discutere le modalità di attuazione della Dichiarazione di Nizza in ambito calcistico. Nasce, così, il Rapporto Indipendente sulla situazione dello sport in Europa.

⁴⁰ Colantuoni, op. cit. p. 15

⁴¹ CHIANELLO V., op. cit., p. 12

⁴² *Il contratto di lavoro sportivo*, in [www.fidal-lombardia.it/071130.pdf], pag. 94, alla nota n. 49 richiama: “Sullo sport nell’Unione Europea: PESCANTE M., *L’Atto Unico Europeo e lo sport, Relazione al convegno L’atto Unico Europeo e lo sport*, Roma, 24 novembre 1989; ANDREU J. *La Comunità Europea e lo sport*, a cura della Commissione delle comunità europee generali con comunicazione del 19 settembre 1991, in *Riv. dir. Sport.*, 1992, p. 630; BERNINI G., *Lo sport ed il diritto comunitario dopo Maastricht: profili generali* in *Riv. dir. Sport.*, 1993, p. 653. Più in generale: BARBERA M. *Dopo Amsterdam, I nuovi confini del diritto sociale comunitario*, Promodis, Brescia, 2000”.

⁴³ Consultabile in G.U.C.E. C 310 del 16 dicembre 2004

⁴⁴ PUCCINI D., op. cit., p. 34

- 2007: il 29 marzo il Parlamento Europeo adotta a Bruxelles la Risoluzione 2006/213027 sul futuro del calcio professionistico in Europa. Nella Risoluzione in commento, anche il Parlamento richiama l'importanza sociale ed educativa del calcio in Europa "quale strumento di inclusione sociale e di dialogo multiculturale [...] che come tale deve svolgere un ruolo attivo nella lotta contro la discriminazione, l'intolleranza, il razzismo e la violenza poiché molti incidenti di questa matrice avvengono ancora all'interno e attorno agli stadi"⁴⁵.

- 2007: l'11 luglio, la Commissione presenta il c.d. *Libro Bianco sulla Sport*, che, pur non essendo vincolante, rappresenta la prima importante iniziativa in materia su scala europea, il cui obiettivo è fornire orientamenti strategici, in linea con la normativa UE, sul ruolo dello sport in seno all'Unione Europea, in particolare a livello socio-economico. Tuttavia, tale documento ha sollevato fin da subito forti critiche, da parte della dottrina e degli operatori del settore, i quali avevano avuto sempre e comunque, come preoccupazione principale, il riconoscimento effettivo ed esplicito della più completa autonomia possibile dell'ordinamento sportivo⁴⁶, aspettativa non ancora esaudita in ambito europeo.

- 2007: il 13 dicembre viene firmato il Trattato di Lisbona, che supera le delusioni e perplessità lasciate dal Libro Bianco. Tale trattato, per ciò che riguarda l'argomento in esame, costituisce il momento apicale del processo di comunitarizzazione del fenomeno sportivo, in quanto ha finalmente introdotto il riconoscimento della specificità dello sport tra i principi che ispireranno l'azione dell'Unione Europea in materia. Punto, questo, che sembrava essersi affievolito nei progetti del Libro Bianco.

L'art 165 del Trattato di Lisbona, al primo comma, infatti afferma che: "L'Unione contribuisce alla promozione dei profili europei dello sport, tenendo conto delle sue specificità, delle sue strutture fondate sul volontariato e della sua funzione sociale ed educativa".

Il comma 2 aggiunge che: "L'azione dell'Unione è intesa a (...) sviluppare la dimensione europea dello sport, promuovendo l'equità e l'apertura nelle competizioni sportive e la cooperazione tra gli organismi responsabili dello sport e proteggendo l'integrità fisica e morale degli sportivi, in particolare dei più giovani tra di essi".

⁴⁵ CHIANELLO V., *op. cit.*, p. 19

⁴⁶ CHIANELLO V., *op. cit.*, p. 32

Il comma 3, infine, conclude stabilendo che l'Unione e gli Stati membri dovranno impegnarsi per favorire la cooperazione con i paesi terzi e le organizzazioni internazionali competenti in materia di istruzione e di sport, in particolare con il Consiglio d'Europa”.

Infine, i profili internazionali. Coerentemente con quanto disposto dall'art. 35, comma 2 della Costituzione, secondo cui la Repubblica “ promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro”, assumono particolare importanza le norme di diritto internazionale di origine pattizia, le quali derivano da organizzazioni internazionali, autorizzate ad emanare atti vincolanti per gli Stati membri, e da accordi internazionali stipulati tra Stati esteri, particolarmente in materia di emigrazione e di sicurezza sociale. Tali norme entrano nell'ordinamento giuridico per mezzo di leggi ordinarie del Parlamento che ne recepiscono il contenuto, cosicché nella gerarchia delle fonti va ad esse riconosciuto il rango di fonte primaria⁴⁷.

La più importante organizzazione internazionale, fonte di produzione giuslavoristica, è costituita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), la quale ha l'intento di elevare le condizioni materiali ed intellettuali dei lavoratori dei paesi aderenti. Il suo fine istituzionale è quello di svolgere un'attività promozionale nei confronti delle legislazioni nazionali, attraverso l'emanazione di convenzioni e di raccomandazioni.

Mentre le raccomandazioni, analogamente a quanto avviene per gli altri trattati internazionali, devono essere ratificate dallo Stato membro, con legge ordinaria, in maniera tale da divenire fonti primarie del diritto, le convenzioni hanno una maggiore efficacia giuridica, poiché costituiscono delle proposte di legge che non vincolano gli Stati aderenti al recepimento del loro contenuto, ma solo a sottoporre il contenuto agli organi interni competenti, tenuti a giustificarsi di fronte all'Organizzazione in caso di inadempienza o di difformità della disciplina adottata rispetto a quanto previsto nella raccomandazione⁴⁸.

Un'altra organizzazione internazionale che può essere annoverata nell'ambito delle fonti del *lavoro* sportivo è il Consiglio d'Europa, il cui scopo principale è

⁴⁷ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 54

⁴⁸ SPADAFORA M.T., op loc. cit.

promuovere la democrazia, i diritti dell'uomo, l'identità culturale europea e la ricerca di soluzioni ai problemi sociali in Europa. Nell'ambito del lavoro, il Consiglio d'Europa ha emanato, nel 1961, la Carta Sociale Europea, che è stata ratificata dall'Italia con la legge 3 luglio 1965, n. 969, in cui vengono ribaditi i diritti alla costituzione e alla partecipazione ai sindacati, alla contrattazione collettiva, allo sciopero, e così via.

2. Norme e principi costituzionali

Come è stato rilevato, nella legge fondamentale trovano fonte e piena legittimazione anche norme attinenti alla disciplina del fenomeno sportivo, considerato nei suoi due profili essenziali di attività libera, inerente alla sfera personale dell'individuo, e di attività organizzata secondo propri schemi e modelli specifici⁴⁹. Tuttavia, nel testo originale della Carta costituzionale del 1948, vi era la totale assenza di un diretto riferimento normativo allo sport. Questo potrebbe portare, ad una prima e superficiale lettura, a concludere per un' intenzionale disinteresse dei Padri Costituenti al fenomeno. Più precisamente, invece, si può interpretare tale silenzio attraverso una lettura più ampia, che tenga conto del momento storico in cui la Carta fondamentale ha preso vita. Sembra allora agevole ipotizzare che la volontà del legislatore sia stata condizionata, o quanto meno animata, da una sorta di ripudio di qualsiasi possibile continuità con i caratteri dell'ordinamento precedente⁵⁰. Infatti è noto come gli ordinamenti totalitari, che sorsero in Europa nei primi decenni del XX secolo, fecero della rigorosa preparazione e della selezione atletico-sportiva dei giovani una componente essenziale del loro programma politico, spesso in un'ottica di predominio razziale. Pertanto, analizzando il contenuto compatibile di certi principi programmatici ed estrapolando alcune norme che hanno trovato applicazione in procedimenti di legittimità costituzionale, è possibile disegnare un quadro sintetico di quelli che potrebbero essere considerati i riferimenti normativi, più o meno diretti, attraverso i quali la Carta fondamentale si rivolge all'attività sportiva e nei quali pare non azzardato rinvenire, oltre a quelle etiche e giuridiche di corredo sostanziale, tracce palpabili, seppure non espresse, di una qualche rilevanza costituzionale del

⁴⁹ PARISI A.G., in CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *Lineamenti di diritto sportivo*, Giuffrè Editore, Milano 2008, p.316

⁵⁰ PARISI A.G., *op.cit.*, p.316

fenomeno⁵¹. È, però, doveroso precisare che, per via della mancanza, nelle norme costituzionali, di un preciso riferimento alla materia, è solo attraverso un lavoro ricostruttivo dell'interprete che si riuscirà ad estrapolare una prima qualificazione dell'attività sportiva, così come proposta dalla prassi sociale e formalizzata dall'organizzazione ufficiale.

Fatta questa doverosa premessa, passiamo ora ad un'analisi più specifica della legge fondamentale. Al rapporto di lavoro sportivo professionistico devono ritenersi sicuramente applicabili quelli che vengono definiti i principi fondamentali di ordine generale come il principio di personalità, disciplinato dall'art. 2 Cost., il quale riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità; il principio di uguaglianza formale - secondo il quale tutti sono titolari dei medesimi diritti e doveri, in quanto tutti sono uguali davanti alla legge - e sostanziale, attraverso il quale lo Stato e le sue articolazioni si assumono l'impegno di rimuovere gli ostacoli che limitano la libertà e l'uguaglianza dei cittadini di cui all'art. 3 Cost.; il principio del diritto al lavoro per ogni cittadino, sancito dall'art. 4 Cost., il quale assegna al lavoro il duplice ruolo di diritto e dovere, intesi rispettivamente come un fine cui lo Stato deve tendere ed un dovere morale cui ciascun individuo dovrebbe adempiere, nel rispetto della libertà della persona⁵².

Inoltre, il fenomeno sportivo può certamente trovare fondamento anche nell'art. 18 Cost., che fissa il diritto dei cittadini di associarsi liberamente, portando ad affermare che, *nell'esercizio di una così ampia facoltà non pare non possa a pieno titolo includersi la possibilità di coordinare in maniera regolata le proprie propensioni ed i propri interessi personali per la pratica più o meno "specializzata" di un'attività sportiva*⁵³.

Ancora: ad un rapporto di lavoro come quello calcistico, sarà applicabile quella parte di norme costituzionali che mirano alla tutela del lavoro e che sono annoverate agli artt. 35-47. In particolare, ai fini di questa trattazione, si deve sottolineare l'importanza di alcune essenziali previsioni normative, quali l'art. 35 che, al primo

⁵¹ PRELATI R., *Fondamenti etici del Diritto sportivo*, Università degli Studi di Perugia., Perugia 2008, p. 217

⁵² Tratto da *Impariamo la costituzione, un articolo a settimana*, consultabile al sito web [www.impariamolacostituzione.com.wordpress.com/2010/04710/articolo-4], pubblicato il 10.4.2010.

⁵³ PRELATI R., op.cit., p. 218

comma, impone allo Stato di tutelare il lavoro in tutte le sue forme ed applicazioni e che al comma successivo sancisce l'onere sempre in capo alla Repubblica di curare la formazione e l'elevazione professionale dei lavoratori; l'art. 36, che nei suoi 3 commi afferma il diritto di ciascun lavoratore di percepire una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato, affida alla legge il compito di determinare la durata massima della giornata lavorativa e riconosce al lavoratore il diritto inderogabile al riposo settimanale e alle ferie; l'art. 37, il quale tutela il diritto al lavoro delle donne e dei minori; l'art. 38 sancisce il diritto alla previdenza e all'assistenza sociale; infine, saranno applicabili gli articoli 39 e 40, che riconoscono i principi di libertà sindacale e di contrattazione collettiva, nonché il diritto di sciopero⁵⁴.

Come si è detto e spiegato, nel testo originale della Costituzione non vi era alcun riferimento al fenomeno sportivo. Il legislatore, in tempi moderni, ha tuttavia posto rimedio a questa lacuna. Infatti, lo sport, nelle sue diverse espressioni, si è ormai inserito a tutti i livelli nella vita moderna, assumendo caratteri e dimensioni che l'ordinamento giuridico non ha potuto ignorare⁵⁵. La legge costituzionale n. 3 del 18 ottobre 2001, pubblicata nella Gazzetta ufficiale del 24 ottobre 2001 ed entrata in vigore il successivo 9 novembre, ha riformato e riformulato gran parte del titolo V della Costituzione, intitolato "*Le Regioni, le Province, i Comuni*". Nell'ambito di questa riforma del Titolo V, il nuovo art. 117 risulta uno degli articoli più innovativi: La nuova formulazione di tale articolo riconosce espressamente una potestà legislativa alle regioni in "materia di ordinamento sportivo".

Benché l'espressione potrebbe ingenerare dubbi in ordine all'esatta portata della previsione, ed indurre a ritenere che sia stata attribuita alle regioni una potestà che possa in qualche modo prescindere e travalicare gli ambiti di autonomia all'ordinamento sportivo⁵⁶, è da ritenere che la loro competenza sia riferita alla *materia* sportiva, riguardo alla quale gli enti territoriali, anche in collaborazione con le articolazioni locali del CONI e con gli altri enti pubblici, sono chiamati ad

⁵⁴ GERMINARA L., *op.cit.*, p. 3

⁵⁵ PRELATI R., *op.cit.*, p. 215

⁵⁶ Limiti, peraltro, legittimamente affermati dall'art. 1 della legge 280/2003, in tema di giustizia sportiva, secondo cui la Repubblica riconosce e favorisce l'autonomia dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al Comitato Olimpico Internazionale

adoperarsi per creare le condizioni, anche strutturali, per la migliore e più efficiente realizzazione dell'interesse pubblico alla diffusione della pratica sportiva⁵⁷.

Infine, va sottolineato che nel sistema delle fonti del diritto del lavoro assumono rilevanza anche gli usi normativi. L'art. 2078 c.c., infatti, da un lato ammette l'applicazione degli usi in mancanza di leggi e di contratto collettivo, dall'altra stabilisce che "gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge"⁵⁸. La *ratio* di una eventualità di questo tipo, che deroga al rigido principio della gerarchia delle fonti, risiede nel principio generale del *favor prestatoris* proprio del diritto del lavoro, secondo cui ad una stessa materia, deve applicarsi la disposizione più favorevole, anche se di rango inferiore. Ne deriva che le norme di legge prevalgono sugli usi meno favorevoli ai lavoratori; le norme di legge imperative prevalgono sugli usi anche se questi sono più favorevoli; le norme di legge dispositive cedono di fronte agli usi più favorevoli ai lavoratori⁵⁹.

3. Fonti legislative per il professionismo calcistico

A livello legislativo, il rapporto di lavoro del calciatore professionista trova la sua specifica disciplina nella legge 23 marzo 1981, n. 91, di cui si tratterà ampiamente in questo capitolo. È, però, doveroso ricordare come questo rapporto di lavoro - lo si vedrà a breve - venga ad essere, inoltre, disciplinato in tutte le altre norme dettate per il lavoro subordinato in generale⁶⁰, laddove non incompatibili o espressamente escluse, dando luogo ad una disciplina di carattere speciale rispetto a quella del lavoro subordinato in genere. L'interprete è chiamato, pertanto, ad un'attenta opera di raccordo della disciplina speciale con quella generale, che tenga conto della specialità del rapporto di lavoro disciplinato, ma che, nello stesso tempo, consenta di inserire in modo adeguato il provvedimento legislativo nel contesto dell'ordinamento statale, considerato anche nella sua dinamica evolutiva⁶¹.

⁵⁷ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 59

⁵⁸ SPADAFORA M.T., op. cit. 56-57

⁵⁹ PERONE G., *Lineamenti di diritto del lavoro*, Giappichelli Ed., Torino, 2008, p. 227

⁶⁰ Si veda, a tal proposito, GERMINARA L., *op.cit.*, p. 4, nota n° 7: "L'applicabilità delle norme sul lavoro subordinato è dovuto al riconoscimento, da parte dell'articolo 3 della legge 91/81, della natura subordinata del rapporto di lavoro che lega il calciatore alla società sportiva. Si vedrà altresì che, ai sensi dell'articolo 4 della legge 91/81, non saranno però applicabili al rapporto di lavoro sportivo professionistico, la totalità delle norme valide per qualsiasi rapporto di lavoro subordinato ordinario".

⁶¹ DE CRISTOFARO M., *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 580.

Fatta questa doverosa premessa, che mette in condizione di capire la concomitanza di più disposizioni legislative a disciplinare il rapporto di lavoro calcistico professionistico, si può passare ad analizzare quella che rappresenta la normativa di riferimento per tutte le discipline sportive, che prevedono un settore d'attività professionistico.

3.1. La legge 23 marzo 1981, n. 91: Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti

Per quanto riguarda le fonti di natura legislativa, il riferimento normativo principale è sicuramente la legge 23 marzo del 1981, n. 91. Questo ruolo di preminenza è da imputarsi alla grande importanza che questa normativa ha rivestito (e riveste tuttora) nel panorama del diritto sportivo. Infatti a questa legge spetta il merito di aver, per la prima volta, regolamentato il rapporto di lavoro intercorrente fra società sportive e atleti professionisti⁶², nonché quello di aver effettuato, sempre per la prima volta, una organica e complessiva valutazione, da parte dell'ordinamento statale, del fenomeno contrattuale nel cui ambito si svolge l'attività sportiva professionistica⁶³. La sua promulgazione rappresenta l'atto conclusivo di un lungo iter parlamentare, che ha risentito fortemente del dibattito dottrinale in ordine alla problematica della qualificazione giuridica del rapporto di lavoro sportivo⁶⁴. Infatti, a fronte della pigrizia del legislatore ad affrontare la tematica, l'individuazione delle coordinate giuridiche entro le quali si era mosso, fino a quel momento, lo sport professionistico erano state individuate dalla dottrina e dalla giurisprudenza.

In questa sede occorre, pertanto, dedicare un ampio spazio a tale legge, analizzando le vicende e i dibattiti che hanno portato alla sua promulgazione, definire l'ambito di applicazione e analizzarne struttura e contenuto.

Come si vedrà, tuttavia, questa legge presenta numerosi problemi e lacune e una trattazione esaustiva non può, quindi, esimersi dal menzionare quelle che sono le proposte di riforma, al fine di correggere i punti critici che hanno determinato

⁶² COLANTUONI L., *Diritto sportivo*, Giappichelli Editore, Torino 2009, p. 126

⁶³ SANINO M., op. cit. p. 207

⁶⁴ LIOTTA G., SANTORO L., *Lezioni di diritto sportivo*, Giuffrè Editore, Milano 2009, p. 117

incertezze giuridiche nella materia e ne hanno favorito una inesatta applicazione o, addirittura, la disapplicazione della legge stessa.

3.1.1. Il rapporto di lavoro sportivo prima dell'entrata in vigore della legge 91 del 1981. Vicende che hanno portato all'approvazione della normativa⁶⁵.

La suddetta normativa, come detto, è stata il punto risolutivo di molte problematiche che riguardavano il mondo sportivo (e quindi, calcistico) negli anni precedenti alla sua promulgazione. In questa fase storica, possiamo citare, quale momento rilevante, una sentenza della Cassazione⁶⁶, la quale ha avuto il merito di *dare fondamento giuridico a tutti gli istituti caratteristici del settore sportivo*⁶⁷, *prima che avesse luogo "l'irruzione" nell'ordinamento sportivo di nuovi strumenti frutto di un mutato clima sociale e culturale*⁶⁸.

Il primo dei profili toccati dalla sentenza citata è l'assenza di una distinzione dello sport professionistico dal resto dell'attività sportiva. Infatti, dilettantismo e professionismo presentavano - nell'impostazione di allora - solo mere differenze di status giuridico dell'atleta, dal momento che l'attività espletata nei due casi dall'atleta era sostanzialmente percepita come identica.

Altro dato rilevante è rappresentato dal tesseramento degli atleti che, solo attraverso questo elemento, potevano dirsi soggetti riconosciuti nella comunità sportiva nazionale. La concessione di questo tesseramento realizzava il riconoscimento del rapporto tra l'atleta e l'associazione, detto più propriamente affiliazione federale, la cui natura giuridica era assimilabile ad una autorizzazione

⁶⁵ Per un'analisi dettagliata degli aspetti relativi all'iter formativo della legge e dei suoi risvolti giuridici, si vedano ROTUNDI F., *La Legge 23 marzo 1981, n. 91 e il professionismo sportivo: genesi, effettività e prospettive future*, in Riv. Dir. Sport., 1990, 316; AMBROSIO G., MARANI TORO A., *L'iter parlamentare della Legge 23 marzo 1981, n. 91 sui rapporti tra società e sportivi professionisti*, in Riv. Dir. Sport., 1981, 492 e ss.

⁶⁶ Cass., 2 aprile 1963, n. 811, in *Giust. Civ.*, 1963, p. 1984

⁶⁷ SANINO M., *op. cit.*, p. 198

⁶⁸ SANINO M., *op. cit.*, p. 197

amministrativa⁶⁹. Questo è un tema in cui è tangibile una netta differenza rispetto al sistema vigente, perché, se è vero che anche oggi esiste un tesseramento consentito solo dopo la ratifica dell'accordo intervenuto tra sportivo e società, e che quella ha natura di autorizzazione amministrativa allo svolgimento di un'attività professionistica, è altrettanto vero che tale autorizzazione non esaurisce la complessa trama dei rapporti tra atleti professionisti e società sportive, oggi arricchita da una contrattazione collettiva e da una marcata tipizzazione del rapporto di collaborazione dell'atleta con la società di appartenenza⁷⁰, tale da porre le parti di tale rapporto ad un livello paritario. Diversamente, invece, all'epoca della sentenza sopraccitata, lo sportivo professionista poteva essere qualificato come tale solo in quanto vincolato ad un'associazione sportiva attraverso un tesseramento da parte di un'associazione, laddove questo elemento del tesseramento era veramente un'imprescindibile condizione perché l'atleta professionista facesse il suo ingresso nella comunità sportiva⁷¹. In un sistema come questo, il rapporto fra le due parti era inserito decisamente in una prospettiva non paritaria.

Quanto all'inquadramento sportivo, quindi, lo status di atleta professionista era condizionato al tesseramento da parte di un sodalizio sportivo (a sua volta riconosciuto dal CONI), per effetto del quale veniva a crearsi tra le parti un vincolo del tutto peculiare. Le società sportive non solo consentivano, con il tesseramento, l'ingresso dell'atleta nella comunità sportiva, ma in qualche modo lo legavano a sé, dapprima provvedendo alla sua formazione atletica, e, successivamente, costituendo un vincolo in base al quale spettava alla sola società decidere le sorti del rapporto stipulato con i propri atleti i quali dal canto loro non avevano né libertà contrattuale né diritto di recesso⁷². Questo del vincolo (che è, peraltro, un altro fondamentale elemento di differenza rispetto agli assetti sanciti dalla legge 23 marzo 1981, n. 91) è un tema su cui torneremo più oltre, data la sua importanza nell'evoluzione dei rapporti intercorrenti fra società e atleti professionisti. Basterà, qui, solo accennare che, in base al vincolo sportivo, le sorti dell'atleta erano affidate esclusivamente alla società titolare del relativo cartellino, la quale poteva decidere, anche senza il consenso del soggetto interessato, la cessione dell'atleta ad altra società, dietro il

⁶⁹ SANINO M., *op. cit.*, p. 200

⁷⁰ SANINO M., *op. loc. cit.*

⁷¹ SANINO M., *op. loc. cit.*

⁷² *L'atleta professionista: il regime giuridico anteriore alla L. 91/1981*, di G. Nicoletta, consultabile all'indirizzo [<http://www.altalex.com/index.php?idnot=42686>], pubblicato in data 18.9.2008

versamento di un corrispettivo. Il vincolo a carico dell'atleta era dunque di intensità ben superiore a quella derivante dalle ordinarie obbligazioni contrattuali: intensità che rimanda ad una sorta di "titolo di proprietà" sull'atleta, visto come un bene della società sportiva detentrici del relativo cartellino, con conseguenze incompatibili con la dignità della persona e con il principio di libertà del lavoro⁷³.

La riforma della legge 91 del 1981 venne realizzata in un contesto di totale latitanza del legislatore sulle tematiche affrontate. Vista la novità e la rivoluzionaria portata della normativa, lo stesso legislatore aveva espressamente previsto un termine di cinque anni dall'entrata in vigore della legge per attuare la riforma in modo ordinato ed efficace. Un termine, questo, che il legislatore aveva saggiamente concesso, consapevole della difficoltà e dei rischi connessi al proposito di eliminare e sciogliere nodi profondamente radicati in una prassi illogica e iniqua⁷⁴, ma pienamente accettata dagli operatori.

È interessante, poi, ripercorrere le vivaci vicende che hanno portato alla promulgazione della legge in esame. L'intervento, infatti, del legislatore si rese urgente a seguito dei primi decisivi interventi della Magistratura ordinaria nel mondo del lavoro sportivo.

Destò clamore, tra gli altri, il provvedimento del Pretore – Dr. Costagliola – di Milano del 7 luglio 1978, il quale, in via d'urgenza, inibì lo svolgimento del cosiddetto «calcio-mercato» per contrasto con la L. 29 aprile 1949, n. 264 sul collocamento⁷⁵. Il Pretore decise di porre sotto sigillo i locali dell'Hotel Leonardo da Vinci a Bruzzano – sede in cui avvenivano allora le trattative di calcio-mercato – individuando una serie di illeciti penali nell'attività di trasferimento degli atleti.

Il reato contestato era la mediazione di manodopera a scopo di lucro. La convinzione che mosse il magistrato fu che il rapporto fra Società sportiva e Atleta fosse da inquadrare nell'ambito del lavoro subordinato e, conseguentemente, anche alle norme sul collocamento e sul divieto dell'intermediazione privata nella fase di stipula del contratto di lavoro. A seguito delle indagini, il pretore dichiarò definitivamente chiuso il mercato e nulli tutti i contratti stipulati fino a quel

⁷³ *L'atleta professionista: il regime giuridico anteriore alla L. 91/1981* di [Gabriele Nicoletta](#), in www.altalex.com

⁷⁴ SANINO M., *op. cit.*, 205

⁷⁵ M. TORTORA, C. G. IZZO, L. GHIA, *op. cit.* p. 62

momento, oltre a inviare 73 comunicazioni giudiziarie (gli attuali avvisi di garanzia) a dirigenti di società.

Il risalto mediatico provocato da questo intervento della Magistratura nel mondo del calcio – oltremodo seguito nel nostro paese – spinse il Parlamento pochi giorni dopo - l'11 luglio - ad intervenire con un *decreto-legge tampon*e, affinché le attività di calcio-mercato potessero riprendere, ma con l'impegno di presentare alle Camere, entro un anno, un progetto di legge per regolamentare in modo definitivo i rapporti fra gli atleti professionisti e le società. I contratti di trasferimento già stipulati vennero considerati validi, e con questo perdevano valore gli avvisi di reato di Costagliola⁷⁶. Proprio da questa improvvisa e impetuosa ingerenza della Magistratura nel mondo del pallone («*Hanno cacciato i mercanti dal tempio del calcio*», titolò il «Corriere») scaturì la legge n. 91 del 23 marzo 1981 sul professionismo sportivo. Una legge, come è possibile intuire, nata in via emergenziale e ricca, quindi, di difetti che hanno portato nel corso degli anni a numerose proposte di riforma, mai attuate e sulle quali si avrà modo di discutere in seguito.

3.1.2. Il c.d. vincolo sportivo

Il vincolo sportivo è un istituto tipico del diritto sportivo, che è stato abolito dall'art. 16 della legge in esame. Il motivo per cui è opportuno affrontare questo tema risiede nel dover considerare questa abolizione quale passaggio fondamentale nello sviluppo dei trasferimenti dei calciatori professionisti. Infatti, prima della suddetta legge, durante la vigenza del vincolo sportivo, i trasferimenti erano resi difficoltosi (se non addirittura impossibili), dall'intensità del legame intercorrente fra il calciatore e il club. « Un legame indissolubile a tempo indeterminato dell'atleta con la società di appartenenza»⁷⁷, in ragione del quale il rapporto poteva essere sciolto solo con il consenso (rinuncia) della società, con la procedura della lista di svincolo, mediante l'accordo delle parti e con il riscatto del vincolo su iniziativa dell'atleta⁷⁸.

⁷⁶ Tratto da *Luglio '78: i carabinieri entrano al calciomercato Il pallone non rotola più*, consultabile all'indirizzo web [http://archivistorico.corriere.it/2003/luglio/04/Luglio_carabinieri_entrano_calciomercato_pallone_co_0_030704096.shtml], di M. Fabio in data 4.7.2003 in *Corriere della Sera*, p. 45

⁷⁷ BIGIAVI W., *Diritto Sportivo*, UTET, Torino 1998, p. 74

⁷⁸ COLANTUONI L., *op. cit.*, p. 162

Quindi, in funzione dell'art. 41, lett. b) del Regolamento organico della F.I.G.C., che, appunto, regolava il vincolo, i giocatori professionisti, con il tesseramento sottoscritto per una società, assumevano con la stessa un vincolo a tempo indeterminato, salva la diversa pattuizione scritta⁷⁹.

Il risvolto pratico è evidente: il giocatore si vedeva negata, per contratto, la possibilità di trasferirsi “*ad libitum*” da una squadra ad un'altra, poiché, all'atto del tesseramento, rinunciava di fatto alla sua libertà contrattuale, divenendo *res* della società sportiva, arbitra di disporre delle sue prestazioni e di disporre il trasferimento ad altro club anche senza il suo consenso⁸⁰, con un conseguente vantaggio economico per la società di origine, la quale aveva investito ingenti somme di denaro per la formazione e la valorizzazione dell'atleta. Alla scadenza del contratto, l'atleta professionista rimaneva vincolato alla associazione sportiva ed aveva la scelta tra la stipula di un nuovo contratto di lavoro con l'associazione per la quale era tesserato, semmai a condizioni sfavorevoli, e il rimanere inattivo, non potendo svolgere in forza del vincolo attività sportiva per altra associazione, restando così limitata di riflesso anche la sua libertà contrattuale⁸¹.

Inoltre, questo sistema permetteva alla società “scopritrice” di poter lucrare sul trasferimento o sullo svincolo dell'atleta, con la fissazione di un prezzo che la compensasse delle spese sostenute nonché della rinuncia a tale vincolo⁸². Pertanto, l'istituto nasce come risposta alle continue esortazioni dei club calcistici alla necessità che tutti gli sforzi protesi all'allevamento e al lancio di giovani calciatori non venissero vanificati dalla libertà dell'atleta di passare presso altre società, magari più munifiche⁸³.

Passando ad analizzare quella che è la qualificazione giuridica del vincolo sportivo, essa si presenta oggi come il frutto di un percorso cognitivo da parte di dottrina e giurisprudenza che ha trovato il punto di maturazione proprio nella legge 91 del 1981⁸⁴, che ne ha disposto l'abolizione, mantenendo l'istituto applicabile al solo calcio dilettantistico.

⁷⁹ COLANTUONI L., *op. loc. cit.*

⁸⁰ SPADAFORA M.T., *op. cit.*, pp. 139-140, ed. 2004

⁸¹ Vincolo Sportivo, di R. Bentani, consultabile all'indirizzo web [www.professionisti.it/enciclopedia/voce/2779/Vincolo-sportivo], in data 10.7.2012

⁸² COLANTUONI L., *op. cit.*, p. 163

⁸³ TORTORELLA F., *Il contratto di cessione del calciatore professionista*, Tesi di laurea, Università degli studi di Bologna, p. 3

⁸⁴ TORTORELLA F., *op. cit.*, p. 1

Dottrina e giurisprudenza hanno dato vita a diverse ipotesi sulla natura giuridica del vincolo sportivo. Senza la pretesa di poter dare spazio a tutte le argomentazioni formulate al riguardo, è sufficiente segnalare alcune delle più rilevanti.

Una prima e superata posizione riteneva il vincolo una specie di patto di non concorrenza, di cui all'art. 2125 c.c.⁸⁵. Secondo altra dottrina, il vincolo altro non era che un divieto di recesso unilaterale da parte del lavoratore⁸⁶, e da qui, la sua illegittimità per contrasto con l'art. 2118 del c.c. e con l'art. 4 della Costituzione che si fa garante della libertà di scelta dell'attività lavorativa. Questo orientamento, così come il primo, è stato oggetto di critiche, per la profonda diversità tra il recesso unilaterale e la facoltà di stipulare altro contratto di lavoro nello stesso ramo di attività, dal momento che sarebbe solo quest'ultima facoltà ad essere limitata dalla presenza del vincolo sportivo, che è un istituto il quale, comunque, non può vietare all'atleta di risolvere il contratto con la precedente società e di praticare altra attività lavorativa⁸⁷.

Queste ed altre ipotesi⁸⁸ trascurano comunque l'esistenza di un'autonomia funzionale del vincolo sportivo e del rapporto di lavoro. Detta autonomia è desumibile dalle peculiari norme dell'ordinamento sportivo, le quali prevedono, in alcuni casi, la risoluzione del contratto di lavoro come sanzione per gravi inadempienze e dispongono che, persino in una simile evenienza, l'atleta non si libera dal vincolo assunto attraverso il tesseramento con la società⁸⁹.

Come più volte affermato, uno dei tratti distintivi più importanti della legge sul professionismo sportivo è stato quello di abolire il vincolo sportivo, sopprimendo, così, ogni limitazione alla libertà contrattuale dell'atleta professionista. Obiettivo, peraltro, raggiunto in un arco temporale di cinque anni, appositamente previsto dal

⁸⁵ In tal senso PAGLIARA F., *La libertà contrattuale dell'atleta*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, 1990, p. 33

⁸⁶ SMURAGLIA C., *Il vincolo tra atleti e società*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, 1966, p. 128

⁸⁷ TORTORA M., *op. cit.*, p. 75

⁸⁸ Si ricordi che, secondo Cass., 2 aprile 1963, n. 811, in *Giust. Civ.*, 1963, p. 1984, il vincolo andava considerato nell'ambito del patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 c.c.; per altra giurisprudenza, invece, il vincolo costituiva un bene immateriale della società (App. Bologna, 26 aprile 1962, in *Giust. It.*, 1962, 309). Secondo Cass., 28 luglio 1981, n. 4845, in *Giust. Civ.*, 1982, 2412, il vincolo andava considerato come bene giuridico. Infine, secondo Trib. Roma, 12 luglio 1972, in *Giur. Merc.*, 1974, 198, il vincolo va inquadrato alla stessa stregua delle immobilizzazioni immateriali. La dottrina configura il vincolo come patto di non concorrenza (PAGLIARA F., *op. cit.*, p. 12); come divieto di recesso del lavoratore (SMURAGLIA C., *op. cit.*, p. 129); come diritto su un bene immateriale (NICOLÒ R., *Struttura giuridica del rapporto tra associazione calcistica e i propri giocatori*, in *Riv. Giur. Lav.*, 1952, p. 208).

⁸⁹ TORTORA M., *op. cit.*, p. 75

legislatore, consapevole della difficoltà che uno stravolgimento come questo avrebbe potuto comportare per le società calcistiche.

Con l'art. 16⁹⁰ della legge 91 del 1981 si andò quindi ad eliminare una prassi illogica ed iniqua, anche se pienamente accettata da tutto il mondo calcistico. In presenza di un contratto sportivo a termine, ora il trasferimento può essere attuato, secondo quanto disposto dal secondo comma dell'art. 5, tramite una cessione del contratto in armonia con l'art. 1406 del c.c., purché vi sia il consenso del giocatore e siano osservate le modalità dalle singole federazioni sportive⁹¹. Pertanto, nella fase storica successiva alla L. 91/81, durante la vigenza del rapporto contrattuale, il prezzo di cessione del calciatore è soggettivamente determinato dalla propria società e viene pagato come valore della cessione del contratto da una società all'altra.

Da ultimo, è doveroso menzionare quelli che sono stati i risvolti che dovettero affrontare le società calcistiche di fronte ad un tale stravolgimento. Infatti, non vi è dubbio che la nuova disciplina ha determinato, per le società calcistiche, l'assenza del valore economico, che il vincolo di per sé comportava, se è vero che dalla nuova disciplina è conseguita una minore possibilità di continuare ad iscriverne negli atti del bilancio i valori patrimoniali connessi agli abrogati diritti di vincolo⁹².

Di conseguenza, per sopperire a questa carenza economica, il legislatore ha previsto, nello stesso art. 6 della legge 91/81, l'istituzione di una indennità di preparazione e di promozione dell'atleta professionista, da versare, una volta scaduto il contratto, quale giusto indennizzo per la società che aveva contribuito alla preparazione e alla promozione dell'atleta⁹³. Tale indennità, quindi, aveva una funzione surrogatoria rispetto al prezzo che le società sportive conseguivano attraverso il trasferimento del diritto alle prestazioni sportive dell'atleta⁹⁴.

L'articolo 6 (come modificato dalla legge n. 586/96, a seguito della sentenza Bosman), pertanto, risulta essere emanato dal legislatore al fine di garantire un'effettiva tutela dei "vivai" delle società sportive. In particolare esso prevede, in

⁹⁰ Il cui testo recita: *"Le limitazioni alla libertà contrattuale dell'atleta professionista, individuate come "vincolo sportivo" nel vigente ordinamento sportivo, saranno gradualmente eliminate entro cinque anni dalla data di entrata in vigore della presente legge, secondo modalità e parametri stabiliti dalle federazioni sportive nazionali e approvati dal CONI, in relazione all'età degli atleti, alla durata ed al contenuto patrimoniale del rapporto con le società"*.

⁹¹ TORTORA M., *op. cit.*, p. 76

⁹² SANINO M., *op. cit.*, p. 249

⁹³ COLANTUONI L., *op. cit.*, p. 163

⁹⁴ SANINO M., *op. cit.*, p. 250

favore delle società presso le quali gli atleti abbiano svolto la loro ultima attività dilettantistica o giovanile:

- a) un diritto a stipulare con l'atleta il primo contratto da professionista, anche in pendenza del precedente tesseramento come giovane o dilettante, nei tempi e nei modi da stabilirsi dalle singole Federazioni a seconda dell'età degli atleti e delle singole discipline;
- b) la corresponsione di un "premio di addestramento e formazione tecnica" in favore dell'ultima società presso la quale l'atleta è stato tesserato, in caso di stipula da parte dello stesso del primo contratto da professionista con una nuova società;
- c) l'obbligo, soltanto però a carico delle società che svolgono esclusivamente attività giovanile o dilettantistica, di reinvestimento di tale premio di addestramento e formazione tecnica, per il perseguimento di fini sportivi⁹⁵.

Peraltro, è interessante notare come il legislatore abbia abdicato al compito di determinare l'entità di tale indennità, che sarà individuata in maniera oggettiva, rinviando ai coefficienti e ai parametri fissati dalle stesse Federazioni in relazione alla natura e alle esigenze del singolo sport⁹⁶.

Tuttavia, si può rilevare come tale situazione di rapporti tra calciatore e società, per quanto evolutasi, in senso più favorevole al calciatore, sia comunque viziata da un'anomalia sotto il profilo giuridico. Se, infatti, il pagamento di un prezzo (soggettivamente determinato) per il trasferimento di un calciatore sotto contratto può giustificarsi come corrispettivo per la cessione del contratto, non vi sono ragioni, dal punto di vista giuridico, per le quali, anche dopo l'avvenuta scadenza del contratto, una società interessata ad un calciatore, il cui contratto con la propria precedente società sia scaduto, non possa liberamente proporgli un nuovo contratto, ma sia costretta a pagare comunque un corrispettivo (seppure oggettivamente determinato) alla società con la quale tale calciatore era legato da un rapporto contrattuale⁹⁷.

⁹⁵ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 59

⁹⁶ SANINO M., *op. cit.*, p. 250

⁹⁷ LUBRANO E., *La giurisdizione amministrativa in materia sportiva dopo la legge 17 ottobre 2003, n. 280*, in AA.VV., *La giustizia sportiva. Analisi critica della legge 17 ottobre 2003, n. 280*, a cura di Moro P., Forlì-Trento 2004, p. 99

3.1.3 Struttura e contenuto della legge

Si è già accennato all'importanza ed alla centralità della legge in esame e soprattutto si è dato conto dell'innegabile merito della normativa di aver per la prima volta, nell'ordinamento italiano, affrontato la delicata tematica del fenomeno contrattuale come viatico per l'instaurazione del rapporto di lavoro calcistico professionistico.

Si rende opportuno, ora, focalizzarsi su quello che è il contenuto della legge 23 marzo 1981, n. 91, soprattutto nelle parti rilevanti per la presente trattazione.

La legge 23 marzo 1981, n. 91 recante "*Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*" si compone di 4 capi:

- a) il primo, denominato: "Sport Professionistico" e contenuto nei primi nove articoli;
- b. il secondo, composto dagli articoli da 10 a 14 e dedicato al funzionamento e all'attività "Società Sportive e Federazioni Sportive Nazionali ;
- c. il terzo, che si compone del solo articolo 15 e dedicato alle "Disposizioni di carattere tributario";
- d. il quarto, dedicato infine alle "Disposizioni transitorie e finali" e composto dagli articoli dal 16 al 18.

Il primo capo è senz'altro quello in cui sono maggiori gli aspetti utili per comprendere l'importanza della legge rispetto all'argomento della trattazione, che - è bene ricordarlo - si fonda sul fenomeno contrattuale calcistico professionistico. Pertanto di seguito verranno analizzati gli articoli che lo compongono, con una maggiore attenzione a quelli che risultano essere propedeutici per affrontare le successive tematiche che si presenteranno nel corso del lavoro.

3.1.4 La libertà di esercizio dell'attività sportiva: art. 1 della legge n. 91 del 1981

L'art. 1 sottolinea la libertà dell'esercizio dell'attività sportiva, sia essa svolta in forma individuale o collettiva, sia in forma professionistica o dilettantistica. Questa norma ha spinto i più ad evidenziarne il carattere pleonastico, alla luce di quanto emerge dai principi generali dell'ordinamento, anche di rango costituzionale.

In generale, è possibile che l'affermazione funzioni da limite sia per le eventuali intromissioni dell'ordinamento sportivo, destinate a far sorgere ostacoli di diritto o di fatto all'esercizio dell'attività sportiva, sia nei confronti dell'ordinamento generale dello Stato che non può introdurre normative che prevedono impedimenti non consentiti⁹⁸.

La dottrina comunque si è spinta oltre, individuando una possibile interpretazione da dare alla disposizione, riferita alla sola attività sportiva professionistica (che è l'ambito che a noi interessa): la norma può essere interpretata nel senso di garantire, nei limiti della disciplina legale, la libertà contrattuale dall'imposizione di qualsiasi vincolo che potrebbe, in ipotesi, essere introdotto sia dall'ordinamento sportivo che da quello statale⁹⁹.

Vista in questo senso, la norma ha un apprezzabile valore, poiché è disposta per accentuare quella libertà contrattuale, che proprio prima dell'introduzione della legge n. 91 era compresa dall'istituto del vincolo sportivo, di cui al precedente paragrafo, e che venne consacrata, proprio nel testo di legge in esame, dall'articolo 5 (durata massima e cessione del contratto), dall'articolo 6 (libertà di stipulare un nuovo contratto alla scadenza di quello precedente) e dall'articolo 16 (abolizione graduale del vincolo).

3.1.5 Ambito di applicazione soggettivo: art. 2 della legge 91/81

Procedendo nella rassegna degli articoli dei quali si rende doverosa l'analisi, l'art. 2 è rubricato *Professionalismo sportivo* ed è stata qui è stata intenzione del legislatore delimitare l'ambito di applicazione soggettivo della norma.

L'articolo si esprime, pertanto, individuando nella categoria degli sportivi professionisti i destinatari della normativa.

La norma prevede che, per essere qualificati come professionisti, occorran tre requisiti:

⁹⁸ ROTUNDI F., *op. cit.*, p. 320

⁹⁹ GERMANO T., *Lavoro sportivo*, in *Digesto discipline privatistiche, sez. comm.*, VIII ed., p. 462

- a) la continuità dell'attività sportiva;
- b) l'onerosità di essa;
- c) la qualificazione attribuita dalla federazione competente, in base alle direttive del C.O.N.I.¹⁰⁰

Occorre, a questo proposito, provare a dare una risposta alla *vexata quaestio* se le figure professionali, di cui all'elenco (nota) contenuto all'interno dell'art. 2, siano indicate tassativamente o se la disciplina introdotta debba intendersi estensibile ad altre figure di tecnici eventualmente previste o prevedibili dagli ordinamenti federali¹⁰¹.

Secondo la dottrina, l'elencazione è meramente indicativa e da ciò deriva che la disciplina sul lavoro subordinato sportivo debba estendersi anche a figure diverse da quelle esplicitamente elencate nell'art. 2, come ad esempio i massaggiatori o i medici sportivi. In altre parole, la dottrina prevalente ritiene che l'elencazione delle figure professionali contenuta nel suddetto articolo non sia tassativa e considera quindi la disposizione in esame una norma suscettibile di estensione ad altre figure di tecnici eventualmente previste o prevedibili dagli ordinamenti federali¹⁰².

Un ragionamento siffatto merita di essere preso certamente in considerazione in via generica, ma in realtà la soluzione della questione non è del tutto così agevole, se si presta attenzione alle considerazioni che in merito ha effettuato la giurisprudenza, tali da condurre alla soluzione opposta.

In primo luogo, viene evidenziato un dato terminologico: la scelta del legislatore di non adoperare nella stesura di questo articolo alcuna espressione generica tale da lasciare intendere all'interprete di trovarsi di fronte ad una "norma aperta". Al contrario, invece, le scelte terminologiche del legislatore, si sono mosse verso l'individuazione di precise qualifiche professionali, andando ben oltre alla generica qualifica di "atleta".

In secondo luogo, e soprattutto, la giurisprudenza¹⁰³ fa notare come ci si trovi di fronte ad una legge speciale in materia di lavoro subordinato, caratteristica, questa,

¹⁰⁰ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 151

¹⁰¹ SANINO M., *op. cit.*, p. 212

¹⁰² SANINO M., *op. cit.*, p. 213

¹⁰³ Corte Cass., Sez. Lavoro, sentenza 11 aprile 2008, n. 9551. La Corte, ha ritenuto che, posta la specialità della normativa in esame, comprovata dalla previsione di una disciplina ad hoc per la tutela sanitaria degli sportivi professionisti, è da ritenersi che il legislatore, con la disposizione

che non ne consente una estensione in via di interpretazione analogica: il massaggiatore, o il medico sportivo o il cuoco della squadra, possiede differenti professionalità da quelle indicate nell'art. 2.

Infine, un ulteriore e importante ostacolo ad una interpretazione estensiva dell'elencazione, di cui al suddetto articolo, si riscontra nella disposizione, contenuta nell'art. 4 della l. n. 91, secondo la quale il rapporto di lavoro sportivo si costituisce attraverso un contratto individuale stipulato in conformità ad un contratto tipo che recepisca gli accordi stipulati a livello collettivo¹⁰⁴. Infatti, per le categorie di lavoratori non contemplati dall'art. 2, non è richiesto dal legislatore che la loro attività sia regolata da contratti collettivi ex art. 4.

Come si può evincere, quindi, vi sono importanti motivazioni che impongono di preferire l'applicabilità delle regole speciali del rapporto di lavoro subordinato sportivo ai soli atleti professionisti elencati nell'art.2, con la conseguenza che per gli altri sportivi professionisti non contemplati nell'elencazione, di cui al suddetto articolo, dovranno essere applicate le generali norme che regolano il rapporto di lavoro subordinato.

3.1.6. Il lavoratore professionista, fra subordinazione e autonomia: art. 3 della legge 91/81

Con l'art. 3 della legge di cui stiamo analizzando i profili rilevanti, il legislatore ha inquadrato il fenomeno lavorativo nello sport, concentrando l'attenzione sul concetto di «prestazione sportiva» e applicando allo stesso il principio generale secondo il quale ogni attività umana, purché concernente la sfera dei diritti disponibili, può formare oggetto di prestazioni a titolo gratuito ovvero a titolo oneroso. Ciò perché solo la definizione della prestazione sportiva a titolo oneroso rende applicabili allo sport i principi civilistici in materia di lavoro. Coerentemente dunque, il legislatore, dopo aver, nella sostanza, indicato lo Sport professionistico, basato su prestazioni sportive a titolo oneroso, ha proceduto a

dettata all'art. 2 con un linguaggio preciso ed inequivocabile, abbia consapevolmente inteso escludere dal campo di applicazione della legge n. 91/1981 tutta una serie di professionalità, quali, ad esempio, il massaggiatore o il medico sociale. (In tal senso, LIOTTA G. e SANTORO L., op. cit.)

¹⁰⁴ SANINO M., *op. cit.*, p. 214

qualificare il contratto che ha per oggetto la o le prestazioni sportive, individuate le fattispecie in cui lo stesso assume tratti del lavoro autonomo o subordinato¹⁰⁵.

Come si evince dalla lettera dell'art. 3, la scelta del legislatore è caduta sulla natura subordinata del rapporto di lavoro sportivo professionistico; tuttavia, prosegue la norma, è possibile che tale prestazione possa costituire oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione 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 o allenamento;
- c) la prestazione, che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali, oppure cinque giorni ogni mese, ovvero 30 giorni ogni anno.

Da questo comma, si possono trarre alcune considerazioni.

Innanzitutto, il legislatore ha subordinato l'acquisto della qualifica di sportivo professionista all'esistenza di requisiti, sia soggettivi che oggettivi.

In ordine ai requisiti soggettivi, il legislatore ha assegnato un particolare potere alle federazioni in materia di qualificazione dei lavoratori sportivi professionisti, dal momento che sono considerati tali solo gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici, tesserati presso società che svolgono attività sportive professionistiche rappresentate da federazioni nazionali facenti parte del CONI. Invece, per quanto riguarda i requisiti oggettivi, il legislatore ha subordinato la identificazione della prestazione, oggetto del contratto di lavoro sportivo, alla ricorrenza dei caratteri delle onerosità e della continuità, salvo l'eccezione prevista per l'ipotesi di prestazione sportiva, avente natura di lavoro autonomo, svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva, ovvero di più manifestazioni tra loro collegate in un breve lasso di tempo, di cui all'art. 3, comma 2, lett. a)¹⁰⁶.

È importante sottolineare come il legislatore, con il comma 1 dell'articolo in esame, abbia voluto introdurre una presunzione di lavoro subordinato solo per l'atleta, lasciando fuori da questa previsione le altre figure professionali previste dall'art. 2 e destinatarie della legge n. 91. Per queste figure professionali, la

¹⁰⁵ TORTORA M., *op. cit.* p. 64

¹⁰⁶ LIOTTA G., SANTORO L., *op. cit.*, p. 119

subordinazione non è presunta, ma deve essere valutata caso per caso, attraverso l'applicazione dei criteri forniti dal diritto comune del lavoro ¹⁰⁷.

Ne deriva che solo l'attività sportiva resa dall'atleta professionista in maniera continuativa, onerosa e in favore di una società di capitali (dato che appunto la costituzione in tale forma costituisce il requisito soggettivo richiesto al datore di lavoro dello sportivo professionista ai sensi dell'articolo 10) sarà automaticamente considerata di natura subordinata, con conseguente applicazione delle norme della legge 91 ¹⁰⁸.

Il legislatore sceglie, quindi, di non accogliere in questa disposizione gli altri soggetti di cui all'articolo 2, ossia gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici. Di fronte a questa omissione, dottrina e giurisprudenza ritengono che il legislatore, che non ha quindi voluto estendere ad essi la presunzione valida per l'atleta, abbia inteso per questi soggetti che la qualificazione del rapporto in senso subordinato dovesse essere verificata caso per caso con criteri previsti dal diritto comune del lavoro. Dalla verifica concreta dipenderà a sua volta l'applicazione della legge 91, nel caso in cui sia accertata la natura subordinata, o della normativa comune, nel caso sia accertata la natura autonoma del rapporto ¹⁰⁹.

3.1.7. Profili giuslavoristici della legge: art. 4 della legge 91/81

Prima di analizzare l'art. 4, il quale affronta i delicati profili giuslavoristici della normativa, occorre ricordare e tenere a mente come la disciplina di lavoro subordinato sportivo, così come emerge dalle fonti che vengono analizzate nel presente capitolo, è una disciplina di carattere speciale, rispetto a quella del lavoro subordinato in genere. Si può evincere questo carattere speciale della norma dal comma 8 dell'art. 4, il quale enumera le disposizioni normative che il legislatore ha ritenuto non applicabili al rapporto di lavoro sportivo ¹¹⁰.

L'art. 4 della legge in esame, rubricato *Disciplina del lavoro subordinato sportivo*, è un fondamentale passaggio di questa trattazione, dal momento che

¹⁰⁷ In tal senso, MARTINELLI, Lavoro autonomo e subordinato nell'attività dilettantistica, RDS, 1993, 13 ss)

¹⁰⁸ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 42

¹⁰⁹ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 43

¹¹⁰ cfr SANINO M., *op. cit.*, p. 243

disciplina alcuni essenziali aspetti della costituzione e validità del rapporto di lavoro sportivo professionistico

Sotto il profilo giuslavoristico, questo articolo è la norma cardine, dal momento che nei suoi 9 commi racchiude la disciplina della forma e del contenuto del contratto di lavoro sportivo subordinato¹¹¹, oltre che introdurre i principi lavoristici della contrattazione collettiva nel lavoro sportivo.

Sarebbe coerente, a questo punto, analizzare tutti i commi che compongono questo articolo e affrontarne le importanti e cruciali tematiche sollevate, ma non sfuggirà certamente, a chi legge, come i primi due commi dell'art. 4, che sono di primaria importanza, interessino in via diretta il più ampio tema del requisito di forma del contratto calcistico professionistico, di cui si darà maggiore spazio più oltre, data la sua centralità.

Basterà qui riportare testualmente i due commi, al fine di recepirne il contenuto e proseguire nell'analisi dell'articolo.

Recita il comma 1: *“ Il rapporto di prestazione 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 dei rappresentanti delle categorie interessate”*.

Il comma 2 prosegue: *“La società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione”*.

Il terzo comma deve essere letto unitamente al primo, in cui abbiamo visto come il legislatore ha voluto introdurre i principi lavoristici della contrattazione collettiva nel lavoro sportivo. In particolare, ha disposto la conformità del contratto individuale al contratto collettivo.

Ebbene, il comma 3, ad ulteriore tutela di tale requisito di conformità, prevede una sostituzione automatica delle clausole peggiorative del contratto individuale con quelle del contratto tipo. La previsione richiama la disciplina codicistica prevista dall'art. 2077, comma 2, c.c. per i contratti di lavoro subordinato e svolge, ad evidenza, la funzione di proteggere la parte contrattualmente più debole

¹¹¹ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 156

(il lavoratore professionista), che potrebbe essere indotta, in ragione di tale debolezza, a sottoscrivere clausole peggiorative¹¹².

Nel silenzio del legislatore, la dottrina ritiene che siano invece ammesse nel contratto individuale previsioni migliorative, rispetto a quelle del contratto tipo, a favore della controparte contrattualmente più debole.

Nel 4° comma, il legislatore ha disposto che nel contratto individuale debba essere prevista una clausola che imponga l'obbligo per lo sportivo di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite dalla società per il conseguimento degli scopi agonistici. La previsione, da cui emerge in modo evidente la natura subordinata del rapporto professionista/società, richiama l'obbligo previsto in capo al prestatore di lavoro di sottostare alle direttive datoriali dell'art. 2094 c.c.¹¹³.

È importante sottolineare come, secondo la dottrina, a quest'obbligo siano tenuti solo gli atleti, con esclusione, quindi, delle altre categorie di professionisti indicate nell'art. 2 della legge n. 91.

A fronte di quest'obbligo del giocatore, si ritiene che la società sia tenuta, di contro, a consentirgli la partecipazione agli allenamenti e alla preparazione atletica. Si badi a come quest'obbligo sia limitato ai soli allenamenti e non già anche alle gare, cui gli atleti, al contrario, non hanno il diritto di prendere parte.

Con il 5° comma, dell'art. 4, viene prevista la possibilità di introdurre nel contratto calcistico professionistico uno strumento centrale nel sistema di risoluzione delle controversie che possono sorgere fra lo sportivo professionista e la società: la clausola compromissoria.

Come si vedrà in seguito, tale strumento è diretto a deferire ad un collegio arbitrale le eventuali controversie che possono insorgere tra atleti e società. In altre parole, con il 5° comma, il legislatore ha autorizzato l'inserimento, nel contratto individuale di lavoro, di una clausola compromissoria mediante la quale vengono devolute ad arbitri le possibili controversie tra la società e lo sportivo sull'attuazione del contratto stesso.

Come si può notare, l'apposizione di questa clausola è facoltativa, nel senso che le parti possono anche pattuire in senso diverso, devolvendo, quindi, la competenza delle eventuali controversie al giudice ordinario.

¹¹² VIDIRI G., *La disciplina del lavoro autonomo e subordinato*, in Giust. civ., 1993, II, p. 215

¹¹³ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 160

Si è discusso molto, in passato, sulla natura rituale o irrituale dell'arbitrato, di cui al comma 5. Per quanto riguarda il calcio, con l'art. 21.1 dell'Accordo Collettivo tra F.I.G.C, L.N.P. e A.I.C., è stata definitivamente risolta la questione, stabilendo che il Collegio Arbitrale “*si pronuncerà in modo irrituale*”¹¹⁴.

Il comma 6 sancisce il divieto di stipulazione (o successiva introduzione) nel contratto di lavoro individuale di clausole di non concorrenza (o limitative della libertà contrattuale dello sportivo) per il periodo successivo all'estinzione del contratto medesimo.

La ratio è evidente: non si vuole limitare la mobilità dei professionisti in un'attività quale è quella sportiva, in cui l'elemento concorrenziale (garantito proprio dalla mobilità dei soggetti) è una delle caratteristiche principali¹¹⁵.

Quanto affermato, risulta coerente con quanto detto, circa la citata abolizione del vincolo sportivo, sancita espressamente dall'art. 16 della legge n. 91 e del citato art. 1, che ha stabilito il principio del libero esercizio dell'attività sportiva professionistica e non.

Importante è poi la previsione - al comma 7 dell'articolo 4 - della facoltà per le singole Federazioni di costituire un fondo, ai sensi dell'articolo 2123 c.c., gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi, per la corresponsione di un'indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva¹¹⁶.

È opportuno sottolineare che prima dell'entrata in vigore della legge 91, la giurisprudenza si era pronunciata sul tema negando ai calciatori il diritto a ricevere l'indennità di anzianità, in ragione dell'atipicità del rapporto di lavoro sportivo e sulla base della sua “refrattarietà a lasciarsi inquadrare negli schemi tradizionali del rapporto di lavoro autonomo o del lavoro subordinato”¹¹⁷.

Con l'emanazione della legge n. 91 non è stato, per la verità, risolto il problema in maniera definitiva, dal momento che è ancora discusso che cosa il legislatore abbia voluto intendere con questo comma 7, data la sua ambiguità¹¹⁸.

Il comma 8, come anticipato, costituisce una disposizione con la quale il legislatore ha voluto sancire la specialità del rapporto di lavoro subordinato sportivo. Questa particolare natura del rapporto di lavoro sportivo è data dal fatto che il

¹¹⁴ Si veda, sul tema, CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 163

¹¹⁵ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 163

¹¹⁶ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 53

¹¹⁷ CANTAMESSA L., *op. cit.*, p. 163

¹¹⁸ Per un approfondimento sul tema, *cfr* CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 164

legislatore abbia indicato alcune disposizioni non applicabili al rapporto medesimo: artt. 4, 5, 7, 13, 18, 33, 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori) , artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, contenente norme sui licenziamenti individuali, ed infine, l'intera legge 18 aprile 1962, n. 230 sui contratti di lavoro a termine (ora sostituita dal d.lgs 6 settembre 2001, n. 368).

L'elenco, tuttavia, non è ritenuto tassativo dalla dottrina: esso, pertanto, è integrabile a seguito di un giudizio di inadattabilità in concreto della disciplina comune al lavoro sportivo¹¹⁹.

Per quanto concerne lo Statuto dei lavoratori, l'esclusione dell'articolo 4 è evidentemente motivata dal fatto che l'attività sportiva - e soprattutto quella calcistica - è caratterizzata, nel suo svolgimento, da amplissima diffusione pubblicitaria e, per l'effetto, da una notevole riduzione della riservatezza dei soggetti che la praticano: l'installazione di apparecchi audiovisivi è, dunque, non solo ragionevole, ma anche necessaria e diretta a svolgere, più che una funzione di controllo sui lavoratori, una funzione di spettacolarizzazione della loro attività lavorativa¹²⁰.

Risulta evidente anche la ratio alla base dell'esclusione di cui all'articolo 5: se è vero che la società ha l'interesse a verificare lo stato psico-fisico dello sportivo professionista, è altrettanto vero che il professionista stesso avrà un vero e proprio diritto alla salute, al fine di mantenere e raggiungere una condizione fisica che possa permettergli di fornire le migliori prestazioni possibili.

Per quanto riguarda l'inapplicabilità degli art 33 e 34 dello Stat. Lav., si rimanda al paragrafo (*infra*: Cap. II, par. 3) dedicato alla c.d. assunzione diretta, di cui all'art. 4, comma 1 della presente legge.

Invece, per quanto riguarda l'inapplicabilità dell'articolo 13 dello Statuto dei lavoratori (che prevede il divieto di adibire il lavoratore, anche con il suo consenso, a mansioni inferiori a quelle corrispondenti alla qualifica di assunzione), essa risulta essere motivata dal fatto che pare impossibile applicare all'attività sportiva prestata dagli atleti professionisti i concetti di mansione e/o di qualifica utilizzati per l'attività lavorativa ordinaria. A sostegno di questa previsione, si pensi così ad esempio che, se fosse applicabile la normativa dell'articolo 13, un giocatore assunto con la qualità e

¹¹⁹ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 165; MERCURI L., *Sport professionistico (rapporto di lavoro e previdenza sociale)*, in *Noviss. dig. it.*, VII Torino, 1987, p. 516

¹²⁰ CANTAMESSA L., *Il contratto di lavoro sportivo professionistico*, in CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *Lineamenti di diritto sportivo*, p. 165

per svolgere le mansioni di terzino, non potrebbe essere schierato, per scelta tecnica dell'allenatore, come attaccante: fatto che sarebbe oltremodo in contrasto con le esigenze tecnico tattiche valide in ogni disciplina sportiva¹²¹.

Occorre, inoltre, notare come tra le norme elencate non compaiono né l'art. 15 dello Stat. Lav., né l'art. 4 della legge 604/1996 che attengono al licenziamento discriminatorio; è dunque da ritenere che tali norme, e soprattutto la tutela reale che l'art. 3 della legge 108/1990 ha loro apprestato, estendano la loro applicazione anche nei riguardi delle società sportive. Per quanto concerne il recesso *ante tempus* da un contratto a termine, troverà applicazione la comune disciplina in tema di inadempimento, salva naturalmente la sussistenza di una giusta causa, secondo quanto previsto dall'art. 2119 cod. civ.¹²².

Dall'analisi della disciplina derogativa del comma 8, è agevole trarre una conclusione: il regime contrattuale che si è inteso creare nel lavoro sportivo, da un lato, consente al professionista sportivo di godere di una maggiore mobilità e di un'accresciuta libertà contrattuale, idonee a migliorare il livello qualitativo delle competizioni e dello spettacolo sportivo¹²³; dall'altro lato, genera un sistema in forza del quale il professionista stesso (a differenza di quanto accade nel lavoro ordinario) risulta più tutelato da un rapporto a tempo determinato che da uno indeterminato, liberamente recedibile anche da parte della società.

Da qui, la tendenza, nel mondo dello sport, a preferire la stipulazione del primo tipo di contratto, anche se, è bene dirlo, possono essere anche altre le motivazioni che spingono le parti a preferire una tale scelta: dal timore del giocatore di non trovare un ambiente che sappia valorizzare le sue doti tecniche, a quello delle società di essersi assicurata le prestazioni di un giocatore (magari sborsando una ingente somma di denaro) per un atleta che poi si riveli essere al di sotto delle aspettative.

Alla luce di quanto detto, fra le altre materie che vengono escluse dall'applicazione della legge 91/81 ai sensi dell'art. 4, non sarà oggetto della legge in esame la retribuzione, la quale, non essendo regolata da norme collettive che ne stabiliscono i limiti, è praticamente libera, potendo l'atleta richiederla nella misura

¹²¹ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 56

¹²² SANINO M., *op. cit.*, p. 244

¹²³ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 167, nota 67; VIDIRI G., *op. cit.*, p. 220

che ritiene compensativa delle proprie capacità professionali¹²⁴, tema questo a noi caro e che si avrà modo di analizzare più oltre con maggiore precisione.

Concludendo l'analisi dei 9 commi del primo capo della legge 91/81, il legislatore ha qui disposto la non applicabilità dell'art. 7 della L.300/70 alle sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni agli sportivi professionisti. La ratio di questa disposizione è quella di risparmiare all'attività sportiva (che, per sua natura, richiede una speditezza procedurale che garantisca il regolare svolgimento delle competizioni) le "lungaggini" che l'applicazione dell'art. 7 avrebbe altrimenti comportato¹²⁵.

3.1.8. Le altre disposizioni sulla disciplina del rapporto

È opportuno concludere l'analisi del contenuto della legge 91 del 1981, affrontando le ulteriori disposizioni rilevanti ai fini della presente trattazione, che introducono una serie di tutele per lo sportivo professionista.

In primo luogo, ai fini della presente trattazione (dal momento che si avrà modo di trattare questo tema), è opportuno ricordare l'art. 5, rubricato *Cessione del contratto*, il quale dispone che il contratto può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a 5 anni dalla data di inizio del rapporto. Il legislatore ha, inoltre, precisato che al termine del contratto è ammessa la stipulazione di un altro accordo fra gli stessi soggetti. Il secondo comma dell'art. 5 dispone, inoltre, che è ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società ad un'altra, ma sottopone questa eventualità a due condizioni:

- a) purché vi consenta l'altra parte;
- b) purché siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali.

In tale articolo, il legislatore ha richiamato la figura della cessione del contratto, disciplinata dall'art. 1406 ss. Del codice civile: "*Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da prestazioni corrispettive, se queste non sono ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta*"¹²⁶.

La norma nel suo complesso salvaguarda entrambe le parti del rapporto di lavoro. Dal lato dello sportivo professionista, la disposizione concorre infatti alla

¹²⁴ SANINO M., *op. cit.*, p. ??

¹²⁵ CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *op. cit.*, p. 168

¹²⁶ COLANTUONI L., *op. cit.*, p. 174

soppressione del vincolo sportivo, dato che alla scadenza del contratto viene riconosciuta all'atleta la libertà negoziale di stipulare un nuovo contratto di lavoro. Dal lato della società, la previsione di un termine per i contratti soddisfa le esigenze di programmazione dei sodalizi sportivi, perché consente ad esse di preventivare l'affidamento sulle prestazioni del giocatore¹²⁷.

Altra disposizione di rilievo è l'art 6, rubricato *Premio di addestramento e formazione tecnica*. Questa disposizione, come si è avuto modo di vedere ampiamente nel paragrafo 2.1.2 della presente trattazione (cui si rimanda), introduce un indennizzo che ha lo scopo di sopperire alla prospettata assenza di quello che era il valore economico rappresentato dal vincolo sportivo per le società, abolito proprio con la stessa legge 91/81.

Proseguendo, altre disposizioni in cui il legislatore dell' 81 ha inteso tutelare la figura dello sportivo professionista, sono gli articoli 7, 8 e 9 . Essi assicurano la tutela dell'atleta sotto i profili di carattere sanitario, assicurativo e previdenziale.

A conclusione dell'analisi della legge 23 marzo 1981, n. 91, brevi cenni si possono riportare in merito alle disposizioni rimanenti.

Nel capo II della legge, rubricato *Società sportive e federazioni sportive nazionali*, è di rilievo l'art 10 (Costituzione e affiliazione), il quale pone i requisiti soggettivi che le società devono rispettare per poter assumere la qualifica di controparte nella stipulazione del contratto calcistico professionistico. Di particolare importanza è, infatti, il comma 1, il quale afferma che “*possono stipulare contratti con atleti professionisti solo società costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata*”. Di tale argomento, ad ogni modo, si tratterà più ampiamente nel prosieguo della trattazione.

Il capo III, nel suo unico articolo 15, disciplina i profili tributari della retribuzione percepita a fronte delle prestazioni sportive oggetto del contratto di lavoro sportivo, argomento che esula dal tema della trattazione.

Infine, il capo IV, rubricato *Disposizioni transitorie e finali*, costituisce una saggia scelta del legislatore, il quale ha previsto la difficoltà che uno stravolgimento come quello posto in essere dalla legge 91 avrebbe comportato per le società sportive e, in generale, per tutti i professionisti dello sport. Infatti, queste ultime disposizioni finali sono state funzionali ad un graduale rispetto della legge stessa.

¹²⁷ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 58

Spicca, per importanza, il già citato art. 16, che ha disposto l'abolizione del vincolo sportivo. Con tale articolo, è bene ricordarlo, si è passati da un sistema di vincolo ad un sistema di abolizione del vincolo e di previsione di un rapporto contrattuale a tempo determinato, come già si è avuto modo di vedere nel paragrafo 2.1.2, cui si rimanda.

3.1.9. Riflessioni critiche e proposte di riforma

La legge sul professionismo sportivo, sin dal momento della sua promulgazione, ha sollevato critiche e perplessità. Al di là dei meriti che abbiamo già riconosciuto alla legge n. 91 del 1981, tra i quali quello di aver disciplinato per la prima volta le delicate tematiche appena viste, il legislatore è certamente colpevole di imprecisione e superficialità.

Innanzitutto, parte della dottrina ha criticato il legislatore dell'81 per aver redatto una legge predisposta essenzialmente per il panorama calcistico, piuttosto che per lo sport professionistico in generale, arrivando a sostenere addirittura che è apparso poco dignitoso che il legislatore si sia occupato soltanto del calcio e non dello sport in genere¹²⁸. La stessa dottrina è dell'avviso che, a parte alcuni sport che presentano già o che potranno in futuro presentare problemi analoghi a quelli del calcio, ma che sono esclusi dall'ambito della legge perché sono o si definiscono dilettantistici (ad esempio, pallavolo, rugby e baseball), vi sono sport professionistici, come il tennis o il pugilato, in relazione ai quali, non si pone alcuno dei problemi che la legge è intesa a risolvere. Addirittura essi ritengono che, in discipline diverse dal calcio, la legge potrebbe andare anche a moltiplicare i problemi in esse già presenti: non è chiara, ad esempio, se il proprietario di un cavallo da corsa debba costituire obbligatoriamente una s.p.a. o una s.r.l. per stipulare un contratto con un fantino, poiché l'articolo 10 comma 1 della legge in questione afferma che possono stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella medesime forme giuridiche¹²⁹.

Altra parte della dottrina ritiene che si sarebbe di fronte a una legge mal fatta per le soluzioni tecnico-giuridiche adottate e per le conseguenti problematiche

¹²⁸ LENER A., *Una legge per lo sport?*, in Foro it., 1981, pp. 297 e ss.

¹²⁹ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 61

applicative e interpretative che da essa sarebbero derivate¹³⁰. Rimarrebbero infatti dubbi circa i limiti soggettivi di applicabilità della legge, la quale risulta essere circoscritta ai soli professionisti con l'esclusione quindi di gran parte degli atleti che soltanto formalmente vengono fatti rientrare nel dilettantismo sportivo¹³¹.

Infine, sulla base della constatazione che nello sport la logica del profitto ha avuto il sopravvento su quella ludica, anche nei campionati dilettantistici, la critica più recente ha appuntato al legislatore di non aver adeguatamente rivisitato nel corso degli anni la legge alla luce dell'evolversi delle varie discipline sportive verso forme di business e spettacolo che all'inizio degli anni '80 non erano immaginabili¹³².

Tuttavia, come abbiamo avuto modo di sottolineare, la legge 91 del 1981 ha suscitato nel corso degli anni anche molti consensi. Pur nelle sue imprecisioni e difetti, essa ha rappresentato, all'interno del mondo calcistico, un fondamentale punto di svolta, poiché, per prima, ha segnato il passaggio del rapporto di lavoro sportivo professionistico dall'elaborazione dottrina e giurisprudenziale alla sistemazione normativa¹³³.

Il pregio più grande della legge risulta essere stato quello di aver suggellato, a livello normativo, la natura intrinsecamente lavorativa della prestazione sportiva professionistica, inidonea di per sé a trovare un'adeguata tutela nell'ordinamento sportivo, ma bisognosa tuttavia di una specifica identificazione, ad opera della legislazione statale, in linea con quella apprestata per la generalità dei lavoratori¹³⁴, tanto da spingere una dottrina a parlare di "*emersione dell'ordinamento sportivo*".

L'ordinamento stesso infatti, in seguito alla regolamentazione legislativa, subisce una spinta dal basso verso l'alto, consentendo l'emersione a livello statale di parte della sua struttura organizzativa, la quale non può più considerarsi relegata nell'ambito del diritto interno, ma appare ormai operante, *ex autoritate legis*, nei

¹³⁰ Cfr. BIANCHI D'URSO F., VIDIRI G., *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1982, p. 5; DE CRISTOFARO M., *Legge 23 marzo 1981 n. 91*, in *Le Nuove leggi civ. comm.*, 1982, I, p. 575; GRASSELLI S., *L'attività sportiva professionistica: disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, in *Dir. Lav.*, 1982, I, p. 33; MARANI TORO A E I, *Problematiche della legge 91/81*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1983, p. 16

¹³¹ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 62

¹³² MUSUMARRA L., CROCETTI BERNARDI E. (a cura di), *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta Edizioni, Forlì 2007, p. 20

¹³³ FRATTAROLO V., *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè, Milano 2004, p. 1

¹³⁴ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 63

confronti dei *subditi legis* e non soltanto nei confronti dei soggetti dell'ordinamento sportivo¹³⁵.

Al di là del tempo trascorso dalla data della sua emanazione (oggi ha compiuto 33 anni), elemento che non è comunque sinonimo di inadeguatezza e necessità di rinnovamento, la legge in esame è definita “vecchia” poiché *rebus sic stantibus* non è più idonea a regolamentare gli interessi che è chiamata a tutelare. Questa inadeguatezza rappresenta ad oggi un danno per il movimento sportivo; questa legge, infatti è colpevole di aver depauperato interi movimenti sportivi, portando, spesso, al fenomeno della esterovestizione (ad es. nel ciclismo) e costituendo un danno economico anche per il paese. Da qui, l'esigenza di una riforma che si prefigga di rimuovere non tanto le norme inadeguate (sarebbero troppe), ma quelle che sono anche al tempo stesso dannose per il movimento sportivo, senza però (è, questo, un dato fondamentale) andare a danneggiare altri movimenti.

Si tratta di un lavoro fondamentale, ma al tempo stesso impervio per via dei delicati equilibri che sono in gioco. Infatti, è bene dirlo, al di là della pigrizia e disaffezione del legislatore che certamente costituiscono un'indubbia causa di questo mancato rinnovamento, un altro motivo che ha giocato un ruolo in questa latitanza, sono i c.d. veti incrociati, posti in essere dai movimenti sportivi (alcuni movimenti sportivi vogliono che siano tutelati determinati interessi, altri movimenti auspicano la salvaguardia di altri), i quali hanno voluto tutelare i propri interessi, dal momento che su questa legge si sono cristallizzati equilibri e spostare questi equilibri per qualcuno provocherebbe un danno notevole.

Il movimento sportivo, in generale, (e quello calcistico, in particolare) ha sollevato delle barricate, poiché, essendosi assestato con grandi difficoltà dopo il duro colpo inflitto dalla sentenza Bosman, ha evidentemente voluto evitare il rischio di un altro colpo in un mondo delicato, importante ed economicamente rilevante come quello sportivo: i veti incrociati hanno affossato le possibili riforme che potevano essere poste in essere lasciando il calcio, ma lo sport in generale, in un panorama di immobilismo e incertezza legislativa.

In questo quadro di delicati equilibri e interessi spesso contrastanti, si colloca la proposta di revisione della Commissione Matera, nata dall'idea di riformare la legge

¹³⁵ LANDOLFI S., *La legge n. 91/1981 e l'emersione dell'ordinamento sportivo*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1982, p. 40

91/81 “dal basso”; scopo è, infatti, quello di presentare al Legislatore una proposta totalmente condivisa dai vari movimenti sportivi, al fine di ridurre il rischio, concretizzatosi nel 1981, di promulgare una legge che non tenga conto di tutti gli interessi in gioco e redatta da un legislatore tutto sommato frettoloso e disaffezionato, che aveva operato in via emergenziale, dando vita ad una normativa che fu, più che altro, lo sfogo di una situazione che dal punto di vista giuslavoristico era totalmente sfuggita di mano all’ordinamento statale.

4. Il Contratto Collettivo nel settore calcistico

Nel contesto internazionale, le Federazioni Calcistiche che meglio di tutte si sono dotate di regolamentazioni giuridiche complesse per disciplinare i rapporti professionali tra club e calciatori sono, senza dubbio, quella italiana e quella francese. In entrambe, lo scenario è altresì animato dalla contrattazione collettiva di categoria, che ha visto l’affermazione di soggetti portatori di interessi collettivi alla stregua di quanto accade in tutti gli altri comparti produttivi, incaricati dagli iscritti di negoziare le minime condizioni “lavorative” che ciascun club è tenuto a riconoscere ad ogni calciatore professionista, ed inevitabilmente anche di tradurre in obbligazioni giuridicamente vincolanti bisogni e necessità avvertiti dalla categoria in un dato momento storico.

Quanto detto ci porta a considerare un’altra fondamentale componente delle fonti che disciplinano il contratto calcistico professionistico, ovvero la contrattazione collettiva. Tale accordo nasce al fine di dare attuazione all’art. 4 della succitata legge n. 91 del 1981, nella parte in cui devolve proprio alla contrattazione collettiva il compito di predisporre il contratto-tipo (di cui diremo successivamente), per la disciplina del rapporto di lavoro degli sportivi professionisti.

Più precisamente, secondo tale articolo, il contratto calcistico professionistico mediante il quale viene costituito il rapporto di lavoro calcistico deve essere redatto secondo le clausole del contratto-tipo che viene predisposto in conformità agli accordi collettivi stipulati, a cadenza triennale, tra le singole Federazioni sportive e i «rappresentanti delle categoria interessate».

L’Accordo Collettivo nazionale di lavoro (di seguito “AC”), è bene ricordarlo, 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 reciproci¹³⁶.

Più precisamente, le “categorie interessate” stipulanti i due Contratti Collettivi che avranno modo di essere analizzati sono:

- per quanto riguarda la figura professionale del calciatore, la Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito “F.I.G.C”), la Lega Italiana dei professionisti di Serie A, (sindacato rappresentativo delle società di calcio di Serie A) e l’Associazione Italiana Calciatori (A.I.C., sindacato dei calciatori);
- per quanto riguarda la figura dell’allenatore sono la F.I.G.C., la Lega Italiana dei professionisti del Calcio Professionistico e l’Associazione Italiana Allenatori di Calcio (A.I.A.C).

Lo scopo di tali Contrattazioni è quello di regolare i rapporti di carattere economico e normativo fra i calciatori/allenatori professionisti partecipanti ai campionati di Serie A, B e Lega Pro e le società sportive, al fine di garantire un livello minimo di tutela e di protezione allo sportivo professionista, giungendo fino a definire i rispettivi diritti e doveri e le conseguenti sanzioni in caso di violazione dei propri obblighi contrattuali, sia che essi siano di matrice sportiva ovvero di natura extrasportiva.

Per quanto riguarda il contratto-tipo, che dovrà essere stipulato conformandosi all’AC, esso costituisce il vero e proprio modello cui le parti devono attenersi nella stipulazione del contratto individuale. Della conformità del contratto individuale al contratto tipo e dell’invalidità laddove questa conformità venga a mancare, si parlerà più oltre. È qui solo il caso di accennare al rapporto fra l’accordo collettivo ed il contratto-tipo.

Contratto tipo e contratto collettivo sono atti formalmente diversi, per volontà del legislatore, ma avrebbero potuto costituire un unico atto, essendone identici la natura giuridica, l’efficacia e i soggetti contraenti. In realtà, con la previsione di un contratto-tipo il legislatore ha inteso facilitare le parti stipulanti il contratto, fornendo loro un modello cui uniformarsi, e ciò anche a garanzia del totale e corretto recepimento delle disposizioni contenute nell’accordo collettivo¹³⁷.

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

¹³⁶ SPERDUTI M., *Il nuovo accordo collettivo per la serie A di calcio*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, Vol. VII, Fasc. 3, 2011, p. 52

¹³⁷ SPADAFORA M.T., *op. cit.*, p. 158, ed. 2004

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, 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'AC che regola i rapporti tra le parti¹³⁸. Tale clausola di rinvio deve essere obbligatoriamente firmata dalle parti che sottoscrivono il contratto, pena la nullità¹³⁹.

Altro fondamentale aspetto del tema è, inoltre, come il livello minimo di tutela sancito dall'Accordo Collettivo sia suscettibile di essere derogato dalle volontà individuali soltanto in senso migliorativo per il calciatore; trova, così, piena applicazione anche nel lavoro sportivo il principio contenuto nell'art. 2077 c.c. per i contratti collettivi corporativi, ma dalla dottrina e giurisprudenza riferiti anche a quelli postcorporativi, secondo il quale, ferma restando la possibilità di derogare al contratto collettivo in senso più favorevole al lavoratore, è vietata qualsiasi deroga *in peius* alla disciplina del rapporto in questo contenuta¹⁴⁰.

Altresì importante è analizzare l'ambito di efficacia dell'accordo collettivo del settore calcistico nei confronti dei soggetti non iscritti alle organizzazioni stipulanti. Infatti, mentre i contratti collettivi di diritto comune sono automaticamente vincolanti soltanto per gli iscritti al sindacato stipulante, l'accordo collettivo nel settore sportivo è dotato di efficacia *erga omnes*, nel senso che trova piena ed automatica applicazione a tutti gli appartenenti alla categoria interessata. A tale

¹³⁸ 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 F.I.G.C. in materia di tutela della salute e di lotta al doping. Il calciatore deve sottoporsi ai prelievi e controlli medici, anche periodici e/o preventivi, ivi compresi i prelievi e i controlli sangue/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 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.*

¹³⁹ SPERDUTI M., *op. cit.*, p. 55

¹⁴⁰ SPADAFORA M.T., *op. cit.*, p. 159, ed. 2004

conclusione si perverrebbe tenendo conto del generico richiamo fatto dall' art. 4 l. n. 91/81 alle categorie interessate per individuare l'ambito soggettivo di efficacia dell'accordo, nonché del previsto deposito del contratto presso le federazioni competenti, al fine di consentire la verifica della conformità dello stesso al contratto tipo, senza alcun elemento che possa portare ad escludere taluni soggetti dall'adempimento di tale obbligo¹⁴¹.

Parte della dottrina ha, peraltro, sottolineato come questa efficacia *erga omnes* propria del settore calcistico non contrasti con quanto disposto dall'art. 39 Cost., laddove esso condiziona l'efficacia dei contratti collettivi nei confronti di tutti gli appartenenti alla categoria al verificarsi di determinate condizioni, dal momento che il fondamento dell'efficacia generale degli accordi in questione è stata riscontrata nel vincolo di appartenenza di ogni società sportiva, tramite l'affiliazione, e di ogni sportivo, tramite il tesseramento, alla federazione del settore in cui si svolge l'attività¹⁴². Pertanto, con tale volontaria adesione alla federazione, le società e gli sportivi accettano la normativa federale, compresa quella che prevede la conformità dei contratti individuali a quelli del tipo previsti dagli accordi collettivi¹⁴³.

4.1. Analisi contenutistica del Contratto Collettivo

Passando ad analizzare il Contratto Collettivo relativo alla figura professionale del calciatore con maggiore specificità, occorre ripercorrere brevemente le vicende che hanno portato alla stipula dell'Accordo. È bene, quindi, sottolineare preliminarmente che l'AC vigente è stato sottoscritto il 7 agosto 2012. Il contenuto di questo accordo è andato sostanzialmente a ricalcare i termini che erano stati difficilmente raggiunti nel settembre 2011, quando fu scritta la parola «fine» su una interminabile vicenda che ha visto coinvolte la FIGC quale mediatrice, la LNPA rappresentante le società del massimo campionato calcistico italiano ed il sindacato di rappresentanza dei calciatori (AIC).

Molti ricorderanno, infatti, le estenuanti trattative, la serie infinita di incontri tra le parti interessate, lo sciopero prima annunciato, poi sospeso ed infine realmente

¹⁴¹ SPADAFORA M.T., *op. cit.*, p. 159, ed. 2004

¹⁴² SPADAFORA M.T., *op. cit.*, p. 160, ed. 2004

¹⁴³ DE CRISTOFARO M., *op. cit.*, p. 588; SPADAFORA M.T., *op. cit.*, p. 160

effettuato da parte dei calciatori¹⁴⁴, che comportò lo slittamento della prima giornata del campionato italiano di calcio di Serie A.

Il lunghissimo iter che ha portato alla sottoscrizione del testo dell'Accordo Collettivo del 5 settembre 2011, 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 dell'allora Presidente Federale Giancarlo Abete¹⁴⁵. È interessante, a questo punto, evidenziare quelle che sono state le principali richieste avanzate dalle parti contrapposte: AIC da una parte e LNPA dall'altra.

Le principali richieste avanzate dalla LNPA sono:

1. *L'esclusivo svolgimento dell'attività calcistica, con divieto per i calciatori di esercitare ogni altra attività lavorativa o imprenditoriale diversa dal calcio – art 11.* Tali attività extracalcistiche potranno essere svolte solo su espressa autorizzazione della Società. Questa richiesta è stata temperata dalle trattative e, nell'AC, è stata inserita la previsione secondo la quale la Società non potrà negare tali attività se non sono incompatibili oggettivamente e soggettivamente con l'esercizio dell'attività agonistica sportiva. Questo eventuale rifiuto dovrà essere motivato e comunicato al calciatore entro 45 giorni dal ricevimento della richiesta.

2. *Retribuzione e flessibilità.* 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

¹⁴⁴ 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; il primo sciopero era stato effettuato nel 1996 sulla base della sentenza Bosman e per il Fondo di garanzia.

¹⁴⁵ SPERDUTI M., *op. cit.*, p. 50

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 società¹⁴⁶.

3. Multe, Sanzioni e Codici di Autodisciplina – art. 15 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, riguardava l'innalzamento del tetto massimo della multa fino del 30% del compenso annuo lordo. Per di più, la LNPA chiedeva 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

¹⁴⁶ SPERDUTI M., *op. cit.*, p. 57

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 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 Società¹⁴⁷.

Per quanto riguarda le richieste dell'AIC, invece, contrapposta ad una LNPA desiderosa di creare un calcio « più moderno », sono state avanzate sole due richieste. In particolare:

1. Incremento dei minimi federali. È stato richiesto l'adeguamento dei 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 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 giovanili¹⁴⁸.

¹⁴⁷ SPERDUTI M., *op. cit.*, p. 57

¹⁴⁸ SPERDUTI M., *op. cit.*, p. 58

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)¹⁴⁹.

Passando, ora, all'analisi contenutistica vera e propria dell'AC, è importante ricordare come la struttura del vecchio contratto¹⁵⁰ sia stata a grandi linee confermata dalla contrattazione del 2011 e, a sua volta, da quella vigente (2012), rendendosi necessaria sostanzialmente solo una modifica di alcuni passaggi, a seconda delle richieste nella trattativa delle parti contrapposte. Dal punto di vista del contenuto, si è detto che tale accordo regola i rapporti di carattere economico e normativo fra i calciatori professionisti e le società sportive e, più propriamente, gli aspetti riguardanti:

- il contratto individuale tra calciatore e società;
- i doveri in capo alla società e l'eventuale inadempimento a tali doveri da parte della società medesima ;
- diritti e doveri dei calciatori e inadempimento a tali doveri da parte degli atleti;
- tutela sanitaria e spese sanitarie nell'ambito dell'attività calcistica;
- norme finali concernenti importanti aspetti come l'indennità di fine carriera e il fondo di solidarietà o la previsione di una clausola compromissoria per la risoluzione di eventuali controversie.

¹⁴⁹ SPERDUTI M., *op. loc. cit.*

¹⁵⁰ Il riferimento è, ora al Contratto Collettivo del luglio 2005, che aveva mantenuto la sua efficacia in regime di *prorogatio* fino al 30 giugno 2010, scadenza che 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 Accordo Collettivo.

Come si può vedere, l'art. 4 della legge n. 91 del 1981, con il suo richiamo all'AC, introduce i principi lavoristici tipici della contrattazione collettiva nel lavoro sportivo. In particolare, gli articoli dell'AC che meritano di essere sottolineati ai fini della presente trattazione sono i seguenti:

- l'art. 1 - *Oggetto* – al comma 1, il quale delimita l'ambito di applicazione che più volte si è visto essere esteso ai calciatori professionisti e quelli partecipanti alla c.d. *Lega pro*, oltre che, ovviamente, alle società calcistiche. Il comma 2, invece, fa un preciso elenco degli “allegati” all'Accordo, definendoli parte integrante dello stesso. Essi sono: il modulo del Contratto Tipo; il modulo delle Altre Scritture; il Regolamento del Collegio Arbitrale; le tabelle dei minimi federali previsti per la categoria.
- l'art. 2 disciplina elementi come la forma del contratto attraverso il quale si costituisce il rapporto tra il Calciatore e la Società e la sua durata.¹⁵¹

Il comma 2 vieta espressamente i patti limitativi della libertà professionale del calciatore, così come il patto di opzione e di prelazione a favore della società;

- l'art. 3, invece, disciplina un fondamentale passaggio, rappresentato dal deposito, da parte della società, del Contratto (che analizzeremo ampiamente nel prosieguo della trattazione) una volta che esso venga sottoscritto e funzionale alla relativa approvazione da parte della F.I.G.C.; l'art. indica, poi, anche le modalità e le tempistiche da seguire per il deposito, prevedendo la possibilità che questo debba essere realizzato da parte del calciatore, laddove

¹⁵¹ Il testo dell'articolo in esame recita: “Il rapporto tra il Calciatore professionista e la Società si costituisce con la stipulazione di un contratto in quadruplica copia che, a pena di nullità, deve essere redatto in forma scritta, mediante compilazione del relativo modulo di Contratto Tipo generato dal sistema informatico, messo a disposizione dalla Lega Pro tramite il sito www.lega-pro-com, in formato *.pdf e recante un numero progressivo, la data e l'ora di generazione non modificabili, sottoscritto dal legale rappresentante della Società e dal Calciatore professionista”.

la società non vi abbia provveduto. Infine, in caso di integrazioni del contratto o di Altre scritture, è disposta l'applicabilità delle stesse regole¹⁵².

- gli artt. 4 e 5 sono di fondamentale importanza ai fini della presente trattazione, essendo diretti a disciplinare i profili retributivi del rapporto di lavoro calcistico e le modalità di corresponsione della retribuzione. Per quanto riguarda l'art. 4, rispetto alla vecchia formulazione, si compone di soli 7 commi. Con il primo comma¹⁵³, è stata confermata, ad ogni modo – ed è questo un punto cruciale – la possibilità che la retribuzione del calciatore possa essere pattuita in forma fissa ovvero composta da una parte fissa ed una parte variabile, legata, come vedremo ampiamente, ai risultati sportivi individuali del calciatore stesso o collettivi di squadra e anche a obiettivi non sportivi individuali del calciatore. In particolare, sempre il primo comma stabilisce, come già si è visto, che la parte variabile, dove venga pattuita:

¹⁵² Il testo di questo articolo recita: “3.1 La Società deve depositare entro dieci giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall’Ordinamento federale, il Contratto presso la LNP-A, che effettuerà le verifiche di sua competenza e ne curerà la trasmissione immediata alla F.I.G.C. per la relativa approvazione ai sensi dell’art 4 della legge 23 marzo 1981, n. 91 e successive modificazioni. 3.2 Qualora la Società non depositi il contratto entro 10 giorni dalla sottoscrizione, può provvedervi direttamente il calciatore entro il termine di sessanta, dandone comunicazione contestuale alla società. 3.3 Il tempestivo deposito del Contratto condizione, ricorrendo gli altri presupposti legali e regolamentari, per la sua approvazione da parte della F.I.G.C. 3.4 La F.I.G.C. invierà prontamente le sue decisioni alla LNP-A, perché quest’ultima dia immediata comunicazione alla Società e al Calciatore dell’avvenuta o mancata approvazione. In mancanza di approvazione espressa della F.I.G.C. entro il trentesimo giorno successivo al deposito del Contratto, ovvero nel minor termine eventualmente previsto dalle norme annualmente emanate dalla F.I.G.C. per la predetta approvazione, quest’ultima si intenderà tacitamente manifestata. 3.5 Le pattuizioni del contratto possono essere modificate o integrate con Altre Scritture, cui si applicano le stesse regole previste per il Contratto (quelle di cui sub 2.1 e 2.2), nonché le previsioni di cui sub 3.1 e 3.4. Il modulo delle Altre Scritture contiene una clausola che specifica che esse sono parte integrante e inscindibile del Contratto 3.6 Il Calciatore ha diritto di ottenere dalla società un equo indennizzo, nel caso che il Contratto non ottenga l’approvazione della F.I.G.C. per fatto non imputabile al calciatore o al suo agente. La società ha diritto di rivalsa nei confronti del diverso soggetto giuridico eventualmente responsabile. La misura dell’indennizzo è determinata dal CA, su istanza del calciatore, tenuto conto anche della eventuale stipulazione economico con altra Società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti, della durata e dell’ammontare dello stesso. L’indennizzo può essere determinato anche d’intesa fra le parti, in forma scritta a pena di nullità, ma esclusivamente dopo la mancata approvazione del Contratto.

¹⁵³ Art. 4 comma 1 Accordo Collettivo: La retribuzione del calciatore può essere fissa o composta da una parte fissa e una variabile. In quest’ultimo caso la parte variabile può essere legata a risultati sportivi, individuali del calciatore o collettivi della squadra e anche a obiettivi non sportivi individuali del calciatore, come meglio riterranno di individuarli le parti di comune accordo (...)

i) non potrà eccedere, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, il 100% di quella fissa annua, qualora quest'ultima sia concordata fino all'importo di € 400.000,00 lordi;

ii) non avrà limitazione alcuna, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, qualora la parte fissa annua sia concordata fino all'importo di € 400.000,00 lordi;

iii) non avrà limitazione alcuna, nel caso di stipula del primo contratto da professionista.

Il comma 2 dispone, invece, che la retribuzione debba essere espressa (solo) al lordo, andando in senso contrario rispetto alla vecchia formulazione, che poneva in capo alle parti la facoltà di specificare, oltre all'importo lordo, anche il corrispondente netto. Tale comma aggiunge, inoltre, che nel contratto pluriennale, la retribuzione sia indicata per ciascuna stagione sportiva¹⁵⁴.

Il comma 3 precisa, letteralmente, 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 gennaio¹⁵⁵.

¹⁵⁴ 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

¹⁵⁵ Si riporta il testo integrale dei suddetti commi 3 e 4: "3. *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*

Neanche i successivi commi 5, 6 e 7 introducono alcuna novità atteso che ripropongono quanto già previsto in precedenza¹⁵⁶.

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 calciatori¹⁵⁷.

Gli articoli 6 e 7 sono rubricati "*Formazione culturale dei calciatori e Preparazione precampionato ed allenamenti, la partecipazione alle gare e alle trasferte*". Tali disposizioni non hanno essenzialmente apportato stravolgimenti rispetto al contenuto del precedente Accordo Collettivo. L'art.

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). Si veda, inoltre, SPERDUTI M., op. cit., p. 61.

¹⁵⁶ Il testo dei suddetti commi prevede: "5. 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 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.

¹⁵⁷ SPERDUTI M., op. cit., p. 62

6 obbliga la Società a promuovere e sostenere iniziative o istituzioni per il miglioramento ed incremento che siano in armonia con le aspirazioni dei calciatori. L'art. 7, il quale è stato oggetto di un acceso dibattito fra le parti, dispone, letteralmente, 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...».

- Alcuni articoli, peraltro, non sono stati oggetto di modifica rispetto alla precedente formulazione dell'Accordo Collettivo: *Tutela Sanitaria* (art. 9), *Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento* (art.10), *Azioni a tutela del Calciatore* (art. 12) e *Disciplina della morosità* (art. 13).
- L'art. 11 è, invece, dedicato agli *Inadempimenti e clausole penali*. Esso dispone che al calciatore che si sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali, così come Regolamenti Federali, norme statuali o federali e così via, la società potrà applicare delle sanzioni, elencate tassativamente: (i) ammonizione scritta; (ii) multa; (iii) riduzione della retribuzione; (iv) esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra; (v) risoluzione del contratto. Segue, nei commi successivi al primo, una specifica definizione delle varie sanzioni applicabili in caso di inadempimento.
- Infine, importante ai fini delle tematiche qui trattate, è l'art. 21, rubricato *Clausola compromissoria. Procedimento arbitrale*. Tale articolo specifica quanto disposto dal citato art. 4 della legge 23 marzo 1981 n. 91, laddove dispone che ogni contratto individuale stipulato da un calciatore, «...deve contenere una clausola compromissoria in funzione della quale la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero riconducibili alle vicende del rapporto

di lavoro da esso nascente...» è devoluta alla competenza del Collegio Arbitrale, che si pronuncerà in modo irrituale.

4.2 Il Contratto Collettivo degli allenatori

La trattazione *de qua* è un elaborato che si prefigge di analizzare il contratto calcistico professionistico e lo si sta facendo dando uno spazio maggiore alla più affascinante (sportivamente parlando) figura del calciatore. Ma un elaborato che intende essere il più completo possibile non può esimersi dal tracciare anche alcuni profili della non meno interessante figura dell'allenatore.

Come si è visto, il Contratto Collettivo stipulato dall'A.I.C., la Lega Nazionale Professionisti di Serie A e la F.I.G.C. è una delle fonti che disciplinano il contratto calcistico professionistico in cui le parti siano la Società, da una parte e il calciatore, dall'altra.

Naturalmente, nel caso in cui una delle parti stipulanti sia un allenatore, l'Accordo Collettivo cui il contratto tipo dovrà uniformarsi, dovrà essere quello della relativa *categoria interessata*, così come stabilito dall'art. 4 della legge 91/81, comma 1.

Tuttavia, l'Accordo Collettivo che, dalla sua entrata in vigore l'1 luglio del 1990, disciplinava il rapporto fra le Società e gli allenatori di Serie A, nel 2009 non è stato più oggetto di rinnovo. Questo significa che le parti dovranno, in autonomia, stabilire i punti che, durante la vigenza del citato AC, erano già state stabilite a livello collettivo.

Ad ogni modo, fatta questa doverosa premessa, a parere di chi scrive, sembra interessante riprendere in mano le disposizioni del vecchio Accordo, soprattutto se si pensa che le parti, al di là della libertà di poter determinare in autonomia le suddette tutele, si andranno necessariamente a servirsi del vecchio accordo come modello, non discostandosi, in concreto, da quanto, per lungo tempo, ha rappresentato la norma.

Già da una prima lettura del testo in esame, emerge come la struttura ricalchi quella dell'Accordo dei calciatori.

L'art. 1 del Contratto Collettivo *de quo* chiarisce la funzione del documento, ossia regolare il trattamento economico e normativo dei rapporti tra società iscritte ai campionati nazionali di Serie A, B e C, ed i Tecnici Professionisti inquadrati nelle quattro categorie indicate alle lettere A, B, C e D dell'art. 13 del Regolamento del Settore Tecnico, (da ora, "allenatori professionisti").

L'art. 2, invece, rappresenta una norma di fondamentale importanza, dal momento che disciplina la costituzione del rapporto, nonché i requisiti di forma che il contratto individuale deve necessariamente avere.

Si legge, pertanto, che:

- “Il rapporto tra l'allenatore professionista e la società si costituisce con la stipulazione di un contratto...”
- Tale contratto, poi, “...a pena di nullità, deve risultare da atto scritto firmato dall'allenatore professionista e dal legale rappresentante della Società...”
- e dovrà essere “...redatto sull'apposito modulo federale conforme al contratto tipo, che viene allegato al presente accordo del quale fa parte integrante a tutti gli effetti”.

Quanto alla durata che il contratto individuale può avere, lo stesso articolo 2 aggiunge che esso non potrà essere stipulato per un periodo superiore a cinque anni.

Al lettore che si ricordi quanto pattuito nell'AC del calciatori, molti degli elementi di questo articolo 2 saranno familiari:

- in primo luogo e in conformità con l'attuale regime vigente di assunzioni, la costituzione del rapporto di lavoro è rimandata ad un diretto rapporto fra le parti, coerentemente con quanto disposto dall'art. 4 della l. 91/81, che sancisce il sistema dell'assunzione diretta. Come si vedrà meglio oltre, la disposizione contenuta nella legge sul professionismo ha perso - oggi, con liberalizzazione del sistema delle assunzioni - la carica innovativa che ebbe al tempo della sua promulgazione (quando il sistema delle assunzioni allora vigente era regolato dal controllo pubblico). Quindi non stupisce l'assenza dell'inciso “mediante assunzione diretta”, nel testo dell'Accordo in esame;
- in conformità a quanto stabilito dal legislatore sempre nell'art. 4 della legge n. 91/81, anche nell'AC in esame è richiesta la forma scritta *ad substantiam* (“a pena di nullità”) per la validità del contratto di lavoro;
- il contratto individuale dovrà essere stipulato in conformità al contratto-tipo fornito dalla Lega, così come stabilito dal menzionato art. 4 della legge sul professionismo sportivo, nonché dall'art. 93 delle N.O.I.F. che dispone che i contratti che regolano i rapporti economici e normativi tra le società ed i

calciatori “professionisti” o gli allenatori, devono essere conformi a quelli “tipo” previsti dagli accordi collettivi con le Associazioni di categoria e redatti su appositi moduli forniti dalla Lega di competenza.

L’art. 3 disciplina, invece, l’istituto del deposito del contratto. Tale argomento, in relazione al più ampio tema dei requisiti di forma del contratto calcistico professionistico, verrà trattato più oltre¹⁵⁸; basterà qui anticipare che la Società ha l’obbligo, entro cinque giorni dalla data della stipulazione, di depositare il contratto in quadruplica copia presso la Federazione. Questo è un passaggio fondamentale, che è funzionale all’approvazione ai sensi dell’art. 4 della Legge 23 marzo 1981, n. 91, e ha l’ulteriore scopo – non meno importante – di consentire alla Federazione stessa il controllo sulle esposizioni finanziarie della Società, ai sensi dell’art. 12 della legge n. 91/81.

Come si è visto per il calciatore professionista, anche per la figura dell’allenatore, qualora la Società non vi provveda, il deposito può essere effettuato dall’allenatore stesso entro sessanta giorni dalla data della stipula.

L’art. 3, infine, stabilisce l’onere, in capo alla Federazione, di comunicare tempestivamente alla Società e alla Lega, l’avvenuta o mancata approvazione; è prevista, poi, un’ipotesi di silenzio-assenso, per cui il contratto si intenderà approvato, nel caso di mancata comunicazione da parte della Federazione entro un termine di 60 giorni.

L’art. 4, poi, rappresenta una disposizione che disciplina alcuni aspetti del contenuto del contratto individuale pluriennale. Nell’apposito modulo federale, depositato presso la Lega competente, dovranno, infatti, risultare:

- il numero degli anni per i quali è stato stipulato;
- l’importo pattuito per il compenso annuo lordo;
- eventuali premi lordi per ciascuna stagione sportiva.

Come per i calciatori, anche la figura degli allenatori presuppone il tesseramento come requisito per poter instaurare un valido rapporto di lavoro. L’art. 5, coerentemente con la disciplina federale di cui all’art. 38 delle N.O.I.F.¹⁵⁹, prescrive,

¹⁵⁸ Cfr. *Infra* Capitolo III, par. 4.4

¹⁵⁹ Art. 38 N.O.I.F. *Il tesseramento dei tecnici*. 1. I tecnici iscritti negli albi o elenchi o ruoli tenuti dal Settore Tecnico debbono chiedere il tesseramento per la società per la quale intendono prestare la propria attività. 2. Le Leghe professionistiche provvedono agli adempimenti relativi al visto di esecutività degli eventuali contratti economici. 3. Il tesseramento ha validità per la sola stagione sportiva per cui è richiesto, o per una frazione di essa nel caso degli operatori sanitari ausiliari,

poi, il dovere per la Società che abbia stipulato un contratto pluriennale con un allenatore professionista di presentare, anno per anno, e comunque entro il trentesimo giorno successivo all'inizio della stagione sportiva, la richiesta di tesseramento sottoscritta dall'allenatore stesso, salvo non sia intervenuta risoluzione consensuale del contratto.

Lo stesso articolo, poi, prosegue disponendo che, una volta che sia intervenuta l'approvazione federale del contratto pluriennale, la società, nel caso in cui ometta di richiedere il tesseramento dell'allenatore, sarà, comunque, tenuta al rispetto di tutte le condizioni economiche pattuite nel contratto depositato e obbligata, altresì, al pagamento a favore dell'allenatore di tutti gli emolumenti e premi secondo le modalità e gli importi risultanti dal documento ratificato.

L'art. 6 disciplina l'istituto dell'esonero dell'allenatore, sul quale non è opportuno, in questo momento, dilungarsi, visto che si avrà modo, nel prosieguo della trattazione, di analizzare questo scenario, nell'ambito delle vicende che possono verificarsi in ordine al rapporto di lavoro calcistico.

Basterà qui tracciare gli elementi più significativi. In merito a questa frequente eventualità, occorre sottolineare come la Società abbia piena facoltà di esonerare il proprio allenatore dalla prestazione oggetto del contratto, a fronte di risultati tecnici insoddisfacenti o differenti vedute a livello gestionale. In pratica, con tale atto, l'allenatore viene esonerato dall'adempimento delle proprie obbligazioni, il che significa che egli viene esautorato dalla conduzione tecnica della squadra affidatagli

indipendentemente dalla durata degli accordi contrattuali. 4. Nel corso della stessa stagione sportiva i tecnici, salvo il disposto di cui all'art. 30, comma 2 del Regolamento del Settore tecnico, nonché quanto disciplinato negli accordi collettivi fra l'Associazione di categoria e le Leghe Professionistiche o nei protocolli d'intesa conclusi fra tale Associazione e la Lega Nazionale dilettanti e ratificati dalla FIGC, non possono tesserarsi o svolgere alcuna attività per più di una società. Tale preclusione non opera per i preparatori atletici, medici sociali e operatori sanitari ausiliari che, nella stessa stagione sportiva, abbiano risolto per qualsiasi ragione il loro contratto con una società e vogliano tesserarsi con altra società per svolgere rispettivamente l'attività di preparatore atletico, medico sociale e operatore sanitario ausiliario. Inoltre i tecnici, già tesserati prima dell'inizio dei Campionati di Serie A e B con incarico diverso da quello di allenatore responsabile della I squadra presso Società della L.N.P., possono essere autorizzati dal Settore Tecnico, previa risoluzione consensuale del contratto economico in essere, ad effettuare un secondo tesseramento nella stessa stagione sportiva solo nell'ambito di Società appartenenti alla medesima L.N.P. con l'incarico di responsabile della I squadra. 5. I tecnici possono assumere impegni preliminari di tesseramento a favore di una società per la stagione sportiva successiva soltanto se abbiano risolto ogni rapporto con la società per la quale è in corso un tesseramento oppure se è giunto a conclusione il Campionato da questa disputato. In ogni caso si applicano le disposizioni dell'accordo Collettivo o del Contratto-tipo. 6. Per quanto non previsto nelle presenti norme si applicano le disposizioni delle norme sull'ordinamento del Settore Tecnico

senza, per ciò, concretizzarsi un provvedimento illegittimo, poiché egli continuerà a percepire la retribuzione.

L'art. 8, poi, sancisce l'espresso richiamo dell'Accordo alle norme specificate dalle Carte Federali della F.I.G.C., ed in particolare al Regolamento del Settore Tecnico. Rispetto a ciò, l'art. 13 aggiunge, poi, che: "Le norme statutarie e regolamentari della F.I.G.C. si intendono richiamate per quanto non previsto dal presente Accordo e dal Contratto tipo che ne fa parte integrante".

Con l'art. 9 sono vietate e nulle le pattuizioni non risultanti dal Contratto depositato in Lega di Serie A e comportano l'applicazione di sanzioni federali a carico dei contravventori.

Gli artt. 10, 14, 18, 19 e 21 determinano i fondamentali obblighi contrattuali dell'allenatore. Anche questo fondamentale argomento, verrà analizzato in separata sede, quando, per l'appunto, si vedranno le obbligazioni delle parti. Stesso, dicasi, a proposito delle obbligazioni che sorgono in capo alla Società, le quali vengono disciplinate nell'art. 17

Gli artt. 11 e 12 rappresentano due disposizioni con cui le parti si impegnano a collaborare per individuare eventuali problematiche di applicazione e interpretazione delle disposizioni dell'Accordo, nonché profili organizzativi e di regolamentazione. Quanto all'art. 11, esso dispone che: "Le parti contraenti si impegnano a costituire, entro due mesi dalla data odierna, una Commissione paritetica, con la partecipazione di quattro membri in rappresentanza degli Organi Federali che organizzano l'attività professionistica e di quattro membri in rappresentanza dell'A.I.A.C. per risolvere i problemi di applicazione e di interpretazione derivanti dal presente Accordo Collettivo. Le risoluzioni della Commissione faranno stato fino alla stipulazione del successivo Accordo Collettivo".

L'art. 12, invece, dispone che Le parti contraenti si impegnano a tenere consultazioni periodiche, con appositi incontri, per valutare congiuntamente i problemi di organizzazione e regolamentazione dell'attività sportiva e dei rapporti tra allenatori e società.

Gli artt. 7, 15 e 16, invece, dettano la disciplina sul trattamento economico del rapporto e la retribuzione, in generale. Anche in questo caso, si analizzerà questa tematica, nell'ambito delle obbligazioni delle parti, cui si rimanda. Un profilo interessante circa la retribuzione, che può essere anticipato è che, sebbene non disposto espressamente nell'Accordo *de quo*, nulla vieta alle parti di inserire, anche in questo caso, così come avviene ordinariamente per i calciatori, oltre al compenso

fisso, anche una parte variabile: i c.d. bonus, legati ai risultati sportivi che, magari, la squadra ha raggiunto sotto la guida tecnica dell'allenatore.

L'art. 20, poi, disciplina l'ipotesi del demansionamento, disponendo che: "il trasferimento di mansioni, per la conduzione di altra squadra della stessa società rispetto a quella contrattuale o per lo svolgimento di altri compiti, come quello di osservatore tecnico o altrimenti, potrà avvenire solo dietro consenso scritto dell'allenatore"¹⁶⁰.

L'art. 21, invece, è la disposizione dedicata alle eventuali sanzioni che si vedrà applicare l'allenatore, nel caso in cui dovesse trasgredire agli obblighi cui è tenuto¹⁶¹.

L'art. 23 è dedicato all'eventualità di squalifiche inferte all'allenatore da parte della Federazione¹⁶².

Proseguendo, infine, si incontrano alcuni importanti articoli¹⁶³ che attengono alle obbligazioni delle parti e che si avranno modo di analizzare nel prosieguo della

¹⁶⁰L'art. 20 prosegue, aggiungendo un elemento rispetto a quanto già detto circa l'ipotesi di esonero, disponendo che "Nel caso in cui quest'ultimo (ossia, l'allenatore) sia esonerato dalla società senza che sia concordato lo svolgimento di altra attività, l'allenatore potrà variare residenza o domicilio, dandone comunicazione scritta alla società, alla Lega ed all'A.I.A.C., ai fini della reperibilità".

¹⁶¹ Per un'analisi dettagliata del contenuto di tale articolo, si rimanda al Cap. III, par. 6.3

¹⁶² Art. 23: "In caso di squalifica dell'allenatore da parte degli Enti Federali la società potrà proporre la riduzione dai compensi al competente Collegio Arbitrale, nei modi e nei tempi previsti dal punto b) del precedente articolo, per il periodo corrispondente alla durata della squalifica e per una misura non superiore al 40% dei relativi importi"

¹⁶³ Art. 24: "Le spese di assistenza sanitaria, degli interventi chirurgici, dei medicinali e quelle eventuali di degenza in Istituti ospedalieri od in Case di cura sono a carico della società per quanto non sia già coperto dalla Assicurazione obbligatoria sociale contro la malattia. Nell'ipotesi in cui l'allenatore non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla società, quest'ultima sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali e spese di degenza in Istituti ospedalieri o Case di cura, sostenute dall'allenatore in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare all'allenatore medesimo un'assistenza specialistica e di idonea qualificazione; Art. 25: "In caso di malattia, accertati dal medico sociale, spettano all'allenatore, durante il periodo della sua inabilità, i compensi stabiliti dal contratto fino alla scadenza di esso, mentre la società beneficerà delle eventuali indennità assicurative per il periodo della inabilità temporanea. Durante la malattia l'allenatore fruisce dell'assistenza sanitaria specialistica farmaceutica ed ospedaliera regionale per la quale la società deve assicurarlo per legge. Art. 26: "Qualora l'inabilità per malattia si protragga oltre i sei mesi ed il contratto nel frattempo non sia scaduto, è data facoltà alla società di risolvere il contratto stesso, dandone comunicazione all'allenatore ed all'Organo Federale competente, oppure di corrispondere all'allenatore stesso i compensi contrattuali ridotti della metà fino alla scadenza del contratto. Se la malattia o la menomazione delle condizioni fisiche dell'allenatore risultino dipendenti da condotta sregolata o comunque da cause attribuibili a sua colpa, la società può applicare nei confronti dello stesso tesserato il provvedimento della riduzione dei compensi e, nei casi più gravi, della risoluzione del contratto, secondo le modalità di cui all'art. 24". Art. 27: "La società è tenuta ad assicurare l'allenatore contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto alla assicurazione base secondo le modalità, i termini ed i limiti minimi stabiliti annualmente dagli Organi preposti all'attività agonistica,

trattazione, fino ad arrivare all'ultimo articolo che sembra qui opportuno evidenziare, ossia l'art. 30, che, in ottemperanza a quanto stabilito dall'art. 4, comma 5 della legge 23 marzo 1981 n. 91, introduce una disposizione fondamentale per quanto riguarda la risoluzione delle controversie. Tale articolo, infatti afferma che: “ la risoluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto o comunque il rapporto tra società ed allenatore, sarà deferita ad un Collegio Arbitrale¹⁶⁴.

È, però, doveroso ricordare come, a fronte del mancato rinnovo dell'Accordo collettivo di cui sono state ricordate le norme, le disposizioni ivi contenute non rappresentino una disciplina tassativa e inderogabile cui le parti devono uniformare il contratto individuale. Pertanto, nell'attesa che le “categorie interessate” trovino l'agognato accordo, è ben possibile che le parti, in forza dell'autonomia privata, pattuiscano termini differenti da quelli appena menzionati, sebbene, nella prassi,

in accordo con l'Associazione di categoria. La Lega competente, in caso di inadempimento della società, ha facoltà di sostituirsi alla stessa per la stipulazione o il perfezionamento della polizza. Beneficiario della polizza, anche per i massimali superiori a quelli concordati con l'Associazione di categoria, si intende in ogni caso l'allenatore od i suoi aventi diritto e sarà nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dall'allenatore stesso, salvo che la società abbia stipulato un'altra polizza a proprio beneficio. L'allenatore, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinuncia ad ogni effetto per sé e per i suoi aventi diritto ad ogni azione nei confronti della società, o di chi per essa, per il risarcimento dei danni subiti. La polizza di assicurazione deve essere stipulata entro la data di convocazione dell'allenatore per l'inizio dell'attività di ogni anno sportivo. L'allenatore non coperto da assicurazione non può svolgere alcuna attività sportiva. La società inadempiente è soggetta a provvedimenti disciplinari. In caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta per la società di appartenenza, l'allenatore ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione scritta alla società, al fine di consentire a quest'ultima di poter ottemperare nei termini di legge agli adempimenti formali con le Compagnie di assicurazione, previsti dal successivo comma. L'onere della denuncia e di ogni altro successivo adempimento necessario per far conseguire all'allenatore l'indennizzo spettantegli, nelle forme previste dalle condizioni di polizza, compete alla società. La società è responsabile, ad ogni effetto, di tutte le eventuali omissioni al riguardo. Art. 28 La società ha l'obbligo di effettuare all'ENPALS e all'INPS i versamenti contributivi per legge previsti (per l'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie) anche per la parte a carico dell'allenatore i cui relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dai compensi e dagli emolumenti versati allo stesso. Art. 29 L'allenatore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane l'anno; inoltre, salvo particolari impegni agonistici, la società gli fisserà 24 ore consecutive di riposo settimanale. La scelta dell'epoca del periodo di ferie è fatta dalla società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora l'allenatore venga richiamato in sede durante il periodo di ferie, la società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede, sia per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie. L'allenatore ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di ferie non goduti a causa del richiamo in sede.

¹⁶⁴ L'art. 30 prosegue, aggiungendo che, tale Collegio Arbitrale dovrà essere “...composto da tre membri, di cui due designati, di volta in volta rispettivamente dalla società e dall'allenatore, tra le persone indicate negli elenchi depositati presso la F.I.G.C. dalle competenti Leghe e dall'A.I.A.C. secondo le disposizioni delle Carte Federali. Il Presidente sarà designato con la procedura di cui al Regolamento per il funzionamento del Collegio Arbitrale, fra le persone inserite in altro elenco depositato presso la F.I.G.C., preventivamente concordato dalle parti firmatarie del presente Accordo”.

queste disposizioni vengano, alla fine, quasi integralmente riproposte nei contratti individuali.

In proposito, può essere interessante riproporre il fac-simile dell'accordo che l'AIAC ha predisposto quale modello che una società ed un allenatore possono, eventualmente, adoperare per stabilire i termini dell'accordo. In questo modello occorre fare attenzione agli elementi della disciplina, propria del vecchio accordo appena analizzato, al fine di fornire una maggiore tutela agli allenatori, i quali, in un contratto stipulato *ex novo* con il datore di lavoro, potrebbero, altrimenti, trovarsi in una situazione di maggiore debolezza.

Il documento, chiamato *Accordo di lavoro subordinato a tempo determinato tra Allenatore Professionista e Società di Serie A*, prevede una prima parte, funzionale all'individuazione delle parti stipulanti.

Per quanto riguarda la Società, il documento richiede l'indicazione della denominazione sociale, della matricola F.I.G.C, della sede legale e della P.IVA, nonché dell'Amministratore Delegato, quale rappresentante *pro tempore*. Quanto all'allenatore, invece, sono richiesti dati come le generalità, la matricola F.I.G.C., il codice fiscale, la residenza e l'indirizzo.

Una volta specificate le parti stipulanti l'accordo, viene premesso che:

- a) Il rapporto di lavoro professionistico tra le parti, oggetto del presente contratto, è regolato e disciplinato dalle seguenti fonti:
 - 1) Legge n. 91 del 23 marzo 1981;
 - 2) Regolamento del Settore Tecnico della F.I.G.C. nella sua versione vigente e, di volta in volta, applicabile nel corso del presente rapporto contrattuale;
 - 3) Il presente regolamento contrattuale individuale.
- b) Il presente contratto è redatto in tre esemplari uno dei quali sarà depositato a cura della Società presso la FIGC per il tramite della Lega Nazionale Professionisti Serie A (di seguito anche solo LNPA), entro 10 (dieci) giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall'ordinamento federale.

Fatte queste premesse, vengono sanciti, finalmente, i termini contrattuali veri e propri.

1) **DURATA:** Il rapporto di lavoro sportivo instaurato tra le parti ha durata dal _____ al _____ ed è, pertanto, suddiviso in n. _____ stagioni sportive.

L'Allenatore ha diritto di ottenere dalla Società un equo indennizzo qualora il Contratto non ottenga l'approvazione della F.I.G.C. per fatto non imputabile all'Allenatore.

La misura dell'indennizzo è determinata dal CA (Collegio Arbitrale), su istanza dell'Allenatore, tenuto conto anche dell'eventuale stipula da parte dell'Allenatore di altro contratto con società professionistica ovvero di accordo economico con società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti, della durata e dell'ammontare dello stesso.

2) **OBBLIGHI E MANSIONI DELL'ALLENATORE:**

L'Allenatore è assunto con la qualifica di allenatore della _____ squadra della Società _____.

Egli, pertanto, nell'ambito della mansione affidatagli si impegna, per l'intera durata contrattuale, a fornire con il massimo impegno e grado di diligenza la propria attività lavorativa in favore della Società e, comunque, sempre nel rispetto di tutte le norme e i Regolamenti della FIGC e dei principi di lealtà, correttezza e probità. L'Allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna, altresì, a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico degli atleti e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate.

L'Allenatore dovrà organizzare l'attività della squadra a lui affidata –nonché la propria e quella dei propri collaboratori- in modo da garantire l'ottimale conduzione della preparazione e dell'attività agonistica della squadra medesima, nel rispetto della qualità e intensità dell'impegno richiesto per ottenere le migliori prestazioni possibili nell'ambito delle competizioni cui la Società prende parte.

Egli inoltre collabora con la Società nel promuovere fra i calciatori la conoscenza delle necessarie norme regolamentari e tecniche, nel sorvegliare la condotta morale e sportiva dei calciatori, nel favorire e sviluppar e lo spirito di gruppo e l'affiatamento umano degli atleti.

Il mutamento di mansioni potrà avvenire solo dietro consenso scritto dell'Allenatore. Nel caso in cui quest'ultimo sia esonerato dalla Società, potrà variare la residenza o il domicilio dichiarati nel Contratto o successivamente, dandone comunicazione scritta alla Società, alla

Lega ed all'A.I.A.C., ai fini della reperibilità.

Per tutta la durata contrattuale, all'Allenatore è vietato svolgere altre attività agonistiche sportive e lavorative, salvo preventiva autorizzazione della Società.

3) PAGAMENTO DELLA RETRIBUZIONE E CONTRIBUTI PREVIDENZIALI.

La Società si impegna a corrispondere all'Allenatore la seguente retribuzione fissa lorda:

A) Stagione Sportiva _____: € _____

B) Stagione Sportiva _____: € _____

C) Stagione Sportiva _____: € _____

Nonché, la seguente retribuzione variabile:

La retribuzione è convenuta al lordo e comprende ogni emolumento, indennità o assegno cui, per qualsiasi titolo l'Allenatore avesse diritto in forza di legge, consuetudine generale o particolare ovvero norma contrattuale preesistente, in conseguenza della o in relazione all'attività svolta in forza del presente contratto. È fatta salva espressamente la corresponsione dell'indennità di fine carriera regolata come segue: la Società verserà al Fondo di accantonamento dell'indennità di Fine Carriera, costituito presso la FIGC, un contributo a suo carico del ____% sulla retribuzione fissa lorda annua dell'Allenatore e un contributo del __% a carico di quest'ultimo, che verrà, per l'effetto, trattenuto in busta paga dal datore di lavoro, nel limite del

massimale previsto per gli allenatori dagli enti previdenziali competenti. La Società, inoltre, verserà al Fondo di Solidarietà costituito *ad hoc* un contributo a carico dell'allenatore pari alla percentuale dello ___% della retribuzione fissa annua lorda, fatto salvo il rispetto delle disposizioni in materia fiscale e previdenziale.

La Retribuzione, nella sua parte fissa, deve essere corrisposta entro il giorno 20 del mese solare successivo in ratei mensili posticipati di eguale importo e non può essere unilateralmente ridotta o sospesa.

La Retribuzione, nella sua parte variabile, deve essere corrisposta con la scadenza della mensilità di giugno della stagione sportiva in cui si verifica la condizione ad essa sottesa, con le modalità previste nel presente contratto. Il pagamento di quanto dovuto all'Allenatore deve essere effettuato esclusivamente tramite bonifico presso il conto corrente bancario indicato dall'Allenatore all'atto della sottoscrizione del Contratto o mediante successiva comunicazione scritta alla Società.

In caso di morosità di oltre un mese nel pagamento dei compensi, l'Allenatore ha diritto alla rivalutazione monetaria in base all'indice dei prezzi calcolato dall'Istat per la scala mobile per i lavoratori dell'industria e agli interessi legali, da calcolarsi sull'importo netto a decorrere dal primo giorno successivo a quello in cui il pagamento avrebbe dovuto essere effettuato.

- 4) **ASSISTENZA SANITARIA.** Le spese di assistenza sanitaria, degli interventi chirurgici, dei medicinali, nonché quelle di degenza in istituti ospedalieri o case di cura, quando conseguenti all'esercizio dell'attività oggetto del presente contratto saranno a carico della Società, salvo il diritto del datore di lavoro di stipulare coperture assicurative o di esercitare azioni di regresso o rivalsa nei confronti di eventuali terzi responsabili.
- 5) **MALATTIE E INFORTUNI.** In caso di malattia, accertata dal medico sociale, spetta all'Allenatore, durante il periodo della sua inabilità, la Retribuzione stabilita dal Contratto fino alla sua scadenza, salvo quanto previsto all'art 26, mentre la Società beneficerà delle eventuali indennità assicurative per il periodo della inabilità temporanea. Durante la malattia

l'Allenatore fruisce dell'assistenza sanitaria specialistica farmaceutica ed ospedaliera regionale per la quale la Società deve assicurarlo per legge.

Qualora l'inabilità per malattia si protragga oltre i 6 (sei) mesi, ed il Contratto nel frattempo non sia scaduto, è data facoltà alla Società di richiedere al CA la risoluzione del Contratto ovvero la riduzione alla metà della retribuzione maturanda dalla data della richiesta fino alla cessazione dell'inabilità e comunque non oltre il termine di scadenza del Contratto.

- 6) **ASSICURAZIONE.** La Società si obbliga ad assicurare l'Allenatore contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto alla assicurazione base secondo le modalità, i termini ed i limiti minimi stabiliti annualmente dagli organi preposti all'attività agonistica, in accordo con l'associazione di categoria.

Beneficiario della polizza, anche per i massimali superiori a quelli concordati con l'associazione di categoria, si intende in ogni caso l'Allenatore od i suoi aventi diritto e sarà nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dall'Allenatore stesso, salvo che la Società abbia stipulato altra polizza a proprio beneficio.

L'Allenatore, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinuncia ad ogni effetto, per sé e per i suoi aventi diritto, ad ogni azione nei confronti della Società o di chi per essa per il risarcimento dei danni subiti. La polizza di assicurazione deve essere stipulata entro la data di convocazione dell'Allenatore per l'inizio dell'attività di ogni anno sportivo.

- 7) **ESONERO DELL'ALLENATORE.** E' facoltà della società esonerare l'Allenatore dal rendere la prestazione oggetto del Contratto.

All'Allenatore spettano tutti gli Emolumenti nonché, limitatamente alla stagione sportiva in cui è avvenuto l'esonero e in misura proporzionale rispetto alle giornate di campionato in cui il rapporto ha avuto esecuzione, i Premi pattuiti, salvo diverso accordo tra le parti. Nel caso in cui l'Allenatore sia esonerato dalla Società prima che abbia inizio il Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, egli avrà il diritto di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine del Campionato stesso, fermo restando l'obbligo della società di corrispondergli gli Emolumenti pattuiti fino alla data di efficacia del recesso. In tal caso, in deroga all'art. 38 Regolamento del Settore

Tecnico e all'art. 38 NOIF, l'Allenatore avrà altresì la facoltà di tesserarsi e svolgere attività per altra Società.

Tale diritto viene esercitato mediante comunicazione da inviarsi a mezzo di lettera raccomandata A.R. alla società con copia per conoscenza al Settore Tecnico ed alla Lega. Il recesso dal Contratto e la conseguente caducazione del tesseramento, ove intercorso, avranno efficacia dalla data di ricezione della comunicazione da parte della Lega.

Nel caso l'esonero venga comunicato all'Allenatore dopo l'inizio del Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, l'Allenatore avrà il diritto di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine della stagione in corso, fermo il divieto di cui all'art. 38 del Regolamento del Settore Tecnico e all'art. 38 NOIF.

8) **RIPOSO SETTIMANALE, FERIE E CONGEDO MATRIMONIALE.**

L'Allenatore ha diritto ad un periodo di riposo di quattro settimane l'anno e a 24 ore consecutive di riposo settimanale, salvo particolari impegni agonistici. La scelta dell'epoca del periodo di ferie è fatta dalla Società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora l'Allenatore venga richiamato in sede durante il periodo di ferie, la Società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede, sia per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie.

L'Allenatore ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di ferie non goduti a causa del richiamo in sede.

9) **POTERE DISCIPLINARE.** L'esercizio del potere disciplinare da parte del datore di lavoro, fino alla stipulazione di nuovo accordo collettivo tra LNPA e AIAC, seguirà le regole giuslavoristiche generali di cui agli artt. 2106 c.c. e 7 della l. n. 300/1970.

10) **MISCELLANEE.** Le parti, in virtù della loro comune appartenenza all'ordinamento settoriale sportivo e dei vincoli conseguentemente assunti con l'affiliazione e il tesseramento, compreso espressamente il vincolo di cui all'art. 30 dello Statuto FIGC, si obbligano a osservare le norme statutarie ed endoassociative.

Le norme statutarie e regolamentari della FIGC, pertanto, si intendono richiamate e applicabili al presente rapporto.

Le parti manifestano, sin da ora espressamente la volontà di assoggettare il presente contratto di lavoro alle eventuali pattuizioni future discendenti dalla sottoscrizione dell'accordo collettivo categoriale tra la LNPA, l'AIAC e la FIGC.

Ogni eventuale controversia dovesse insorgere sull'esecuzione dei patti qui sottoscritti sarà devoluta alla competenza esclusiva dei giudici del Foro di _____ ai sensi degli artt. 409 e segg. c.p.c.

Il presente contratto è stato oggetto tra le Parti di singola contrattazione, negoziazione e reciproche concessioni.

Infine, il documento si conclude con la data e le firme rispettivamente dell'allenatore e della Società.

CAPITOLO II

FONTI REGOLAMENTARI A LIVELLO INTERNAZIONALE, EUROPEO E NAZIONALE

1. L'ordinamento sportivo internazionale e nazionale

Prima di affrontare l'importante tematica delle fonti regolamentari, occorre familiarizzare con la struttura dell'ordinamento sportivo internazionale e nazionale. Questa si compone di numerose istituzioni che rendono possibile il corretto svolgimento dell'attività sportiva.

Innanzitutto, occorre considerare che quello sportivo è un vero e proprio ordinamento giuridico, in quanto sono configurabili al suo interno i tre elementi essenziali senza i quali non si può avere l'ordinamento giuridico medesimo: la plurisoggettività, la normazione, l'organizzazione.

La plurisoggettività è data dall'esistenza di un congruo numero di soggetti, persone fisiche ovvero persone giuridiche, i quali volontariamente obbediscono ad un

determinato corpus normativo, al quale attribuiscono un valore giuridico vincolante per tutti i soggetti dell'ordinamento.

Tale corpo di norme costituisce la normazione in senso proprio: si parla di "corpo" di norme, in quanto le stesse devono formare, mediante reciproche interconnessioni, una struttura ordinata sistematicamente, cioè un insieme organizzato in modo gerarchico, culminante in alcune norme fondamentali, o principi, e che si sviluppa conseguentemente in norme subordinate, alle quali si è subordinato un articolato sistema di giustizia sportiva.

L'organizzazione, invece, costituisce un insieme di elementi che formano un sistema di persone e servizi destinato a svolgere tutte le funzioni necessarie per la vitalità e lo sviluppo dell'ordinamento. L'organizzazione deve essere: permanente e duratura ed esercitata sui soggetti che compongono l'ordinamento¹⁶⁵.

Occorre ora vedere i due livelli gerarchici che compongono l'ordinamento sportivo: quello internazionale e quello nazionale.

1.1 L'ordinamento giuridico internazionale

Nell'ambito dell'ordinamento sportivo, il CIO¹⁶⁶ (Comitato Internazionale Olimpico) ricopre un ruolo di vertice negli assetti istituzionali. Esso rappresenta un'organizzazione non governativa, senza scopo di lucro che persegue fondamentalmente il fine di organizzare i giochi olimpici, sovrintendendo al loro svolgimento, nonché di incoraggiare l'organizzazione di altre competizioni, anche al di fuori dei giochi olimpici, vigilando sull'osservanza dei principi dell'olimpismo e delle regole sportive fondamentali espressi nelle *Règles Olympiques*, da esso formulati¹⁶⁷.

Il comitato recluta i suoi membri per cooptazione tra i cittadini di tutti gli stati che possiedono un Comitato Nazionale Olimpico, C.N.O., da esso riconosciuto, senza specifico riferimento a settori sportivi determinati. Tale riconoscimento

¹⁶⁵ Lo sport come ordinamento giuridico autonomo, p. 40

¹⁶⁶ Il CIO fu fondato nel 1894 al Congresso di Parigi per volere di Pierre De Coubertin e con il fine di istituire le Olimpiadi dell'età moderna, la cui prima edizione fu disputata ad Atene nel 1896.

¹⁶⁷ SANINO M., Il diritto sportivo, op. cit. p. 71

rappresenta il vincolo formale a seguito del quale i C.N.O. sono abilitati a selezionare e a iscrivere i propri atleti per la partecipazione ai Giochi Olimpici¹⁶⁸.

I C.N.O., inoltre, così come i loro Regolamenti e Statuti sono costantemente sottoposti a controllo da parte del C.I.O., che valuta anche l'osservanza, da parte degli enti sportivi nazionali, delle disposizioni contenute nella Carta Olimpica.

In questo senso emerge il rapporto gerarchico che lega C.I.O. e C.N.O., che insieme costituiscono una struttura piramidale con poteri accentrati al vertice. Pertanto i C.N.O. hanno il delicato compito di preservare l'integrità dei valori e dello sviluppo del Movimento Olimpico, sotto l'attenta supervisione del C.I.O.

Il sistema sportivo internazionale si articola, poi, in una serie di "sotto-sistemi", detti Federazioni, per la disciplina e l'organizzazione delle singole discipline sportive (calcio, basket, pallavolo, tennis, automobilismo ecc.). Si parla, pertanto, in maniera tecnicamente corretta, di "pluralità degli ordinamenti sportivi", con riferimento agli ordinamenti delle singole federazioni, in quanto, in realtà, seppure i vari ordinamenti federali (uno per ogni sport) si riferiscano tutti all'unico ordinamento sportivo mondiale facente capo al C.I.O., ogni ordinamento sportivo di qualunque singolo sport costituisce una struttura autonoma, qualificabile come "Ordinamento" in quanto dotata dei tre citati requisiti individuati dalla dottrina (plurisoggettività, organizzazione e normazione) per essere riconosciuto come tale.

Le differenti Federazioni Sportive Internazionali sono organizzazioni non governative di tipo composto, in quanto raggruppano in sé altri enti in una struttura federale. Esse rappresentano, in genere, associazioni private dotate di personalità giuridica nell'ambito dello Stato in cui è situata la loro sede¹⁶⁹.

Lo scopo delle Federazioni Sportive internazionali è quello di incentivare la diffusione e la pratica dello sport del quale sono promotori, organizzare competizioni, nonché predisporre norme organizzative e regole tecnico-sportive dello sport di specie a cui debbono necessariamente attenersi, pur nell'autonoma realizzazione di propri statuti e regolamenti, tutte le federazioni nazionali, pena il disconoscimento da parte dell'ordinamento sportivo internazionale¹⁷⁰.

¹⁶⁸ COLANTUONI L., op. cit. p. 22-23

¹⁶⁹ COLANTUONI L., op. cit. p. 25

¹⁷⁰ Estratto dall'elaborato consultabile all'indirizzo: http://www.rdes.it/agcm_indagine.pdf, punto 296

La F.I.F.A. (*Fédération Internationale de Football Association*) rappresenta il vertice dell'ordinamento giuridico internazionale del calcio. Tale federazione internazionale ha lo scopo di promuovere, sostenere e incentivare lo sport del calcio. È un'associazione di diritto privato con personalità giuridica, ai sensi dell'art. 60 del Codice Civile Svizzero e ha la sede legale a Zurigo.

Le funzioni della FIFA sono molteplici:

- Organizzare le competizioni internazionali nel settore calcistico;
- Emanare regolamenti e norme ed assicurare la loro applicazione;
- Controllare ogni tipo di Federazione Sportiva Calcistica e controllare l'eventuale violazione di norme;
- Prevenire ogni metodo o pratica che potrebbe inficiare l'integrità delle competizioni sportive o evitare eventuali abusi da parte delle Federazioni nazionali;
- Indirizzare ogni sua azione al principio di non discriminazione e di lotta al razzismo.

Nei singoli sistemi delle varie discipline sportive, poi, si collocano (a livello intermedio tra federazione internazionale e federazioni nazionali) le Confederazioni continentali che hanno il compito di organizzare le competizioni continentali delle varie discipline sportive. Per il calcio, in Europa, l'organismo *de quo* è l'U.E.F.A. che è l'organo amministrativo, organizzativo e di controllo del calcio europeo, avente sede a Nyon, in Svizzera. L'UEFA organizza, peraltro, nove competizioni ufficiali per nazionali e sei per club¹⁷¹.

Alla base dell'ordinamento sportivo internazionale, nell'ambito dei vari continenti, si collocano i Comitati Olimpici Continentali (in Europa il C.O.E.,

¹⁷¹Le competizioni per le nazionali sono: Campionato europeo di calcio; Campionato europeo di calcio Under-21; Campionato europeo di calcio Under-19; Campionato europeo di calcio Under-17; Campionato europeo di calcio femminile; Campionato europeo di calcio femminile Under-19; Campionato europeo di calcio femminile Under-17; Campionato europeo di calcio a 5; Campionato europeo di calcio a 5 Under-21. Le competizioni per i club sono: UEFA Champions League; UEFA Europa League; Supercoppa UEFA; UEFA Youth League; UEFA Futsal Cup; UEFA Women's Champions League.

Comitato Olimpico Europeo), che hanno il compito di organizzare le competizioni sportive a livello continentale.

Nello specifico, lo scopo del C.O.E. è quello di provvedere alla promozione e diffusione dei principi olimpici nel vecchio continente, ad azioni di solidarietà olimpica nei confronti dei comitati nazionali meno sviluppati e di più recente costituzione, ai rapporti con le altre organizzazioni sportive e con quelle non sportive politiche ed istituzionali, agli accordi bilaterali con le altre associazioni olimpiche continentali, alla preparazione delle future edizioni dei Giochi olimpici ed alla commercializzazione dei prodotti ad essi legati¹⁷².

Sulla base di quanto detto, è possibile inquadrare in un grafico l'assetto piramidale dell'ordinamento giuridico internazionale.



¹⁷² Fonte: www.wikipedia.org

1.2 L'ordinamento sportivo nazionale

Come detto, l'ordinamento sportivo si compone di un livello internazionale e uno nazionale.

A livello nazionale vi sono numerose organizzazioni collettive che permettono la strutturazione e lo svolgimento dell'attività sportiva e, anche in questo caso, si può parlare di una struttura gerarchica.

1) CONI

All'apice di questa struttura piramidale si trova il Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) istituito con la legge 16 febbraio 1942, n. 426, la quale lo ha riconosciuto come Ente dotato di personalità giuridica, preposto alla promozione, all'organizzazione, alla vigilanza e allo sviluppo dello sport italiano.

A seguito di un lungo periodo di stabilità, il CONI ha recentemente subito una sensibile riorganizzazione ad opera del legislatore:

- D.Lgs. 23 luglio 1999, n. 242 (c.d. decreto Melandri),
- D.L. 9 luglio 2002, n. 138 convertito dalla legge 8 agosto 2002, n. 178 sul "riassetto del CONI";
- D.Lgs n.15 dell'8 gennaio 2004 (c.d. decreto Pescante);
- con l'emanazione dello Statuto CONI del 2004;
- infine, con il Nuovo Statuto CONI, deliberato con la seduta 26 febbraio 2008 e approvato con D.M. 7 aprile 2008.

Ripercorrendo brevemente questo iter di modifica degli assetti e delle competenze del CONI operato dal legislatore, con il decreto D.lgs 242/1999 (decreto Melandri), il legislatore, per la prima volta, ha riconosciuto l'appartenenza del CONI all'ordinamento sportivo internazionale ai cui principi (emanati dal C.I.O.) è obbligato a uniformarsi e ha specificato le diverse funzioni che lo stesso ente è chiamato ad assolvere nella sua duplice veste di ente dell'ordinamento sportivo e dell'ordinamento statale¹⁷³. L'art. 1 del decreto n. 242/1999 attribuisce al CONI "*personalità giuridica di diritto pubblico*", specificando che la sede del medesimo è in

¹⁷³ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 25

Roma. Il decreto Melandri, avendo inoltre radicalmente modificato la disciplina dell'organizzazione sportiva italiana allora vigente, rappresenta un passaggio fondamentale nell'evoluzione legislativa del CONI.

Il D.L. 9 luglio 2002, n. 138 convertito dalla legge 8 agosto 2002, n. 178 ha essenzialmente trasferito alla *CONI Servizi S.p.a.*, società per azioni costituita per legge e le cui azioni appartengono interamente al Ministero dell'Economia e delle Finanze, le attività strumentali del CONI, stabilendo che i rapporti, anche finanziari, tra CONI e CONI Servizi S.p.a., siano regolati da un contratto di servizio annuale. Cos' statuendo, il legislatore ha di fatto svuotato l'ente pubblico CONI di competenze operative e gestionali, relegandolo ad una funzione puramente di indirizzo e promozione dello sport¹⁷⁴.

L' art. 2 del decreto legislativo n. 242/1999, così come modificato dall'art. 1 del decreto n. 15 del 2004 (c.d. decreto Pescante) ha sancito che il CONI, poiché rappresenta l'organo apicale dell'ordinamento sportivo nazionale, ha il compito di organizzare e potenziare lo sport italiano, nonché di curare l'adozione di misure di prevenzione e repressione del fenomeno *doping*.

Lo statuto CONI 2004 fissa importanti informazioni sull'inquadramento e le sue funzioni. L'art. 1, al secondo comma definisce il CONI un' *autorità di disciplina, regolazione e gestione delle attività sportive, intese come elemento essenziale della formazione fisica e morale dell'individuo e parte integrante dell'educazione e della cultura nazionale*.

Molto utili, per capire le funzioni del CONI sono gli art 2 e 3 dello Statuto CONI del 2004. In queste due disposizioni il legislatore pone, quali obiettivi del Comitato la cura e il coordinamento dell'organizzazione delle attività sportive sul territorio nazionale, nonché l'emanazione dei principi fondamentali per la disciplina delle attività sportive e per garantire il regolare e corretto svolgimento delle gare e delle competizioni. Inoltre, detta principi contro l'esclusione, le diseguaglianze, il razzismo e la xenofobia e la violenza. Ai sensi dell'art. *de quo* sarà ancora prerogativa del CONI dettare principi ed emanare regolamenti in tema di tesseramento degli atleti. Infine il CONI garantisce giusti procedimenti per la soluzione delle controversie nell'ordinamento sportivo (art. 2). Il successivo articolo 3 si segnala essenzialmente per indicare il CONI come organismo promotore della

¹⁷⁴ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 27

massima diffusione della pratica sportiva e organismo cui spetta la cura della preparazione degli atleti in vista, soprattutto, dei giochi olimpici.

Quanto al successivo Statuto del 2008, esso è stato da poco modificato da ulteriore intervento. Tale riforma si caratterizza per il delineamento del nuovo sistema di giustizia sportiva, entrato in vigore l'1 luglio 2014, in seguito alle nuove esigenze emerse nell'ambito dell'ordinamento sportivo. Questo tema verrà, comunque, trattato nel prosieguo della trattazione.

2) Le Federazioni Sportive Nazionali

Se il CONI rappresenta l'organo di vertice, predisposto a dettare le linee di indirizzo, controllo e coordinamento dello sport in Italia, le Federazioni Sportive Nazionali (FSN) sono le uniche organizzazioni riconosciute ed autorizzate a rappresentare in Italia le differenti discipline sportive.

Le Federazioni sportive sono state, a lungo, fonte di incertezza, quanto alla ricostruzione della loro natura giuridica, sia per la dottrina, sia per la giurisprudenza.

Ed infatti le Federazioni, nate effettivamente come associazioni di diritto privato, vengono qualificate dall'art. 2 del D.p.r. n. 157/1986 come "*organi del CONI*" e, come tali, partecipano della natura pubblica dell'ente. A tali conclusioni, è pervenuta anche la giurisprudenza civile (Cass. civ., sez. un., sent. n. 2725/1979), che ha confermato la natura pubblicistica delle Federazioni in quanto aventi veste di organi di un ente pubblico.

D'altra parte, la giurisprudenza amministrativa ha talvolta sostenuto la natura pubblica delle Federazioni sportive (cfr. Cons. St., sez. VI, 18 gennaio 1996 n. 108); in altri casi, ha più specificamente affermato la propria giurisdizione sulle controversie, presupponendo la duplice natura delle Federazioni (TAR Marche, sent. 30 gennaio 1998 n. 87, in Foro Amm. 1998, p. 2523).

Tale ambiguità delle Federazioni sportive ha avuto termine con il decreto legislativo n. 242/1999. La nuova disciplina, nel confermare la personalità giuridica pubblica del CONI (art. 1) ha espressamente sancito che la personalità giuridica delle Federazioni è di diritto privato.

A fronte del chiaro riconoscimento della natura privatistica delle Federazioni, il comma 1 dell'art. 15 prevede:

a) in primo luogo, che l'attività delle Federazioni sportive si svolga “*in armonia con le deliberazioni e gli indirizzi del CIO e del CONI*”;

b) in secondo luogo, che l'attività delle Federazioni può avere, in relazione a specifici suoi aspetti, “*valenza pubblicistica*” (ed anche per questo la legge prevede che essa si svolga in armonia con gli indirizzi di CONI e CIO).

La previsione di una “*valenza pubblicistica*” di specifici aspetti dell'attività delle Federazioni non sembra comportare conseguenze in ordine alla configurazione giuridica delle medesime. La natura privatistica è chiaramente affermata, né, in generale, singoli aspetti della attività istituzionale possono porre in discussione la natura, pubblica o privata, della persona giuridica. È del tutto evidente, infatti, che un soggetto privato può svolgere funzioni pubbliche¹⁷⁵.

Le FSN devono necessariamente essere riconosciute dal CONI. Tale riconoscimento presuppone lo svolgimento sul territorio italiano di un'attività sportiva, nonché l'affiliazione ad una federazione internazionale riconosciuta dal CIO.

Per quanto riguarda le funzioni delle FSN, ciascuna federazione provvede, per ogni singolo sport, a dettarne le regole e a gestire il potere in caso di loro violazione, concorrendo con il CONI all'organizzazione e al potenziamento dello sport nazionale e all'approntamento delle delegazioni di atleti per le Olimpiadi e le altre manifestazioni sportive. Inoltre, su delega del CONI, le federazioni provvedono al riconoscimento delle società che intendono organizzare attività di sport, conferendo alle stesse la qualità di società sportive all'interno dell'ordinamento sportivo¹⁷⁶.

Nel contempo, le Federazioni Sportive Nazionali sono affiliate, da parte della FIFA, alle citate Confederazioni continentali. Ad esempio, nel contesto del calcio italiano, la F.I.G.C., di cui si dirà a breve, aderisce all'UEFA.

¹⁷⁵ MUSUMARRA L., LUBRANO E. (a cura di), *Dispensa di Diritto dello Sport*, Università LUISS Guido Carli, Roma 2012, p. 89.

¹⁷⁶ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 31

3) Le Leghe

Nell'ambito dell'organizzazione dell'ordinamento sportivo nazionale, un cenno occorre fare alle Leghe, che hanno assunto una notevole rilevanza soprattutto, nel gioco del calcio. Si tratta di organismi associativi, di natura privatistica, di cui fanno parte società sportive, già affiliate alle rispettive federazioni, aventi lo scopo, tra gli altri, di rappresentare le società ad esse affiliate nella stipulazione degli accordi di lavoro e nella predisposizione dei contratti tipo, sulla cui base stipulare i contratti individuali degli atleti professionisti.

Oltre a questo fondamentale compito, lo scopo delle Leghe è quello di predisporre le manifestazioni, le date e gli orari delle partite di Campionato e delle eventuali competizioni autonome, nonché la fissazione di criteri per l'iscrizione ai propri Tornei, per l'adempimento di obblighi relativi all'agibilità e alla capienza degli impianti e per l'assolvimento di oneri imposti da ciascuna Federazione, nonché nella determinazione degli accordi economici¹⁷⁷.

Per quanto riguarda il panorama calcistico, le Leghe previste dallo Statuto Federale sono: la Lega Nazionale Professionisti di Serie A, la Lega Nazionale Professionisti di Serie B, la Lega Pro e Lega Nazionale Dilettanti.

Lo Statuto della F.I.G.C. affida l'articolazione organizzativa all'autonomia delle singole Leghe che dovranno, però, attenersi allo Statuto stesso e agli indirizzi del CONI e della Federazione, nonché ai principi di democrazia interna, così come disposto dall'art. 9, comma 2 dello Statuto medesimo.

4) Società ed Associazioni sportive professionistiche e dilettantistiche

Alla base della "piramide", che rappresenta la struttura dell'ordinamento sportivo nazionale, si trovano le Società e le Associazioni sportive professionistiche e dilettantistiche. Dal momento che la presente trattazione è incentrata sul panorama

¹⁷⁷ COLANTUONI L., op. cit. p. 70

calcistico professionistico, si avrà modo di analizzare solo le prime, quali parte stipulante del contratto calcistico¹⁷⁸.

1.2.1 In particolare: la Federazione Italia Giuoco Calcio (F.I.G.C.)

A seguito della sua evoluzione, il fenomeno calcistico ha gradualmente acquisito un insieme di regole interne ed un apparato organizzativo autonomo sempre più complesso ed articolato fino a giungere alla definitiva realizzazione di un vero e proprio ordinamento giuridico di tipo settoriale.

In questo processo di evoluzione, la F.I.G.C., quale organo in posizione apicale, portatore dei valori del calcio, nonché garante del corretto funzionamento del mondo del pallone in Italia, ha svolto (e continua necessariamente a svolgere) un ruolo determinante.

Nell'ambito delle varie FSN, la Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.) è, pertanto, l'organo di coordinamento e controllo del calcio in Italia. Per espressa affermazione del suo Statuto, la F.I.G.C. è *un' associazione riconosciuta con personalità giuridica di diritto privato federata al Comitato Olimpico Nazionale Italiano (CONI) avente lo scopo di promuovere e disciplinare l'attività del giuoco del calcio e gli aspetti ad essa connessi* (art. 1, comma 1).

Lo stesso Statuto afferma, all'art. 1, comma 4, che la F.I.G.C. è l'unica federazione sportiva italiana riconosciuta dal CONI, dalla UEFA e dalla FIFA, per ogni aspetto riguardante il giuoco del calcio in campo nazionale e internazionale, sancendo, quindi quel riconoscimento che le FSN devono necessariamente ottenere dal CONI per poter operare sul territorio italiano.

Per quanto riguarda le funzioni che la F.I.G.C. deve svolgere, nell'ambito della sua *mission*, è ancora una volta lo Statuto a fornire una precisa e articolata elencazione.

Nell'ambito dell'art. 3, rubricato *Funzioni e obiettivi della FIGC*, si segnala la funzione di cura delle relazioni calcistiche internazionali; la supervisione della disciplina sportiva e della gestione tecnico-organizzativa ed economica delle squadre nazionali; la funzione risolutiva delle controversie e giustizia sportiva; la cura e promozione dei vivai; la tutela medico-sportiva degli atleti; le norme riguardanti

¹⁷⁸ Vedi infra: Capitolo II, par. 2.1

l'affiliazione alla F.I.G.C. stessa delle società e il tesseramento; la determinazione dei requisiti e dei criteri di promozione, di retrocessione e di iscrizione ai campionati. Inoltre, come riporta l'art. 13, altra funzione è quella di stabilire le regole del gioco del calcio, in armonia con le norme dettate dalla FIFA.

Anche per quanto riguarda l'ordinamento sportivo nazionale, è possibile servirsi di un grafico per vedere meglio la struttura piramidale determinata dal rapporto gerarchico delle istituzioni che lo compongono, premettendo che il "gradino più basso", anche se non contemplato nell'immagine, è composto da tutta una serie di altri soggetti come dirigenti, tecnici sportivi, direttori di gara, nonché, ovviamente, gli atleti stessi.



2. Fonti regolamentari

Fatta questa doverosa introduzione sulla “nomenclatura” delle istituzioni del mondo sportivo e calcistico, si può passare all’analisi di un’altra fondamentale categoria di fonti, che è rappresentata dalla normativa di natura regolamentare. Come già anticipato, questa si sviluppa in due diverse regolamentazioni poste su differenti livelli: il *Regolamento F.I.F.A su status e trasferimenti di calciatori*, di origine sovranazionale e le *Norme Organizzative Interne della F.I.G.C*, dette più semplicemente N.O.I.F., di origine nazionale.

Per affrontare in maniera più agevole l’analisi dei due regolamenti (soprattutto il Regolamento F.I.F.A su status e trasferimenti di calciatori), è necessario svolgere un breve *excursus* sull’evoluzione della figura del calciatore professionista. È importante, infatti, ricordare che negli ultimi venti anni, questa figura professionale ha subito una evoluzione culturale, sociale, oltre che economica e normativa, della quale non si può tacere, se si vuole comprendere al meglio il panorama normativo del mondo calcistico moderno. L’aspetto che più di tutti ha contribuito all’evoluzione del “pianeta-calcio” ed alla sua crescita esponenziale è sicuramente costituito dallo svilupparsi dell’interesse prima popolare e poi economico a tale mondo: l’intervento di forti interessi economici, incentivati dalle potenzialità immense del “business-calcio” – i cui introiti non sono più rimasti legati agli incassi delle partite (il c.d. “botteghino”), ma sono stati decuplicati dall’avvento della Televisione (*pay-tv* e *pay-per-view*) e dallo sfruttamento delle potenzialità comunicative di tale mondo (contratti di sponsorizzazione commerciale e tecnica, pubblicità non più esclusivamente “cartellonistica” ma anche “virtuale”, sviluppo del massimo sfruttamento del marchio, del marketing sportivo e del merchandising ecc.) – ha modificato radicalmente la struttura di tale mondo¹⁷⁹.

Questa evoluzione della figura del calciatore professionista può sinteticamente distinguersi in quattro differenti periodi storici, ovvero:

- 1) periodo antecedente alla legge 23 marzo 1981, n. 91;
- 2) periodo dal 1981 (legge n. 91/1981) al 1995 (sentenza Bosman);

¹⁷⁹ MUSUMARRA L., LUBRANO E. op. cit. p. 101

3) periodo dal 1996 (sentenza Bosman) al 2001 (normativa U.E.);

4) periodo successivo alla introduzione della normativa U.E.

1) Come si è visto, fino all'emanazione della legge n. 91/1981, con cui è stato abolito il già menzionato "vincolo sportivo", il calciatore era, in un certo senso, incatenato alla "società di appartenenza", attraverso un vincolo a tempo indeterminato: in altre parole, il calciatore stipulava un contratto che comportava un vincolo "a vita" con la società di appartenenza, la quale diventava in tal modo proprietaria del suo "cartellino" ed era libera di decidere del destino sportivo del calciatore stesso, senza che egli avesse "voce in capitolo".

Pertanto, in questa prima fase, il giocatore non ha alcuna forza contrattuale nei rapporti con la propria società, dal momento che egli è completamente assoggettato alla volontà della società stessa, la quale può liberamente decidere se cederlo ed a quale prezzo, mentre il calciatore non può in alcun modo interferire nella trattativa tra la propria società ed un'eventuale altra società interessata al suo acquisto.

Nel 1968, però, nasce l'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.), ovvero il sindacato di categoria; questo fattore rappresenta un momento fondamentale per l'evoluzione della figura professionale del calciatore, dal momento che l'AIC giocherà un ruolo fondamentale, in questo senso, negli anni a venire.

2) Come si è avuto modo di vedere ampiamente, la prima e fondamentale, svolta nell'evoluzione della posizione giuridica del calciatore professionista è rappresentata dalla legge n. 91/1981, della quale si sono analizzati i meriti (abolizione del vincolo sportivo; l'aver, per prima, inquadrato il rapporto società-sportivo professionista come rapporto di lavoro subordinato e l'aver previsto una normativa per la tutela dei "vivaisti") e i demeriti, non essendo necessario, pertanto, dilungarsi ulteriormente.

3) Il terzo periodo storico che ha segnato l'evoluzione della figura del calciatore, è quello segnato dai principi della sentenza Bosman, di cui si è parlato. È, qui, solo il caso di ricordare che questa sentenza, emanata da parte della Corte di Giustizia dell'Unione Europea, ha rappresentato il vero e proprio spartiacque dell'evoluzione della posizione del calciatore e dei suoi rapporti con le società sportive: tale decisione ha, infatti, radicalmente modificato la disciplina dei trasferimenti dei

calciatori professionisti¹⁸⁰, innescando uno stravolgimento negli assetti normativi fino a quel momento vigenti.

4) La quarta fase storica è quella che interessa maggiormente rispetto al punto della trattazione cui si è giunti, poiché proietta il lettore direttamente a quello che è il Regolamento FIFA sullo *status* ed i trasferimenti dei calciatori, di cui si dirà a breve e che rappresenta, come detto, una delle due fonti regolamentari che disciplinano il contratto calcistico professionistico.

Occorre, però, fare un passo indietro. Dopo la sentenza Bosman, che ha determinato la modifica delle norme sul trasferimento dei calciatori professionisti, sollecitata, altresì, dalla pressione dell'Associazione Internazionale Calciatori (FIF Pro.), che voleva ottenere una totale "*liberalizzazione*" della posizione giuridica dei giocatori, il 5 marzo 2001 venne approvato dall'Unione europea il cosiddetto Accordo di Bruxelles, vincolante per tutti gli Stati membri. Tale accordo rappresentava una "soluzione transattiva" alle contrapposte esigenze delle Società e le Federazioni, da una parte e i Sindacati-calciatori dall'altra. Infatti, l'obiettivo dei calciatori era quello di potersi liberare in qualsiasi momento della stagione dal vincolo contrattuale (anche se non ancora scaduto) con la società di appartenenza e approdare nella società che fosse in grado di offrirgli un contratto migliore, senza che la sua vecchia società potesse chiedere alcuna indennità come corrispettivo per questo trasferimento neanche durante la vigenza del contratto. L'effetto distorto di questa prospettiva è lampante: il calciatore verrebbe a ricoprire un ruolo talmente forte nel rapporto contrattuale con la società di appartenenza, da lasciare questa totalmente incapace di trattenere il proprio tesserato, anche a fronte di un valido contratto non ancora scaduto. Inoltre, le società non dovrebbero pagare più alcun prezzo per il trasferimento dei calciatori, potendosi assicurare (o riuscendo a mantenere) le prestazioni sportive dell'atleta sulla base del solo contratto più "ricco" di quello ipoteticamente offertogli da altre società, portando, così, i calciatori a guadagnare cifre esorbitanti.

Dall'altra parte si pongono gli interessi congiunti delle società (che vogliono garantirsi invece la possibilità di "vincolare" il proprio tesserato almeno durante la vigenza del contratto) e delle Federazioni (che vogliono evitare modificazioni

¹⁸⁰ LUBRANO E., MUSUMARRA L., *op. cit.*, p. 108

regolamentari che potrebbero esporre il sistema-calcio, già economicamente esasperato, al rischio di “scoppiare”, ovvero di non riuscire più a coprire i costi soprattutto degli ingaggi dei calciatori)¹⁸¹.

L’Accordo venne ratificato il 7 luglio 2001 dal Comitato esecutivo della FIFA, con la contestuale emanazione del citato Regolamento FIFA sullo *status* ed i trasferimenti dei calciatori, entrato in vigore il 1° settembre 2001, e del quale, ora, si tratterà.

Di seguito, è riportata una tabella¹⁸², mediante la quale è possibile capire l’evoluzione della determinazione del prezzo per il trasferimento dei calciatori, nell’arco delle quattro fasi storiche appena analizzate.

¹⁸¹ LUBRANO E., MUSUMARRA L., *op. cit.*, p. 111

¹⁸² LUBRANO E., MUSUMARRA L., *op. cit.*, p. 115

	Prezzo soggettivamente determinato	Prezzo oggettivamente determinato (parametro)	Prezzo = 0 (parametro zero)
Periodo ante legge n. 91/81: sistema del vincolo sportivo	Sempre	Mai	Mai
Periodo post legge n. 91/81: sistema contrattuale impuro (1981-1995)	Soltanto durante la vigenza del contratto tra calciatore e società	Soltanto alla scadenza del contratto tra calciatore e società	Soltanto dopo due anni dalla scadenza del contratto tra calciatore e società
Periodo post sentenza Bosman: sistema contrattuale puro (1996-2001)	Soltanto durante la vigenza del contratto tra calciatore e società	Mai	Soltanto alla scadenza del contratto tra calciatore e società
Periodo post normativa U.E.: sistema contrattuale puro (2001-...)	Soltanto durante la vigenza del contratto tra calciatore e società	Mai	Soltanto alla scadenza del contratto tra calciatore e società

2.1. Il Regolamento F.I.F.A su Status e Trasferimenti di Calciatori¹⁸³

Come si è avuto modo di vedere, l'emanazione della sentenza Bosman ha posto il mondo dello sport professionistico di fronte all'obbligo di dover azzerare i parametri che fino ad allora avevano regolato il sistema dei trasferimenti dei calciatori. Tale processo di revisione interessò gli organi internazionali

¹⁸³ Il nuovo Regolamento è disponibile integralmente in versione italiana sul sito internet della Rivista di Diritto ed Economia dello Sport: http://www.rdes.it/RDES_1_08_FIFA_CALCIATORI_08.pdf

dell'ordinamento sportivo che, su esplicita esortazione della Commissione Europea, si impegnarono ad elaborare una nuova disciplina in materia¹⁸⁴.

E infatti, proprio a seguito del citato "Accordo di Bruxelles" del 2001, avente ad oggetto, principalmente, la modifica delle normative della F.I.F.A allora vigenti in materia di trasferimenti internazionali dei calciatori, il processo di revisione prese forma. Da tale accordo nacque il Regolamento F.I.F.A. in materia di status e trasferimento dei calciatori, emanato dal Comitato Esecutivo della F.I.F.A, nella riunione svoltosi in contemporanea a Buenos Aires e Zurigo il 7 luglio 2001¹⁸⁵

Questo documento ha lo scopo di definire le "*regole generali e vincolanti relative allo status e all'idoneità dei calciatori a partecipare alle attività del calcio organizzato e al loro trasferimento fra società appartenenti a Federazioni differenti*"¹⁸⁶; in altre parole, riguarda essenzialmente la disciplina del *transfert*, ovvero del certificato internazionale di trasferimento¹⁸⁷, mentre, nella parte finale del documento, sono stati aggiunti cinque allegati che disciplinano alcuni aspetti come la convocazione degli atleti presso le rappresentative nazionali e le indennità di formazione per i giovani calciatori.

Il Regolamento, nella sua versione originaria, si limitava a recepire all'interno dell'ordinamento calcistico le disposizioni contenute nel citato Accordo di Bruxelles. Successivamente, è stato oggetto di modifiche e revisioni dovute soprattutto all'inevitabile evolversi della normativa comunitaria, in materia di libera circolazione di cittadini e lavoratori¹⁸⁸, senza che però ne risultassero mutati i principi dettati dalla Commissione Europea il 5 marzo 2001 e già recepiti nel precedente regolamento. Il Regolamento attualmente vigente dal 1° gennaio 2008, è quello approvato il 29 ottobre 2007 a Zurigo dal Comitato Esecutivo della F.I.F.A.

Dal punto di vista contenutistico e strutturale, il regolamento si compone di cinque differenti sezioni:

- a) una prima parte è dedicata a specificare la terminologia adoperata dal Comitato Esecutivo della F.I.F.A. nella stesura del documento e a circoscrivere il suo ambito applicativo (art. 1);

¹⁸⁴ COLANTUONI L., *op. cit.*, p. 187

¹⁸⁵ COLANTUONI L., *op. loc. cit.*

¹⁸⁶ Si veda il Regolamento sullo status e sui trasferimenti dei calciatori al Par. 1 "Disposizione introduttiva".

¹⁸⁷ COLANTUONI L., *op. cit.*, p. 187

¹⁸⁸ GERMINARA L., *op. cit.*, p. 7

- b) una seconda parte è dedicata alla disciplina dello status dei calciatori (artt. 2-4), che si distinguono in professionisti (vale a dire coloro i quali esercitano l'attività sportiva con continuità, a titolo oneroso, e tesserati per una società appartenente ad una delle due Leghe professionistiche) e dilettanti (ovvero coloro i quali sono definiti tali dalla propria Federazione e svolgono l'attività calcistica senza ricevere alcun compenso, se non un rimborso delle spese sostenute) e al tesseramento dei calciatori stessi (artt. 5-11);
- c) una terza parte si occupa di dettare principi relativi al mantenimento della stabilità contrattuale fra professionisti e società (artt. 13-18bis);
- d) una quarta parte si occupa di tutelare gli atleti minorenni (artt. 19-21);
- e) una quinta parte, attinente alla giurisdizione, prevede un sistema arbitrale per la risoluzione delle controversie scaturenti fra i calciatori e le società. Infine, le disposizioni finali (artt. 22-27).

A chiusura del Regolamento, come è stato già anticipato, sono stati aggiunti cinque allegati che integrano ulteriormente la disciplina e che si occupano di alcuni specifici aspetti:

- l'allegato 1 è dedicato al rilascio dei calciatori per le squadre nazionali, nel caso in cui ricevano una convocazione ufficiale;
- l'allegato 2 è rubricato, invece, "*Procedure per le richieste di primo tesseramento e di trasferimento internazionale di minori*";
- l'allegato 3 si occupa del *Transfer Matching System*, un sistema elettronico di controllo dei trasferimenti, mediante il quale le autorità calcistiche, in particolar modo la FIFA, possono monitorare e ottenere tutte le informazioni possibili inerenti le singole transazioni¹⁸⁹.

¹⁸⁹ CRISCI A., *Il ruolo del Transfer Matching System nell'ambito del primo tesseramento e del trasferimento internazionale dei minori*, in *Rivista di Diritto ed Economia dello sport*, Vol. VI, fasc. 3, 2010, p. 99

- l'allegato 4 e l'allegato 5, infine, disciplinano rispettivamente le modalità di pagamento delle indennità di formazione per i giovani calciatori alle società che lo abbiano formato e il contributo di solidarietà.

Le disposizioni attinenti all'argomento della trattazione *de qua* verranno analizzate nel prosieguo della trattazione¹⁹⁰.

2.2. Le Norme Organizzative Interne F.I.G.C.¹⁹¹

A disciplinare il contratto calcistico professionistico intervengono anche le Norme Organizzative Interne della Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.).

Le Norme Organizzative Interne costituiscono una normativa regolamentare emanata dalla Federazione Italiana Giuoco Calcio per disciplinare alcuni aspetti di carattere specifico quali l'organizzazione, la struttura e l'attività della Federazione, il tesseramento e il trasferimento dei calciatori, sia professionisti che dilettanti, la costituzione e la cessazione del rapporto di lavoro tra atleta e società, il trattamento economico delle parti dello stesso¹⁹².

Un argomento in passato dibattuto è stato quello relativo all'ambito di applicazione soggettivo delle N.O.I.F. Il problema era quello di stabilire se esse avessero una rilevanza soltanto interna all'ordinamento sportivo o anche per l'ordinamento in generale. Al riguardo si è sostenuta la sindacabilità, da parte del giudice statale, della normativa interna federale laddove essa abbia una rilevanza non meramente interna all'ordinamento, ma anche esterna ad esso (ovvero nell'ambito dell'ordinamento statale), limitando i diritti fondamentali di soggetti che oltre a far parte dell'ordinamento sportivo, fanno anche parte dell'ordinamento statale: tale è ad esempio il caso di quelle norme federali che escludano o limitino la possibilità di tesseramento o di utilizzazione di giocatori stranieri (comunitari o extracomunitari), in tal modo discriminando sostanzialmente i giocatori di nazionalità estera rispetto invece a quelli che sono cittadini dello Stato in cui opera la Federazione¹⁹³.

¹⁹⁰ In particolare, cfr. Cap. V, par. 6.

¹⁹¹ Il testo integrale delle N.O.I.F. è disponibile nel sito internet della F.I.G.C.: www.figc.it/it/93/3817/Norme.shtml

¹⁹² GERMINARA L., *op. cit.*, p. 9

¹⁹³ GERMINARA L., *op. loc. cit.*

Ai fini della presente trattazione, si possono estrapolare quelle che sono le norme più importanti, fra le N.O.I.F. Per analizzarle, occorre chiarire preliminarmente che la struttura del documento si compone di due parti, ciascuna suddivisa in diversi titoli.

Della Parte Prima, è doveroso segnalare il Titolo II - avente ad oggetto le società (artt. 14-23), all'interno del quale l'art. 14 riveste un ruolo certamente preminente, dal momento che fornisce una definizione di società alle quali la normativa è rivolta¹⁹⁴ - e il Titolo VI, che ha ad oggetto, invece, i calciatori (artt. 27-35). Fondamentale, in questo caso, è l'art. 27 che individua le tre categorie dei professionisti¹⁹⁵, dei dilettanti¹⁹⁶ e dei giovani¹⁹⁷.

Assume particolare importanza, ai fini di questa trattazione, anche la Parte Seconda, all'interno della quale occorre portare all'attenzione del lettore il Titolo I, avente ad oggetto il tesseramento (artt. 36-42). Questo è un istituto di fondamentale importanza per il rapporto che viene ad instaurarsi fra la società e il calciatore e ne parleremo, ampiamente, oltre.

Infine, a conclusione di quelli che sono i passaggi delle N.O.I.F. meritevoli di essere menzionati, ai fini della presente trattazione, sempre all'interno della Parte Seconda è importante ricordare il Titolo VII, che ha ad oggetto i rapporti fra società e calciatori (artt. 91-117). Questa serie di norme offre un grande spunto per l'argomento in esame, come gli artt. 91 e 92 che disciplinano i doveri delle società e dei tesserati.¹⁹⁸ Ancora, l'art 93 avente ad oggetto i contratti tra società e

¹⁹⁴ *“Gli enti a struttura associativa che, indipendentemente dalla forma giuridica adottata, svolgono l'attività sportiva del giuoco del calcio”*

¹⁹⁵ Sono qualificati “professionisti” *“i calciatori che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità, tesserati per società associate nella Lega Nazionale Professionisti o nella Lega Professionisti Serie C”*.

¹⁹⁶ Sono qualificati “non professionisti” *“i calciatori tesserati, compresi quelli di sesso femminile, che svolgono attività sportiva per società associate nella L.N.D. , che giocano a “Calcio a Cinque” e che svolgono attività ricreativa”*.

¹⁹⁷ Sono qualificati “giovani” *“i calciatori che abbiano anagraficamente compiuto l'ottavo anno e che al 1° gennaio dell'anno in cui ha inizio la stagione sportiva non abbiano compiuto il 16° anno”*.

¹⁹⁸ Di tali articoli si riporta integralmente il testo: *“91. Doveri delle società 1. Le società, in relazione alla Serie di appartenenza, sono tenute ad assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell'attività sportiva con l'osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento. 2. L'inosservanza da parte della società nei confronti dei tesserati degli obblighi derivanti dalle norme regolamentari e da quelle contenute negli accordi collettivi e nei contratti tipo, comporta il deferimento agli organi della giustizia sportiva per i relativi procedimenti disciplinari”; “92. Doveri dei tesserati 1. I tesserati sono tenuti all'osservanza delle disposizioni emanate dalla F.I.G.C. e dalle rispettive Leghe nonché delle prescrizioni dettate dalla società di appartenenza. I calciatori*

tesserati¹⁹⁹; l'art. 94 che vieta, in via generale, tutti gli accordi che contrastino con norme federali o contrattuali; oppure, ancora, l'ultima parte del Titolo VII stesso, che, negli artt. 95-117, si occupa di trasferimenti e cessioni del contratto²⁰⁰.

“professionisti” e gli allenatori sono tenuti altresì all’ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali. Nei casi di inadempienza si applicano le sanzioni previste in tali contratti. 2 I “giovani di serie” devono partecipare, salvo impedimenti per motivo di studio, di lavoro o di salute alle attività addestrative ed agonistiche predisposte dalle società per il loro perfezionamento tecnico, astenendosi dallo svolgere attività incompatibili anche di natura sportiva. Le sanzioni a carico dei “giovani di serie” vengono irrogate dalla Commissione Disciplinare su proposta della società di appartenenza secondo le modalità previste dagli accordi collettivi. Le sanzioni non possono essere di natura economica. 3 Per i tesserati delle società non contemplati nei precedenti commi le proposte di provvedimento sono inoltrate dalle società al Collegio di Disciplina e di Conciliazione. 4 Le sanzioni a carico dei calciatori “giovani dilettanti” e “non professionisti”, indipendentemente dai provvedimenti adottati d’ufficio dagli organi di giustizia sportiva, sono irrogati dalla Commissione Disciplinare competente su proposta della società”.

¹⁹⁹ Il cui testo prevede: “1. I contratti che regolano i rapporti economici e normativi tra le società ed i calciatori “professionisti” o gli allenatori, devono essere conformi a quelli “tipo” previsti dagli accordi collettivi con le Associazioni di categoria e redatti su appositi moduli forniti dalla Lega di competenza. Il contratto deve riportare il nome dell’agente che ha partecipato alla conclusione del contratto. Sono consentiti, purché risultanti da accordi da depositare presso la Lega competente entro il termine stabilito dagli accordi collettivi o, in mancanza di detto termine, non oltre il 30 giugno di ciascuna stagione sportiva, premi collettivi per obiettivi specifici. I premi nell’ambito di ciascuna competizione agonistica non sono cumulabili. Sono altresì consentiti premi individuali ad esclusione dei premi partita, purché risultanti da accordi stipulati con calciatori ed allenatori contestualmente alla stipula del contratto economico ovvero da accordi integrativi depositati nel termine stabilito dagli accordi collettivi o, in mancanza di detto termine, non oltre il 30 giugno di ciascuna stagione sportiva. 2. Gli accordi economici tra società e operatori sanitari ausiliari devono essere portati a conoscenza della Lega mediante compilazione ed invio di appositi moduli, annualmente distribuiti dalla Lega stessa. Tale adempimento è condizione per il tesseramento dell’operatore sanitario ausiliario. 3. I calciatori “professionisti” il cui contratto non sia stato depositato presso la Lega non possono partecipare a gare di Coppa Italia e di Campionato. 4. La validità di un contratto tra società e calciatore non può essere condizionata all’esito di esami medici e/o al rilascio di un permesso di lavoro.

²⁰⁰ L’art. 95, in particolare, prevede “1. L’accordo di trasferimento di un calciatore o la cessione del contratto di un calciatore “professionista” devono essere redatti per iscritto, a pena di nullità, mediante utilizzazione di moduli speciali all’uopo predisposti dalle Leghe. Le operazioni di trasferimento possono essere effettuate anche attraverso la modalità telematica. 2. Nella stessa stagione sportiva un calciatore professionista può tesserarsi, sia a titolo definitivo che a titolo temporaneo, per un massimo di tre diverse società appartenenti alle Leghe, ma potrà giocare in gare ufficiali di prima squadra solo per due delle suddette società. 3. Per i trasferimenti tra società della Lega Nazionale Dilettanti si deve utilizzare l’apposito modulo denominato “lista di trasferimento”. Per i trasferimenti in cui la cedente è una società di Lega professionistica e cessionaria una società della Lega Nazionale Dilettanti, deve del pari utilizzarsi la “lista di trasferimento”, salvo che il relativo accordo preveda clausole particolari. In tal caso deve utilizzarsi il modulo predisposto dalla Lega della cedente. Eventuali pattuizioni economiche debbono essere comunque regolate direttamente dalle parti. 4. Nelle altre ipotesi di trasferimento o di cessione di contratto debbono utilizzarsi moduli adottati dalle Leghe professionistiche. 5. L’accordo di trasferimento, in ambito dilettantistico o di Settore per l’Attività Giovanile e Scolastica, è spedito a mezzo plico raccomandato o depositato presso la Lega, la Divisione o il Comitato della società cessionaria, entro cinque giorni dalla stipulazione e, comunque, non oltre il termine previsto per i trasferimenti. L’accordo di trasferimento o di cessione di contratto, in ambito professionistico, dovrà pervenire o essere depositato entro cinque giorni dalla stipulazione e, comunque non oltre il termine previsto per i trasferimenti o le cessioni di contratto. La registrazione nel protocollo dell’Ente costituisce unica prova della data di deposito. 6. Il documento, redatto e depositato secondo le precedenti disposizioni, è l’unico idoneo

CAPITOLO III

LA GIUSTIZIA SPORTIVA INTERNAZIONALE E NAZIONALE

A questo punto della trattazione, occorre trattare un tema del quale, per le tematiche che verranno trattate nel prosieguo, è bene aver compreso il funzionamento e i presupposti.

Il tema è quello della giustizia sportiva e dell'arbitrato sportivo, sia a livello internazionale che nazionale.

Per quanto riguarda i profili internazionali, verranno analizzati i due più autorevoli organi arbitrali in ambito sportivo: il TAS/CAS e il *Dispute Resolution Chamber* (quest'ultimo decide di controversi esclusivamente in materia calcistica).

Quanto alla giustizia sportiva e all'arbitrato a livello nazionale, verrà analizzato il rapporto tra giustizia sportiva e ordinaria, si chiarirà il concetto di vincolo di giustizia e si affronterà il tema della clausola compromissoria.

Circa l'arbitrato, poi, è giusto il caso di premettere che rappresenta uno strumento di risoluzione delle controversie alternativo rispetto alla giurisdizione statale, il quale, sviluppatosi con la diffusione dei sistemi ADR (*Alternative Dispute Resolution*), sta conoscendo, ultimamente, un grande sviluppo.

1. Il TAS/CAS e il *Dispute Resolution Chamber*

1.1. Il Tribunal Arbitral du Sport (o Court of Arbitration for Sport)

Il Tribunale Arbitrale dello Sport²⁰¹ è un ente indipendente che rappresenta la più autorevole risposta all'esigenza di poter garantire uno strumento alternativo

alla variazione di tesseramento del calciatore per trasferimento o cessione di contratto. Le pattuizioni non risultanti dal documento sono nulle ed inefficaci e comportano, a carico dei contravventori, sanzioni disciplinari ed economiche. 7. La validità del trasferimento o dell'accordo di cessione del contratto non può essere condizionata all'esito di esami medici e/o al rilascio di un permesso di lavoro. 8. L'accordo per il trasferimento o la cessione di contratto deve essere sottoscritto, a pena di nullità, da coloro che possono impegnare validamente le società contraenti agli effetti sportivi e nei rapporti federali, nonché dal calciatore e, se questi è minore di età, anche da chi esercita la potestà genitoriale.

²⁰¹ La denominazione francese è Tribunal Arbitral du Sport, mentre quella inglese Court of Arbitration of Sport

all'esercizio della funzione giurisdizionale statale. Più precisamente, è un organo arbitrale, equidistante dalle parti coinvolte, che fornisce servizi allo scopo di facilitare la risoluzione di controversie in materia sportiva per mezzo di norme procedurali adeguate alle specifiche esigenze del mondo dello sport.

È stato creato dal C.I.O. nel marzo del 1983, per volere dell'allora presidente J.A. Samaranch e ha sede a Losanna, in Svizzera. Può vantare quasi trecento arbitri, provenienti da 87 nazioni diverse, scelti per la loro particolare conoscenza del diritto sportivo. Per avere una misura di quale peso abbia il TAS/CAS nella risoluzione delle controversie in materia sportiva, basti considerare che vengono registrati circa trecento casi ogni anno.

In origine tale organismo si occupava della risoluzione di controversie di carattere privato inerenti diritti disponibili connessi con l'espletamento dell'attività sportiva in virtù della sottoscrizione di un'apposita clausola compromissoria. Nel corso degli anni, però, il numero di materie sottoposte alla cognizione del T.A.S./C.A.S. è sensibilmente aumentato e si sono via via riscontrate notevoli perplessità circa l'autonomia e l'indipendenza dei giudizi resi, soprattutto in quelli nei quali il C.I.O. stesso si trovava ad essere parte in causa, e questo per via dello stretto legame del Tribunale con tale organismo. Per ovviare a questo problema²⁰², nel 1994 è stato varato un apposito regolamento – il *Code de l'Arbitrage en matière de sport*²⁰³ –, con il quale è stato istituito un nuovo ed ulteriore organismo, il *Conseil International de l'Arbitrage en matière de sport* – C.I.A.S. –, avente il compito principale di sovrintendere alla gestione del T.A.S./C.A.S. in maniera esterna ed imparziale, assicurandone altresì il finanziamento. Esso è composto da 20 membri autorevoli ed indipendenti in rappresentanza delle componenti dello sport mondiale, nominati per un periodo di 4 anni, rinnovabile, e dotati di competenza giuridica di alto livello

Il sistema arbitrale, nel suo complesso, si compone oggi di due organi: il CIAS, che “ha per missione di favorire la risoluzione delle controversie sportive per mezzo dell'arbitrato e di salvaguardare l'indipendenza del TAS e i diritti delle parti.

²⁰² Nel 1993, il Tribunale Federale Svizzero, in un controversia insorta tra un atleta e la Federazione Equestre Internazionale (F.E.I.), stabilì in più punti che il T.A.S./C.A.S. presentasse uno stretto collegamento con il C.I.O. ma che, ciò nonostante, avesse la natura di vero e proprio tribunale arbitrale (il testo di questa decisione è consultabile, in traduzione italiana, in *Riv. dir. sport.*, 1994, pp. 509 ss.). Di qui la decisione di modificarne lo Statuto (con l'emanazione del *Code* di cui *infra*, nel testo), per garantirne l'indipendenza e l'autonomia dal C.I.O..

²⁰³ Il cui testo è scaricabile dal sito <http://www.tas-cas.org/arbitrage>

A questo scopo assicura l'amministrazione e il funzionamento del TAS²⁰⁴; e il TAS appunto che, disponendo di una lista di collegi formati da uno o tre membri, la soluzione di litigi che nascono nell'ambito sportivo²⁰⁵.

La funzione del TAS/CAS di risolvere le controversie legali nel campo dello sport attraverso il mezzo dell'arbitrato è esercitata mediante due *Chambers*: una *Chambre d'arbitrato ordinario* per le controversie sottomesse al TAS/CAS in qualità di istanza unica, e una *Camera arbitrale d'appello* per le controversie relative alle decisioni disciplinari prese in ultima istanza da federazioni, associazioni, organismi sportivi, quando questa possibilità sia stata specificamente prevista da una clausola compromissoria, inserita in un accordo o nello statuto di tali organismi.

Se la procedura ordinaria consente di sottoporre al TAS una lite che potrebbe essere giudicata da un'autorità statale, la procedura d'appello consente alle parti di sottoporre in secondo grado al TAS una sanzione disciplinare che non avrebbe, altrimenti, una vera e propria sede di giudizio davanti le autorità statali. Si tratta di una procedura unica nel mondo dell'arbitrato internazionale²⁰⁶.

Gli arbitri devono esercitare la loro funzione in assoluta obbiettività ed indipendenza, e a tal fine, al momento della loro designazione, devono sottoscrivere una specifica dichiarazione facendo presente l'esistenza o meno di potenziali conflitti di interesse (c.d. *disclose*)²⁰⁷.

Per quanto attiene alla nomina degli arbitri, essa viene effettuata dalle parti stesse, potendo scegliere da una lista predisposta dal C.I.A.S.

Il ricorso al TAS può essere presentato soltanto dopo che i rimedi interni siano stati già esperiti (art. R47 del Codice per l'Arbitrato Internazionale dello Sport) Il CAS decide altresì, quale organo di appello, nei seguenti casi:

²⁰⁴ Articolo S2 del *Code*

²⁰⁵ Art. S3, comma 1 del *Code*

²⁰⁶ CICOGNA M., *Il Tribunal Arbitral du Sport (tas) di Losanna*, in *L'arbitrato nell'ordinamento sportivo*, Giuffrè, Milano, 2006, p. 145

²⁰⁷ TOGNON J., *La giustizia sportiva nella sua dimensione internazionale: il Tribunal Arbitral du Sport di Losanna*, pag. 32-33 in LOMBARDI R., RIZZELLO S., SCOCA F. G., SPASIANO M.R. (A cura di), *Ordinamento sportivo e calcio professionistico: tra diritto ed economia*, Giuffrè Ed., Milano, 2009.

- decisioni delle FSN o delle Associazioni sportive o di altri organi giudicanti nel settore sportivo, qualora il regolamento che ne disciplina il funzionamento lo preveda espressamente;
- le parti abbiano concluso un accordo per devolvere a tale organo la decisione della controversia;
- avverso le decisioni emanate dalla *Dispute Resolution Chamber* (ai sensi dell'art. 64, comma 3, dello Statuto FIFA²⁰⁸).

Possono essere sottoposte alla Camera ordinaria controversie sulle seguenti tematiche:

- contratti di sponsorizzazione tra atleti e società commerciali;
- contratti di lavoro;
- contratti di licenza per l'utilizzazione dell'immagine;
- contratti di fornitura di equipaggiamento sportivo;
- responsabilità civile dell'organizzatore di manifestazioni;
- controversie sulla nazionalità sportiva del giocatore.

Per poter accedere alla giurisdizione del TAS/CAS, come è stato già detto, occorre che le parti abbiano accettato la clausola compromissoria contenuta negli statuti delle federazioni sportive internazionali e dei comitati olimpici; questo passaggio avviene all'atto dell'affiliazione (in caso di società) o tesseramento (in caso di persona fisica).

Per quanto attiene, invece, la disciplina relativa al diritto applicabile al merito, occorre distinguere tra la forma ordinaria e quella d'appello.

Quanto alla forma ordinaria si prevede che gli arbitri decidano in base alle regole di diritto scelte alle parti, ovvero in mancanza, applichino il diritto svizzero.

In relazione alla procedura d'appello, rimanendo sempre in via principale la facoltà delle parti di scegliere le proprie regole di diritto, occorre ricordare che l'articolo R. 58 indica come applicabile in via sussidiaria il diritto del paese nel quale la Federazione Sportiva la cui decisione impugnata ha sede, disponendo che comunque gli arbitri debbano tenere conto delle disposizioni regolamentari

²⁰⁸ Visionabile all'indirizzo:
http://www.figc.it/other/Bando_agenti/03-08-2012_FIFA_Statuto_luglio_2012.pdf

federali²⁰⁹. Ritorniamo, quindi, a quella raccolta di principi di diritto di creazione giurisprudenziali arbitrale che ha dato vita ad un vero e proprio diritto transnazionale dello sport e che più volte abbiamo richiamato: la *lex sportiva*.

Il TAS/CAS, infine, opera anche in funzione conciliativa, aiutando le parti a trovare una soluzione alla controversia anche se non potrà imporre una decisione finale alle stesse. La procedura da seguire può essere scelta dalle parti o individuata dal conciliatore.

1.2. Il *Dispute Resolution Chamber*

Quanto al *Dispute Resolution Chamber* (DRC) rappresenta un tribunale arbitrale indipendente istituito dalla F.I.F.A. al fine di risolvere dispute legali fra privati, in ambito calcistico, sulla base di una pari rappresentanza dei calciatori e dei club e un presidente indipendente.

Per quanto riguarda il diritto applicabile, così come stabilito dall'art. 2 del Regolamento per le Procedure della Commissione per lo Status dei Giocatori e la Camera di Risoluzione delle Controversie²¹⁰, vengono applicati lo Statuto ed i Regolamenti FIFA, tenuto conto di tutti gli accordi pertinenti, la legge vigente e/o i contratti collettivi nazionali, nonché la specificità della materia sportiva.

Il procedimento si avvia inoltrando un'istanza alla Segreteria Generale FIFA, la quale, dopo aver valutato che nulla osti al suo esame, la inoltra alla controparte. Per parte, si intendono i membri della FIFA, le società, i calciatori, gli allenatori o gli organizzatori di partite e gli agenti dei calciatori muniti di licenza.

Il giudizio sulla meritevolezza dell'istanza ad essere esaminata, verte sugli elementi che devono essere contenuti nell'istanza stessa. L'art. 9, al riguardo dispone che: "le istanze devono essere inoltrate in una delle quattro lingue²¹¹ ufficiali FIFA attraverso la Segreteria Generale FIFA. Esse devono contenere:

- a) nominativo ed indirizzo delle parti;

²⁰⁹ TOGNON J., op. cit. p. 35

²¹⁰ Il testo integrale del Regolamento è consultabile, in una delle quattro lingue ufficiali FIFA, nel sito: www.fifa.com; oppure, in lingua italiana, nel sito www.figc.it

²¹¹ Inglese, francese, tedesco e spagnolo

- b) nominativo ed indirizzo dell'eventuale legale rappresentante e relativa procura;
- c) l'istanza o richiesta;
- d) la descrizione del caso, le motivazioni dell'istanza o proposta,
- e) la documentazione inerente la disputa, ovvero contratti e precedente corrispondenza relativa al caso nella versione originale e, ove necessario, eventuale traduzione in una delle lingue ufficiali FIFA (prove);
- f) i nominativi e gli indirizzi di eventuali altre persone fisiche e giuridiche coinvolte nel caso in questione (prove);
- g) il valore della controversia, qualora la stessa abbia carattere patrimoniale;
- h) giustificativo del pagamento di eventuali anticipi in ordine a procedure avanzate alla Commissione per lo Status del Calciatore o al giudice unico, ovvero in ordine a procedure relative a dispute su compensi per la formazione del giocatore o per il meccanismo di solidarietà (cfr. art. 17);
- i) data e firma valida.

Per quanto riguarda l'udienza, essa si svolge, generalmente in assenza delle parti, le quali, comunque, laddove le circostanze lo rendano necessario, potranno essere convocate. Possono essere ammesse delle prove, qualora vengano reputate rilevanti per il caso; tali prove sono le deposizioni delle parti, le deposizioni dei testimoni, le relazioni dei periti, i fatti accertati e gli altri elementi di prova pertinenti.

Ai sensi dell'art. 14 del Regolamento per le Procedure della Commissione per lo Status dei Giocatori e la Camera di Risoluzione delle Controversie, le decisioni della Commissione per lo Status del Calciatore e la Camera di Risoluzione delle Controversie vengono pronunciate a maggioranza semplice previa deliberazione a porte chiuse. Ogni membro presente ha diritto a un voto, come pure il presidente e non è consentito astenersi. In caso di parità di voti, il presidente esprimerà il voto decisivo.

Le decisioni verranno, poi, notificate alle parti, per iscritto e dovranno contenere i seguenti elementi:

- a) la data della decisione; ove la decisione sia stata adottata tramite circolare, la data in cui è terminata la procedura circolare;
- b) i nomi delle parti e gli eventuali rappresentanti;

- c) i nomi dei membri che hanno preso parte alla decisione adottata dall'organismo preposto;
- d) le istanze e/o le mozioni presentate dalle parti;
- e) a una breve presentazione del caso;
- f) le motivazioni della decisione;
- g) il risultato della valutazione delle prove; i
- h) fatti alla base della decisione.

Le decisioni devono, poi, essere rimesse direttamente alle parti, con copia per le rispettive associazioni di appartenenza e, qualora rivestano interesse generale, potranno essere pubblicate dalla Segreteria Generale in forma stabilita dalla Commissione per lo Status del Calciatore o dal DRC come, ad esempio, nella forma sintetica di un comunicato stampa (artt. 19 e 20)

Ogni decisione emessa dal DRC può essere impugnata in appello di fronte al TAS/CAS, per espressa previsione dell'art. 63 del *FIFA Statutes*²¹². Gli appelli possono essere presentati entro ventuno giorni dalla notificazione della decisione.

I vantaggi del procedimento davanti alla DRC, rispetto ai procedimenti ordinari, sono certamente concreti: maggiore celerità, un dispendio minore di denaro, una maggiore riservatezza e, infine, efficienza data dalla conoscenza maggiore della materia calcistica da parte dell'organo giudicante.

2. La giustizia sportiva nazionale

Per completezza espositiva, è necessario soffermarsi brevemente su quello che è il sistema di giustizia sportiva nazionale. Non è questa la sede per un'estesa disamina delle questioni concernenti l'ampio tema della giustizia sportiva, pertanto, verranno affrontati i punti salienti.

2.1. I vari tipi di giustizia sportiva: a) tecnica, b) disciplinare, c) economica, d) amministrativa

²¹² Consultabile sul sito www.fifa.com

In primo luogo, occorre rilevare che, a seconda dei vari tipi di rapporti e materie che possono formare oggetto delle singole controversie tra i soggetti dell'ordinamento sportivo, nell'ambito della giustizia sportiva si possono distinguere, secondo una tradizionale e risalente classificazione²¹³, unanimemente accolta sia dalla dottrina²¹⁴ che dalla giurisprudenza, quattro differenti tipologie: a) giustizia *tecnica*; b) giustizia *disciplinare*; c) giustizia *economica*; d) giustizia *amministrativa*. Analizziamole brevemente.

a) la giustizia di tipo *tecnico* mira a garantire il corretto svolgimento e l'organizzazione delle competizioni sportive, le quali devono svolgersi nel rispetto delle norme federali e con la partecipazione esclusiva degli atleti abilitati.

b) la giustizia *disciplinare* ha come scopo e funzione l'accertamento e la punizione dell'illecito sportivo o disciplinare, il quale ricorre ogni qual volta il singolo associato ponga in essere un fatto o un comportamento che viola una norma dello statuto o del regolamento federale o altra disposizione vigente ed a cui l'ordinamento ricollega una sanzione di carattere disciplinare²¹⁵.

c) per quanto attiene, invece, alla giustizia *economica*, essa comprende la risoluzione di tutte quelle controversie che hanno ad oggetto pretese di carattere patrimoniale che possono insorgere tra società o tra una società ed un soggetto con essa tesserato. Tale forma di giustizia nasce dalla considerazione per cui nello sport professionistico si instaura un rapporto sinallagmatico tra atleta e società di appartenenza, in base al quale il primo presta le proprie attività dietro la corresponsione di una somma erogata dalla seconda a titolo di compenso.

d) A differenza di quanto avviene per il diritto pubblico statale, in cui vige il principio dell'impugnabilità degli atti amministrativi, nell'ordinamento sportivo gli organi di indirizzo politico-amministrativo adottano atti insindacabili da parte degli organi di giustizia sportiva. Pertanto, occorre intendere il termine «*giustizia amministrativa*» in senso atecnico. Tale procedimento amministrativo si occupa di tutte quelle questioni che concernono i provvedimenti assunti dal C.O.N.I. e dalle

²¹³ F. P. LUISO, *La giustizia sportiva*, Milano, 1975, pp. 33-42.

²¹⁴ Per tutti, M. SANINO, G. VERDE, *op. cit.*, pp. 431 ss.

²¹⁵ D'ONOFRIO P., *Sport e Giustizia*, Maggioli Ed., 2005

varie F.S.N. assunti nell'esercizio di potere pubblico (ad eccezione, naturalmente, di quelli disciplinari)²¹⁶.

2.2. I rapporti tra giustizia sportiva e ordinaria. Il vincolo di giustizia

Dopo aver delineato i vari tipi di giustizia sportiva, occorre ora affrontare la questione del rapporto fra la giustizia sportiva e la giustizia ordinaria, rilevando che questo tema si inquadra in quello più generale del rapporto fra i due ordinamenti: sportivo e statale.

Come è stato anche più volte affermato in questa trattazione, lo Stato non rappresenta l'unica forma di società organizzata riconducibile al concetto di ordinamento giuridico. Nel momento, infatti, in cui un gruppo di soggetti si organizza, costituendo delle strutture e dotandosi di regole proprie vincolanti, esso acquista una forma giuridica, ed entra a far parte degli ordinamenti giuridici.

All'interno di tale teoria della molteplicità di ordinamenti giuridici di diversi tipi, è pacifico il principio dell'autonomia, seppur parziale, dei diversi ordinamenti settoriali rispetto allo Stato-Istituzione, finché l'attività dei primi non diviene rilevante per lo Stato. È proprio in tal caso che l'autonomia dell'ordinamento sportivo cede alla supremazia dell'ordinamento statale e, pertanto, le questioni aventi rilevanza soggettiva o economica divengono prerogativa del giudice amministrativo.

Il rapporto tra ordinamento statale ed ordinamento sportivo diventa così una relazione di «autonomia-gerarchica», secondo il principio della «gerarchia delle Istituzioni», in base al quale gli ordinamenti particolari presenterebbero una limitata autonomia e sarebbero comunque sotto-ordinati all'ordinamento statale. La *ratio* sottesa a tale teoria è la medesima che, nell'ordinamento costituzionale, attribuisce alle norme di rango superiore maggiore efficacia rispetto alle norme sotto-ordinate. Quanto detto non rimane ad un livello puramente teorico, ma incide inevitabilmente sui rapporti tra Stato-Istituzione ed ordinamento sportivo²¹⁷.

²¹⁶ L. DI NELLA, *Il fenomeno sportivo nell'unitarietà e sistematicità dell'ordinamento giuridico*, in *Riv. dir. sport.*, 1999, p. 53. Diversa, invece, la posizione di M. COCCIA, *op cit.*, pp. 615 ss., che accomuna le controversie amministrative e quelle disciplinari come «*controversie di amministrazione sportiva*».

Al fine di chiarire una volta per tutte quali fossero le questioni in ambito sportivo ad assumere una rilevanza per l'ordinamento dello Stato è stato emanato il decreto legge 19 agosto 2003, n. 220, recante “*Disposizioni urgenti in materia di giustizia sportiva*”, poi convertito, con alcune modifiche, nella l. 17 ottobre 2003, n. 280.

L'intervento del legislatore fu reso opportuno dal «caso Catania», un significativo esempio dei rapporti tra i due sistemi di giustizia. Tale caso giudiziario si presentò allorché il Club Catania Calcio inoltrò ricorso al T.A.R. Sicilia per l'annullamento del provvedimento di escludere dal Campionato irrogatogli dalla Lega professionisti della serie C, nonché del provvedimento della revoca di affiliazione irrogatogli dal Consiglio Federale della F.I.G.C. Costitutosi in giudizio, il C.O.N.I., la F.I.G.C., e la Lega professionisti di serie C eccepirono il difetto assoluto di giurisdizione²¹⁸.

La sopracitata legge ha tentato di porre un limite all'autonomia dell'ordinamento sportivo *ratione materiae*.

²¹⁷AMATO P., *Il vincolo di giustizia e la rilevanza delle sanzioni disciplinari per l'ordinamento statale. Brevi riflessioni alla luce delle recenti pronunce del TAR Lazio*, in Riv. Dir. Econ. Sport., 2006, Vol II, Fasc. 3, p. 43

²¹⁸BIANCHI R., in *Il contratto sportivo: vicende modificative ed estintive*, tesi di laurea, Università degli Studi di Milano, 2010, p. 54, in nota n. 39, riporta in breve la vicenda: “durante la gara Cosenza-Siena del 30 marzo 2003, valevole per il campionato di calcio della serie B, un calciatore del Siena, Martinelli, venne ammonito dall'arbitro e, in conseguenza di ciò, fu squalificato dal Giudice Sportivo per una giornata effettiva di gara. In effetti, il giocatore non partecipò alla successiva gara Siena-Napoli, rientrando regolarmente in campo in occasione della successiva Catania-Siena, conclusasi con il punteggio di 1-1; durante il turno di squalifica, però, venne schierato dalla società di appartenenza nella gara valida per il campionato primavera tra Siena e Ternana.

Al termine del campionato il Catania Calcio, retrocesso sul campo nella serie inferiore, fece ricorso alla commissione disciplinare della Lega, chiedendo la vittoria a tavolino (2-0) della partita Catania-Siena, sul presupposto che il giocatore, schierato con la squadra Primavera, non avesse scontato, di fatto, il turno di squalifica comminatogli dal Giudice Sportivo.

Il processo federale terminò con il rigetto delle istanze della società etnea, dal momento che la Corte Federale non ritenne ci fossero i presupposti per l'assegnazione della “vittoria a tavolino”. Il Catania, allora, ritenendo questa decisione lesiva dei propri diritti, fece ricorso al Giudice Amministrativo, che, sospendendo la decisione federale, assegnò invece la vittoria al Catania. Il fatto è che i punti così attribuiti erano diventati determinanti ai fini della permanenza della società etnea in serie B; a seguito della nuova classifica, si sarebbe dovuto disputare uno spareggio tra Napoli e Venezia, reso però impossibile dalla partenza dei giocatori per le ferie. Si profilava, a questo punto, una serie B a 21 squadre: circostanza, questa, osteggiata dalla Lega Calcio e sulla cui base le altre società retrocesse sul campo chiesero al Giudice Amministrativo il “blocco delle retrocessioni”, dal momento che le Carte Federali non prevedevano una simile eventualità. Da ciò la necessità di emanare il d.l. 220/2003 (definito, per questo, da alcuni, “*decreto salva-calcio*” o “*decreto stoppa-TAR*”) e la successiva legge di conversione”.

L'art. 1, comma 2 della legge, configura il c.d. principio di rilevanza, sancendo l'autonomia dell'ordinamento sportivo "salvi i casi di rilevanza" per l'ordinamento statale di situazioni giuridiche soggettive.

In particolare, ai sensi dell'art. 2 della l. 280/2003, è riservata all'ordinamento sportivo la disciplina delle questioni aventi ad oggetto:

- l'osservanza e l'applicazione delle norme regolamentari, organizzative e statutarie dell'ordinamento sportivo nazionale e delle sue articolazioni al fine di garantire il corretto svolgimento delle attività sportive;
- i comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e l'irrogazione ed applicazione delle relative sanzioni disciplinari sportive.

Quelle appena enunciate rappresentano questioni, rispetto alle quali l'ordinamento dello Stato non ravvisa interessi giuridicamente rilevanti; ne deriva, pertanto, sul piano processuale, che tali situazioni non possono più essere qualificate come diritti soggettivi né come interessi legittimi, sicché ne risulta esclusa ogni tutela giurisdizionale statale

Si devolve così, ai sensi dell'art. 3 comma 1 della legge 280/2003, alla giurisdizione del giudice amministrativo – salva la giurisdizione del giudice ordinario sui rapporti patrimoniali fra Società, associazioni ed atleti, in relazione ai quali, peraltro, già per effetto della l. 91/81 l'ordinamento statale aveva assorbito il lavoro sportivo – ogni altra controversia (principalmente le questioni amministrative e le questioni economiche) non riservata agli organi di giustizia sportiva e subordina, al previo esaurimento dei gradi della giustizia sportiva anche il ricorso alla giustizia statale nelle materie ad essa riservate (c.d. pregiudiziale sportiva)²¹⁹.

In sintesi, escluse le questioni riservate alla giustizia sportiva, le altre, previo esaurimento dei rimedi propri di questa, si propongono dinanzi al giudice civile, se di natura patrimoniale e non involgenti né il C.O.N.I. né le Federazioni, dinanzi al giudice amministrativo, in tutti i casi residuali, che sarebbe impossibile prevedere preventivamente²²⁰

²¹⁹ COLANTUONI L., op. cit. p. 525

²²⁰ Estratto da: "*Giustizia sportiva o giustizia ordinaria*", consultabile all'indirizzo: <http://www.studiosbordoni.com/rassegna-stampa/giustizia-sportiva-o-giustizia-ordinaria/>

Il comma 2 dell'art. 3 precisa poi che le controversie amministrative sono di competenza del T.A.R. del Lazio. Tale scelta deriva dalla consapevolezza della portata, spesso ultraregionale, dei provvedimenti in materia sportiva, e del fatto che la sede del C.O.N.I. e delle altre federazioni risieda a Roma.

Entrando, ora, più nello specifico del tema della giustizia sportiva, occorre analizzare il concetto di vincolo di giustizia.

Ogni singola Federazione e Disciplina Associata si è dotata di un sistema di giustizia autonomo, specializzato in virtù della disciplina di appartenenza, ma pur sempre vincolato all'osservanza dei principi emanati dalle istituzioni sia internazionali, *in primis* il C.I.O., che nazionali, ossia il C.O.N.I., tra cui, ultimi in ordine di emanazione, i principi di giustizia sportiva.

L'intento programmatico perseguito in generale dall'ordinamento sportivo di evitare così il ricorso al giudice statale, ovvero l'intromissione dello Stato nella regolamentazione dell'attività sportiva, ha conseguentemente portato le Federazioni²²¹ ad introdurre nei propri Statuti e Regolamenti il c.d. *vincolo di giustizia*, ovvero quella prescrizione in base alla quale ai tesserati e affiliati sarebbe preclusa la facoltà di adire gli organi di giustizia statale, per la tutela dei propri interessi derivanti dallo svolgimento dell'attività sportiva, comminando addirittura sanzioni in caso di inottemperanza a tale prescrizione²²².

Tale vincolo si estrinseca in due obblighi.

- l'obbligo dell'accettazione e del rispetto da parte degli affiliati degli Statuti e delle norme federali, nonché dei provvedimenti adottati dagli Organi delle Federazioni;
- l'obbligo di devolvere tutte le controversie insorte tra gli affiliati, esclusivamente agli organi della giustizia sportiva, impegno dal quale è desumibile un divieto, salva autorizzazione, di rivolgersi alla giurisdizione statale.

²²¹ Lo Statuto della F.I.G.C. disciplina il vincolo di giustizia all'art. 30, il quale, al comma 2, dispone che «...I soggetti di cui al comma precedente (i tesserati, le società affiliate e tutti i soggetti, organismi e loro componenti, che svolgono attività di carattere agonistico, tecnico, organizzativo, decisionale o comunque rilevanti per l'ordinamento federale), in ragione della loro appartenenza all'ordinamento settoriale sportivo o dei vincoli assunti con la costituzione del rapporto associativo, accettano la piena e definitiva efficacia di qualsiasi provvedimento adottato dalla FIGC, dalla FIFA, dalla UEFA, dai suoi organi o soggetti delegati, nelle materie comunque riconducibili allo svolgimento dell'attività federale nonché nelle relative vertenze di carattere tecnico, disciplinare ed economico...».

²²² VIGORITI V., *L'arbitrato sportivo in materia economica*, in Riv. arb., n. 1, 2000, p. 16

Ancor prima della normativa federale, comunque, la stessa legge n. 91/1981 nelle sue disposizioni ha disciplinando, oltre agli aspetti del rapporto sostanziale, anche i profili processuali riguardanti le controversie tra atleti e società sportive. Infatti, tale normativa dispone espressamente l'inserimento di specifiche clausole compromissorie nei contratti collettivi di lavoro sportivo che prevedevano la possibilità, data alle parti, di deferire ad un collegio arbitrale la risoluzione delle controversie riguardanti l'attuazione del contratto di lavoro. La stessa clausola doveva contenere anche l'indicazione della nomina degli arbitri, il loro numero e le modalità di scelta.

Con riferimento agli effetti, il vincolo di giustizia costituisce, in sostanza, una vera e propria "barriera" tra l'ordinamento sportivo e quello statale, il cui ambito di operatività è però limitato a quelle categorie di controversie che non possono essere sottratte alla cognizione dell'Autorità giurisdizionale dello Stato: ci riferiamo alle questioni inerenti la tutela dei diritti indisponibili e degli interessi legittimi, i quali, in considerazione del loro intrinseco collegamento con l'interesse pubblico, non possono formare oggetto di una rinuncia preventiva, generale ed illimitata, alla giurisdizione statale²²³.

Sulla scorta di ciò, la presenza di detto vincolo non comporta alcuna preclusione, per gli affiliati alle federazioni sportive, di adire il giudice statale tutte le volte che vi sia la lesione di un diritto soggettivo o di un interesse legittimo. Del resto, se così non fosse, si verificherebbe un chiaro contrasto con la normativa costituzionale, per la quale tutti hanno il diritto di adire gli organi di giustizia statale per la tutela di queste posizioni giuridiche (artt. 24, 103 e 113 Cost.). Tale conclusione non può essere superata nemmeno adducendo l'argomento dell'adesione volontaristica del privato all'ordinamento sportivo: essa, infatti, può ritenersi valida ed efficace in tanto in quanto si riferisca a diritti soggettivi disponibili²²⁴.

Contrariamente a quanto sostiene parte della dottrina²²⁵, invece, il vincolo di giustizia va tenuto ben distinto dalla clausola compromissoria: il primo, infatti, determina l'assunzione di un impegno, da parte dell'associato, di rimettersi alle decisioni degli organi di giustizia sportiva e di non adire la giustizia ordinaria,

²²³ M. SANINO, F. VERDE, *op cit.*, p. 442; L. COLANTUONI, *op. cit.*, p. 520-521;

²²⁴ M. SANINO, F. VERDE, *op. cit.*, p. 445.

²²⁵ Così C. PUNZI, *Le clausole compromissorie nell'ordinamento sportivo*, in *Riv. dir. sport.*, 1987, p. 237; M. COCCIA, *op. cit.*, p. 627.

mentre la seconda costituisce un impegno ad affidare ad un collegio di arbitri la risoluzione di specifiche controversie che dovessero insorgere con altri soggetti dell'ordinamento sportivo, distogliendole dalla giurisdizione statale²²⁶. Il motivo di tale equivoco risiede, probabilmente, nel fatto che l'espressione "clausola compromissoria", di regola pertinente per le controversie di carattere economico devolute, sulla base di apposite previsioni statutarie, alla cognizione degli arbitri, è stata usata, nella prassi comune, per indicare, genericamente, la posizione nella quale si trova l'atleta nei confronti delle Federazioni: una posizione, dunque, che comprende la preclusione di rivolgersi al giudice statale per vicende diverse da quelle di natura economica²²⁷.

Il tema della clausola compromissoria è proprio ciò di cui si dovrà occupare la presente trattazione nel seguente paragrafo.

2.3. La clausola compromissoria ed il Collegio Arbitrale

Negli Statuti e nei Regolamenti delle federazioni sportive nazionali sono, spesso, previste clausole compromissorie con le quali i tesserati e gli affiliati si obbligano a deferire ad appositi collegi arbitrali le controversie economiche tra essi insorte. Con esse, le parti derogano alla giustizia ordinaria, impegnandosi ad accettare i lodi arbitrali emessi secondo diritto dagli arbitri ed a darvi esecuzione.

A proposito di tali clausole, è possibile delinearne l'ambito soggettivo ed oggettivo.

Quanto al primo profilo, gli arbitri possono conoscere e decidere solo quelle controversie insorte tra società e soggetti tesserati, rimanendo escluso dalla loro competenza il contenzioso in cui è parte la federazione sportiva, nonché terzi estranei, non affiliati o tesserati, come gli sponsor²²⁸.

Inoltre, occorre sottolineare come l'operatività di tale clausola se, da un lato, richiede la qualità soggettiva di associato o tesserato della federazione, dall'altro coinvolge il soggetto in relazione a tutti i fatti o gli atti posti in essere durante il

²²⁶ M. SFERRAZZA, *Il vincolo di giustizia sportiva: natura ed effetti alla luce dell'attuale quadro normativo*, in *RDES*, 2009, vol. V, fasc. 3, p. 42.

²²⁷ M. SANINO, F. VERDE, *op cit.*, p. 441.

²²⁸ In questi termini, D'ONOFRIO P., *op. cit.* p. 206-207

rapporto associativo, anche se il giudizio arbitrale viene instaurato, o gli effetti di quei fatti o di quegli atti emergono dopo lo scioglimento di questo rapporto. Pertanto l'operatività della clausola compromissoria non è limitata al lasso di tempo in cui il rapporto associativo è in essere.

In relazione all'ambito oggettivo, invece, si tratta di individuare le controversie arbitrabili, ossia che possono essere sottoposte alla cognizione del Collegio Arbitrale.

La dottrina è unanime nell'individuare i tipi di controversie deferibili ai collegi arbitrali sportivi. Invero, sulla base della distinzione da tempo elaborata dalla dottrina in tema di giustizia sportiva, con riguardo al possibile oggetto dei relativi procedimenti (giustizia di tipo tecnico, giustizia economica, giustizia disciplinare ed infine giustizia amministrativa), si ritiene che le controversie deferibili ai collegi arbitrali sportivi siano soltanto quelle economiche, che possono insorgere tra gli associati alla federazione. In tale materia, infatti, il vincolo di giustizia non crea in genere situazioni di illiceità per contrasto con i principi fondamentali dell'ordinamento statale, in quanto si tratta di controversie aventi ad oggetto diritti disponibili²²⁹

La previsione di un inserimento della clausola compromissoria all'interno dei contratti di lavoro dei calciatori calcistici professionisti è contenuta anche nella l. 23 marzo 1981, n. 91. L'art. 4, 5° comma dà la possibilità alle parti stipulanti di inserire nei contratti tale clausola, mediante la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto e insorte tra la società sportiva e il calciatore sono deferite ad un Collegio Arbitrale. In riferimento a tali tipi di controversie, non v'è dubbio che è fatta salva la facoltà delle parti di adire comunque l'autorità giudiziaria trattandosi chiaramente di un diritto sottratto alla disponibilità delle parti e, quindi, irrinunciabile.

L'arbitrato sportivo è uno strumento per la risoluzione delle controversie sportive alternativo rispetto alla giurisdizione statale. Si tratta, dunque, di una forma di giustizia privata in tema di diritti disponibili (tipicamente, è il caso dei diritti di credito a contenuto patrimoniale), giustizia che si realizza per volontà degli stessi privati, che si avvalgono degli strumenti messi a disposizione dal nostro ordinamento in questo particolare ambito²³⁰

I motivi che stanno alla base del frequente utilizzo di questo strumento invece

²²⁹ D'ONOFRIO P., op. cit. p. 208-209

²³⁰ SANINO M., op. cit. p. 447.

del ricorso alla giurisdizione ordinaria risiedono soprattutto nella maggiore speditezza (determinante sia per la cadenza ininterrotta delle competizioni che per la limitata mutabilità dei calendari) e nel maggiore contenimento dei costi, rispetto alla seconda. A ciò si aggiungono le caratteristiche strutturali proprie di qualsiasi procedura arbitrale, vale a dire la terzietà e l'indipendenza funzionale e personale dei componenti del collegio arbitrale, la possibilità che esso offre alle parti di scegliere le persone cui demandare la soluzione della controversia in base alle competenze e di stabilire le norme da utilizzare nel procedimento o di demandarne la definizione agli arbitri stessi, oltre al carattere negoziale dell'accordo con cui le parti devolvono ad esso la risoluzione della controversia, prevista, sotto forma di clausola compromissoria, negli Statuti e nei regolamenti delle Federazioni Sportive²³¹.

Ulteriore motivo di preferenza (rispetto al ricorso alla giustizia statale) viene individuato nella maggiore disponibilità delle parti, in questi casi, ad instaurare una collaborazione fattiva con l'organo decidente, e ciò in ragione delle possibilità: a) di dettagliare la procedura arbitrale secondo le esigenze e le peculiarità della controversia sportiva; b) di ottenere un approfondito riesame della decisione emessa in sede sportiva, sia in fatto che in diritto; c) di conseguire una pronuncia generalmente riconosciuta ed eseguibile (con tutti i necessari distinguo quando a soccombere sia la federazione sportiva)²³². Infine, come ultimo vantaggio riconducibile all'opzione arbitrale si può addurre la possibilità di sottrarre le controversie a carattere internazionale alle inevitabili pressioni ed ingerenze che possono influenzarne la gestione dinanzi ai tribunali nazionali²³³.

Altro punto controverso è quello circa la configurazione dell'arbitrato sportivo come arbitrato rituale o irrituale. La differenza tra queste due tipologie risiede nella natura dell'atto conclusivo del procedimento, che nel primo caso ha un'efficacia paragonabile a quella di una sentenza (con tutto ciò che ne consegue ai fini dell'esecuzione, dell'iscrizione ipotecaria e della trascrizione o annotazione nei registri immobiliari), mentre nel secondo caso la controversia viene composta tramite un negozio giuridico²³⁴. Sul punto va registrata la tendenza, ormai consolidata nella dottrina²³⁵ e nella giurisprudenza²³⁶, a ritenere che l'arbitrato sportivo abbia natura

²³¹ BIANCHI R., *op. cit.*, p. 59-60

²³² MERONE A., *op. cit.*, p. 30

²³³ MERONE A., *op. cit.* pp. 31-32.

²³⁴ BIANCHI R., *op. cit.* p. 61

²³⁵ M. SANINO, F. VERDE, *op. cit.*, p. 448.

irrituale, e in tal senso depone anche il principio 7.2 della giustizia sportiva (deliberazione n. 1412 del 19 maggio 2010). Occorre, infine, precisare che, anche in tema di rapporto di lavoro tra società e tesserati, la Cassazione ha affermato che «*la devoluzione della controversia a norma dell'art. 4 della legge 23 marzo 81, n. 91 comporta un arbitrato irrituale*»²³⁷.

A questo punto occorre dire qualcosa a proposito del Collegio Arbitrale.

La definizione di Collegio Arbitrale è molto specifica ed indica gli organi istituiti presso le Leghe o le Federazioni Sportive Nazionali che svolgono funzione giurisdizionale e che sono previsti negli Statuti Federali, negli Accordi Collettivi di categoria e nei singoli contratti di prestazione sportiva²³⁸. Ad essi viene demandata la risoluzione delle controversie che insorgono tra società (in qualità di datore di lavoro) e gli sportivi propri tesserati (in qualità di lavoratori) aventi ad oggetto, espressamente, alcuni aspetti rilevanti del rapporto di lavoro sportivo: interpretazione, esecuzione e risoluzione del contratto di lavoro nonché l'insieme delle vicende che riguardano il rapporto tra le parti stesse²³⁹.

Le formalità ed i termini procedurali sono disciplinati attraverso il c.d. Regolamento di funzionamento *ad hoc* e le decisioni che vengono emesse dal Collegio Arbitrale, quale organismo delegato dai contraenti ai fini decisorii della materia sportiva, sono immediatamente esecutive e non impugnabili in ragione del preventivo impegno assunto dalle parti stesse al momento dell'adesione alla Federazione di appartenenza. Tali provvedimenti prendono il nome di lodi e sono protetti dal «vincolo di giustizia»²⁴⁰.

Andando ad analizzare le clausole compromissorie previste nei contratti collettivi stipulati tra le Leghe di rappresentanza delle società, il sindacato degli atleti Associazione Italiana Calciatori (di seguito AIC) e la Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito FIGC) si evince il costante ricorso all'introduzione della clausola compromissoria stessa, in ragione della manifestazione dell'autonomia dell'ordinamento giuridico sportivo rispetto a quello statale. Proprio il sistema

²³⁶ Cass. 11 maggio 1982 n. 2945, in *Foro it. Mass.*, 1982, 611; Cass. 9 giugno 1983, n. 3956, in *Foro it. Mass.*, 1983, 827-828; Cass. 17 novembre 1999, n. 12728, in *Foro it. Mass.*, 1999, 1224.

²³⁷ Cass., sez. lav., 6 aprile 1990, n. 2889, in *Giust. Civ. mass*, 1990, p. 670.

²³⁸ M. GRASSANI, *Dizionario giuridico dello Sport dalla A alla Z*, Bradipo Libri, Torino, 2008, 99.

²³⁹ SPERDUTI M., *I regolamenti dei Collegi Arbitrali nel calcio*, in *Riv. Dir. Econ. Sport*, Vol. VIII, Fasc. 1, 2012, p. 129

²⁴⁰ SPERDUTI M., *op. loc. cit.*

dell'arbitrato sportivo costituisce espressione dell'autonomia privata costituzionalmente garantita dell'ordinamento sportivo ed è stato riconosciuto dalla giurisprudenza costituzionale che il fondamento di ogni arbitrato deve rinvenirsi nella libertà di scelta delle parti²⁴¹.

Come già anticipato, anche la stessa legge sul professionismo sportivo prevede l'arbitrato come strumento di risoluzione delle controversie.

Il presupposto fondamentale per l'accesso alla tutela attraverso il collegio arbitrale è che entrambe le parti risultino legate all'ordinamento sportivo e, dunque, che per le società si sia costituito il rapporto di affiliazione e che i calciatori siano regolarmente tesserati.

Per concludere il discorso, a titolo esemplificativo, occorre dire qualcosa a proposito del Regolamento di funzionamento del Collegio Arbitrale previsto dall'Accordo Collettivo stipulato tra Lega Nazionale Professionisti Serie A (di seguito LNPA), il sindacato dei calciatori AIC e la Federcalcio.

Tale Regolamento²⁴² è stato sottoscritto dalle parti in data 23 marzo 2012 e si compone di nove articoli.

La prima parte del documento richiama esplicitamente la costituzione e le funzioni del Collegio Arbitrale, il quale è costituito in ragione dell'Accordo Collettivo di riferimento e di una serie di norme non solo dell'ordinamento sportivo bensì anche di quello statale²⁴³.

Per quanto riguarda la costituzione del Collegio Arbitrale, l'art. 2 del Regolamento dispone che le parti hanno la possibilità di sostituire il Collegio con un Arbitro unico purché ci sia un comune accordo. Nel caso, invece in cui abbiano optato per un Collegio, i componenti sono in numero di tre, due dei quali nominati dalle parti all'atto della domanda e della relativa risposta. Il terzo membro è il Presidente nominato su accordo tra le stesse. Il Collegio può costituirsi solo con l'accettazione di tutti i membri e l'avvenuta costituzione deve essere comunicata alle parti interessate.

²⁴¹ SPERDUTI M., op. cit. p. 131

²⁴² Consultabile all'indirizzo web:

<http://www.assocalciatori.it/media/various/RCA%2023%20marzo%202012definitivo.pdf>

²⁴³ Art. 806 comma 2 c.p.c.; art. 4 comma 5 L. 91/1981; art. 3 comma 1 L. 280/2003.

Nel quinto comma dell'art. 1 del Regolamento, poi, viene disposta la natura irrituale del lodo emesso al termine del procedimento sulla base di quanto previsto dal codice di procedura civile (art. 808-ter).

Sempre l'art. 2, dispone che la sede del Collegio Arbitrale per i soli procedimenti aventi un valore complessivo fino ad euro cinquantamila il Collegio Arbitrale avrà sede a Roma, mentre, per tutte gli altri procedimenti con valore superiore alla somma sopra indicata, la sede rimane quella di Milano.

In relazione al ruolo e la funzione degli arbitri nominati, questi ultimi devono sottostare a degli specifici doveri espressamente previsti dal regolamento. Infatti, assumono l'obbligo di mantenere assolutamente riservata qualsiasi notizia o informazione inerente le controversie, gli argomenti trattati e le parti, nonché di astenersi dall'accettazione o dalla prosecuzione dell'incarico qualora sussistano ragioni, derivanti da qualsiasi legame soggettivo, oggettivo, lavorativo o professionale con una delle Parti o loro difensori, che incidano sulla loro indipendenza o imparzialità ovvero sia accertata la violazione, anche in altri arbitrati, degli obblighi posti a loro carico dal Regolamento e, in ogni caso, nelle ipotesi di cui all'articolo 51 codice di procedura civile. Oltre all'istituto dell'astensione è anche previsto quello della ricusazione che deve essere proposta dalle parti sulla base dell'articolo 815 del medesimo codice²⁴⁴ (art. 3). Inoltre, sempre l'art. 3 predispone un Codice deontologico dei componenti dei collegi arbitrali²⁴⁵.

²⁴⁴ SPERDUTI M., op cit. p. 138

²⁴⁵ Secondo questa formulazione, l'Arbitro che accetta l'incarico si obbliga a svolgerlo nel rispetto del Regolamento e deve a) essere certo di poter assolvere il compito con la competenza richiesta secondo la sua personale qualificazione professionale in ambito giuslavoristico e sportivo; b) essere certo di poter assolvere il compito con l'indispensabile imparzialità insita nella funzione; c) essere e rimanere indipendente per tutto il corso della procedura, salvaguardando il suo ruolo da qualunque pressione esterna diretta o indiretta, e quindi: non avere alcuna relazione con le Parti o i loro difensori, che incida sulla sua indipendenza ed imparzialità; non avere alcun interesse personale o economico, diretto od indiretto, relativo all'oggetto della controversia; non aver alcun pregiudizio nei confronti della materia del contendere che incida sulla sua imparzialità; se una o più di tali situazioni sopravvengono nel corso del procedimento, l'arbitro ha l'obbligo di dichiararle e di astenersi; d) non far intendere nel corso della procedura, e particolarmente nel momento dei tentativi di conciliazione, di aver già raggiunto un giudizio, personale o collegiale, sull'esito del procedimento; e) evitare, durante il procedimento, ogni comunicazione unilaterale con le Parti o i loro difensori, fatta eccezione per le comunicazioni necessarie alla procedura da indirizzarsi comunque a tutte le Parti della controversia; f) astenersi dal dare individualmente alle Parti, direttamente o indirettamente, notizia delle decisioni istruttorie o di merito, la cui comunicazione è di esclusiva competenza del CA quale organo unitario; g) evitare di rilasciare, prima, dopo e durante la procedura, interviste o dichiarazioni alla stampa che abbiano ad oggetto qualsiasi aspetto del procedimento o della controversia.

Quelli di cui si è detto, pertanto, sono dei doveri specifici a cui gli arbitri devono attenersi, al fine di non determinare delle forme di incompatibilità con l'accettazione dell'incarico.

Si possono, poi, distinguere due differenti procedimenti: quello ordinario e quello accelerato.

Come disposto dall'art. 5 del Regolamento, nel procedimento ordinario, le regole procedurali ed istruttorie sono determinate dal Collegio, liberamente, fermo restando il rispetto del contraddittorio e del diritto di difesa. Il procedimento deve concludersi con la deliberazione del lodo che deve intervenire nel termine di sessanta giorni dalla costituzione e tale termine può essere prorogato ma di ulteriori trenta giorni.

Al contrario, il procedimento accelerato si fonda sulla presentazione di istanza di parte e può essere richiesto solo per i procedimenti riguardanti le seguenti materie:

1. l'impugnazione delle multe irrogate direttamente dalle Società;
2. l'irrogazione di multa di importo superiore al 5% di un dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda;
3. l'esclusione temporanea dagli allenamenti disposta direttamente dalle Società;
4. il procedimento di riduzione della retribuzione;
5. ogni altra controversia nella quale il CA, su istanza di parte, ravvisi discrezionalmente la sussistenza del pericolo di un grave pregiudizio, di una o di entrambe le parti, nel tempo necessario allo svolgimento del Procedimento ordinario.

L'art. 8, poi, dispone che circa la trattazione delle prove portate in giudizio, attraverso la domanda e risposta dalle parti stesse, queste sono liberamente valutate fermo restando che nel procedimento si applicano, in primo luogo, le norme del Regolamento e, sussidiariamente, quelle del codice di procedura civile e quelle delle altre leggi dello Stato, in quanto ritenute compatibili con la natura irrituale del procedimento e dell'emanando lodo e senza che, dall'applicazione delle stesse possa, mai derivare una diversa interpretazione della volontà delle parti che intendono risolvere la vertenza insorta con amichevoli compositori.

Il lodo ha immediata efficacia vincolante tra le parti dalla data della sua consegna.

2.4. I nuovi organi di giustizia sportiva, alla luce dell'ultima riforma della giustizia sportiva

Come è stato prima anticipato, ciascuna Federazione Sportiva e Disciplina Associata possiede un proprio autonomo sistema di giustizia, disciplinati dai codici di giustizia delle varie federazioni.

Quello che occorre fare ora è delineare, brevemente, il sistema di giustizia sportiva esofederale ed endofederale (il riferimento è alla F.I.G.C.), alla luce della recente riforma della giustizia sportiva.

Occorre subito fare presente come il 18 dicembre 2013 è stata approvata la riforma della giustizia sportiva, la quale è entrata in vigore l'1 luglio 2014.

Questa riforma è andata a ridelineare la giustizia sportiva nei rapporti tra giustizia *esofederale* (presso il CONI) ed *endofederale* (nell'ambito delle singole federazioni).

La giustizia *esofederale*, prima dell'entrata in vigore della riforma (1 luglio 2014), vedeva come protagonisti presso il CONI:

- TNAS (Tribunale Nazionale per l'Arbitrato dello Sport)
- Alta Corte di giustizia sportiva, il quale rappresentava l'ultimo grado di giustizia sportiva per controversie aventi ad oggetto diritti indisponibili o per le quali le parti non abbiano pattuito la competenza arbitrale²⁴⁶.

Il nuovo sistema di giustizia sportiva ha, invece, abolito i due predetti organi, istituendo il Collegio di Garanzia dello Sport (art. 12bis del nuovo Statuto C.O.N.I.) e la Procura Generale dello Sport (art. 12-ter).

Per quanto riguarda il Collegio di Garanzia dello Sport, si tratta di un organo, il quale avrà due funzioni: giurisdizionale e consultiva, nonché competenza “*su tutte le decisioni non altrimenti impugnabili emesse dagli organi di giustizia sportiva federale ad eccezione di quelle in materia di doping e di quelle che hanno comportato l'irrogazione di sanzioni tecnico – sportive di durata inferiore a 90 giorni o pecuniarie fino a 10.000 euro esclusivamente per violazione di norme di diritto, nonché per omessa o insufficiente motivazione circa un punto decisivo della controversia che abbia formato oggetto di disputa tra le parti.*” In altre parole, si

²⁴⁶ Occorre rilevare, poi, che non tutte le controversie erano ammesse al giudizio dell'Alta Corte di giustizia sportiva, ma solo quelle valutate essere di notevole rilevanza per l'ordinamento sportivo nazionale, in ragione delle questioni in fatto e in diritto coinvolte.

tratterebbe di un organo che svolge le funzioni di una sorta di Cassazione in materia di giustizia sportiva.

Per quel che riguarda la funzione giurisdizionale, quando riforma la decisione impugnata, il Collegio di Garanzia decide in tutto o in parte la controversia (questo in virtù del principio di celerità che riguarda l'ordinamento sportivo). Oppure rinvia all'organo di giustizia federale competente che, in diversa composizione, dovrà pronunciarsi definitivamente, entro sessanta giorni, applicando il principio di diritto dichiarato dal Collegio.

Quanto alla funzione consultiva, si compone di sezioni che verranno definite con il Regolamento (ipotesi: disciplinare/ tecnica/ amministrativa/ economica) e decide per il CONI, per le FSN, su richiesta presentata per il tramite del CONI.

Infine per quanto riguarda la composizione, il Collegio è formato da un Presidente, da Presidenti di sezione e da Consiglieri, il Presidente e tutti i Componenti durano in carica quattro anni e sono rinnovabili per due soli mandati consecutivi.

Il Presidente e i Componenti come già per i precedenti organi di giustizia, sono eletti dal Consiglio Nazionale del CONI, su proposta della Giunta, e sono scelti tra soggetti esperti di diritto sportivo tra i professori ordinari in materie giuridiche, gli avvocati abilitati all'esercizio della professione dinanzi alle magistrature superiori, gli avvocati dello Stato, i magistrati, in servizio o a riposo²⁴⁷.

La Procura Generale dello Sport (art. 12^{ter} del nuovo Statuto C.O.N.I. del 2014) costituisce una novità assoluta per il sistema di Giustizia sportiva e ha il compito di coordinare e vigilare su le attività inquirenti e requirenti svolte dalle procure federali.

Essa è composta dal Procuratore generale e dai Procuratori nazionali dello sport.

Il primo è eletto dal Consiglio Nazionale su proposta della Giunta, tra i professori ordinari in materie giuridiche, gli avvocati abilitati all'esercizio della professione dinanzi alle magistrature superiori, gli avvocati dello Stato, i magistrati ordinari e amministrativi in servizio o a riposo, gli alti ufficiali delle forze di polizia, in servizio o a riposo. I secondi sono nominati dal Presidente del C.O.N.I. su proposta dello stesso Procuratore generale dello sport, in numero non superiore a trenta, tra i professori e i ricercatori in materie giuridiche, gli avvocati e i dottori commercialisti con almeno cinque anni di iscrizione all'ordine o tre anni di servizio nell'ambito

²⁴⁷ CASAROLA F., *Il nuovo sistema di giustizia sportiva*, articolo pubblicato il 27 dicembre 2013, per il sito www.iusport.it e consultabile all'indirizzo http://www.iusport.it/index.php?option=com_content&view=article&id=294:il-nuovo-sistema-di-giustizia-sportivave&catid=16&Itemid=117

degli organi di giustizia sportiva, gli avvocati dello Stato, i magistrati in servizio o a riposo, i funzionari delle forze di polizia, in servizio o a riposo²⁴⁸.

Altra novità è il potere di avocazione che si avrà in caso di superamento dei termini per la conclusione delle indagini, oppure in caso di richiesta di proroga degli stessi. In tali circostanze la Procura generale dello sport potrà avocare a sé, con provvedimento motivato, l'attività inquirente non ancora conclusa. Il potere di avocazione potrà essere altresì esercitato in tutti quei casi in cui emergesse un'omissione di attività di indagine tale da pregiudicare l'azione disciplinare e nei casi in cui l'archiviazione venisse ritenuta irragionevole. Nei casi in cui viene esercitato il potere di cui sopra, il Procuratore generale dello Sport assegna alla procura federale uno dei procuratori nazionali, affinché eserciti la relativa attività inquirente e requirente, anche in sede dibattimentale. L'assegnazione dura fino alla conclusione dei gradi di Giustizia sportiva relativi al caso oggetto dell'azione inquirente avocata²⁴⁹.

Per quanto riguarda la giustizia endofederale, gli organi sono i seguenti: la Procura Federale (presieduta dal Procuratore Stefano Palazzi), la Corte Federale di Appello e la Corte Sportiva di Appello (tali due organi sono andati a sostituire la vecchia Corte di Giustizia Federale), il Tribunale Federale Nazionale. A completamento del sistema, occorre menzionare, infine, i giudici sportivi presso le singole Leghe, fra i quali, a titolo esemplificativo, è possibile ricordare il Giudice Sportivo per la Lega di Serie A, Giampaolo Tosel.

A parte, poi, occorre ricordare il Collegio Arbitrale, del quale si è già detto.

Partendo dai giudici sportivi, sono articolati a livello nazionale e a livello territoriale. I Giudici sportivi nazionali sono giudici di primo grado competenti per i campionati e le competizioni nazionali, nonché per le attività agonistiche direttamente organizzate dalla LND. I Giudici sportivi territoriali sono giudici di primo grado competenti per i campionati e le competizioni territoriali (art. 29 Codice di Giustizia Sportiva della F.I.G.C.)

²⁴⁸ TANDA A., *La risoluzione delle controversie nell'ambito dell'ordinamento sportivo nazionale ed internazionale: giustizia sportiva ed arbitrato sportivo. Rapporti con l'ordinamento giurisdizionale statale*, Tesi di laurea, Università degli Studi di Genova, a.a. 2013-2014, in Riv. Dir. Econ. Sport p. 242 ss.

²⁴⁹ TANDA A., op. loc. cit.

Quanto alle competenze e al procedimento instaurato, sono specificamente contenute nell'art. 29 del Codice di Giustizia Sportiva .

Quanto alla Corte Sportiva di Appello, la norma che ne disciplina composizione e funzioni è l'art. 29 bis .

La Corte sportiva di appello è articolata a livello nazionale ed a livello territoriale; a livello nazionale è giudice di secondo grado sui ricorsi presentati avverso le decisioni dei Giudici sportivi nazionali. A livello territoriale è giudice di secondo grado sui ricorsi presentati avverso le decisioni dei giudici sportivi territoriali. Anche in questo caso, si rimanda all'articolo di riferimento per la composizione e funzioni.

All'art. 30 è disciplinato il Tribunale Federale, articolato, anch'esso, a livello nazionale e a livello territoriale.

Il Tribunale federale, a livello nazionale, si compone della sezione disciplinare, della sezione tesseramenti e della sezione vertenze economiche, a ciascuna delle quali è preposto un Presidente. L'art. 30, con la sua grande serie di commi, disciplina la composizione e le materie di cui conoscono le varie sezioni e ad esso si rimanda.

Successivamente, ai sensi dell'art. 31 del Codice di Giustizia Sportiva, si incontra la Corte federale di appello, la quale è giudice di secondo grado sui ricorsi presentati avverso:

- a) le decisioni del Tribunale federale a livello nazionale;
- b) le decisioni dei Tribunali federali a livello territoriale.

Per quanto riguarda le materie giudicabili, la Corte federale di appello, inoltre:

- a) giudica nei procedimenti per revisione e revocazione;
- b) su ricorso del Presidente federale, giudica sulle decisioni adottate dai Giudici sportivi territoriali e nazionali, dal Tribunale federale a livello territoriale, dalla Corte sportiva di appello a livello territoriale e dal Tribunale federale a livello nazionale;
- c) su richiesta del Procuratore federale, giudica in ordine alla sussistenza dei requisiti di eleggibilità dei candidati alle cariche federali e alle incompatibilità dei dirigenti federali;
- d) su richiesta del Presidente federale, interpreta le norme statutarie e le altre norme federali, sempreché non si tratti di questioni all'esame degli Organi della giustizia sportiva;
- e) esercita le altre competenze previste dalle norme federali.

Anche per questo organo, quanto alla composizione e al funzionamento, si rimanda all'art. di riferimento (art. 31)

La Procura Federale, infine, è disciplinata dall'art. 32. Essa esercita le funzioni inquirenti e quelle requirenti. L'ufficio del Procuratore si compone del Procuratore federale ed eventualmente di uno o più Procuratori Aggiunti nonché di Sostituti Procuratori, che hanno il compito di coadiuvarlo. La Procura federale si può avvalere anche di Collaboratori.

La Procura federale è articolata in Sezioni Regionali cui sono preposti Sostituti Procuratori delegati dal Procuratore federale. Le Sezioni Regionali svolgono le funzioni inquirenti e requirenti nei procedimenti di competenza in primo grado del Tribunali federali territoriali. L'eventuale proposta di archiviazione sottoscritta dal Sostituto Procuratore deve essere approvata dal Procuratore federale o da altro componente della Procura delegato, i quali provvedono a dare comunicazione agli interessati della eventuale archiviazione (art. 32-bis).

PARTE II

CAPITOLO IV

IL CONTRATTO CALCISTICO PROFESSIONISTICO: DISCIPLINA NAZIONALE E ASPETTI INTERNAZIONALI

Analizzate le fonti del contratto calcistico professionistico e dello speciale rapporto di lavoro che si viene a creare mediante esso, occorre spostare l'attenzione sulla disciplina nazionale del contratto stesso.

In questo capitolo, pertanto, dopo un iniziale inquadramento giuridico, è opportuno analizzare le tematiche proprie del contratto: si vedranno quali sono le parti stipulanti dell'accordo, la costituzione del rapporto di lavoro, quali sono gli elementi essenziali, ex art. 1325 c.c., i profili di invalidità che possono colpire il contratto, per poi spostare l'attenzione sulla prestazione e la controprestazione, vedendo quali obbligazioni sorgono in capo alle parti. Questo è un argomento cruciale, nel momento in cui verranno svelati gli obblighi retributivi della società nei confronti del calciatore, visto che – come si è accennato e come si vedrà meglio – il corrispettivo della prestazione calcistica può comporsi di una parte fissa e una variabile, argomento, questo, caratterizzante della presente trattazione.

Infine, con uno sguardo anche al di fuori del nostro ordinamento, si vedrà l'apporto che la giurisprudenza del TAS/CAS di Losanna sta offrendo nella formazione di una *lex sportiva*, ossia nell'opera di uniformazione a livello sovranazionale dei modelli contrattuali calcistici (*rectius*: sportivi).

1. Il contratto calcistico professionistico: inquadramento giuridico.

Come più volte affermato, il rapporto di lavoro calcistico professionistico è stato individuato dal legislatore come un rapporto di lavoro subordinato e, come ogni altro rapporto di lavoro subordinato, anche quello sportivo trae origine da un contratto.

Tale contratto può essere definito come una fattispecie complessa «a formazione progressiva», in quanto costituita da più fasi successive: redazione di un contratto scritto conforme al contratto-tipo, deposito presso le rispettive Federazioni e conseguente approvazione da parte delle stesse. Queste tematiche, che rappresentano i requisiti di forma che il contratto calcistico professionistico deve rispettare, ai fini della sua validità, sono state accennate, nell'ambito dell'analisi dell'art. 4 della l. 81/91 e saranno sviluppate nelle prossime pagine.

Passando all'inquadramento giuridico del contratto calcistico professionistico, osserviamo che si tratta di un contratto tipico, a titolo oneroso, consensuale, ad effetti obbligatori, formale, a prestazioni corrispettive e bilaterale²⁵⁰.

Per quanto riguarda la tipicità di tale contratto, essa deriva dal fatto che il legislatore ha previsto e disciplinato pienamente questo negozio giuridico. Come è noto, infatti, secondo il principio di *tipicità*, l'ordinamento giuridico consente ai privati solo la scelta fra determinati tipi di negozi giuridici (generalmente, i più frequenti e importanti). Tuttavia, altre volte, come accade per il contratto *de quo*, il legislatore lascia uno spazio, ristretto o ampio, entro il quale la volontà privata può determinare il contenuto del negozio. Ma anche entro questo spazio, la volontà privata deve esplicitarsi in un modo lecito, senza il quale l'ordinamento non le accorderà riconoscimento e tutela²⁵¹. A fronte di tale principio, fa capo quello di *atipicità*, secondo il quale le parti possono liberamente determinare il contenuto, potendo anche concludere accordi che non rientrino nei tipi espressamente disciplinati dalla legge²⁵².

²⁵⁰ NICOLELLA G., Il contratto di lavoro sportivo, articolo pubblicato in www.altalex.com, in data 27.9.2007

²⁵¹ TRIMARCHI P., Istituzioni di diritto privato, Giuffrè Ed., Milano, 2007., P. 153

²⁵² Occorre ricordare, comunque, che, ai sensi dell'art. 1322, comma 2 c.c., il regolamento contrattuale stabilito dalle parti contraenti non deve essere illecito e deve essere diretto a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.

Ebbene, come è stato a suo tempo analizzato, l'art. 4 della legge 1981 n. 91 richiede che il rapporto contrattuale si costituisca *secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dei rappresentanti delle categorie interessate*.

Come più volte accennato, il legislatore ha espressamente previsto, all'art. 3 della succitata legge 91/81 che la prestazione dell'atleta fosse a titolo oneroso; questo perché solo la definizione della prestazione sportiva a titolo oneroso rende applicabili allo sport i principi civilistici in materia di lavoro.

Tale contratto è, poi, di natura consensuale, nel senso che si perfeziona con il semplice consenso. Tuttavia, ai fini dell'efficacia, sarà necessaria la forma scritta (da qui, il carattere formale di questo contratto), sempre ai sensi dell'art. 4 della l. 91/81, il quale espressamente richiede tale requisito formale, a pena di nullità.

Si tratta, inoltre, di un contratto ad effetti obbligatori, in quanto da esso sorgono obbligazioni per le parti²⁵³. Infatti, è noto che, mentre nei contratti ad efficacia reale una volta concluso l'atto negoziale, l'effetto che ne scaturisce è costitutivo, modificativo (traslativo), estintivo di un diritto reale, nei contratti ad efficacia obbligatoria, l'atto determina l'insorgenza in capo ad una delle parti di un mero obbligo, cui farà fronte, nel caso di un contratto a prestazioni corrispettive come è quello in esame, una controprestazione (si parla, quindi, anche di contratto a prestazioni corrispettive, in quanto ne derivano obbligazioni reciproche per entrambe le parti). Prestazione sportiva dell'atleta da una parte, compenso elargito da parte della Società, dall'altra²⁵⁴.

Infine, il contratto calcistico professionistico, come è facile intuire, è un contratto bilaterale, nel senso che viene stipulato da due parti.

²⁵³ Si veda *infra*, par. 6

²⁵⁴ Come si vedrà, da questo rapporto scaturiscono, inoltre, altri diritti e doveri in capo alle parti (vedi *infra*, par. 6).

2. Le parti del rapporto contrattuale e il tesseramento

Come detto, il contratto calcistico professionistico è un contratto bilaterale, nel senso che è stipulato da due parti, che assumono la veste di lavoratore subordinato e datore di lavoro.

Se la parte contrattuale del datore di lavoro è da individuare nella Società calcistica, la parte contrattuale del lavoratore è rappresentata dai calciatori professionisti, ossia gli “*atleti*” di cui all’art. 2 della l. n. 91/1981, ma è bene ricordare sempre la figura dell’allenatore, che in quanto sportivo professionista ai sensi dello stesso art. 2, rientrerà nell’ambito di efficacia della legge sul professionismo sportivo. Pertanto, una trattazione che si prefigge di individuare le parti del contratto calcistico professionistico, non può non analizzare anche tale figura.

2.1 Calciatori professionisti e Società

Le Norme Organizzative Interne della F.I.G.C, riprendendo, sostanzialmente, il contenuto dell’art. 2 della legge sul professionismo sportivo, danno una definizione di calciatore professionista. L’art. 28, infatti, afferma: «*Sono qualificati “professionisti” i calciatori che esercitano l’attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità, tesserati per società associate nella Lega Nazionale Professionisti o nella Lega Professionisti Serie C*».

Tuttavia, affinché possa instaurare un valido rapporto con la società, il calciatore professionista deve possedere alcuni requisiti soggettivi.

In primo luogo, egli dovrà possedere la « capacità lavorativa », ovvero la capacità giuridica a prestare concretamente l’attività lavorativa.

La questione si concretizza nello stabilire quale sia l’età minima che permette al calciatore di stipulare un valido contratto di lavoro calcistico professionistico; in altre parole, si tratta di determinare giuridicamente a quale età il calciatore acquisti la capacità lavorativa.

La Legge sul professionismo sportivo non ha risolto questo problema, non dettando alcuna specifica disposizione al riguardo.

Pertanto, nel silenzio normativo della Legge stessa, per i calciatori professionisti varranno le medesime regole dettate in via generale per qualsiasi lavoratore.

Un primo riferimento normativo è rappresentato dall'art. 3 della legge 17 ottobre 1967, n. 977, che riconosce la capacità giuridica al lavoro a coloro che hanno assolto l'obbligo scolastico e abbiano compiuto il quindicesimo anno di età.

Successivamente, l'art. 6 del D. Lgs. 4 agosto 1999, n. 345, derogando alla precedente normativa, consente alla Direzione provinciale del lavoro di autorizzare, previo assenso scritto dei titolari della patria potestà, l'impiego dei minori in attività culturali, artistiche, sportive o pubblicitarie e nell'area dello spettacolo, purché non pregiudichino la sicurezza, l'integrità psico-fisica e lo sviluppo dei minori, nonché l'assolvimento dell'obbligo scolastico. Ne deriva, dunque, che la capacità giuridica a prestare attività lavorativa in ambito sportivo, è riconosciuta, sia pur subordinatamente all'assenso dei genitori, anche ai minori di quindici anni. In questo caso, naturalmente, alla conclusione del relativo contratto, non può che provvedere il genitore al quale spetterà anche la sottoscrizione degli eventuali contratti di utilizzazione dell'immagine del minore a fini pubblicitari.²⁵⁵.

Fermi restando tali limiti legislativi, la F.I.G.C. – così come altre Federazioni sportive nazionali – ha tuttavia previsto, all'interno dei regolamenti federali, un'età superiore per l'accesso alla professione sportiva di calciatore. L'art. 28 comma 3 delle N.O.I.F. ha, infatti, stabilito che possono validamente stipulare il primo contratto di lavoro sportivo con una società appartenente alla Lega Nazionale Professionisti o alla Lega Pro, i calciatori che abbiano compiuto almeno il diciannovesimo anno d'età, nell'anno precedente a quello in cui ha inizio la stagione sportiva di riferimento. Questo, salvo il disposto del comma 3 dell'articolo 33, che prevede alcune eccezioni al limite generale dei diciannove anni per quanto concerne i calciatori con la qualifica di "giovani di serie", ossia i giovani dai quattordici ai diciannove anni d'età, tesserati per una società professionistica. Essi potranno stipulare il loro primo contratto da professionisti con la società per la quale sono tesserati – purché non a titolo temporaneo – al compimento del sedicesimo anno d'età²⁵⁶.

La disciplina legislativa che appena richiamata ha subito, recentemente, una modifica con la Legge 296/2006 (Legge finanziaria 2007), la quale, all'articolo 1,

²⁵⁵ SPADAFORA M.T, op cit. p. 69 , ed. 2004

²⁵⁶ GERMINARA L., op. cit. p. 81

comma 622, ha espressamente previsto che dall'anno 2007/2008 è innalzato a sedici il numero degli anni di istruzione obbligatoria e, conseguentemente, che l'età minima di accesso al lavoro è elevata da quindici a sedici anni. In questo modo, vi è stato un allineamento fra la normativa statale e quella federale, che determinano entrambe, nel sedicesimo anno di età, il limite minimo per il minore per poter stipulare il primo contratto calcistico professionistico.

Il secondo requisito soggettivo che deve sussistere in capo al calciatore professionista, affinché possa stipulare un contratto calcistico professionistico che gli consenta di svolgere la propria attività agonistica alle dipendenze di una società associata nelle Leghe professionistiche, è rappresentato dal c.d. tesseramento.

L'atto del tesseramento rappresenta l'iscrizione presso la Federazione dello sport praticato, effettuata direttamente dall'atleta oppure attraverso un'associazione sportiva alla quale sia iscritto.

Questo è un momento fondamentale che permette allo sportivo l'acquisizione di uno *status*: diventare titolare, cioè, di un fascio di rapporti giuridici che creano reciproci diritti ed obblighi nei confronti degli altri atleti, dell'associazione sportiva, della Federazione nazionale, della Federazione internazionale e, in breve, di tutti gli altri soggetti dell'ordinamento sportivo²⁵⁷. Perciò, il tesseramento, che consiste, sostanzialmente, nella semplice apposizione di una firma su moduli già predisposti dalle singole Federazioni, configura un atto formale dal quale non si può prescindere per ottenere la qualifica di atleta²⁵⁸; qualifica che comporta, ovviamente, l'assoggettamento alle norme dell'ordinamento sportivo.

Tornando al tesseramento quale requisito soggettivo che l'atleta deve possedere, si intuisce come tale atto si ponga dunque come presupposto logico del rapporto di lavoro del calciatore, nel senso che è "propedeutico alla costituzione di un lavoro sportivo"²⁵⁹: la sua mancanza implica l'invalidità e l'inefficacia radicale, insanabile e con effetto *ex tunc* del rapporto di lavoro, con conseguente applicazione dell'articolo 2126 c.c.²⁶⁰

²⁵⁷ MARANI TORO, *Gli Ordinamenti Sportivi*, Giuffrè Editore, Milano, 1977, p. 44

²⁵⁸; *Il contratto di lavoro sportivo*, in [www.fidal-lombardia.it/071130.pdf], p. 28; TORTORELLA F., op cit. p. 5

²⁵⁹ O. MAZZOTTA, *Il lavoro sportivo*, in Riv. Dir. Sport., 1985, 314.

²⁶⁰ GERMINARA L., op. cit. p. 82 . (Cfr. M. COLUCCI, *Il rapporto di lavoro nel mondo dello sport*, in *Lo Sport e il Diritto*, Jovene Ed., Napoli, 2004, p. 21).

Per ragioni di completezza espositiva, sembra doveroso richiamare la disciplina che i regolamenti F.I.F.A e F.I.G.C dettano in materia di tesseramento.

Per quanto riguarda il *Regolamento F.I.F.A su status e trasferimento calciatori*, gli articoli promulgati per disciplinare questo istituto sono contenuti nel Capo III (artt. 5, 6, 7, 8, 9, 11).

L'art. 5 afferma un principio generale secondo il quale ciascun giocatore che voglia intraprendere una stagione calcistica con un club professionistico o dilettantistico, deve necessariamente essere tesserato con una Federazione nazionale. Il tesseramento, pertanto è un passaggio formale senza il quale il calciatore non può prendere parte al "calcio organizzato". L'articolo prosegue affermando che il calciatore, tesserandosi, "*accetta di aderire allo Statuto e ai Regolamenti della FIFA, delle Confederazioni e delle Federazioni*".

Lo stesso articolo pone anche dei limiti al tesseramento dei calciatori, stabilendo infatti che:

- un calciatore potrà essere tesserato solo per una società alla volta;
- nell'arco temporale di una singola stagione sportiva il calciatore può essere tesserato per un massimo di tre squadre;
- nonostante ciò, il calciatore è abilitato a giocare in gare ufficiali per sole due società²⁶¹.

L'art. 6 disciplina i periodi di tesseramento e dispone che i calciatori possono essere tesserati esclusivamente durante uno dei due periodi annuali di tesseramento stabiliti dalla Federazione nazionale: il primo comincia dopo il termine della stagione agonistica e si conclude di regola prima dell'inizio della nuova stagione (può durare massimo 12 settimane), mentre il secondo periodo di tesseramento cade di regola a metà stagione e non può superare le quattro settimane²⁶².

²⁶¹ Tuttavia, prosegue l'art. 5, «*ad un calciatore che sia oggetto di trasferimento tra due società appartenenti a Federazioni con stagioni sovrapposte (ossia, inizio della stagione in estate/autunno rispetto a 7 (inverno/primavera) è concessa la possibilità di disputare incontri ufficiali per una terza società durante la stagione interessata, a condizione che egli abbia rispettato in pieno i propri obblighi contrattuali nei confronti delle società precedenti*».

²⁶² Un'eccezione a questa regola è rappresentata dall'eventualità in cui il contratto professionista sia giunto a scadenza prima del termine del periodo di tesseramento; le federazioni potranno in questo caso tesserare l'atleta, a patto che sia preservata l'integrità sportiva della competizione in questione.

L'articolo 8 del Regolamento prevede infine che tutte le richieste di tesseramento come "professionista" dovranno sempre essere presentate insieme a una copia del contratto individuale di lavoro del calciatore.

L'articolo 7 si occupa, invece, del "*Passaporto del Calciatore*". Si tratta di un particolare documento che, in caso di trasferimento internazionale, la Federazione nazionale che provvede al tesseramento del calciatore dovrà obbligatoriamente fornire alla società che intende usufruire delle sue prestazioni agonistiche. Esso conterrà tutte le informazioni rilevanti sull'atleta e in particolare dovrà indicare le società per le quali il calciatore è stato tesserato a partire dal campionato durante il quale ha compiuto il dodicesimo anno d'età. La funzione di questo passaporto sarà quella di favorire la ricostruzione della carriera giovanile del calciatore, al fine di una corretta determinazione dell'indennità di formazione, dovuta per tutte le società che hanno contribuito alla maturazione psicofisica dell'allievo dai dodici ai ventitré anni di età²⁶³.

In base a quanto enunciato dall'art. 9 del *Regolamento FIFA dello status e trasferimento dei calciatori*, un calciatore tesserato presso una Federazione può essere tesserato presso una nuova Federazione solo quando quest'ultima abbia ricevuto il Certificato di Trasferimento Internazionale (CTI) dalla Federazione di provenienza. Il CTI, meglio conosciuto come "*transfer*", deve, quindi, essere obbligatoriamente rilasciato da una Federazione nazionale ad un'altra affinché, in caso di trasferimento internazionale, il calciatore venga tesserato presso una società affiliata ad una diversa Federazione nazionale (e possa dunque disputare per essa partite ufficiali). Il rilascio del "*transfer*" è necessario in quanto costituisce un requisito indispensabile al calciatore per poter giocare con la nuova società²⁶⁴. Il CTI deve essere rilasciato gratuitamente e non è soggetto né a particolari condizioni né a limiti di tempo.

È opportuno concludere l'analisi della disciplina F.I.F.A sul tesseramento con l'art. 11, il quale – rubricato *Calciatori non tesserati* – si occupa dell'eventualità in cui un calciatore non sia stato tesserato presso la Federazione ma partecipi ad una partita ufficiale con una società: tale partecipazione sarà considerata illegittima. In questo caso la Federazione si riserva di comminare sanzioni a carico della Società e/o del calciatore.

²⁶³ GERMINARA L., op. cit. p. 85

²⁶⁴ DE MARCO F., (Agente F.I.F.A), *Il trasferimento internazionale dei calciatori/2*, articolo consultabile sul sito www.iusport.it, pubblicato in data 17.9.2011

Passando, invece, alla disciplina nazionale dettata dalla F.I.G.C., ad essere dedicati al tesseramento sono gli articoli da 36 a 42 delle N.O.I.F (contenuti nel Titolo I della Parte Seconda).

Ai sensi dell'art. 36 del regolamento federale sono tesserati dalla F.I.G.C., in particolare:

- a) i dirigenti federali;
- b) gli arbitri;
- c) i dirigenti ed i collaboratori nella gestione sportiva delle società;
- d) i tecnici;
- e) i calciatori.

Per questi ultimi, il regolamento detta una specifica disciplina agli artt. 39, 40, 42. L'articolo 39 delle N.O.I.F. stabilisce le modalità con le quali deve avvenire il tesseramento per la F.I.G.C. Per ottenerlo gli atleti debbono presentare, entro il 31 marzo di ogni anno, una richiesta che dovrà essere:

1. redatta in forma scritta sugli appositi moduli forniti dalla Federazione attraverso le Leghe, il Settore Giovanile e Scolastico (S.G.S.), le Divisioni e i Comitati;
2. debitamente sottoscritta dagli stessi e, nel caso di minori, anche dall'esercente la potestà genitoriale, nonché dal legale rappresentante della società o da altra persona autorizzata a rappresentare e impegnare validamente la società agli effetti sportivi e nei rapporti federali;
3. inoltrata alla Lega o al Comitato competente a mezzo di plico raccomandato per il tramite della società per la quale essi intendono svolgere l'attività sportiva.

Per i calciatori "professionisti", la norma dispone che il tesseramento avrà efficacia dalla data dell'arrivo o del deposito della documentazione presso la Lega competente.

L'art. 40 prevede, invece, una serie di limitazioni al tesseramento dei calciatori, sia di nazionalità italiana sia di nazionalità estera. Per quanto concerne i limiti posti per i calciatori italiani, i commi da 1 a 5 stabiliscono - al fine di garantire l'effettività e la trasparenza dell'organizzazione sportiva - alcune regole generali in base alle quali:

a) gli allenatori professionisti e gli arbitri non possono tesserarsi quali calciatori; il calciatore che si iscrive nell'albo degli allenatori professionisti o che consegue la qualifica di arbitro, decade dal tesseramento come calciatore e non potrà più tesserarsi come tale;

b) i calciatori minori di sedici anni possono essere tesserati soltanto per società che abbiano sede nella regione in cui essi risiedono con la propria famiglia o in provincia appartenente a diversa regione ma limitrofa alla provincia di residenza, salvo deroghe concesse dal Presidente Federale, in favore delle società, per il tesseramento di giovani che abbiano compiuto almeno quattordici anni e proseguano gli studi al fine di adempiere all'obbligo di istruzione;

c) non è consentito il tesseramento contemporaneo per più società. In caso di più richieste di tesseramento, è considerata valida quella depositata o pervenuta prima. Al calciatore che nella stessa stagione sportiva sottoscrive richieste di tesseramento per più società si applicano le sanzioni previste dal Codice di Giustizia Sportiva.

d) i calciatori non possono assumere impegni di tesseramento futuro a favore di società diversa da quella per la quale sono tesserati, salvo diverse ipotesi previste dalle presenti norme o da quelle sull'ordinamento interno delle Leghe. Gli impegni assunti in violazione di tale divieto sono nulli ad ogni effetto.

Dopodiché, l'articolo 40, con i commi 6 e 7, detta alcune limitazioni specifiche, per quanto riguarda il tesseramento e l'utilizzo dei calciatori di nazionalità straniera, da parte delle società italiane.

Il comma 6 dell'articolo prevede, innanzitutto, un limite di carattere procedurale al tesseramento dell'atleta straniero, stabilendo espressamente che i calciatori comunitari ed extracomunitari possono essere tesserati dalla F.I.G.C. soltanto a condizione che sia rilasciato il Certificato Internazionale di Trasferimento (C.T.I.) dalla Federazione estera di provenienza, con l'indicazione dello status di "professionista" o di "non professionista" dell'atleta²⁶⁵.

²⁶⁵ GERMINARA L., op. cit. p. 92

Il comma 7, a seguito di numerose pronunce giurisprudenziali²⁶⁶ e dell'intervento del legislatore²⁶⁷, è stato largamente modificato rispetto alla sua originaria formulazione.

Esso, inizialmente, individuava limiti numerici relativi al tesseramento e all'impiego dei calciatori stranieri²⁶⁸, in particolare di quelli provenienti da paesi non aderenti all'Unione Europea. Nella formulazione attuale, invece, dopo aver sancito la possibilità per le società, che disputano i Campionati organizzati dalle Leghe professionistiche, di tesserare liberamente calciatori provenienti da Federazioni estere, purché cittadini di Paesi aderenti all'U.E.²⁶⁹, nell'ultima parte rimanda alla determinazione che il Consiglio federale compie annualmente per quanto riguarda i limiti in materia di tesseramento di cittadini non aderenti all'U.E.

Il Consiglio federale riunitosi il 27 maggio 2014 ha confermato per la stagione sportiva 2014-2015 la disciplina vigente, la quale è stata emanata il 4 giugno 2013²⁷⁰.

²⁶⁶ Trib. Reggio Emilia, 2 novembre 2000, in Corr. Giur., 2001, 236 fu la più significativa

²⁶⁷ Legge 30 luglio 2002, n. 189 (c.d. "Legge Bossi/Fini").

²⁶⁸ Secondo l'originaria formulazione: "le società disputanti il Campionato di Serie A non potevano contemporaneamente tesserare più di cinque giocatori extracomunitari ma potevano inserire nell'elenco di gara e dunque utilizzare nelle partite ufficiali in ambito nazionale soltanto tre di essi; le società di Serie B potevano tesserare un solo calciatore extracomunitario, ma conservano la possibilità, in caso di retrocessione dalla Serie A di mantenere alle proprie dipendenze tutti quei giocatori non appartenenti all'U.E. che avevano disputato con essa il campionato medesimo, solo però fino alla scadenza del loro contratto; le società appartenenti alla Lega Pro non potevano tesserare calciatori extracomunitari salve le possibilità, nel caso di retrocessione dalla Serie B, di mantenere in organico l'eventuale giocatore che l'anno precedente era tesserato per essa, ma anche qui solo fino alla scadenza del suo contratto di lavoro e, nel caso di promozione della società dalla L.N.D. alla Seconda Divisione, di confermare il tesseramento di atleti extracomunitari precedentemente incardinati nei loro organici in qualità di dilettanti" (GERMINARA L., op cit. p. 93)

²⁶⁹ Il comma 7 afferma, inoltre, che al fine del tesseramento di calciatori provenienti da federazioni estere, le richieste vanno corredate da attestazione di cittadinanza.

²⁷⁰ Con il Comunicato Ufficiale n. 184/A, il Consiglio federale ha stabilito che:

A) le società in possesso del titolo per la partecipazione al Campionato di Serie A nella stagione 2013/2014 che, alla data del 30 giugno 2013, avevano più di due calciatori cittadini di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E., tesserati per esse a titolo definitivo, potranno tesserare un numero massimo di due calciatori cittadini di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E., provenienti dall'estero, a condizione che:

1. uno vada a sostituire altro loro calciatore di paese non aderente alla U.E. o alla E.E.E. che (i) si trasferisca all'estero, sottoscrivendo contratto con società estera, o (ii) il cui contratto sia scaduto al 30.06.2013, o (iii) che acquisisca, a qualunque titolo, la cittadinanza di paese aderente alla U.E. o alla E.E.E. o che l'abbia acquisita dal 1 febbraio 2013 alla data di pubblicazione del presente provvedimento;

2. uno vada a sostituire altro loro calciatore di paese non aderente alla U.E. o alla E.E.E., che (i) si trasferisca all'estero, sottoscrivendo contratto con società estera, o (ii) che acquisisca, a qualunque titolo, la cittadinanza di paese aderente alla U.E. o alla E.E.E. o che l'abbia acquisita dal 1 febbraio 2013 alla data di pubblicazione del presente provvedimento.

È stata analizzata, finora, la figura del calciatore quale parte stipulante il contratto di calcistico professionistico, il quale, come detto, assume anche la veste di lavoratore subordinato.

I calciatori da sostituire, dovranno essere espressamente indicati dalla società interessata e, quelli di cui ai punti 1 (i), 1 (ii) e 2 (i) non potranno tesserarsi per quest'ultima nella medesima stagione sportiva. Ai fini della sostituzione non potranno essere utilizzati calciatori ex giovani di serie che hanno ottenuto il primo contratto da professionista dopo il 30 giugno 2011.

B) Le società in possesso del titolo per la partecipazione al Campionato di Serie A nella stagione 2013/2014 che, alla data del 30 giugno 2013, non avevano calciatori cittadini di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E., tesserati per esse a titolo definitivo o ne avevano uno solo tesserato a titolo definitivo, potranno tesserare, senza alcun vincolo di sostituzione di altro loro calciatore, calciatori di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E., provenienti dall'estero, fino al raggiungimento di un numero massimo di 3 calciatori di detti paesi per esse tesserati.

Le società in possesso del titolo per la partecipazione al Campionato di Serie A nella stagione 2013/2014 che, alla data del 30 giugno 2013, avevano due calciatori di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E., già tesserati per esse a titolo definitivo, potranno tesserare, senza vincoli di sostituzione di altro loro calciatore ai sensi del capoverso che precede, un calciatore di detti paesi proveniente dall'estero, nonché un solo altro calciatore di paese non aderente alla U.E. o alla E.E.E., a condizione che vada a sostituire altro loro calciatore di paese non aderente alla U.E. o alla E.E.E. che (i) si trasferisca all'estero, sottoscrivendo contratto con società estera, o (ii) il cui contratto sia scaduto al 30.06.2013, o (iii) che acquisisca, a qualunque titolo, la cittadinanza di paese aderente alla U.E. o alla E.E.E. o che l'abbia acquisita dal 1 febbraio 2013 alla data di pubblicazione del presente provvedimento.

Il calciatore da sostituire dovrà essere espressamente indicato dalla società interessata e, nell'ipotesi sub (i) o (ii), non potrà tesserarsi per quest'ultima nella medesima stagione sportiva. Ai fini della sostituzione non potranno essere utilizzati calciatori ex giovani di serie che hanno ottenuto il primo contratto da professionista dopo il 30 giugno 2011.

C) Le società in possesso del titolo per la partecipazione al Campionato di Serie B nella stagione 2013/2014 non potranno tesserare calciatori, cittadini di Paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E. provenienti dall'estero.

D) I nuovi tesserati, ai sensi delle precedenti lett. A) e B), potranno trasferirsi in altre società del Campionato di Serie A nella stagione sportiva 2013/2014, nel periodo di campagna trasferimenti diverso da quello in cui si sono tesserati provenendo dall'estero.

E) Le società che disputeranno nella stagione sportiva 2013/2014 i Campionati di 1^a Divisione e 2^a Divisione della Lega Italiana Calcio Professionistico non potranno tesserare calciatori, cittadini di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E. provenienti dall'estero, né tesserare con lo status di professionista calciatori di detti paesi già tesserati in Italia con status diverso da quello di professionista, fatta eccezione per le società neo promosse in 2^a Divisione che potranno stipulare contratto da professionista con i calciatori dilettanti di detti paesi, già per esse tesserati nella stagione sportiva 2012/2013.

F) Le limitazioni numeriche di tesseramento per società professionistiche non riguardano i calciatori cittadini di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E. già tesserati alla data del 30/06/2013 in Italia per società professionistiche, fatta salva l'applicazione della normativa in materia di visti e permessi di soggiorno e quanto successivamente previsto per coloro che intendano assumere per la prima volta lo status di Giovane di Serie. In tal caso, il tesseramento senza limitazioni numeriche, come Giovane di Serie, di calciatori cittadini di paesi non aderenti alla U.E. o alla E.E.E., è consentito a condizione che: siano legalmente residenti in Italia in quanto trasferiti al seguito della famiglia e per ragioni non legate alla attività sportiva o siano stati tesserati, per almeno una stagione sportiva, per una società dilettantistica o che svolga attività di settore per l'attività giovanile e scolastica.

G) I calciatori con cittadinanza svizzera sono equiparati a tutti gli effetti a quelli comunitari.

Dal lato del datore di lavoro, invece, è prevista come controparte la società calcistica.

La disciplina relativa alle società sportive è fissata dalla citata legge n. 91/81, così come modificata dalla legge 18 novembre 1996, n. 485, che si era resa necessaria a seguito degli effetti causati dalla sentenza Bosman. L'art. 10, legge n. 91/1981, nella sua formulazione originaria, prevedeva che potessero stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella forma di società di capitali o a responsabilità limitata, previa affiliazione ad una o più federazioni sportive nazionali riconosciute dal CONI.

Lo stesso articolo escludeva, poi, che si potesse dare luogo alla distribuzione di utili, prevedendo che le società provvedessero al totale reinvestimento degli utili conseguiti, per il perseguimento esclusivo dei fini propri dell'attività svolta e, coerentemente con il principio accolto, il successivo art. 13, 2° comma escludeva la possibilità per i soci, in caso di liquidazione della società, di ricevere una quota superiore al valore nominale delle rispettive partecipazioni²⁷¹. In questo modo veniva ad essere escluso il fine lucrativo tipico delle s.p.a.

Dalla suddetta normativa emergeva dunque che le società sportive soltanto formalmente assumevano la forma giuridica delle società di capitali, mentre sostanzialmente venivano rette da una disciplina speciale dovuta alle particolarità dell'attività sportiva che esse erano chiamate a praticare²⁷².

Inoltre, le società sportive erano sottoposte a scrupolosi controlli da parte delle Federazioni, che avevano lo scopo di monitorare il loro regolare equilibrio economico/finanziario e non, invece, garantire il regolare svolgimento dei campionati

Come detto, con l'emanazione della sentenza Bosman, si è resa necessaria la modifica della disciplina fino ad allora vigente e, al di là delle modifiche che sono già state ricordate, concernenti l'art. 6 della l. 91/81 e i trasferimenti, il legislatore è intervenuto anche sulla disciplina relativa alle società sportive.

Per effetto della nuova legge, dunque, è stato ricostituito il binomio società di capitali/scopo di lucro, stabilendo che l'atto costitutivo delle società sportive debba prevedere che solo una quota parte degli utili, non inferiore al 10%, debba essere

²⁷¹ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 70, ed. 2004

²⁷² GERMINARA, L., op. cit. p. 100

destinata a scuole giovanili di addestramento e formazione tecnico-sportiva (art. 10, comma 3).

Inoltre, con il comma 2, il legislatore è intervenuto anche sulla determinazione dell'oggetto sociale, disponendo che le società sportive professionistiche possano svolgere esclusivamente attività sportive ed attività ad esse connesse o strumentali. Per attività connesse, sembra doversi intendere quelle complementari all'attività principale, nel senso che si sviluppano ai margini di quella sportiva (come il ricorso al merchandising con l'uso del proprio marchio per agevolare la vendita di prodotti quali magliette, gadget, cappelli, sciarpe, ecc.) e per attività strumentali, quelle che, in qualche modo, agevolano lo sviluppo dell'attività sportiva (ad esempio la sponsorizzazione degli spettacoli). In sostanza si riconosce alle società sportive l'ampia possibilità di potenziare e sfruttare le molteplici occasioni di guadagno offerte dallo svolgimento dell'attività sportiva a livello professionistico²⁷³.

Prima di concludere l'analisi sulle società sportive, occorre riportare un'ulteriore modifica operata dal legislatore. Con l'art. 12 legge n. 91/81 ha stabilito che, al solo scopo di garantire il regolare svolgimento dei campionati, le società sportive sono sottoposte, al fine di verificarne l'equilibrio finanziario, ai controlli e ai conseguenti provvedimenti stabiliti dalle Federazioni sportive, per delega del CONI, secondo i principi e modalità da questo approvati. Le Federazioni, quindi, non hanno più poteri di controllo sui singoli atti di gestione, e cioè sulle scelte operative degli amministratori (come prevedeva il vecchio testo dell'art. 12), ma effettuano un controllo esclusivamente sulla gestione, quale risulta dall'esame dei bilanci, al fine di verificare l'equilibrio finanziario nell'esclusiva ottica di salvaguardia del regolare svolgimento dei campionati²⁷⁴.

Vi è, infine, un ultimo requisito, oltre agli altri menzionati²⁷⁵, che la società sportiva deve possedere affinché possa stipulare un valido contratto con il calciatore professionista: l'affiliazione.

²⁷³ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 74, ed 2004

²⁷⁴ BENTANI R., op cit. p. 25

²⁷⁵ Il riferimento è l'assunzione, da parte della società, della forma sociale di s.p.a oppure s.r.l. (art. 10, c. 1) e la previsione nell'atto costitutivo che essa possa svolgere esclusivamente attività sportive ed attività ad esse connesse o strumentali (art. 10, c. 2),

L'art. 10, al comma 4 dispone, infatti che: “ *prima di procedere al deposito dell'atto costitutivo, a norma dell'art. 2330 del codice civile, la società deve ottenere l'affiliazione ad una o più federazioni sportive nazionali riconosciute dal CONF*”.

L'affiliazione, pertanto, è l'atto giuridico fondamentale, attraverso il quale la società sportiva acquisisce lo status giuridico di soggetto dell'ordinamento sportivo. La disciplina dell'affiliazione è contenuta nelle N.O.I.F. e, precisamente, all'art. 15. Tale articolo, dispone:

“Per ottenere l'affiliazione alla F.I.G.C. le società debbono inoltrare al Presidente Federale apposita domanda, sottoscritta dal legale rappresentante e corredata dai seguenti documenti in copia autentica:

- a) atto costitutivo e statuto sociale;*
- b) elenco nominativo dei componenti l'organo o gli organi direttivi;*
- c) dichiarazione di disponibilità di un idoneo campo di giuoco.²⁷⁶”*

Il successivo art. 16 disciplina, invece, l'ipotesi della revoca o decadenza dell'affiliazione, disponendo che:

Le società decadono dall'affiliazione alla F.I.G.C.:

- a) se non prendono parte ovvero non portano a conclusione, a seguito di rinuncia od esclusione, l'attività ufficiale;

²⁷⁶L'art. 15 prosegue: “2. La domanda, accompagnata dalla tassa di affiliazione, deve essere inoltrata per il tramite del Comitato Regionale territorialmente competente che esprime sulla stessa il proprio parere. 3. La F.I.G.C., attraverso i propri comunicati ufficiali, fornisce notizia delle domande di affiliazione accolte. 4. Le società, costituite in S.p.A. o S.r.l., devono fornire alla F.I.G.C. prova della omologazione, una volta ottenuta la stessa dal Tribunale competente. 5. Le società affiliate alla F.I.G.C. si associano nelle Leghe e nel Settore per l'Attività Giovanile e Scolastica in relazione alle funzioni demandate a tali enti dagli articoli 6 e 9 dello Statuto. 6. Le società devono provvedere annualmente al rinnovo della affiliazione all'atto della iscrizione al Campionato ed al versamento, ove previsto, della relativa tassa. 7. All'atto dell'affiliazione o del rinnovo annuale della stessa, le società costituite in forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata sono tenute ad inoltrare alla F.I.G.C. un estratto notarile del libro soci. Sono altresì tenute a comunicare, nei limiti di cui al successivo comma 7 bis, ogni mutamento nella loro partecipazione. Nel caso in cui il capitale sia detenuto in tutto od in parte, direttamente o indirettamente, da società di capitali, la F.I.G.C. può richiedere, sempre nei limiti di cui al successivo comma 7 bis, alla propria affiliata la comunicazione dei documenti necessari alla identificazione delle persone fisiche che detengono, attraverso le suddette società, il capitale delle società affiliate. 7. bis Le società professionistiche con azioni quotate in borsa, avutane notizia, sono tenute a comunicare, entro le 48 ore, i mutamenti nella loro partecipazione quando questi superino il 2% del capitale sociale; le successive variazioni nelle partecipazioni devono essere comunicate entro 30 giorni da quello in cui la misura dell'aumento o della diminuzione ha superato la metà della percentuale stessa o la partecipazione si è ridotta entro il limite percentuale. Qualora il capitale di dette società sia detenuto direttamente o indirettamente in misura superiore al 10% da società di capitali, la F.I.G.C. può chiedere alla propria affiliata la comunicazione dei documenti atti a identificare le persone fisiche che lo detengono. 8. L'inosservanza alle prescrizioni di cui al comma che precede comporta le sanzioni previste dall'art. 90 delle presenti norme”.

b) se non provvedono, nei termini previsti, al versamento della tassa di rinnovo dell'affiliazione e della tassa di partecipazione all'attività ufficiale²⁷⁷.

2.2 Gli allenatori e le altre figure professionali ex art. 2 l. n. 91/81

Sinora, la trattazione si è incentrata quasi esclusivamente sui rapporti intercorrenti tra società e calciatore, lasciando sullo sfondo il ruolo fondamentale che, in una organizzazione complessa come quella di una società di calcio, svolge l'allenatore e il ruolo altrettanto essenziale, svolto da altre figure c.d. ausiliarie.

Tutto quanto descritto in materia di professionismo sportivo degli atleti è, infatti, riferibile, *mutatis mutandis*, alle altre figure professionali che l'art. 2 della l. 91 del 1981 annovera nell'ambito del professionismo sportivo, qualora siano rispettati i presupposti di cui al medesimo articolo. Si tratta degli allenatori, dei direttori tecnico-sportivi e dei preparatori atletici, i quali rendano le proprie prestazioni a titolo continuativo ed oneroso, nell'ambito delle discipline qualificate come professionistiche. Queste altre figure professionali hanno, essenzialmente, compiti di direzione, controllo tecnico e preparazione degli atleti.

²⁷⁷ L'art. 16 prosegue: *"Il Presidente Federale, sentita la Lega di competenza, può mantenere l'affiliazione della società ove ravvisi casi di forza maggiore o di particolare rilevanza, determinandone la collocazione negli organici dei campionati, sentito il Comitato o la Divisione interessata relativamente alle disponibilità di fatto esistenti negli stessi, e disponendo a tale fine, in casi eccezionali, l'ampliamento della composizione numerica di uno o più gironi in cui si articola la relativa attività. 3. La revoca dell'affiliazione di una società per gravi infrazioni all'ordinamento sportivo può essere deliberata, a seconda della infrazione, anche su proposta della Co.Vi.So.C., dei Consigli Direttivi delle Leghe e del Settore per l'Attività Giovanile e Scolastica. 4. Costituiscono gravi infrazioni all'ordinamento sportivo: a) la violazione dei fondamentali principi sportivi, quali la cessione o comunque i comportamenti intesi ad eludere il divieto di cessione del titolo sportivo; b) la recidiva in illecito sportivo sanzionato a titolo di responsabilità diretta; c) la reiterata morosità nei confronti di enti federali, società affiliate e tesserati; d) le rilevanti violazioni alle norme deliberate dal Consiglio Federale".*

5. Il Presidente della F.I.G.C. delibera la revoca della affiliazione della società ad avvenuta messa in liquidazione della stessa da parte del competente Tribunale, ai sensi dell'art. 13 della legge 23 marzo 1981, n. 91. 6. Il presidente federale delibera la revoca della affiliazione della società in caso di dichiarazione e/o accertamento giudiziale dello stato di insolvenza. Gli effetti della revoca, qualora la dichiarazione e/o l'accertamento giudiziale dello stato di insolvenza siano intervenuti nel corso del Campionato e comunque prima della scadenza fissata per la presentazione della domanda di iscrizione al campionato di competenza successivo, decorrono da tale data nel solo caso in cui l'esercizio dell'impresa prosegua. Nell'ipotesi in cui, ai sensi dell'art. 52 comma 3, il titolo sportivo della società in stato di insolvenza venga attribuito ad altra società prima della scadenza del termine fissato per la presentazione della domanda di iscrizione al Campionato successivo, gli effetti della revoca decorrono dalla data di assegnazione del titolo. (Norma transitoria: per le dichiarazioni e/o accertamenti di insolvenza intervenuti prima della pubblicazione della modifica del comma 6, si applica la precedente disposizione). 7. Il Presidente della F.I.G.C. delibera la revoca della affiliazione della società in caso di liquidazione della società stessa ai sensi del codice civile.

Gli allenatori e i preparatori atletici – ai sensi dell’art. 16 del Regolamento del settore tecnico – rientrano, inoltre, nella categoria dei “*tecnici sportivi*”, cui è espressamente dedicato l’art. 32 dello Statuto del CONI. Tale articolo dispone che: “i tecnici sono soggetti dell’ordinamento sportivo e devono esercitare con lealtà sportiva le loro attività, osservando i principi, le norme e le consuetudini sportive, tenendo conto in particolare della funzione sociale, educativa e culturale della loro attività”. Il comma 2 prosegue aggiungendo che essi, inoltre, devono esercitare la loro attività in osservanza delle norme e degli indirizzi del CIO, del CONI e della Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata di appartenenza, osservando altresì le norme e gli indirizzi della competente Federazione internazionale, purché non in contrasto con le norme e gli indirizzi del CIO e del CONI.

Cominciando l’analisi della più importante figura dell’allenatore, è bene premettere che, in assenza di una specifica definizione legislativa, occorre darne una definizione sulla base delle indicazioni fornite dall’ordinamento sportivo.

Dal punto di vista prettamente sportivo, la qualificazione di allenatore attiene alla guida tecnico-tattica della squadra, ossia: selezione, allenamento e istruzione degli atleti nella rosa.

Sulla base di quanto contenuto nell’art. 18 del citato Accordo Collettivo Allenatori, egli è il responsabile della conduzione tecnico-sportiva della squadra e si impegna a “tutelare e valorizzare il potenziale tecnico della società e predisporre ed attuare l’indirizzo tecnico, l’allenamento e ad assicurare l’assistenza nelle gare della e delle squadre a lui affidate di cui assume la responsabilità”.

In più egli, ai sensi dell’art. 19, è tenuto a mantenere una condotta conforme ai principi di lealtà, probità e di rettitudine sportiva, nonché ad assumere un comportamento di vita appropriato all’adempimento degli impegni sportivi assunti. Secondo lo stesso articolo, inoltre, egli “si impegna al rispetto delle istruzioni impartite dalla società, a rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa società e a fornire esempio di disciplina e di correttezza civile”.

L’art. 19 del Regolamento del settore tecnico della F.I.G.C, nell’indicare i compiti dei tecnici-sportivi, ci dà altre informazioni circa il ruolo svolto dall’allenatore nell’ambito della Società.

Il comma 1 afferma che “i Tecnici inquadrati nell’Albo del Settore Tecnico devono:

- a) tutelare e valorizzare il potenziale tecnico-atletico della società per la quale sono tesserati;
- b) curare la formazione tecnica e le condizioni fisiche dei calciatori;
- c) promuovere, tra i calciatori, la conoscenza delle norme regolamentari, tecniche e sanitarie;
- d) disciplinare la condotta morale e sportiva dei calciatori ed adempiere a tutti i compiti tecnici e disciplinari loro affidati dalle società e connessi alla loro posizione nell'ambito delle stesse”.

Quanto all'inquadramento professionale dell'allenatore, come è stato detto, la presunzione del carattere subordinato del rapporto di lavoro fra società e sportivi professionisti opera solo nei confronti degli *atleti* ex art. 2 l. n. 91/81, dovendo, in tutti gli altri casi (allenatori, preparatori atletici, direttori tecnico-sportivi) farsi applicazione dei normali criteri di ermeneutica negoziale in materia di lavoro per la determinazione dell'effettiva natura autonoma o subordinata del rapporto²⁷⁸. In altre parole, nei casi diversi dalla figura dell'atleta professionista, occorrerà fare riferimento, di volta in volta e nel caso concreto, ai criteri interpretativi del diritto comune del lavoro, al fine di chiarire la qualificazione subordinata o autonoma del rapporto, ben potendo essere inquadrati nell'ambito di un rapporto di lavoro dipendente o autonomo, sulla base delle modalità con le quali essi si svolgono secondo i criteri tradizionali²⁷⁹. Dalla verifica concreta dipenderà a sua volta l'applicazione della legge 91, nel caso in cui sia accertata la natura subordinata, o della normativa comune, nel caso sia accertata la natura autonoma del rapporto.

L'assunzione della qualifica di allenatore è subordinata alla sussistenza di specifici requisiti professionali. L'art. 17 del Regolamento del settore tecnico della F.I.G.C – rubricato Albo dei Tecnici – afferma, infatti, che l'allenatore (così come il preparatore atletico, anch'egli tecnico sportivo, ai sensi dell'art. precedente), previo periodo di formazione, deve ottenere l'iscrizione nel relativo Albo, dal quale potranno essere cancellati al verificarsi di alcune condizioni, ai sensi del successivo art. 18.

Come si vedrà tra breve, anche il contratto che lega Società e allenatore può essere impostato sulla base di un rapporto retributivo che prevede una parte fissa e

²⁷⁸ TORTORA M., op. cit. p. 89

²⁷⁹ Cass. 28.12.1996, n. 11540, RDsp, 1997, 233; Cass., 8.9.2006, n. 19275, MGI, 2006

una parte variabile, legata, questa, al raggiungimento o meno di determinati risultati sportivi ottenuti dalla squadra sotto la guida tecnica dell'allenatore stipulante.

Il carattere vincolante di tali pattuizioni non rende infrequente, peraltro, che tali bonus vengano elargiti anche nelle paradossali ipotesi di esonero. Ad esempio, nella recente (e breve) esperienza dell'allenatore Alberto Malesani con il Sassuolo Calcio, la società ha incluso anche il tecnico veronese nel c.d. *bonus salvezza* che era stato stanziato in caso di permanenza in Serie A, nonostante la squadra, sotto la sua guida, avesse perso cinque gare su cinque disputate, che gli erano valse un esonero dopo sole poche settimane di contratto.

Le altre figure rientranti nella categoria dei professionisti sportivi sono, ai sensi dell'art. 2 l. n. 91/1981 i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici. Anche in questo caso, non vi sono definizioni legislative che possano aiutare nella corretta qualificazione di tali figure. Occorre, pertanto, fare affidamento sulla prassi e sulle definizioni dottrinali.

Pertanto, per quanto riguarda il preparatore atletico, si può affermare che rientrano in questa categoria chi, nell'ambito della squadra, è abilitato alla preparazione fisico-atletica degli atleti.

La figura del Direttore tecnico-sportivo è quella di più difficile definizione, dal momento che negli statuti e nei regolamenti federali assume connotazioni notevolmente diverse, in aggiunta all'ampiezza dei compiti da lui svolti.

Per il Regolamento del settore tecnico della F.I.G.C. (articolo 20), *i direttori tecnici sono abilitati alla conduzione tecnica di squadre di ogni tipo e categoria e compete loro collaborare agli indirizzi tecnici di tutte le squadre della società per la quale sono tesserati e di partecipare alla loro attuazione, d'intesa con i tecnici responsabili di ciascuna squadra.*

Il Regolamento dell'elenco speciale dei direttori sportivi, all'articolo 1, definisce il direttore sportivo come colui che, *indipendentemente dalla denominazione, svolge, per conto delle Società Sportive professionistiche, attività concernenti l'assetto organizzativo della Società, ivi compresa espressamente la gestione dei rapporti anche contrattuali fra società e calciatori o tecnici e la conduzione di trattative con altre società sportive, aventi ad oggetto il trasferimento di calciatori e/o la stipulazione delle cessioni dei contratti, secondo le norme dettate dall'ordinamento della F.I.G.C.*

In relazione agli obblighi del direttore tecnico-sportivo, scaturenti dal contratto di lavoro calcistico con la società sportiva, la giurisprudenza²⁸⁰ ha riconosciuto che *“il direttore sportivo, ingaggiato da una società calcistica nell’ambito di un rapporto di lavoro subordinato, può essere licenziato per giusta causa a seguito dei deludenti risultati conseguiti dalla squadra affidata alla sua conduzione tecnica”*.

3. La costituzione del rapporto di lavoro: l’assunzione diretta

Analizzate le parti stipulanti il contratto calcistico professionistico, occorre considerare tale rapporto lavorativo dal punto di vista del momento costitutivo.

Le modalità di conclusione del contratto, come volute dal legislatore all’epoca dell’entrata in vigore della legge n. 91/1981, rappresentano una deviazione, rispetto alle normali regole vigenti in materia di assunzione al lavoro.

L’art. 4 della legge in questione stabilisce, infatti, che la costituzione del rapporto di lavoro avvenga mediante assunzione diretta, con esclusione dell’applicabilità degli artt. 33 e 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) sul collocamento.

Quando è stata emanata, tale disposizione costituiva una vistosa deroga al principio di carattere generale secondo il quale il mercato del lavoro, e cioè l’incontro fra la domanda e l’offerta di lavoro (proveniente la prima dalle imprese e la seconda dai lavoratori) dovesse svolgersi sotto il controllo pubblico, al fine di evitare discriminazioni nell’accesso al lavoro e abusi a danno dei lavoratori, e seguendo il criterio della c.d. chiamata numerica inoltrata agli uffici pubblici nelle cui liste di collocamento i soggetti da avviare al lavoro erano obbligati ad iscriversi ai sensi della legge 29 aprile 1949, n. 264 così come modificata dalla legge 10 febbraio 1961, n. 264²⁸¹.

Oggi, al termine di un processo che ha visto prima la liberalizzazione del sistema delle assunzioni (decreto legislativo n. 297/2002) e successivamente la sburocratizzazione dei processi di incontro tra domanda ed offerta in materia di lavoro a seguito del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 noto come “legge

²⁸⁰ Trib. Venezia, 14 settembre 1993, in *Riv. dir. sport.*, 1996, pag. 781. Nel caso di specie è stata ravvisata dal giudice la giusta causa nella sequenza negativa di quattro sconfitte consecutive intervenute con l’inizio del rapporto di lavoro.

²⁸¹ SPADAFORA M.T., op cit, p. 76, ed. 2004

Biagi”, la disposizione del suddetto art. 4 ha perso quella carica fortemente innovativa che la caratterizzava.

In effetti, già il legislatore del 1981 avvertiva l'intrinseca incompatibilità intercorrente fra il carattere "impersonale" del sistema pubblico di collocamento all'epoca vigente ed una prestazione come quella sportiva, influenzata strettamente dalla personalità del giocatore nello sforzo compiuto dalle società sportive di perseguire l'obiettivo di eccellenza nelle competizioni²⁸².

Il legislatore, peraltro, va oltre e, con il comma 8 dell'art 4 della legge sul professionismo sportivo, esclude l'applicazione dei contratti di lavoro sportivo agli art. 33 e 34 dello Statuto dei lavoratori, che regolano proprio l'avviamento numerico e le richieste nominative.

Appare, perciò chiaro che il legislatore ha voluto sciogliere i contraenti dai vincoli imposti per la tutela dell'avviamento, riconoscendo loro, sotto questo aspetto, piena libertà contrattuale, quasi il preludio dell'indirizzo affermatosi, sul piano del diritto positivo, con la legge 28 novembre 1996, n. 608, che ha esteso il sistema dell'assunzione diretta a tutte le forme di avviamento al lavoro²⁸³.

Se quanto disposto dall'art. 4 in ordine alla modalità di assunzione diretta dello sportivo professionista non lascia adito a dubbi, questo non è accaduto invece per quanto concerne il problema della ammissibilità o meno di forme di mediazione nella conclusione del contratto, argomento che è stato fonte di confronti e dibattiti da parte di giurisprudenza e dottrina²⁸⁴.

Il fenomeno dell'intermediazione era stato oggetto del citato provvedimento inibitorio del Pretore di Milano Costagliola del 1978²⁸⁵, provvedimento che aveva portato all'emanazione della legge sul professionismo sportivo.

Tuttavia, né questa legge, né altre si sono occupate della mediazione, ma nel mondo del calcio l'attività intermediaria è scomparsa, almeno nelle forme che avevano provocato la sanzione del magistrato milanese, forse anche per effetto del più stringente divieto che la F.I.G.C. aveva introdotto nel proprio regolamento di

²⁸² *Il contratto di lavoro sportivo*, in [www.fidal-lombardia.it/071130.pdf], p. 137

²⁸³ COLANTUONI L., op cit. p. 165

²⁸⁴ *Il contratto di lavoro sportivo*, in [www.fidal-lombardia.it/071130.pdf], p.137

²⁸⁵ Tale provvedimento andò ad inibire lo svolgimento del cosiddetto «calcio-mercato» perché si ritenne tale operazione in contrasto con la L. 29 aprile 1949, n. 264 sul collocamento, dalla quale emergeva il divieto dell'intermediazione privata nella fase di stipula del contratto di lavoro (cfr. par. 2.1.1).

giustizia, proibendo sia l'attività di mediazione per il trasferimento dei calciatori e dei tecnici, sia le riunioni in luogo fra dirigenti per trattare tali pratiche²⁸⁶.

Chi escludeva la possibilità di forme di mediazione nel mercato del lavoro sportivo, poneva l'attenzione sulla necessità di evitare che si verificassero forme di sfruttamento dello sportivo in cerca di occupazione, auspicando la creazione di un'agenzia di collocamento per iniziativa delle rappresentanze delle categorie interessate²⁸⁷.

Altra parte della dottrina, invece, evidenziava come né la lettera né la *ratio* della legge n. 91/ 1981 potesse portare ad escludere l'ammissibilità di forme di mediazione nella conclusione del contratto di lavoro sportivo, tanto più che l'art 4, prevedendo la totale inapplicabilità delle norme sul collocamento, rendeva non invocabile la norma ostativa all'esercizio della mediazione, anche se gratuito²⁸⁸.

La discussione sembra aver trovato soluzione nel decreto legislativo 276/2003 nel quale il legislatore, intervenuto ancora una volta a regolamentare il mercato del lavoro, ha previsto:

- a) l'istituzione d'un apposito albo delle agenzie per il lavoro che, dotate dei requisiti stabiliti dal medesimo decreto, svolgono attività finalizzate alla somministrazione, alla ricerca e selezione del personale, di supporto alla ricollocazione professionale e, appunto, all'intermediazione.
- b) l'autorizzazione a svolgere l'attività di intermediazione alle associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, che fossero firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro.

Quest'ultima previsione risulta essere particolarmente importante per il mondo del calcio: riconoscendo, infatti, un ruolo determinante alle associazioni sindacali nell'intermediazione lavorativa, si è risolto quel problema - da più parti era stato evidenziato e da nessuna ancora risolto - dei possibili interventi nella dinamica del mercato di lavoro di soggetti a esso estranei.

²⁸⁶ COLANTUONI L., op. cit. pag 165

²⁸⁷ VIDIRI G., *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001, p. 981

²⁸⁸ SPADAFORA M.T., op cit. p. 78, ed. 2004

4. Elementi essenziali del contratto calcistico professionistico, ex art. 1325 c.c.

Si rende opportuna, a questo punto, l'analisi del contratto calcistico professionistico relativamente agli elementi essenziali richiesti dal legislatore per la validità del contratto, ai sensi dell'art. 1325 c.c.: accordo, causa, oggetto e forma.

4.1. L'accordo

L'origine contrattuale del rapporto di lavoro, intesa come scambio fra proposta e accettazione, fa sì che a fondamento della sua conclusione vi sia il consenso delle parti. Come visto nei precedenti paragrafi, per la costituzione del rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso, l'art 4 della legge n. 91/1981 ha previsto espressamente l'assunzione diretta mediante il ricorso ad un contratto tipo, predisposto in conformità all'accordo collettivo stipulato ogni tre anni dalla Federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate²⁸⁹.

La necessità di uniformare il contratto individuale all'accordo collettivo risiede nel fatto che il contratto di lavoro subordinato è un negozio tipicamente non paritario, il cui contenuto potrebbe risultare più facilmente espressione della volontà della parte contrattuale più forte e non, invece, di una volontà comune, emersa nell'ambito di una trattativa portata avanti tra pari.

L'esigenza di tutela della parte più debole fa sì, pertanto, che nel rapporto di lavoro subordinato il consenso delle parti finisca per avere ad oggetto non il contenuto del contratto, ma la stipulazione dello stesso, alle condizioni determinate a livello collettivo, rispetto alle quali potrebbero essere previste soltanto clausole di trattamento di miglior favore per il lavoratore.

La conformità del contratto individuale a quello tipo è, peraltro, prevista non solo a tutela dello sportivo, rafforzata dalla previsione secondo cui le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative siano sostituite di diritto da quelle del contratto-tipo (art. 4, 3° comma), ma anche al fine di garantire, attraverso la omogeneità di regolamentazione dei contratti individuali, quelle finalità di ordine e di certezza che sole consentono il regolare esercizio delle attività agonistiche²⁹⁰.

²⁸⁹ COLANTUONI L., op. cit. p. 168

²⁹⁰ SPADAFORA M.T., op cit p. 79, ed. 2004

Il riferimento al contratto-tipo, inoltre, è espressione della grande libertà contrattuale che il legislatore ha lasciato alle parti. Tale atto, che costituisce il modello cui esse devono attenersi nella stipulazione del contratto individuale, è uno schema essenziale, in cui le parti si obbligano ad osservare l'accordo collettivo e sono, per il resto, lasciate libere di contrattare altri aspetti del contratto, come ad esempio quello retributivo, se superiore al minimo stabilito²⁹¹.

È, peraltro, evidente l'intento del legislatore di facilitare l'opera di stesura del contratto, mediante la predisposizione di un modello cui uniformarsi, non senza concedere un margine all'autonomia contrattuale. Inoltre, mediante il richiamo, operato da un'apposita clausola, che il contratto-tipo fa al contenuto dell'accordo collettivo, il legislatore ha ottenuto anche una maggiore garanzia del totale e corretto recepimento delle disposizioni contenute nell'accordo collettivo.

Tuttavia, è la stessa legge a limitare la libertà di contrarre alcuni aspetti del contratto, attraverso le disposizioni contenute nell'art. 4 che impongono, escludono o rendono possibile l'inserimento, nel contratto individuale, di determinate clausole contrattuali.

In particolare, il legislatore da un lato ha espressamente previsto che non possano essere inserite nel contratto clausole di non concorrenza o limitative della libertà professionale per il periodo successivo alla risoluzione (art.4, comma 6), dall'altro ha disposto che venga necessariamente previsto l'obbligo per l'atleta di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici (art.4, comma 4).

La necessaria conformazione del contenuto del contratto individuale al contratto tipo e la previsione legislativa di clausole necessarie o vietate non escludono che la regolamentazione di molteplici aspetti del rapporto sia rimessa alla piena autonomia contrattuale e si affermi quale risultato della forza contrattuale stessa, espressa da ciascuna parte.

Pertanto emergono i c.d. "patti aggiunti", ovvero quei patti diversi stipulati tra calciatore e società volti ad integrare i rapporti instaurati tra le due parti. Il divieto di stipulare patti aggiunti, salvo il deposito in Lega, che ne regolarizza l'esistenza e li rende operanti tra le parti, è volto alla salvaguardia di una trasparente gestione dell'attività agonistica²⁹².

²⁹¹ COLANTUONI L., op. cit. p.168

²⁹² COLANTUONI, L., op. loc.cit.

4.2. La causa

Mentre è relativamente facile comprendere cosa sia l'oggetto, la forma o l'accordo, enucleare un concetto unitario di causa del contratto è sempre stato meno agevole, soprattutto per l'eterogeneità dei tipi contrattuali. A testimonianza della complessità ed insolutezza dell'argomento, si può addurre il fatto che fin dal codice del 1865, si sono susseguite, senza esenzioni da critiche, diverse ed autorevoli dottrine. I termini di questo problema, che è uno dei più affascinanti del diritto civile, meriterebbero un'analisi più approfondita ed esorbitano da quello che è il *focus* della presente trattazione.

La causa, quale che sia la tesi circa la sua natura, è un elemento essenziale del contratto, così come disposto dall'art. 1325 c.c., e, pertanto, occorre domandarsi quale sia la causa del contratto calcistico professionistico. Per inquadrare il problema, non sembra errato servirsi della definizione di una delle dottrine più apprezzate. Secondo tale impostazione²⁹³, infatti, la causa altro non sarebbe che lo schema dell'operazione economico-giuridica che il negozio realizza immediatamente (distinguendosi, pertanto, dagli *scopi ulteriori*, che sono estranei ed irrilevanti rispetto alla validità dell'accordo e che vengono designati come i motivi): essa rappresenterebbe, in altre parole, la ragione giustificatrice del negozio.

Per giungere alla risposta del quesito che si è posto, sembra opportuno, a parere di chi scrive, partire da quanto afferma un'altra e autorevolissima dottrina (Sacco), la quale fa notare come la causa sia l'interesse del promittente, che varia a seconda del contratto considerato. E quindi, trovandosi di fronte ad un contratto come quello considerato, caratterizzato da un rapporto di corrispettività (sinallagma), la causa altro non sarebbe che il reciproco sacrificio, ossia la controprestazione.

Più nello specifico, assumeranno rilevanza quelle che sono le obbligazioni delle parti. Come si vedrà, le obbligazioni della società attengono al trattamento retributivo, assicurativo, previdenziale e sanitario, a fronte delle prestazioni agonistiche offerte dal calciatore, nonché dell'obbligo di fedeltà, di obbedienza e diligenza cui è tenuto. Nel caso, invece, di un contratto stipulato fra la società e l'allenatore, il sacrificio economico che la società è disposta a fare vedrà, come controprestazione dell'allenatore, oltre ai succitati obblighi di fedeltà, diligenza e obbedienza, le attività relative alla guida tecnica della squadra.

²⁹³ TRIMARCHI P., op. cit. p. 190

4.3. L'oggetto

La questione relativa all'oggetto del contratto calcistico professionistico attiene a quali fattispecie legali rientrano e quali esorbitano dal campo di applicazione dell'accordo stesso.

Come si è visto, l'art. 3 della l. 91/81, dispone che costituisce oggetto del contratto (sportivo) di lavoro subordinato la prestazione alla base del rapporto; tale prestazione sarà offerta dall'atleta, a fronte di un corrispettivo elargito da parte della società. Con riguardo alla prestazione lavorativa dello sportivo, l'art. 4, comma 4, dispone che nel contratto di lavoro debba essere espressamente menzionato l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici²⁹⁴. Questa norma è coerente con quanto disposto nell'art. 10 dell'Accordo Collettivo tra FIGC, L.N.P.A. e A.I.C., secondo cui: "il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla Società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici".

Le disposizioni or ora richiamate attestano il vincolo di subordinazione tra lo sportivo e la società, che caratterizza appunto il contratto di lavoro sportivo subordinato rispetto al contratto di lavoro autonomo. Il vincolo di subordinazione trova espressione negli obblighi che la legge pone a carico del lavoratore, ex artt. 2104 e 2105 c.c., in materia di contratto di lavoro subordinato, e cioè, l'obbligo di diligenza, l'obbligo di obbedienza e l'obbligo di fedeltà, che a sua volta si differenzia nell'obbligo di non concorrenza e nell'obbligo del segreto d'ufficio²⁹⁵.

Lo stesso art. 4, poi, contempla alcune clausole che le parti possono inserire nel contratto ed altre che, invece, sono necessariamente non pattuibili.

In particolare, il comma 5 prevede che il contratto possa contenere una clausola compromissoria, la quale come si vedrà, rappresenta uno strumento atto a devolvere ad arbitri eventuali controversie di natura economica che dovessero insorgere tra le parti. È bene, però sottolineare che la facoltatività per le parti di inserire tale clausola sia, in concreto, un obbligo, in quanto l'Accordo Collettivo, cui il contratto individuale si deve uniformare, prevede sempre tale clausola.

²⁹⁴ LIOTTA G., SANTORO L., op. cit. p. 135

²⁹⁵ LIOTTA G., SANTORO L., op. loc. cit.

Al contrario, non possono essere contemplate nel contratto individuale di lavoro clausole di non concorrenza o limitative della libertà contrattuale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione per qualsiasi causa del contratto medesimo. La *ratio* di questa disposizione è quella di garantire massimamente la possibilità di impiego del lavoratore al termine dell'ingaggio, in considerazione del fatto che la vita lavorativa dello sportivo, si esaurisce in un ridotto periodo di tempo, e, d'altra parte, periodi di inattività lavorativa si traducono in una diminuzione del valore economico dell'atleta, poiché incidono sul piano della sua efficienza fisica e dell'interesse da parte delle società sportive e degli sponsor²⁹⁶.

Infine, come si è avuto modo di vedere, nell'analisi dell'art. 4 della legge n. 91/81, il legislatore ha previsto alcune disposizioni che riguardano il contratto di lavoro subordinato e che non sono applicabili al contratto stesso. Si tratta degli artt. 4, 5, 7, 13, 18, 33, 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (c.d. Statuto dei Lavoratori), degli artt. 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604, contenente norme sui licenziamenti individuali, ed infine, l'intera legge 18 aprile 1962, n. 230 sui contratti di lavoro a termine (ora sostituita dal d.lgs 6 settembre 2001, n. 368).

Per quanto riguarda le ragioni dell'inapplicabilità delle norme dello Statuto dei lavoratori, si rimanda al paragrafo²⁹⁷ relativo all'analisi dell'art. 4 della l. 91/81.

Quanto all'inapplicabilità degli artt. 1-8 della legge n. 604/1966, essi disciplinano l'istituto del licenziamento individuale, prescrivendo, tra l'altro, per la validità di esso, i requisiti della giusta causa o del giustificato motivo soggettivo o oggettivo. Come si vedrà nella parte delle vicende contrattuali, dedicata all'estinzione del contratto, il motivo per cui il legislatore ha escluso tali norme dalla disciplina del contratto di lavoro sportivo trova fondamento nell'esigenza di agevolare lo scioglimento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, ogniqualvolta una delle parti non abbia più interesse a proseguire il rapporto e, al contrario, trovi convenienza nello stipulare un nuovo ingaggio con altra società o calciatore.

Quanto detto, è coerente con la citata disposizione (art. 4 l. 91/81, comma 6), che vieta l'inserimento nel contratto del patto di non concorrenza per il tempo successivo alla sua scadenza.

²⁹⁶ LIOTTA G., SANTORO, L., op. cit. p. 136

²⁹⁷ Vedi *supra*: Cap. I, par. 2.1.7.

Le considerazioni sopra fatte in ordine al recesso anticipato nei contratti di lavoro sportivo a tempo indeterminato trovano ulteriore conferma nella previsione dell'esclusione dalla disciplina del lavoro sportivo delle norme in materia di contrattazione a termine, di cui alla citata legge n. 230/1962, oggi sostituita dal d.lgs. n. 368/2001. In proposito, va infatti osservato che l'art. 5 della legge n. 91/81 prevede espressamente la possibilità di apposizione di un termine di durata, non superiore a 5 anni dalla data di inizio del rapporto, nonché la possibilità della successione di più contratti a termine fra le parti.

4.4. La forma

L'ultimo requisito essenziale che il contratto calcistico professionistico deve avere, ai sensi dell'art 1325 c.c., per la sua validità, è rappresentato dalla forma.

Per analizzare in maniera precisa la disciplina sulla forma che tale contratto deve avere, affinché sia valido, è necessario partire dal più volte citato art. 4 della l. n. 91/81, il quale al primo comma afferma: *“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”*. Il secondo comma aggiunge: *“la società ha l'obbligo di depositare il contratto presso la federazione sportiva nazionale per l'approvazione”*. Il terzo comma, poi, dispone: *“Le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo”*.

Dalla lettura di questi commi, si possono inferire molteplici elementi di interesse per l'analisi della formazione del contratto.

Dopo aver ritrovato il carattere oneroso della prestazione lavorativa dello sportivo, il primo dato che si incontra è la costituzione mediante assunzione diretta. Pertanto – come si è visto – il calciatore potrà trattare la propria assunzione direttamente con la società ovvero avvalersi di un agente, senza che questo debba ritenersi *contra legem*.

Come detto quando si è analizzata la costituzione del rapporto di lavoro²⁹⁸, il legislatore, con uno slancio innovativo, aveva qui derogato al principio generale allora vigente, rispetto al quale l'incontro tra domanda e offerta dovesse svolgersi sotto il controllo pubblico.

A questo punto, l'art. 4 statuisce il rispetto dei quattro requisiti per la validità del contratto di lavoro calcistico professionistico: a) la forma scritta; b) la conformità al contratto-tipo predisposto dalle federazioni e dai rappresentanti delle categorie cui appartengono le parti del rapporto contrattuale; c) il deposito del contratto individuale presso la competente federazione sportiva; d) l'approvazione da parte di quest'ultima.

Questi requisiti compaiono anche nel testo dell'Accordo Collettivo (AC), il quale all'art. 2 comma 1 aggiunge che “*la stipulazione del contratto deve avvenire in quadruplica copia*”. Più articolata è la disposizione di cui all'art. 3 dell'AC, che aggiunge, rispetto alla formulazione dell'art. 4 della l. 91/81, una precisa disciplina circa il requisito del deposito e le modalità del suo espletamento.

Vediamo i requisiti di forma.

- La forma scritta *ad substantiam*.

L'esistenza di un contratto-tipo cui conformare il contenuto del contratto individuale, nonché la necessità di consentire un controllo sull'osservanza di tale obbligo e sul rispetto delle norme di legge che escludono o impongono la presenza di determinate clausole contrattuali, non potevano che sfociare nell'imposizione della forma scritta *ad substantiam*²⁹⁹.

Nell'imporre alle parti il ricorso alla forma scritta *ad substantiam*, il legislatore prefigura un onere che non si riscontra per l'ordinario contratto di lavoro rispetto al quale, come noto, opera il generale principio di libertà di forma³⁰⁰. Sembra

²⁹⁸ Vedi *supra*: Capitolo III, par. 3

²⁹⁹ COLANTUONI L., op. cit. p. 170

³⁰⁰ La forma scritta *ad substantiam* infatti, è richiesta solamente per il patto di prova ai sensi dell'art. 2096 c.c., per il contratto a termine secondo quanto previsto dall'art. 1, comma secondo del D. Lgs. 368/2001, per il contratto di somministrazione ex art. 21 del D.Lgs. 276/2003, per il contratto di formazione e lavoro regolamentato dalla legge n. 451/1994 e per quello di arruolamento marittimo che la prevede nell'art. 328 del codice navale

da doversi condividere la tesi che individua la ragione di questa deviazione, oltre che nella tutela del lavoratore, anche nell'esigenza di agevolare il controllo delle Federazioni sull'operato delle singole società e per garantire maggiore certezza e celerità nella risoluzione di possibili controversie tra atleti e sodalizi sportivi, con effetti sicuramente positivi sull'andamento dell'attività agonistica, cadenzata nella maggior parte dei casi su impegni ravvicinati nel tempo³⁰¹.

Per quanto concerne i profili di invalidità, l'omissione della forma scritta comporta che il contratto stipulato tra il calciatore e la società destinataria delle sue prestazioni debba ritenersi nullo. È da condividere tuttavia l'opinione espressa in dottrina e in giurisprudenza secondo la quale tale difetto formale determina l'applicazione al rapporto della disciplina prevista dall'articolo 2126 c.c., escludendo, pertanto che la nullità operi per il periodo in cui il contratto ha avuto concreta esecuzione³⁰². La norma, infatti, dispone una deroga al principio dell'efficacia *ex tunc*, in quanto prevede che la dichiarata invalidità del contratto di lavoro abbia al contrario efficacia *ex nunc*: il contratto non produrrà più i suoi effetti solo dal momento in cui ne venga accertata l'invalidità. In questo modo, non andandosi a travolgere la prestazione già eseguita dal lavoratore, il legislatore evita di favorire il datore di lavoro che, se non ci fosse la prescrizione ex articolo 2126 c.c., verrebbe doppiamente favorito per aver, da un lato, usufruito dell'attività lavorativa del prestatore e, dall'altro, per vedersi riconosciuta in giudizio la possibilità di non remunerare il lavoratore sulla base dell'invalidità del contratto *inter partes*³⁰³. Pertanto, laddove un calciatore sottoscrivesse un contratto non valido, si vedrebbe mantenuto immutato il suo diritto di ricevere la remunerazione fino a quando non venisse accertata l'invalidità del contratto.

Il rispetto della forma scritta *ad substantiam* è, peraltro, un elemento a tutela non solo del calciatore, ma anche come forma di controllo per garantire il regolare svolgimento dell'attività agonistica, consentendo anche una risoluzione più veloce delle eventuali controversie che possono insorgere fra le parti. A testimonianza di ciò, può essere ricordata l'importante sentenza n. 11462 pronunciata dalla Corte di Cassazione il 12 ottobre del 1999. La vicenda vedeva opposti alcuni calciatori che nella stagione sportiva 1992/1993 avevano militato nell'Associazione Calcio Perugia (iscritta al campionato di serie C1) e la società stessa.

³⁰¹ SANINO M., op. cit. p. 219

³⁰² O. MAZZOTTA, *Una legge per lo sport? - Il lavoro subordinato*, in Foro It. 1981, V, p. 304

³⁰³ GERMINARA L., op cit., p. 128

Gli atleti avevano concordato con il sodalizio sportivo che, in caso di promozione alla serie superiore (Serie B) sarebbe stato loro corrisposto un premio promozione di Lire 1.400.000 da suddividere tra i membri della squadra. La condizione si avverò, ma la promozione del Perugia in serie B venne successivamente revocata per la condanna del presidente della compagine, a seguito di illecito disciplinare. I calciatori chiesero, comunque, che il pagamento del premio fosse effettuato e ricorsero all'autorità giudiziaria.

La Corte di Cassazione, riformando completamente le pronunce dei gradi precedenti di giudizio, rigettò la domanda formulata dai calciatori del Perugia Calcio, osservando che oltre alla forma scritta *ad substantiam* del contratto, per la costituzione del rapporto di lavoro sportivo era necessaria anche l'approvazione di detto contratto da parte della F.I.G.C quale *condicio iuris* per la sua efficacia e validità, previo consenso della Lega Calcio³⁰⁴.

- Conformità al contratto tipo e all'Accordo Collettivo.

Il secondo requisito formale richiesto per la validità del contratto individuale di lavoro del calciatore prevede, invece, che questo debba essere redatto secondo il contratto tipo allegato all'Accordo Collettivo e predisposto ogni tre anni dalla Federazione e dai rappresentanti delle categorie interessate. Si può già ora premettere che vi sono, in dottrina, differenti interpretazioni sulla scelta del legislatore della collocazione dell'inciso "a pena di nullità": è dibattuto se tale espressione sia da riferire solo al requisito della forma scritta per la stipulazione del contratto o anche degli altri requisiti di forma, come, ad esempio, la conformità al Contratto tipo e all'Accordo collettivo, di cui si parlerà ora.

La *ratio* di questa prescrizione formale risiede, in primo luogo, nell'esigenza di evitare l'inserimento all'interno del contratto di lavoro di clausole peggiorative rispetto a quelle sancite dalla contrattazione collettiva. Queste, dunque, se aggiunte, saranno sostituite *ipso iure* dalle disposizioni contenute nel contratto allegato all'Accordo Collettivo.

Tale sistema di sostituzione delle pattuizioni individuali contenenti deroghe *in pejus*, peraltro, rievoca il meccanismo generale di cui all'art. 2077, comma 1, c.c.³⁰⁵

³⁰⁴ COLANTUONI L., op. cit. p. 173

³⁰⁵ Art. 2077 c.c. "Efficacia del contratto collettivo sul contratto individuale – 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

che prevede appunto la sostituzione automatica delle clausole difformi dei contratti individuali con quelle del contratto collettivo.

La disposizione, di cui all'art. 4 comma 1, è ripresa anche dall'art. 93 delle N.O.I.F, che dispone: *“I contratti che regolano i rapporti economici e normativi tra le società ed i calciatori “professionisti” o gli allenatori, devono essere conformi a quelli “tipo” previsti dagli accordi collettivi con le Associazioni di categoria e redatti su appositi moduli forniti dalla Lega di competenza”*. Emerge, da questa disposizione, come rientrano nella disciplina, non solo i contratti veri e propri, ma anche i c.d. patti aggiunti, ossia quei patti diversi stipulati tra calciatore e società volti ad integrare i rapporti instaurati tra le due parti³⁰⁶.

A completare la disciplina sulla conformità del contratto individuale e contratto tipo interviene anche l'art 12 della legge sul professionismo, il quale dispone che le società sono sottoposte ai controlli delle Federazioni sportive, al fine di verificarne l'equilibrio finanziario.

Ebbene, dalla lettura unitaria degli artt. 4 e 12 emergono, da un lato, la sanzione della nullità³⁰⁷ per i contratti non stipulati conformemente al contratto tipo, e, dall'altro, lo scopo di tale contratto tipo, ossia rendere possibili i controlli della Federazione riguardanti tutte le esposizioni finanziarie delle società, in quanto le deliberazioni relative rimangono soggette all'approvazione della Federazione medesima.

Pertanto, da quanto detto, si evince come sia riduttivo affermare che l'unico scopo del vincolo di conformità sia quello di evitare clausole peggiorative a danno dei dipendenti.

Infine, è importante precisare come l'inosservanza di prescrizioni tassative dettate dai regolamenti federali non presenta ragione di nullità per violazione di legge a norma dell'art. 1418³⁰⁸ (in quanto tali norme non costituiscono fonti del diritto). In altre parole, la non conformità dei contratti stipulati tra società sportive

successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano speciali condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro”.

³⁰⁶ COLANTUONI L., op. cit. p. 168

³⁰⁷ È di questo avviso SANINO M., op. cit. p. 226. Come detto, tale argomento è dibattuto e lo si affronterà a breve.

³⁰⁸ Art. 1418 c.c, *Cause di nullità del contratto* – “ Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente. Producono nullità del contratto la mancanza di uno dei requisiti indicati dall'articolo 1325, l'illiceità della causa [1343], l'illiceità dei motivi nel caso indicato dall'articolo 1345 e la mancanza nell'oggetto dei requisiti stabiliti dall'articolo 1346. Il contratto è altresì nullo negli altri casi stabiliti dalla legge (458, 778, 785, 788, 794, 1350,1354, 1355, 1472, 1895, 1904, 1963, 1972, 2103, 2115,2265, 2744).

per lo svolgimento delle proprie attività istituzionali, ai modelli ed alle prescrizioni della federazione sportiva di appartenenza non ne determina direttamente la nullità per violazione di norme imperative, ma per inidoneità del negozio a realizzare uno scopo meritevole di tutela. 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 delle prescrizioni formali all'uopo richieste.

- Il deposito del contratto presso la federazione sportiva nazionale.

Il più volte citato art. 4 della legge sul professionismo sportivo richiama, poi, il requisito del deposito del contratto, da parte della società, presso la Federazione sportiva nazionale (nel nostro caso, la F.I.G.C.), ai fini dell'approvazione. Anche il Regolamento federale – con l'art. 93 delle N.O.I.F.³⁰⁹ – impone ai sodalizi sportivi la medesima operazione.

Se l'art. 4 della legge 91/81 nulla dispone a proposito sia delle modalità del deposito e delle conseguenze dell'inadempimento di tale formalità nel rapporto tra le parti, sia in ordine all'omissione di qualsiasi provvedimento, positivo o negativo, da parte della Federazione sportiva di appartenenza, questa lacuna è colmata dal testo dell'Accordo Collettivo. Infatti, nell'art. 3 le parti possono trovare un'articolata disposizione circa l'iter da seguire per l'espletamento dell'obbligo del deposito e le eventuali conseguenze dell'inadempimento della società e della Federazione stessa, laddove non abbia provveduto al riconoscimento.

³⁰⁹ Art. 93 N.O.I.F. *Contratti tra società e tesserati* – “I contratti che regolano i rapporti economici e normativi tra le società ed i calciatori “professionisti” o gli allenatori, devono essere conformi a quelli “tipo” previsti dagli accordi collettivi con le Associazioni di categoria e redatti su appositi moduli forniti dalla Lega di competenza. Il contratto deve riportare il nome dell'agente che ha partecipato alla conclusione del contratto. Sono consentiti, purché risultanti da accordi da depositare presso la Lega competente entro il termine stabilito dagli accordi collettivi o, in mancanza di detto termine, non oltre il 30 giugno di ciascuna stagione sportiva, premi collettivi per obiettivi specifici. I premi nell'ambito di ciascuna competizione agonistica non sono cumulabili. Sono altresì consentiti premi individuali ad esclusione dei premi partita, purché risultanti da accordi stipulati con calciatori ed allenatori contestualmente alla stipula del contratto economico ovvero da accordi integrativi depositati nel termine stabilito dagli accordi collettivi o, in mancanza di detto termine, non oltre il 30 giugno di ciascuna stagione sportiva. 2. Gli accordi economici tra società e operatori sanitari ausiliari devono essere portati a conoscenza della Lega mediante compilazione ed invio di appositi moduli, annualmente distribuiti dalla Lega stessa. Tale adempimento è condizione per il tesseramento dell'operatore sanitario ausiliario. 3. I calciatori “professionisti” il cui contratto non sia stato depositato presso la Lega non possono partecipare a gare di Coppa Italia e di Campionato. 4. La validità di un contratto tra società e calciatore non può essere condizionata all'esito di esami medici e/o al rilascio di un permesso di lavoro”.

L'articolo 3 dell'Accordo stabilisce che l'onere del deposito spetterà:

- alla società, la quale dovrà depositare il contratto entro cinque giorni dalla sottoscrizione e nei periodi di tesseramento previsti dall'ordinamento federale, in quattro esemplari, presso la Lega competente per la relativa approvazione, dandone comunicazione al calciatore (comma 1);
- nel caso d'inerzia da parte della società, al calciatore stesso, il quale potrà provvedervi direttamente entro il termine di sessanta giorni dalla data di sottoscrizione, dandone comunicazione alla società (comma 2).

Una volta che la società o il calciatore abbiano depositato presso la Lega competente il contratto tra loro stipulato, la Lega stessa dovrà procedere alla sua approvazione, ossia al rilascio d'un provvedimento che determini la validità di quel particolare contratto di lavoro. Solo in seguito al deposito e alla relativa approvazione del contratto, il calciatore professionista potrà infatti partecipare alle gare di Campionato e di Coppa disputate dal suo club³¹⁰.

È il caso, infine, di sottolineare un' imprecisione del legislatore, nella formulazione dell'art. 4 della l. 91/81, laddove ha qualificato il deposito come un "obbligo". Sembrerebbe, infatti, più corretto parlare di onere, l'evasione del quale non consente che l'atto acquisti l'efficacia che le parti vorrebbero. Senza dubbio, l'intento del legislatore, con una formulazione di questo tipo, era quello di vincolare il più possibile le società a tale adempimento, ma se si trattasse di un mero "onere", sicuramente questo potrebbe essere adempiuto utilmente anche dal prestatore di lavoro. Non è un caso, infatti che nell'AC, è stata prevista all'art. 3, comma 2, la possibilità che sia il calciatore a provvedere al deposito, laddove questa operazione non sia stata effettuata dalla Società.

- L'approvazione da parte della Federazione.

Il deposito, come è facilmente intuibile, ha lo scopo di permettere alla Federazione di effettuare un controllo sul contratto stipulato dalle parti, al fine di verificare la

³¹⁰ GERMINARA L., op. cit. p. 121

sussistenza di tutti i requisiti richiesti, nonché sulla conformità del contratto individuale agli accordi tra le Federazioni e i rappresentanti delle categorie interessate. Tale operazione di controllo, in caso di esito positivo, si conclude con l'approvazione della Federazione.

L'art. 3 dell'Accordo Collettivo³¹¹ detta un'articolata disciplina anche in merito all'approvazione federale, dalla quale si possono trarre le seguenti considerazioni.

Potranno essere emessi tre provvedimenti differenti:

- a) approvazione espressa;
- b) approvazione tacita;
- c) diniego dell'approvazione.

Si avrà approvazione espressa dopo che la Lega competente avrà emesso un provvedimento concreto di valutazione positiva e lo avrà comunicato senza indugio al calciatore e alla società. Non appena le parti riceveranno tale comunicazione, il rapporto tra di esse potrà considerarsi come validamente costituito.

L'approvazione tacita si avrà invece quando la Lega competente non emette alcun provvedimento (sia esso positivo, sia esso negativo) entro il termine di trenta

³¹¹ Articolo 3 dell'Accordo Collettivo – *Deposito*: “3.1 La Società deve depositare entro cinque giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall'Ordinamento federale, il Contratto in due copie presso la Lega Pro. Quest'ultima effettuerà le verifiche di sua competenza e ne curerà la trasmissione immediata alla F.I.G.C. per la relativa approvazione ai sensi della normativa sportiva e di Legge. 3.2 Qualora la Società non vi provveda, il deposito può essere effettuato dal Calciatore entro sessanta giorni dal giorno della stipula. 3.3 Dell'avvenuta o mancata approvazione deve essere data immediata comunicazione al Calciatore, alla Società ed alla Lega Pro. In mancanza di pronuncia federale entro il trentesimo giorno successivo al deposito ovvero nel minor termine eventualmente previsto per il rilascio del visto di esecutività, il contratto si intende approvato. 3.4 E' riconosciuto il diritto ad un equo indennizzo per il Calciatore, il cui contratto non ottenga l'approvazione della F.I.G.C. per fatto a lui non imputabile. La misura dell'indennizzo è determinata dal Collegio Arbitrale, su istanza del Calciatore, rapportandolo – in caso di mancata ammissione al campionato di competenza – alla sola annualità inerente la stagione sportiva oggetto di non ammissione e tenendo conto dell'eventuale stipulazione da parte del Calciatore stesso di altro contratto con Società professionistica ovvero di accordo economico con Società partecipante al Campionato Nazionale Dilettanti nonché dell'ammontare del medesimo. L'indennizzo può essere determinato anche d'intesa tra le parti, in forma scritta a pena di nullità, ma esclusivamente dopo la mancata approvazione del Contratto. 3.5 Ove nel corso della stagione sportiva ed in riferimento alla stessa venga sottoscritto e depositato un nuovo contratto, esso deve essere redatto nelle forme e con le modalità previste dall'art. 2, con l'obbligo di utilizzare moduli di Contratto Tipo generati dal sistema informatico della Lega, nei dieci giorni antecedenti la data di sottoscrizione, a pena di nullità. In tale ipotesi, il nuovo contratto dovrà indicare espressamente che nova il precedente e recare le ragioni della stipula, fatti salvi, in ogni caso, gli eventuali crediti non riscossi derivanti dal precedente contratto”.

giorni dalla data di deposito del contratto, o entro il minor termine eventualmente previsto dalle norme annualmente emanate dalla F.I.G.C. . In questo caso il mancato intervento da parte della Lega viene considerato come “silenzio/assenso”: l’approvazione dunque, anche se tacita, si considererà manifestata.

L’ultimo tipo di provvedimento che la Lega può prendere in merito alla validità del contratto sarà, infine, quello di diniego dell’approvazione. Esempio di provvedimento di siffatta specie sarà quello che viene adottato dalla Lega di competenza nel caso di mancato rispetto, generato dalle parti, dei termini previsti per il deposito del contratto.

Sempre per quanto concerne tale provvedimento negativo, occorre tener presente il disposto del comma 6 dell’articolo 3 dell’Accordo Collettivo. Esso stabilisce che, nel caso in cui il contratto non ottenga l’approvazione della Lega per fatto non imputabile al calciatore (o al suo agente), lo stesso avrà il diritto di ottenere dalla società un equo indennizzo. La misura di tale indennizzo sarà determinata dal Collegio Arbitrale³¹².

Il fenomeno dell’approvazione deve essere ricondotto al piano dell’efficacia dell’atto (soggetto all’approvazione) e non a quello della sua validità. Il contenuto dell’art 12 obbliga a ritenere, infatti, l’approvazione *de qua* appartenente all’ambito e alla funzione dei controlli, e, come tale, tipicamente idonea ad incidere sull’efficacia del contratto e non sulla validità; pertanto, il contratto privo di approvazione è valido ma inefficace.

In particolare, la giurisprudenza³¹³ ritiene che questa approvazione costituisca una *condicio iuris* alla quale è condizionata la produzione degli effetti voluti dalle parti stipulanti. In particolare, si tratterebbe di una condizione legale, perché l’evento dal quale dipende la produzione degli effetti è esterno alla fattispecie costitutiva, perfezionatasi in tutti i suoi elementi³¹⁴.

Ne segue che, mentre la stipulazione senza l’osservanza della forma scritta, oltre a comportare la nullità dell’atto, ne esclude “in radice” la produzione di effetti giuridici – *quod nullum est nullum producit effectum* – (ed anche materiali, giacché è ovvio che il contratto non potrebbe essere inviato al controllo), la mancata approvazione conseguente alla non conformità del contratto individuale al contratto-tipo o il mancato deposito, in quanto adempimenti funzionali esclusivamente ad

³¹² GERMINARA L., op. cit. p. 122

³¹³ Cass., sez lav., 12 ottobre 1999, n. 11462, cit.

³¹⁴ SANINO M., op. cit. p. 232

ottenere l'approvazione stessa, comportano l'inefficacia del vincolo negoziale, senza incidere sulla validità del contratto.

A conclusione del discorso fin qui fatto, è giusto sottolineare che la costituzione e l'efficacia del contratto calcistico professionistico si presenta come una fattispecie complessa a formazione progressiva, in cui più fasi successive – costituite dalla redazione di un contratto scritto conforme al contratto-tipo, dal suo deposito presso le rispettive Federazioni e dalla conseguente approvazione da parte delle stesse – concorrono, con valenza e funzioni giuridiche diverse, al perfezionamento della fattispecie stessa e alla produzione degli effetti voluti dalle parti.³¹⁵

5. Profili di invalidità

Come è noto, non sempre il contratto che viene concluso presenta tutti i requisiti necessari a garantirne la piena validità.

Infatti, può accadere che nell'*iter* formativo venga a mancare uno degli elementi essenziali voluti dalla legge o che la volontà sia condizionata da fattori esterni che ne alterino la formazione, si viene in tal modo a determinare un'ipotesi di nullità (art. 2118 c.c.) nel primo caso, o di annullabilità del contratto (art. 1425 c.c.), nel caso in cui la volontà risulti viziata da dolo, violenza morale o errore³¹⁶.

Il contratto calcistico professionistico può, pertanto, essere annullato per:

- violenza, intesa in senso civilistico (articolo 1434-1437 c.c.) come minaccia di un male ingiusto prospettato per costringere il soggetto a concludere il contratto;
- dolo, ossia l'ipotesi in cui il calciatore sia stato indotto a stipulare il contratto con la società perché condizionato da inganni o raggiri da questa ideati (articoli 1439-1440 c.c.);
- errore, che rappresenta l'ipotesi di maggior rilievo. È bene ricordare, innanzitutto, che l'errore è causa di annullamento del contratto quando è rilevante, ossia quando sia essenziale e riconoscibile. Ai sensi dell'art. 1431 c.c., l'errore è riconoscibile dall'altro contraente quando una persona di normale diligenza avrebbe potuto rilevarlo. L'art. 1429 c.c., invece, individua

³¹⁵ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 134

³¹⁶ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 135

quattro ipotesi tassative di errore essenziale: quando esso cade sulla natura o sull'oggetto del contratto; quando cade sull'identità dell'oggetto della prestazione ovvero sopra una qualità dello stesso; quando cade sull'identità o sulle qualità della persona dell'altro contraente; quando trattandosi di errore di diritto, è stato la ragione unica o principale del contratto. Ebbene, per quanto concerne il contratto *de quo*, l'ipotesi più rilevante è, senza dubbio, quella che può sorgere quando l'errore cada sulle qualità personali dell'altro contraente, posto che le attitudini professionali del prestatore di lavoro costituiscono certamente un elemento determinante per la conclusione del contratto. Tuttavia, poiché le qualità personali e professionali del lavoratore hanno modo di palesarsi soltanto attraverso l'esecuzione delle prestazioni (e quindi dopo la stipulazione del contratto; precisamente, nel corso della stagione) difficilmente la loro mancanza, verificata in concreto, verrà dedotta come motivo di annullamento del contratto per errore, ma si tradurrà, più correttamente, in un a causa di recesso del rapporto.

Per quanto concerne invece le ipotesi di nullità del contratto, si può dire che il contratto individuale di lavoro stipulato tra calciatore professionista e società sportiva risulta essere nullo:

- quando sia contrario a norme imperative (salvo che tale contrarietà a norme imperative riguardi singole clausole suscettibili di essere sostituite di diritto), all'ordine pubblico e al buon costume;
- quando manchi uno dei requisiti essenziali individuati dall'articolo 1325 c.c., ossia l'accordo delle parti, la causa, l'oggetto e la forma, se richiesta *ad substantiam*;
- quando i motivi del contratto siano illeciti e comuni ad entrambe le parti e risultino essere, a loro volta, i motivi esclusivi della conclusione del contratto;
- per illiceità della causa;
- per illiceità dell'oggetto (come ad esempio quando il contratto sia concluso con un calciatore che abbia un'età inferiore a quella prevista dalle norme statali e federali per la sottoscrizione di un contratto), impossibilità, indeterminatezza o indeterminabilità dello stesso;
- ove venga posta al suo interno una condizione, sospensiva o risolutiva, contraria a norme imperative, all'ordine pubblico o al buon costume.

In ordine al requisito della determinatezza, occorre ricordare quanto già detto a proposito delle norme, la cui applicabilità è esclusa dall'art. 4 della legge n. 91/81 rispetto al rapporto di lavoro fra la società e il calciatore (o l'allenatore). Fra queste norme, l'art 13 dello Statuto dei lavoratori vieta lo *ius variandi* del datore di lavoro, vale a dire il potere del datore di lavoro di modificare le mansioni del proprio dipendente (c.d. demansionamento). Coerentemente, occorre fare presente come lo stesso art. 13 dello Stat. Lav. è andato a sostituire l'art. 2103 c.c. che prevede, analogamente, il diritto del lavoratore subordinato ad essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte; è, pertanto, escluso che il lavoratore subordinato possa essere adibito a mansioni inferiori, laddove una circostanza del genere integrerà una ipotesi di nullità, essendo sanzionato con la nullità ogni patto contrario.

Ebbene, quello che il legislatore ha voluto preservare a proposito del naturale svolgimento degli sport "di squadra" è la possibilità per l'allenatore di schierare il giocatore in un ruolo diverso rispetto a quello cui era destinato in base al contratto di ingaggio. Risulterebbe, infatti, impensabile che un atleta, per il solo fatto di essere qualificabile come "centrocampista", non possa essere schierato in un'altra zona del campo.

Pertanto, l'appartenenza ad una squadra rende legittimo lo svolgimento di ruoli diversi, senza che questo possa costituire indeterminatezza dell'oggetto della prestazione.

Se, come detto, la mancanza di uno dei requisiti richiesti dall'art. 1325 c.c. integra un'ipotesi di nullità, a proposito della mancanza della forma scritta, occorre specificare.

È, infatti, dibattuto in dottrina se i requisiti di forma (forma scritta; conformità del contratto individuale al contratto-tipo; deposito; approvazione federale) debbano tutti ritenersi prescritti per la validità del contratto oppure se tale natura debba essere riferita solo al requisito della forma scritta, come la collocazione dell'inciso "a pena di nullità" nel testo dell'art. 4 sembrerebbe lasciare intendere.

L'elemento letterale dell'inciso "a pena di nullità" subito dopo la prevista stipulazione del contratto in forma scritta, ha portato parte della dottrina³¹⁷ a ritenere

³¹⁷ In questo senso, CARINGELLA F., *Brevi considerazioni in tema di forma del contratto di lavoro sportivo*, in Riv. dir. Sport., 1994, p. 686; CASSÌ E., *Perplexità e riflessioni sul momento costitutivo del*

che il legislatore abbia inteso sanzionare con la nullità soltanto la mancanza della forma scritta, e non anche la non conformità del contratto individuale a quello tipo collettivamente redatto.

Appare, però, preferibile l'opinione accreditata in dottrina e in giurisprudenza, che ricostruendo il contratto di lavoro sportivo come una fattispecie formale complessa a formazione progressiva, ritiene che la sanzione della nullità consegua ogni qual volta l'*iter* formativo della fattispecie contrattuale non trovi compiuta realizzazione. E quindi, non soltanto se non sia stata osservata la forma scritta, ma anche se non si riscontri la conformità (da intendersi, naturalmente, come conformità sostanziale) del contratto individuale a quello tipo, a sua volta frutto di concertazione tra federazione e rappresentanti delle categorie cui appartengono le parti del rapporto contrattuale³¹⁸.

Sulla scia di questo orientamento, una dottrina³¹⁹ è dell'avviso che la nullità vada riferita alla mancata conformità del contratto individuale al contratto-tipo almeno nella più limitata forma della nullità parziale. L'art. 4 della legge n. 91/81 – come si è visto – prevede, infatti, la sostituzione di diritto delle clausole inserite nel contratto individuale, che dettino una disciplina peggiorativa rispetto alla disciplina del contratto tipo. Tale previsione richiama, infatti, il rimedio della sostituzione automatica delle clausole nulle di cui all'art 1419, comma 2, c.c.

L'art. 4, comma 3, non chiarisce se la nullità parziale, con conseguente automatica sostituzione delle clausole invalide, operi per entrambe le parti o solo per quella più debole. Nel silenzio della legge, appare preferibile riferire la sostituzione delle clausole che prevedono una disciplina *in peius* solo per il lavoratore e non anche per il datore di lavoro e che sia consentita la pattuizione di clausole migliorative solo in favore del lavoratore stesso.

Per quanto riguarda le conseguenze derivanti dalle ipotesi di invalidità appena menzionate, pare opportuno, preliminarmente, ribadire quanto segue.

rapporto di lavoro nel mondo del professionismo sportivo, in Giustiziasportiva.it, 2007; TOGNON J, *Il rapporto di lavoro sportivo: professionisti e falsi dilettanti*, in Giuslavoristi.it, p. 7. In giurisprudenza: Trib. Perugia, 21 maggio 1993, in Giust. Civ., 1993, I, p. 2837; Trib. Perugia, 10 aprile 1996, in Rass. Giur. Umbra, 1996, p. 417

³¹⁸ In questo senso, SPADAFORA M.T. a proposito di VIDIRI G., *Sulla forma scritta del contratto di lavoro sportivo*, in Giust. Civ., 1993, p. 2839. In giurisprudenza: Cass., 23 febbraio 2004, n. 3545; Cass. 4 marzo 1999, n. 1855, in Riv. dir. Sport., 1999, p. 705; Trib. Treviso, 3 marzo 1994, in Giur. Mer., 1994, I, p. 609.

³¹⁹ LIOTTA G., SATORO L., op. cit. p. 142

Nelle ipotesi di nullità, che sono quelle rappresentate dai vizi di maggiore gravità, il negozio è privo dei suoi effetti, come se lo stesso non fosse mai venuto ad esistenza.

L'annullabilità è invece un'anomalia di minore gravità rispetto alla nullità. Il contratto annullabile produce tutti gli effetti di un contratto valido, ma questi possono venire meno se viene fatta valere con successo l'azione di annullamento.

Ebbene, generalmente, nel nostro ordinamento, sia nell'ipotesi di nullità sia in quella di annullamento, il contratto è da ritenersi improduttivo di effetti *ex tunc*, ossia retroattivamente fin dal momento della sua stipulazione. Sennonché il nostro codice prevede una deroga particolare in riferimento proprio al contratto di lavoro. L'art. 2126 c.c., infatti, dispone che “1. *La nullità o l'annullamento del contratto di lavoro non produce effetto per il periodo in cui il rapporto ha avuto esecuzione, salvo che la nullità non derivi da illiceità dell'oggetto o della causa.* 2. *Se il lavoro è prestato con violazione di norme poste a tutela del prestatore di lavoro, questi ha in ogni caso diritto alla retribuzione*”

Come si è detto (*Supra*: par. 4.4), tale norma prevede che la dichiarata invalidità del contratto di lavoro abbia al contrario efficacia *ex nunc*, nel senso che il contratto non produrrà più i suoi effetti solo dal momento in cui ne venga accertata l'invalidità, ma sono fatte salve le prestazioni già eseguite. In questo modo, il legislatore evita di favorire il datore di lavoro che, altrimenti, si vedrebbe doppiamente favorito per aver, da un lato, usufruito dell'attività lavorativa del prestatore e, dall'altro, per potersi veder riconosciuta in giudizio la possibilità di non remunerare il lavoratore sulla base dell'invalidità del contratto.

6. Le Obligazioni delle parti

È opportuno, a questo punto, tracciare i profili obbligatori derivanti dal rapporto di corresponsività che corre fra le parti a seguito della stipulazione del contratto calcistico professionistico.

Come di consueto, l'analisi verterà inizialmente sugli aspetti relativi al rapporto di lavoro fra calciatore professionista e Società, per poi vedere anche il rapporto fra la Società stessa e l'allenatore professionista.

6.1 I doveri delle società sportive: trattamento retributivo e cenni sul trattamento assicurativo, previdenziale e sanitario

La Società è tenuta ad una serie di obblighi nei confronti del calciatore professionista, i quali si possono dividere in due fattispecie: obblighi di natura economica e normativi. Partiamo dalla prima categoria.

a) Trattamento retributivo

Il carattere sinallagmatico del contratto di lavoro calcistico comporta che la società, a fronte della prestazione lavorativa offerta dallo sportivo professionista, debba corrispondere la retribuzione pattuita.

La retribuzione rappresenta il compenso convenuto tra lo sportivo e la società e che deve essere indicato, a pena di nullità, nel contratto e/o nelle altre scritture allegate al medesimo. Essa costituisce, in particolare, l'obbligazione principale della società (ex artt. 2094 e 2099 c.c.) nei confronti dei calciatori o degli allenatori legati ad essa da un regolare contratto di lavoro calcistico professionistico. Obbligazione principale sia perché volta a remunerare l'attività svolta dal calciatore, sia perché essa costituisce il mezzo attraverso il quale l'individuo provvede a soddisfare i bisogni di vita propri e della propria famiglia.

Per quanto molti calciatori professionisti guadagnino cifre esorbitanti, non tutti possono vantare un ingaggio da *top player*; anzi, come si può evincere dalla tabella (vedi oltre), che riporta i minimi federali del calcio professionistico, sono contemplate cifre ben lontane da quelle dei noti *Ibrahimovic*, *Messi* e *Cristiano Ronaldo*. Pertanto, è bene ricordare quelli che sono i caratteri strutturali che la retribuzione del lavoratore subordinato deve avere per rispettare le coordinate dettate dalla Costituzione e dalla giurisprudenza.

Ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, che afferma: "Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa", la retribuzione deve avere i caratteri della sufficienza e della proporzionalità, intendendosi, con la prima la necessità che essa sia di un livello correlato non solo al minimo vitale, ma anche tale da permettere al lavoratore e alla famiglia un tenore di

vita socialmente adeguato secondo il contesto storico e ambientale³²⁰. Il concetto di proporzionalità attiene, invece, all'esigenza di una correlazione generale della retribuzione rispetto alle mansioni svolte dal lavoratore e al tempo di lavoro³²¹.

La giurisprudenza ha, poi, elaborato una nozione di retribuzione c.d. omnicomprensiva dei caratteri di: corrispettività (generica riconducibilità causale al rapporto di lavoro), continuità (corresponsione ricorrente nel tempo con carattere di regolarità), determinatezza (richiesta dagli artt. 2099 e 1346 c.c. per definire la quantità in misura sia fissa che variabile) e obbligatorietà (che escluderebbe le prestazioni eventuali rientranti nella discrezionalità o liberalità del datore di lavoro)³²².

Generalmente, la determinazione della retribuzione è affidata agli accordi collettivi, ma la determinazione in tale rapporto di lavoro non corrisponde a quella prevista per la generalità dei lavoratori subordinati.

Normalmente, infatti, la retribuzione comprende, oltre alla retribuzione base, le maggiorazioni (per lavoro straordinario, notturno o festivo), e gli elementi accessori (premi di produzione, tredicesima, ecc.), che a vario titolo ad essa si sommano. Dall'esame degli artt. 4 e 5 dell' Accordo Collettivo dei calciatori si evince, invece, che quello del rapporto di lavoro fra calciatore e società è un sistema di determinazione della retribuzione, il cui importo è ragguagliato all'anno, ed è costituito da un compenso annuo lordo che assorbe ogni altro emolumento, indennità o assegno cui l'atleta potrebbe aver diritto a titolo di permessi, trasferte, gare notturne, ritiri o altro.

Come si è detto e come si vedrà meglio successivamente, ai sensi dell'art. 4 comma 1, alla retribuzione fissa possono essere aggiunti, in sede di trattative, gli eventuali bonus collettivi o individuali, aventi anch'essi natura retributiva e rispettivamente relativi al rendimento della squadra o del singolo atleta. L'art. 4 comma 4, poi, afferma che la pattuizione dei bonus collettivi deve essere stipulata nel rispetto delle seguenti disposizioni:

³²⁰ CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro II – Il rapporto di lavoro subordinato*, Ed. Utet, Torino, 2010 p. 240-241

³²¹ CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *op. loc. cit.*

³²² CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *op. cit.* p. 247

- deve intercorrere tra un rappresentante della società munito dei necessari poteri e i calciatori tesserati o, in alternativa, da almeno tre calciatori muniti di procura redatta in forma scritta;

- la procura deve conferire il potere di negoziare e pattuire i risultati che generano l'erogazione del premio collettivo, il suo ammontare complessivo e i criteri di assegnazione delle quote tra i singoli calciatori o la volontà dei calciatori di procedere alla suddivisione delle quote, secondo parametri da essi stessi direttamente prestabiliti.

Inoltre, fanno parte della retribuzione anche le quote di partecipazione alle eventuali iniziative promo-pubblicitarie della società, mentre tale ricomprensione è da escludersi per gli importi che i singoli atleti possano percepire in forza di contratti di sfruttamento della propria immagine al di fuori della trasmissione della gara. Emerge, in tal caso, la doppia configurazione dell'atleta professionista che agisce nella veste non di prestatore di lavoro subordinato, ma di imprenditore per ciò che attiene allo sfruttamento commerciale della propria immagine³²³.

L'ultimo comma dell'art. 4 dell'AC dei calciatori fa presente che il trattamento economico minimo è determinato nelle tabelle, di seguito riportate, allegate all'accordo stesso. Nella prima tabella sono riportati i minimi federali per la stagione calcistica 2012-2013 relativi ai calciatori di Serie A e Serie B, mentre nella seconda, quelli relativi ai calciatori della Lega Pro, vengono presentati nell'assetto precedente alla riforma che, per la stagione 2014-2015, ha determinato l'accorpamento in un'unica divisione di quelle che prima erano la Prima e Seconda Divisione.

³²³ BENTANI R., op. cit. p. 57

MINIMI FEDERALI 2012 – 2013

CALCIATORI PROFESSIONISTI

CATEGORIA	IMPORTO LORDO	IMPORTO NETTO
SERIE A MINIMO RETRIBUTIVO	ANNUO LORDO: 41.240,00 MENSILE LORDO: 3.436,66	ANNUO NETTO: 26.655,54 MENSILE NETTO: 2.221,29
SERIE A PRIMO CONTRATTO EX ART 33.2 NOIF	ANNUO LORDO: 29.899,00 MENSILE LORDO: 2.491,58	ANNUO NETTO: 20.748,73 MENSILE NETTO: 1.729,06
SERIE A MINIMO RETRIBUTIVO DAL 20° AL 23° ANNO DI ETA'	ANNUO LORDO: 29.899,00 MENSILE LORDO: 2.491,58	ANNUO NETTO: 20.748,73 MENSILE NETTO: 1.729,06
SERIE A MINIMO RETRIBUTIVO DAL 16° AL 19° ANNO DI ETA'	ANNUO LORDO: 20.620,00 MENSILE LORDO: 1.718,33	ANNUO NETTO: 15.039,05 MENSILE NETTO: 1.253,25
SERIE B MINIMO RETRIBUTIVO	ANNUO LORDO: 27.837,00 MENSILE LORDO: 2.319,75	ANNUO NETTO: 19.468,80 MENSILE NETTO: 1.622,40
SERIE B PRIMO CONTRATTO EX ART 33.2 NOIF	ANNUO LORDO: 20.620,00 MENSILE LORDO: 1.718,33	ANNUO NETTO: 15.039,05 MENSILE NETTO: 1.253,25
SERIE B MINIMO RETRIBUTIVO DAL 20° AL 23° ANNO DI ETA'	ANNUO LORDO: 20.620,00 MENSILE LORDO: 1.718,33	ANNUO NETTO: 15.039,05 MENSILE NETTO: 1.253,25
SERIE B MINIMO RETRIBUTIVO DAL 16° AL 19° ANNO DI ETA'	ANNUO LORDO: 15.465,00 MENSILE LORDO: 1.288,75	ANNUO NETTO: 11.887,23 MENSILE NETTO: 990,60

MINIMI FEDERALI 2012 – 2013

CALCIATORI PROFESSIONISTI

CATEGORIA	IMPORTO LORDO	IMPORTO NETTO
PRIMA DIV. MINIMO RETRIBUTIVO	ANNUO LORDO: 25.000,00 MENSILE LORDO: 2.083,33	ANNUO NETTO: 17.715,33 MENSILE NETTO: 1.476,27
PRIMA DIV. PRIMO CONTRATTO EX ART 33.2 NOIF	ANNUO LORDO: 19.000,00 MENSILE LORDO: 1.583,33	ANNUO NETTO: 14.049,19 MENSILE NETTO: 1.170,76
PRIMA DIV. MINIMO RETRIBUTIVO DAL 20° AL 23° ANNO DI ETÀ*	ANNUO LORDO: 19.000,00 MENSILE LORDO: 1.583,33	ANNUO NETTO: 14.049,19 MENSILE NETTO: 1.170,76
PRIMA DIV. MINIMO RETRIBUTIVO DAL 16° AL 19° ANNO DI ETÀ*	ANNUO LORDO: 13.500,00 MENSILE LORDO: 1.125,00	ANNUO NETTO: 10.635,87 MENSILE NETTO: 886,32
SECONDA DIV. MINIMO RETRIBUTIVO	ANNUO LORDO: 23.000,00 MENSILE LORDO: 1.916,66	ANNUO NETTO: 16.493,28 MENSILE NETTO: 1.374,44
SECONDA DIV. PRIMO CONTRATTO EX ART 33.2 NOIF	ANNUO LORDO: 17.600,00 MENSILE LORDO: 1.466,66	ANNUO NETTO: 13.721,01 MENSILE NETTO: 1.143,41
SECONDA DIV. MINIMO RETRIBUTIVO DAL 20° AL 23° ANNO DI ETÀ*	ANNUO LORDO: 17.600,00 MENSILE LORDO: 1.466,66	ANNUO NETTO: 13.721,01 MENSILE NETTO: 1.143,41
SECONDA DIV. MINIMO RETRIBUTIVO DAL 16° AL 19° ANNO DI ETÀ*	ANNUO LORDO: 12.300,00 MENSILE LORDO: 1.025,00	ANNUO NETTO: 9.825,34 MENSILE NETTO: 818,77

In particolare, l'art. 5 dell'AC dei calciatori disciplina le modalità di corresponsione. Il testo della disposizione afferma che l'importo fisso della retribuzione deve essere corrisposto in dodici mensilità, senza alcuna riduzione o sospensione, salvo specifiche disposizioni contrattuali in tal senso. Inoltre, si prevede che in caso di ritardo l'atleta abbia diritto al pagamento degli interessi.

Pertanto, da quanto detto, si può schematizzare nel modo seguente l'insieme degli elementi che vanno a comporre la retribuzione del calciatore professionista:

- a. stipendio annuo lordo da pagare in dodici rate mensili da versare, *entro il giorno 20 del mese solare successivo* esclusivamente tramite bonifico presso l'istituto bancario, indicato dal calciatore al momento della sottoscrizione del contratto, e che non può essere inferiore al minimo federale, ex tab. allegata ai sensi dell'art. 4, ultimo comma;
- b. eventuali premi individuali e collettivi lordi, a fronte del conseguimento dei risultati pattuiti in sede di stipula del contratto;
- c. eventuale quota lorda spettante al singolo calciatore per la partecipazione dello stesso alle iniziative promo-pubblicitarie della società. Tale pattuizione deve essere indicata nel contratto medesimo e/o nelle Altre scritture.

Nel concludere questa parte relativa all'obbligazione retributiva che sorge in capo alla società, un cenno deve essere fatto all'eventualità della morosità da parte della Società. Tale ipotesi è disciplinata dall'art 13 dell'Accordo Collettivo, il quale sancisce la possibilità, per il calciatore, di risolvere il contratto, laddove la Società esiti nel pagamento del rateo mensile della retribuzione (parte fissa), oltre il ventesimo giorno successivo al termine di cui all'art. 5, comma 2, previa messa in mora della Società da parte del calciatore, una volta trascorso infruttuosamente anche tale termine. Il giocatore può, poi, esperire la medesima procedura nel caso di ritardo della Società nel pagamento della parte variabile.

b) *Tutela sanitaria*

Tra le prestazioni, cui debbono ritenersi obbligate le società sportive che contraggono rapporti di lavoro subordinato con gli atleti professionisti, si deve annoverare anche l'osservanza della tutela sanitaria.

Il legislatore ha rivolto particolare attenzione oltre che alla tutela delle condizioni di lavoro del lavoratore in generale, anche a quella del lavoratore sportivo, posta la pericolosità che connota, seppur in modo più o meno intenso, ogni attività sportiva.

Infatti, le società sportive sono chiamate a rispettare diversi obblighi finalizzati a salvaguardare la salute psico-fisica dello sportivo, il quale è soggetto a sforzi fisici di notevole intensità e scontri di gioco particolarmente frequenti, soprattutto in sport, come quello del calcio, dove l'accentuato agonismo è alla base del tipo di attività fisica.

In Giurisprudenza si è recentemente statuito: “ Ogni disciplina sportiva che, come il calcio, rende frequente lo scontro fisico tra contendenti e che per il suo accentuato agonismo porta non di rado alla consumazione di falli di gioco improntati a condotte violente, giustifica un’ampia operatività nel settore in oggetto del citato art. 2087 c.c., dovendosi le cautele a tutela della salute cui è tenuto il datore di lavoro parametrare sulla specifica pericolosità dell’attività svolta dallo sportivo professionista, che deve essere controllato e seguito a livello medico con continuità ed anche nel momento in cui, in sede di sedute di allenamento e di ritiro precampionato, svolge la propria attività avendo la realtà fattuale mostrato come interventi solleciti siano serviti ad impedire la consumazione di eventi lesivi di particolare gravità ed in qualche occasione ad evitare finanche la morte dell’atleta” (Cass., sez. lav., 8 gennaio 2003, n. 85 Mass. giur. lav., 2003, p. 232; Resp. Civ. e prev., 2003 p. 765; Nuovo dir., 2003, p. 185)

Passando ad analizzare le norme poste a tutela della salute del lavoratore sportivo, ad un primo più generico riferimento normativo individuato nell’art. 32 della Cost., il quale sancisce il dovere di sicurezza imposto ad ogni datore di lavoro, occorre aggiungere l’art. 7 della legge 23 novembre n. 91/81, il quale dispone, al primo comma che “l’attività sportiva professionistica è svolta sotto controlli medici, secondo norme stabilite dalle Federazioni sportive nazionali ed approvate, con decreto Ministeriale della sanità”.

Tali norme, ai sensi del successivo art. 2, devono prevedere l’istituzione di una scheda sanitaria per ciascuno sportivo professionista, il cui aggiornamento deve avvenire con periodicità almeno semestrale. Secondo l’art. 3, invece, nel caso ci si trovi in un rapporto di lavoro subordinato, la scheda sanitaria è istituita, aggiornata nonché custodita a cura della società sportiva sulla quale gravano i relativi oneri economici; nel caso, invece, in cui ci si trovi davanti ad un lavoratore autonomo ai sensi dell’art. 3 della l. n. 91/81, tali oneri fanno direttamente carico agli atleti.

Infine, è opportuno citare il comma 7, il quale dispone che l’istituzione e l’aggiornamento della scheda sanitaria costituiscono condizione per l’autorizzazione da parte delle singole Federazioni allo svolgimento dell’attività degli sportivi professionisti.

Coerentemente, il D.M. 15 marzo 1995 stabilisce, a sua volta, che l’esercizio dell’attività fisica sportiva professionistica è subordinata al possesso del certificato di idoneità, che accompagna l’atleta per l’intera durata della sua attività sportiva (art. 2, commi 2 e 3); che il medico sociale, “responsabile sanitario della società sportiva

professionistica” (art. 6), è tenuto alla effettuazione periodica dei controlli e degli accertamenti clinici previsti e ad ogni altro ulteriore accertamento che egli ritenga opportuno, oltre che “alla verifica costante dello stato di salute dell’atleta e dell’esistenza di eventuali controindicazioni, anche temporanee alla pratica dell’attività professionale” (art. 7, comma 2); che lo stesso professionista è anche obbligato alla custodia personale della cartella clinica “per l’intero periodo del rapporto di lavoro tra l’atleta e la società sportiva, con il vincolo del segreto personale e nel rispetto di ogni altra disposizione di legge (art. 7, comma 3)

Occorre, poi, menzionare, nell’ambito delle norme che intervengono nella tutela sanitaria del lavoratore, il generale obbligo di tutela delle condizioni di lavoro, di cui al citato art. 2087 c.c., obbligo che anzi si ritiene tanto più ampio nei contenuti, quanto più sia elevato il rischio dello scontro fisico tra i contendenti (si pensi, appunto, al calcio o al rugby).

A tal proposito, la società deve assicurare che i campi in cui si svolgono gli allenamenti, le attrezzature a tal fine messe a disposizione e i locali adibiti all’attività sportiva presentino caratteristiche tali da prevenire eventuali infortuni e salvaguardare l’integrità fisica dello sportivo³²⁴. In caso contrario, la società potrà essere considerata inadempiente e conseguentemente venire considerata responsabile degli eventuali infortuni incorsi ai calciatori a causa dell’inadeguatezza di tali strutture.

L’obiettivo che il legislatore ha inteso perseguire con l’imposizione di tali obblighi, i quali, come è stato evidenziato in dottrina, vanno letti in un’ottica di prevenzione dei danni alla salute dell’atleta piuttosto che di cura ed eventuale riabilitazione dello stesso (aspetti per i quali non sono state dettate norme particolari in materia), è stato quello di assicurare un controllo costante sullo stato di salute dello sportivo. Tale condizione deve essere ottimale non solo al momento dell’avvio della pratica sportiva prescelta, ma anche per tutto il periodo di svolgimento della stessa³²⁵.

Ad ogni modo, per fare fronte alla manchevolezza legislativa relativa alla cura dello stato di salute dell’atleta si deve fare riferimento all’ordinaria normativa civile, data dall’applicabilità del citato art. 2087 c.c.. Ciò significa, appunto, che,

³²⁴ CANNISTRACI M., *Il contratto di lavoro sportivo in generale e con particolare riferimento al rapporto tra calciatori professionisti e società sportive*, Tesi di laurea, Università Luiss Guido Carli, a.a. 2006- 2007, p. 146

³²⁵ LIOTTA G., SANTORO, L., op. cit. p. 143

indipendentemente dalle norme speciali che sono state richiamate, l'imprenditore è sempre responsabile per violazione dell'obbligo di adottare tutte quelle cautele che sono richieste per la tutela dell'integrità fisica del proprio dipendente³²⁶.

In questo contesto, e vista l'acquisita consapevolezza che, nell'esercizio dell'attività sportiva a livello professionistico, l'attività psico-fisica dell'atleta costituisce elemento predominante per il successo nelle competizioni, si è notato, negli ultimi anni, una maggiore propensione delle società calcistiche professionistiche ad inserire nel proprio organico un sempre maggiore numero di persone (massaggiatore, medico sociale, psicologo per lo sport³²⁷, specialista nell'alimentazione) addette tutte, pur con diversi compiti e distinte professionalità, a tutelare la salute degli atleti, sia attraverso la prevenzione degli eventi pregiudizievoli alla loro integrità psico-fisica sia attraverso la cura dei non infrequenti infortuni e delle malattie, che trovano sovente causa nei rilevanti sforzi caratterizzanti il gioco del calcio³²⁸.

Sul piano dell'individuazione dei soggetti responsabili degli eventi lesivi subiti dall'atleta, per carenza dei necessari accertamenti sanitari e/o per errori nelle diagnosi e nelle terapie prescritte, si è evidenziato in dottrina come le società sportive possano essere chiamate a rispondere alla stregua dell'art. 2049 c.c. e come le suddette società nella sfera contrattuale possano essere assoggettate anche al disposto dell'art. 1228 c.c., in base al quale il debitore che, nell'adempimento dell'obbligazione, si avvale dell'opera di terzi è tenuto a rispondere anche dei fatti dolosi o colposi di costoro³²⁹.

c) *Trattamento previdenziale e assicurativo*

Gli ultimi doveri di carattere economico che sorgono in capo alla Società attengono al trattamento previdenziale e assicurativo, sempre in un'ottica garantistica degli interessi degli sportivi.

Per quanto riguarda la tutela assicurativa, essa è garantita con l'art. 8 della legge n. 91/1981, il quale sancisce l'obbligo posto a carico della società sportiva di

³²⁶ TORTORA M., op. cit. p. 83

³²⁷ Ne è un esempio il famoso caso del giocatore Luis Suarez, il quale, ai tempi del suo rapporto con il Liverpool F.C., era stato affiancato da uno psicologo, al fine di favorire il proprio autocontrollo e migliorare il comportamento durante le gare, che lo ha reso troppe volte autore di spiacevoli episodi, come ad esempio il morso al giocatore della Nazionale italiana Giorgio Chiellini, durante una partita del Mondiale F.I.F.A. del 2014.

³²⁸ SANINO M., op. cit. p. 240

³²⁹ SANINO M., op. cit. p. 241

stipulare una polizza assicurativa individuale in favore di ciascuno sportivo professionista con essa tesserato contro il rischio di morte e di infortuni che possano pregiudicare il proseguimento della carriera professionistica. L'art. prosegue, poi, rinviando alla potestà regolamentare delle singole Federazioni, d'intesa con i rappresentanti delle categorie interessate, la definizione dei limiti assicurativi massimi che dovranno comunque essere parametrati all'età dello sportivo ed al contenuto patrimoniale del contratto³³⁰.

Coerentemente, l'Accordo collettivo tra calciatori professionisti e società sportive ha recepito tale prescrizione con l'art. 16, il quale afferma: "La società è tenuta ad assicurare presso Compagnia di primaria importanza il calciatore contro infortuni con massimali integrativi rispetto all'assicurazione-base, secondo le condizioni di polizza, le modalità, i termini ed i limiti stabiliti in accordo con l'Associazione di categoria"

La tutela previdenziale dello sportivo professionista, invece, è stata garantita con l'art. 9 della legge sul professionismo sportivo, estendendo a tutti gli sportivi professionisti l'assicurazione obbligatoria per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti (già prevista dalla legge 14 giugno 1973, n. 366, soltanto per i giocatori e gli allenatori di calcio) e prevedendo dei precisi criteri per il calcolo dei contributi massimali annui e la ripartizione di tale onere contributivo tra società sportive ed assicurati nella misura rispettivamente di due terzi e di un terzo (salvo il caso di sportivi professionisti inquadrati come lavoratori autonomi che si accollano invece interamente i propri oneri contributivi), con possibilità per gli sportivi di riscattare a domanda (previo pagamento dei relativi oneri contributivi) anche i periodi di attività sportiva professionistica svolta precedentemente all'entrata in vigore della legge: in tale modo gli sportivi professionisti, iscritti al fondo speciale istituito con la legge n. 366/1973, a cui favore siano stati versati (o che abbiano essi stessi versato) i contributi per almeno venti anni, conseguono il diritto alla pensione al compimento dei 45 anni di età per gli uomini ed al compimento dei 40 anni di età per le donne³³¹.

Anche in questo caso, la normativa è stata recepita dall'Accordo Collettivo dei calciatori con l'art. 17, il quale pone a carico della Società l'obbligo di effettuare "agli enti previdenziali competenti i versamenti previsti dalla legge per l'assicurazione contro l'invalidità, vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie,

³³⁰ MUSUMARRA L., LUBRANO E. (a cura di) op. cit. p. 127

³³¹ MUSUMARRA L., LUBRANO E., op. loc. cit.

anche per la parte a carico del calciatore ed i relativi saranno trattenuti in rivalsa della retribuzione versata allo stesso”.

Per quanto riguarda, invece, gli obblighi di carattere normativo, troviamo, senz'altro: l'obbligo di consentire al calciatore la partecipazione agli allenamenti e alla preparazione precampionato; l'obbligo di fornire attrezzature ed impianti adeguati allo svolgimento dell'attività sportiva; l'obbligo di consentire la formazione culturale dell'atleta e l'obbligo di concedere le ferie, il riposo settimanale e quello annuale.

d) *Il diritto alla prestazione dell'attività lavorativa*

Lo svolgimento dell'attività lavorativa, in quanto espressione della personalità e strumento di realizzazione di ciascun individuo sia come singolo che come membro di una collettività, costituisce, per il lavoratore dipendente, non soltanto un obbligo, ma anche un diritto tutelato dall'ordinamento giuridico³³².

Così, ai sensi dell'art. 7, la società è tenuta a far partecipare il calciatore alla preparazione precampionato ed agli allenamenti con la rosa di prima squadra (salvo il disposto del successivo art. 15), garantendo anche allo stesso tempo, in caso di trasferte o ritiri, adeguati mezzi di trasporto, vitto e alloggio.

In forza di questo particolare obbligo della Società il giocatore non potrà essere escluso, senza un giustificato motivo accertato dal Collegio Arbitrale, dal ritiro precampionato e dagli allenamenti della prima squadra. Non sono altresì ritenuti legittimi i trattamenti differenziati tra i giocatori quali quelli che potrebbero configurarsi quando il calciatore venisse costretto ad un allenamento con un allenatore diverso, o senza allenatore, o in allenamenti in luoghi od ore diverse, oppure all'allontanamento dall'allenamento stesso³³³.

Per effetto dell' art. 12, comma 2 dell'Accordo Collettivo, il calciatore escluso dalla Società dal ritiro precampionato o dagli allenamenti in modo illegittimo, potrà preventivamente diffidare la stessa, chiedendo il proprio reintegro nella rosa. Qualora la società non adempia spontaneamente entro il termine perentorio di tre giorni dalla ricezione della diffida, il calciatore potrà adire il Collegio Arbitrale chiedendo alternativamente:

³³² SPADAFORA M.T., op. cit. p. 108

³³³ GERMINARA L., op. cit. p. 142-143

- la propria reintegrazione in squadra;
- la risoluzione del contratto individuale di lavoro.

In entrambi i casi il calciatore avrà altresì il diritto di richiedere il risarcimento del danno in misura non inferiore al 20% della parte fissa della sua retribuzione annua lorda.

Il comma 4 del medesimo articolo prosegue disponendo che se la società non provvede entro cinque giorni dalla ricezione della comunicazione del dispositivo del lodo, il calciatore potrà chiedere la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, da determinarsi nella misura equivalente alla retribuzione contrattuale dovutagli fino al termine della stagione sportiva.

Sull' argomento è interessante segnalare una pronuncia del Collegio Arbitrale presso la Lega Nazionale Professionisti³³⁴ che metteva di fronte il giocatore Statuto contro la società calcistica A.S. Roma. Il giocatore lamentava in particolare il fatto di non essere stato ammesso a partecipare alla preparazione precampionato con la prima squadra, in violazione di quanto disposto proprio dall' art. 7 dell' accordo collettivo, essendo stato invitato dalla società a svolgere solo una preparazione differenziata. Il giocatore, allora, si rivolse al Collegio Arbitrale, il quale accolse la domanda del calciatore, stabilendo che l' art. 7 deve essere interpretato nel senso che a tutti i calciatori legati alla società da contratto professionistico deve essere garantito, in condizioni di parità con l'intera rosa dei soggetti che si trovano nella stessa situazione giuridica, la partecipazione alla preparazione precampionato, senza alcuna distinzione tra gli stessi calciatori. In base a ciò il Collegio, ai sensi dell' art 11 dell' accordo collettivo, condannò la società per grave inadempimento, avendo violato l'obbligo contrattuale della reintegrazione, e stabilì che la stessa dovesse pagare al giocatore (nella misura minima prevista dallo stesso articolo) il risarcimento del danno subito. La soluzione interpretativa e la conseguente decisione sembrano corrette, visto che l' art. 7 è una norma molto importante per la tutela degli interessi dei calciatori e costituisce per gli stessi uno strumento di garanzia della propria

³³⁴ Coll. Arb. Lega Nazionale Professionisti, 23 settembre 1999

posizione professionale, specie quando la società voglia privarsi delle prestazioni dei giocatori ritenuti non più utili³³⁵.

È altresì interessante accennare il dibattito dottrinale circa la sussistenza di un diritto del calciatore a partecipare alle singole gare, oltre che agli allenamenti e alla preparazione precampionato.

Ebbene, partendo dall'assunto che l'allenatore, così come disposto dall'art. 19 dell'Accordo Collettivo degli allenatori professionisti di Serie A³³⁶, si impegna a rispettare le istruzioni impartite dalla stessa Società, a rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa ed a fornire esempio di disciplina e di correttezza civile e sportiva, solo indirettamente si potrà parlare di qualche tipo di suoi obblighi nei confronti del calciatore.

In virtù di quanto detto, l'allenatore è assolutamente libero, per scelta tecnica o a seguito di una valutazione di inefficienza fisica, di non impiegare un giocatore in prima squadra o di utilizzarlo in un ruolo diverso da quello ricoperto abitualmente, non esistendo un diritto del calciatore a giocare o alla prestazione lavorativa. Anzi, in virtù del contenuto dell'art. 10, Accordo Collettivo, se l'atleta si opponesse alle istruzioni ricevute, incorrerebbe in un'ipotesi di inadempimento, giacché egli si impegna ad eseguire la prestazione sportiva con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Né l'ipotesi prospettata potrebbe essere ricondotta alla fattispecie di demansionamento, poiché l'art. 13 dello Statuto dei lavoratori e, di conseguenza, l'art. 2103 non si applicano al rapporto di lavoro sportivo.

Tuttavia, sebbene l'allenatore sia libero, per scelta tecnica o a seguito di una valutazione di inefficacia fisica, di non schierare il giocatore durante la gara, in mancanza di tali ragioni, una forzata, prolungata ed ingiustificata inattività può tradursi in un danno di immagine e di valore e può, pertanto, legittimare la richiesta del relativo risarcimento oltre che la domanda di risoluzione del contratto.

Questo perché esiste un evidente interesse dell'atleta a rendere la prestazione, poiché solo in tal modo può dimostrare la sua abilità ed acquistare prestigio e valore

³³⁵ De Sanctis, *Accordo collettivo tra professionisti e società sportive*, nota a Coll. Arb. Lega Nazionale Professionisti, 23 settembre 1999, in Riv. dir. sport. 2000, pp. 315 ss.

³³⁶ Il riferimento è al citato Accordo che, dal 2009, non è stato più oggetto di rinnovo, ma che può, comunque, fornire una precisa indicazione al riguardo.

sul mercato, interesse che può trovare limite semplicemente nelle esigenze di ordine tecnico di cui si è appena detto³³⁷.

e) *Formazione culturale*

Al rapporto lavorativo sportivo sembra corretto applicare l'art. 10 dello Statuto dei Lavoratori relativo agli studenti lavoratori. Non è infatti un caso che l'art. 9 dell'AC dei calciatori, in un'ottica di salvaguardia delle aspirazioni culturali dei giocatori, pone in capo alla società il dovere di promuovere e sostenere iniziative per il miglioramento della cultura dei calciatori con i quali è legata da rapporto contrattuale, in linea con le loro aspirazioni e secondo le modalità stabilite dalla FIGC d'intesa con l' AIC per la frequenza di corsi o la preparazione di esami, compatibilmente con l'esercizio dell'attività sportiva³³⁸.

f) *Ferie, riposo settimanale e riposo annuale*

La Costituzione *in primis* si occupa degli aspetti relativi al riposo e al recupero delle capacità psico-fisiche del lavoratore, con l'art. 36, il quale stabilisce due importanti principi: che la durata massima della settimana lavorativa è stabilita dalla legge e che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale ed alle ferie annuali retribuite, senza possibilità di rinunciarvi.

La disciplina ordinaria³³⁹ relativa alle ferie e ai riposi settimanali, così come elaborata dal legislatore nel corso dell'ultimo secolo, mal si presta al lavoro sportivo, per le sue peculiari modalità di svolgimento, risultando evidentemente inapplicabile.

A ben vedere, è la stessa legge a legittimare l'esclusione dal suo ambito di operatività del lavoro sportivo, laddove, da un lato, ritiene che i limiti all'orario di lavoro in essa previsti non valgano per i quadri e i dirigenti (categorie nelle quali rientrano molti dei professionisti sportivi diversi dagli atleti) e, dall'altro, non ricomprende tra le attività lavorative interessate dalla disciplina in essa contenuta, quelle c.d. discontinue, tra le quali sembrerebbe legittimo far rientrare l'attività svolta dagli atleti, dagli allenatori e da tutti gli sportivi coinvolti a vario titolo nel concreto svolgimento delle competizioni³⁴⁰

³³⁷ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 108-109

³³⁸ BENTANI R., op. cit. p. 61

³³⁹ Sul punto cfr SPADAFORA M.T. op. cit. p. 116-117

³⁴⁰ SPADAFORA M.T. o. cit. p. 118

Per quanto riguarda il riposo, il legislatore, con l'art. 9 del D. lgs. n. 66/2003, ha previsto che il lavoratore abbia diritto ad un riposo settimanale normalmente coincidente con la domenica. Questo stride chiaramente con lo scenario tipico dell'attività calcistica, che si anima quasi esclusivamente di domenica, almeno nella sua estrinsecazione più classica: la partita di campionato.

Tuttavia, il comma 2 dello stesso articolo prevede la possibilità di fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica, per esigenze tecniche dell'impresa o per ragioni di pubblica utilità, e lo fa escludendo dall'applicazione del primo comma le attività di cui alla legge 22 febbraio 1934, n. 370 e al D.M. 22 giugno 1935, il quale ricomprende il personale addetto ai pubblici spettacoli tra i destinatari della deroga al riposo settimanale.

Coerentemente con quanto appena detto, l'articolo 18, comma 1 dell'Accordo Collettivo dei calciatori prevede che il calciatore ha innanzitutto diritto ad un giorno di riposo settimanale, normalmente da prendere entro i primi due giorni della settimana (quindi il lunedì o il martedì).

I seguenti commi 2 e 3 dell'articolo 18 dispongono, poi, che il calciatore avrà diritto ad un periodo di riposo annuale che:

- dovrà avere una durata minima di quattro settimane, comprensive dei giorni festivi e di riposo settimanale;
- verrà determinato dalla società, in relazione alle esigenze dell'attività sportiva;
- avrà carattere *normalmente* continuativo. Normalmente, in quanto la società ha comunque il diritto di richiamare il proprio atleta in sede durante il periodo di riposo annuale. Tuttavia – continua la norma – qualora lo faccia, la società è tenuta a rimborsare al calciatore le spese di viaggio sia per il rientro in sede, sia per il ritorno alla località ove trascorrevva detto riposo.

L'ultimo diritto, rientrante nell'ambito dei riposi periodici riconosciuti al calciatore, è il diritto al congedo matrimoniale. L'articolo 19 stabilisce che il calciatore ha diritto ad un congedo matrimoniale retribuito di almeno cinque giorni consecutivi.

6.2 I doveri del calciatore professionista

Prima di affrontare nello specifico i doveri che sorgono in capo al lavoratore sportivo, derivanti dalla stipulazione del contratto, occorre fare presente che anche il rapporto di lavoro calcistico, come ogni altro rapporto subordinato, è caratterizzato dalla eterodeterminazione dell'attività lavorativa, ossia l'assoggettamento del lavoratore al potere del datore di lavoro di impartire continue e dettagliate istruzioni per l'esecuzione dell'attività lavorativa.

Pertanto, per ciò che attiene agli obblighi del calciatore, occorre confrontare quanto stabilito per il calciatore con i normali obblighi previsti per la generalità dei lavoratori subordinati.

Come si può anche ricavare dall'art. 2104 c.c., comma 1, l'obbligazione principale che grava sul lavoratore subordinato è quella di prestare la propria attività lavorativa personalmente, secondo la diligenza richiesta dalla prestazione dovuta, dall'interesse dell'impresa e da quello superiore della produzione nazionale. Nel fare ciò, prosegue il secondo comma, il lavoratore deve, altresì, osservare le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina impartite dal datore di lavoro e dai suoi collaboratori, dai quali il lavoratore gerarchicamente dipende.

Tale articolo individua due primi obblighi del lavoratore subordinato: l'obbligo di diligenza e l'obbligo di obbedienza.

Per quanto riguarda il primo obbligo, al lavoratore è richiesto di adempiere alle proprie prestazioni usando la diligenza dovuta dal tipo di mansioni che gli sono state affidate. È importante sottolineare che tale diligenza, riscontrabile anche all'art. 1176 c.c., il quale introduce il generale principio di diligenza nell'adempimento delle obbligazioni, deve commisurarsi anche con l'interesse che l'impresa si prefigge di raggiungere, grazie alla collaborazione dei propri dipendenti.

Ne deriva che il calciatore professionista è tenuto a mettere a disposizione della società in cui milita le proprie prestazioni lavorative in vista del conseguimento del risultato cui le stesse tendono, che corrisponde anche alle aspettative della società datrice di lavoro e per le quali la Società ha deciso di ingaggiarlo.

Ulteriori specificazioni di questo obbligo sono rappresentate dagli artt. 9 e 10 dell'Accordo Collettivo AIC/LNPA. Ai sensi dell'art. 9 (tutela sanitaria), il calciatore è tenuto infatti a curare la propria integrità psicofisica e ad astenersi dal mettere a rischio la sua incolumità e la sua condizione atletica. Tale obbligo risulta

essere doveroso per l'atleta anche in considerazione dei grandi investimenti che le società compiono per l'acquisto dei calciatori.

Come emerge anche dall'art. 15 dell'Accordo stesso, connesso all'obbligo di diligenza, così come appena specificato, sarà sicuramente il diritto previsto in capo alla società di chiedere la riduzione del suo compenso fino al 50% o la risoluzione del contratto, laddove l'inabilità o l'inidoneità del calciatore³⁴¹ – derivante da fatto o di colpa grave del medesimo – pregiudichi l'adempimento dell'obbligazione assunta.

Per quanto riguarda l'art. 10 dell'Accordo Collettivo AIC/LNPA, rubricato *Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento*, si può notare come il comma 4 specifichi quanto detto, ponendo in capo al calciatore, l'obbligo di custodire con diligenza gli indumenti ed i materiali sportivi forniti dalla Società ed eventualmente rimborsare il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per sua colpa.

Passando al secondo obbligo richiamato - ossia l'obbedienza, sancita dall'art. 2104, comma 2 c.c. - esso implica che il lavoratore dipendente debba rispettare le disposizioni dettate dal datore di lavoro o dai collaboratori di quest'ultimo e dai quali il lavoratore dipende gerarchicamente.

In realtà, più che di un obbligo, si tratta della posizione – di «soggezione» giuridica in senso proprio – del lavoratore correlata al potere direttivo³⁴² del datore di lavoro, previsto dallo stesso art. 2104 c.c.

In concreto, l'obbedienza implica l'osservanza delle disposizioni impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali il lavoratore dipende per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro. L'effetto che si produce in capo al lavoratore è l'obbligo di eseguire tali disposizioni, cioè, in definitiva, l'obbligazione di lavoro quale si specifica dall'esercizio del potere direttivo³⁴³.

³⁴¹ Ai sensi dell'art. 15, per inidoneità si intende la condizione morbosa del 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; mentre 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.

³⁴² In questo senso CARINCI F., DE LUCA TAMAJO, R., TOSI P., TREU T., cit., affermano che la configurazione tradizionale del rapporto di lavoro attribuisce al datore una posizione attiva di iniziativa o di *preminenza*, e al lavoratore una posizione passiva, o di *soggezione*. Ebbene, proprio dall'art. 2104 c.c. emerge il concetto di potere direttivo, ossia il rapporto di preminenza del datore di lavoro grazie al quale egli potrà impartire disposizioni al lavoratore finalizzate a garantire l'esecuzione e la disciplina del lavoro, in vista degli interessi sottesi al rapporto.

³⁴³ AA.VV. Il rapporto di lavoro subordinato, p. 163

Coerentemente con quanto disposto dall'art. 2104 c.c., la legge sul professionismo sportivo ha specificato tale obbligo. L'art. 4, comma 4, infatti, dispone il necessario inserimento nel contratto individuale di una clausola contenente l'obbligo dello sportivo di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Il legislatore ha voluto qui ribadire la natura subordinata del lavoro sportivo, e la necessità che, in ragione di tale configurazione fortemente gerarchica, il calciatore (*rectius*: l'atleta) si attenga, nell'esecuzione della prestazione, alle istruzioni tecniche ricevute, anche se eventualmente non condivise. È previsto altresì, che l'atleta osservi le prescrizioni, anche non strettamente attinenti all'esecuzione della prestazione, ritenute necessarie per il conseguimento degli scopi agonistici. Il riferimento è allo stile di vita dello sportivo ritenute funzionali all'ottimizzazione dei risultati perseguiti³⁴⁴.

Anche in questo caso, e ancora con l'art. 10, l'Accordo Collettivo per i calciatori professionisti specifica quanto appena detto. Il comma 1, in particolare, dispone che il calciatore si fa carico di adempiere la propria prestazione nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla Società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

Un'ulteriore specificazione dell'obbligo di obbedienza si ha con il comma 6 dell'art. 10: esso pone in particolare il divieto per il calciatore di interferire nelle scelte tecniche, gestionali e aziendali della società per la quale sono tesserati. Tale previsione è funzionale soprattutto a sancire l'obbligo per il calciatore di seguire le istruzioni tecnico/tattiche dell'allenatore, soggetto al quale spetta concretamente la scelta della collocazione dell'atleta in campo, senza possibilità di contestazione³⁴⁵.

Lo stesso art. 10, al comma 4, invece, specifica quanto detto a proposito delle prescrizioni attinenti al comportamento, affermando che “esse sono legittime e vincolanti, previa accettazione delle stesse da parte del calciatore, soltanto se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere, salvo in ogni caso il rispetto dell'attività umana”.

Infine, ai sensi dell'art. 7 della Accordo Collettivo dei calciatori, partecipare agli allenamenti nelle ore e nei luoghi fissati dalla società e di prendere parte alle

³⁴⁴ SPADAFORA, op. cit. p. 97

³⁴⁵ GERMINARA L., op. cit. p 133-134

gare ufficiali ed amichevoli rientra nel dovere di obbedienza del giocatore. Si può far rientrare negli obblighi del calciatore, inoltre, quello di indossare in determinate circostanze l'abbigliamento fornito dalla società.

Analizzati i doveri di obbedienza e diligenza, si deve sottolineare un ulteriore obbligo a carico del lavoratore sportivo: la fedeltà.

L'AC dei calciatori ha sancito l'obbligo di fedeltà per il calciatore con il citato art. 10, al comma 2, il quale afferma che "il calciatore è tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della società".

Fonte di questo dovere è l'art. 2105 c.c., il quale prevede due obblighi finalizzati entrambi alla tutela di un interesse del datore di lavoro distinto da quello primario alla prestazione lavorativa (l'interesse alla capacità di concorrenza dell'impresa e alla sua posizione di mercato).

Tali obblighi *di non fare*, previsti in capo al lavoratore, sono il divieto per il lavoratore di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, nonché quello di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o a farne uso, in modo da poter arrecare ad essa pregiudizio. Un simile scenario costituisce un naturale risvolto del tipo di rapporto di lavoro subordinato e dell'impegno del lavoratore di non comportarsi in maniera tale da confliggere con gli interessi della società presso la quale è impiegato.

L'obbligo di cui alla prima parte dell'art. 2105 c.c. si sostanzia nel divieto per il lavoratore di svolgere un'attività, per conto proprio o a favore di terzi, in concorrenza con quella dell'imprenditore, tale da arrecare pregiudizio al datore di lavoro stesso.

Per il panorama calcistico, questo si traduce a sua volta nel fondamentale obbligo in capo ad un giocatore, contrattualmente vincolato con la Società A, di non prestare contemporaneamente la propria attività anche in favore della Società B.

Sembra giusto il caso di aggiungere che, naturalmente, questo obbligo non sussiste in occasione di convocazione del calciatore con la propria Nazionale, cosa che, anzi, potrebbe essere di giovamento per la Società proprietaria destinataria delle sue prestazioni, la quale potrebbe trarne prestigio.

A questa prima ipotesi di limitazione al divieto di concorrenza, sancito dall'art. 2105, si aggiunge un'altra, rappresentata dal fatto che tale divieto sarà destinato ad avere efficacia soltanto in pendenza del rapporto di lavoro. Infatti, come si ricorderà, il citato articolo 4 comma 6 della legge n. 91/81 e l'articolo 2 comma 2 dell'Accordo Collettivo escludono l'applicabilità dell'articolo 2125 c.c. (patto di non

concorrenza) al rapporto di lavoro calcistico, vietando alle parti di concludere patti limitativi della concorrenza per il periodo successivo alla fine del rapporto.

Per quanto riguarda la seconda forma che può assumere l'obbligo di fedeltà, come emerge dall'art. 2105 c.c., ossia il divieto di divulgare le c.d. notizie sensibili della Società (*rectius*: dell'impresa), tale divieto si riferisce:

- a) sia a tutte le informazioni che attengono all'organizzazione del giuoco, quali la tipologia degli allenamenti, gli schemi e le tattiche scelte dall'allenatore;
- b) sia a tutte le strategie commerciali della società, quali ad esempio quelle relative alla campagna acquisti o alla stipula di contratti di sponsorizzazione o pubblicità.

Altre due specificazioni molto importanti dell'obbligo di fedeltà sono rappresentate dal divieto per il giocatore di porre in essere comportamenti configurabili con l'illecito sportivo³⁴⁶ e dal divieto per il calciatore professionista – sancito dall'art. 8 dell' AC – di intraprendere un'altra attività sportiva o un'altra attività lavorativa che, dal punto di vista imprenditoriale, risulti essere incompatibile con quella calcistica.

6.3 Le obbligazioni delle parti nel rapporto fra Società e allenatori professionisti

Sempre nell'ottica di rendere questa trattazione la più completa possibile, si ritiene opportuno, sulla falsariga dei paragrafi appena visti, tracciare i profili del rapporto di lavoro sportivo intercorrente fra la Società e l'allenatore, dal punto di vista dei diritti e dei doveri che emergono dalla stipulazione del contratto.

Il rapporto di corrispettività che nasce da tale accordo pone in essere alcune pretese contrattuali in capo alle due parti stipulanti.

Al fine di vedere più concretamente quali sono i diritti e i doveri generalmente riconosciuti dalle parti, occorre riprendere il testo dell'Accordo Collettivo che, come è stato detto, fino al 2009 ha disciplinato i rapporti fra le

³⁴⁶ GERMINARA L., cit. a questo proposito chiarisce che si parla di illecito sportivo in tutti quei comportamenti tenuti dai calciatori che tendano ad alterare il corretto svolgimento delle gare e quindi il loro risultato, oppure a creare un illegittimo vantaggio per una società diversa da quella per cui sono tesserati, attraverso degli accordi illegittimi (la cosiddetta combine); p. 136

Società e gli allenatori professionisti di Serie A, ma che non è stato più rinnovato, dopo tale data, determinando, così, l'esigenza per le parti di disciplinare, in autonomia, i profili generalmente sanciti nella contrattazione collettiva, fra cui, appunto, anche i profili obbligatori.

Fatta questa doverosa premessa, si può cominciare l'analisi, partendo dai profili relativi alle Società.

Un primo generico dovere che sorge in capo alle Società è quello stabilito dalle NOIF, le quali, all'art. 91, al primo comma, dispongono che le società sono tenute ad assicurare a ciascun tesserato lo svolgimento dell'attività sportiva con l'osservanza dei limiti e dei criteri previsti dalle norme federali per la categoria di appartenenza, in conformità al tipo di rapporto instaurato col contratto o col tesseramento.

Quanto alle disposizioni contenute nell'Accordo Collettivo citato, l'art 3, come già anticipato e coerentemente con l'art. 4, comma 2 della legge n. 91/81, impone alle Società l'obbligo di depositare, presso la Federazione, il contratto in quadruplica copia entro cinque giorni dalla data di stipulazione presso la Federazione di darne comunicazione all'allenatore. L'importanza della comunicazione è data dal fatto che lo stesso articolo attribuisce, poi, all'allenatore la facoltà di provvedere a tale deposito, qualora la Società sia inerte.

L'obbligazione principale, però, come visto nei rapporti con i calciatori, rimane quella della retribuzione. Come è ovvio, a fronte della prestazione sportiva dell'allenatore, comprensiva di tutti gli obblighi cui si impegna di adempiere e che si vedranno fra poco, la Società dovrà versare un corrispettivo. L'art. 7 dell'Accordo Collettivo precisa che dovrà trattarsi di un compenso globale annuo lordo, a cui potranno essere affiancati anche eventuali premi lordi. Come già visto per i calciatori, infatti, anche la retribuzione degli allenatori può comprendere una parte fissa e una variabile, legata a fattori sportivi come, ad esempio, il raggiungimento di una buona posizione in classifica (premi molto cospicui sono offerti agli allenatori delle squadre di vertice, ad esempio, per il raggiungimento del terzo posto in campionato, che permette di disputare il turno preliminare di Champions League), oppure il raggiungimento di una salvezza "tranquilla" per club che hanno un organico meno competitivo rispetto ad altri.

L'attuale allenatore della F.C. Internazionale Walter Mazzarri, ad esempio, nel maggio 2013, in sede di stipulazione del contratto con la squadra milanese, ha trovato un'intesa "a salire" sulla base di una retribuzione fissa pari a € 3.400.000 per

il primo anno, aumentata a € 3.800.000 per il secondo, salva la possibilità di veder maturare i bonus pattuiti, fino al raggiungimento della cifra di € 4.000.000.

Il premio di € 200.000, inserito nell'accordo fra le parti, verte sul raggiungimento o meno dell'agognato "terzo posto", il quale permetterebbe alla società meneghina di disputare (e superare, ai fini del bonus) il turno preliminare della UEFA Champions League, la massima competizione calcistica per *club* a livello europeo.

Sulla retribuzione, l'art. 15, poi, aggiunge che il trattamento economico del rapporto fra Società e allenatore è strutturato sulla base di un compenso globale annuo, il quale, quindi, assorbe ogni altro emolumento, indennità o assegno cui, per qualsivoglia titolo, l'allenatore abbia eventualmente diritto, in conseguenza o in relazione all'attività svolta nella sua qualità di allenatore tesserato, anche in occasione di ritiri o trasferte.

Tale compenso globale annuo, aggiunge l'art. 16, dovrà essere corrisposto in dodici rate mensili eguali, scadenti alla fine di ogni mese. La retribuzione viene erogata, secondo la prassi, tramite bonifico bancario presso l'Istituto Bancario indicato dall'allenatore. In caso di morosità di oltre un mese nel pagamento dei compensi, l'allenatore ha diritto agli interessi in misura pari al tasso ufficiale di sconto, a decorrere dal primo giorno del successivo mese.

Per quanto riguarda le obbligazioni di carattere normativo, occorre menzionare gli artt. 17, 24, 25, 26, 27 e 28 dell'Accordo *de quo*.

Quanto all'art. 17, esso dispone alcuni importanti doveri cui è sottoposta la Società. Essa dovrà, *in primis*, curare la migliore efficienza delle attrezzature sportive utili all'allenatore per lo svolgimento della sua attività, nonché dare attuazione alle disposizioni dell'allenatore nella conduzione delle squadre a lui affidate. Questa norma è di fondamentale importanza nell'ottica dei risultati perseguiti dalla Società e per cui quel determinato allenatore è stato scelto. Molti tecnici, al giorno d'oggi, hanno un potere decisionale spiccato e molte delle strategie societarie passano dalle loro decisioni. Seppur ancora molto lontani dalla figura del manager tipico del calcio anglosassone, anche il calcio italiano sta provando ad introdurre figure di allenatori con sempre maggiori poteri in termini di strategia tecnico-organizzativa, ma la nostra cultura calcistica, forse troppo poco "paziente", è ostile a progetti tecnici più lungimiranti.

L'art. 17 prosegue, affermando che la società non potrà, inoltre, effettuare alcuna ingerenza nel campo delle competenze tecniche dell'allenatore, tale da non consentirgli lo svolgimento utile del proprio lavoro o da apparire pregiudizievole per

la stessa immagine dell'allenatore. Inoltre, la società è altresì tenuta a fornire al tecnico appropriati mezzi di trasporto, alloggio e vitto in occasione di trasferte e ritiri.

Quanto alla tutela sanitaria che il datore di lavoro deve fornire necessariamente al lavoratore subordinato, essa è sancita dall'art. 24 dell'Accordo Collettivo *de quo*. Tale disposizione impone alla Società di farsi carico delle spese di assistenza sanitaria, degli interventi chirurgici, dei medicinali e le eventuali spese di degenza in Istituti ospedalieri, per tutto ciò che non sia già coperto dalla Assicurazione obbligatoria sociale contro la malattia.

In caso di malattia (accertata dal medico sociale), la stessa Società è tenuta anche ad elargire il compenso spettante all'allenatore, il quale sia inabile a fornire la sua prestazione sportiva, per il periodo in cui tale malattia perduri³⁴⁷. L'art. 26, peraltro, sancisce una tutela per la Società, nel caso in cui l'inabilità per malattia dell'allenatore si protragga oltre i sei mesi ed il contratto nel frattempo non sia scaduto: in questo caso è data facoltà alla società di risolvere il contratto stesso, dandone comunicazione all'allenatore ed alla Federazione competente, oppure di corrispondere all'allenatore stesso i compensi contrattuali ridotti della metà fino alla scadenza del contratto.

Ai sensi dell'art. 27, che disciplina la tutela assicurativa, “la società è tenuta ad assicurare l'allenatore contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto alla assicurazione base secondo le modalità, i termini ed i limiti minimi stabiliti annualmente dagli Organi preposti all'attività agonistica, in accordo con l'Associazione di categoria. La Lega competente, in caso di inadempimento della società, ha facoltà di sostituirsi alla stessa per la stipulazione o il perfezionamento della polizza³⁴⁸”.

³⁴⁷ L'art. 25, poi, aggiunge che: “Durante la malattia, l'allenatore fruisce dell'assistenza sanitaria specialistica farmaceutica ed ospedaliera regionale per la quale la società deve assicurarlo per legge”.

³⁴⁸ L'art. 27 prosegue: “Beneficiario della polizza, anche per i massimali superiori a quelli concordati con l'Associazione di categoria, si intende in ogni caso l'allenatore od i suoi aventi diritto e sarà nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dall'allenatore stesso, salvo che la società abbia stipulato un'altra polizza a proprio beneficio. L'allenatore, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinuncia ad ogni effetto per sé e per i suoi aventi diritto ad ogni azione nei confronti della società, o di chi per essa, per il risarcimento dei danni subiti. La polizza di assicurazione deve essere stipulata entro la data di convocazione dell'allenatore per l'inizio dell'attività di ogni anno sportivo. L'allenatore non coperto da assicurazione non può svolgere alcuna attività sportiva. La società inadempiente è soggetta a provvedimenti disciplinari. In caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta per la società di appartenenza, l'allenatore ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione scritta alla società, al fine di consentire a quest'ultima di poter

Il successivo art. 28, invece, disciplina la tutela previdenziale. Il testo dell'articolo dispone che: “la società ha l'obbligo di effettuare all'INPS i versamenti contributivi per legge previsti (per l'assicurazione contro l'invalidità, la vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie) anche per la parte a carico dell'allenatore i cui relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dai compensi e dagli emolumenti versati allo stesso”.

Quanto alle obbligazioni dell'allenatore, ricordando il discorso della eterodeterminazione fatto già per il calciatore e che deve estendersi anche alla figura del tecnico, occorre richiamare i menzionati artt. 2104 e 2105 c.c.

Quando al primo articolo, esso introduce gli obblighi di obbedienza e diligenza.

L'obbligo di obbedienza comporta che l'allenatore, in quanto lavoratore subordinato, dovrà rispettare le disposizioni dettate dal datore di lavoro o dai collaboratori di quest'ultimo e dai quali il lavoratore dipende gerarchicamente: nel nostro caso, i vertici societari, la cui figura apicale è ricoperta dal Presidente.

L'obbligo di diligenza, invece, comporta che il lavoratore debba adempiere alle proprie prestazioni, usando la diligenza richiesta dal tipo di mansioni che gli sono state affidate.

L'art. 2105 c.c. impone all'allenatore-lavoratore dipendente il divieto di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore (leggasi: l'allenatore non può, ad esempio, trattare la cessione di un giocatore, andando contro le strategie societarie), nonché il divieto di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa o farne uso in modo da arrecare ad essa pregiudizio (leggasi: l'allenatore, ad esempio, non può rivelare ad una squadra rivale delle informazioni strategiche sensibili)

L'art. 92 delle NOIF, comma 1 dispone che: “...gli allenatori sono tenuti altresì all'ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali. Nei casi di inadempienza si applicano le sanzioni previste in tali contratti”.

ottemperare nei termini di legge agli adempimenti formali con le Compagnie di assicurazione, previsti dal successivo comma. L'onere della denuncia e di ogni altro successivo adempimento necessario per far conseguire all'allenatore l'indennizzo spettantegli, nelle forme previste dalle condizioni di polizza, compete alla società. La società è responsabile, ad ogni effetto, di tutte le eventuali omissioni al riguardo”.

Questa disposizione, come di può vedere, incarna il principio *pacta sunt servanda* cui, ad evidenza, non può sottrarsi l'allenatore professionista che abbia stipulato un contratto con la Società.

Più nello specifico, poi, l'art. 19 del Regolamento del Settore Tecnico, per quanto riguarda i Tecnici (ai sensi dell'art. 16), dispone che essi devono:

- a) tutelare e valorizzare il potenziale tecnico-atletico della società per la quale sono tesserati;
- b) curare la formazione tecnica e le condizioni fisiche dei calciatori;
- c) promuovere, tra i calciatori, la conoscenza delle norme regolamentari, tecniche e sanitarie;
- d) disciplinare la condotta morale e sportiva dei calciatori ed adempiere a tutti i compiti tecnici e disciplinari loro affidati dalle Società e connessi alla loro posizione nell'ambito delle stesse.

L'art. 10 dell'Accordo Collettivo degli allenatori professionisti, coerentemente con il citato art. 2105 c.c., vieta ai tecnici di trattare, sia direttamente che indirettamente, il trasferimento dei calciatori, anche se sollecitati dalla società di appartenenza, fermo restando il dovere di fornire alla società stessa i pareri tecnici che potranno essere loro richiesti. Questa norma sottolinea come la figura dell'allenatore sia preposto esclusivamente alla guida tecnica della rosa, non potendo ingerirsi in quella particolare attività dirigenziale, ricoperta da figure *ad hoc*, nell'ambito della Società. Come detto prima, queste due attività vengono a riunirsi in un'unica figura, nel caso dei “manager alla inglese”, ossia allenatori che curano anche tutti gli aspetti legati al mercato, comprese le trattative³⁴⁹.

L'art. 14, infine, dispone che l'allenatore deve impegnarsi a non svolgere altra attività sportiva nel periodo di durata del vigente contratto e, inoltre, a non svolgere nello stesso periodo altra attività lavorativa o imprenditoriale in proprio o a favore di terzi. Qualora, egli intenda iniziare una di tali attività deve, comunque, darne preventiva notizia per iscritto alla società.

³⁴⁹ Un esempio attuale e molto noto è quello di Arsène Wenger, allenatore dell'Arsenal dal 1996 e vero e proprio stratega dei “Gunners” e scopritore e valorizzatore di grandi talenti, come ad esempio: Robin Van Persie, Francesc Fabregas e George Weah.

Prima di concludere questa analisi, è doveroso ricordare che per l'allenatore, in quanto lavoratore subordinato, l'Accordo Collettivo delinea alcuni diritti, sanciti nell'art. 29. Ai sensi di tale norma, l'allenatore ha diritto:

- ad un periodo di riposo di quattro settimane l'anno, nonché
- ventiquattro ore consecutive di riposo settimanale.

La scelta del periodo di ferie è prerogativa della società e deve essere fatta compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva.

Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora l'allenatore venga richiamato in sede durante il periodo di ferie, la società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede, sia per il ritorno alla località dove trascorrevano le ferie. L'allenatore ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di ferie non goduti a causa del richiamo in sede.

7. Le conseguenze dell'inadempimento delle parti

Come si sa, una delle caratteristiche principali del contratto è la sua vincolatività: le parti dovranno adempiere alla prestazione pattuita, producendosi determinate conseguenze, nel caso in cui esse vengano meno alle obbligazioni assunte.

Il principio *pacta sunt servanda* non si sottrae, ovviamente, al rapporto tra sportivo professionista e Società e pertanto, ora, si analizzeranno le disposizioni che disciplinano l'inadempimento delle parti.

Anche per questi profili, si renderà necessario affrontare *in primis* le conseguenze dell'inadempimento delle parti del rapporto fra Società e calciatore, senza tralasciare quello fra il sodalizio sportivo e l'allenatore.

Partendo, dunque, dal primo rapporto, il Contratto Collettivo dei calciatori, prende in considerazione, in primo luogo, l'ipotesi dell'inadempimento del calciatore con l'art. 11, rubricato *Inadempimenti e clausole penali*.

Secondo tale disposizione, nel caso di inadempimento del calciatore, la Società ha a disposizione, a seconda della gravità della violazione, diversi provvedimenti di natura disciplinare. L'art. 11 fornisce una precisa elencazione:

- a) ammonizione scritta;
- b) multa;
- c) riduzione della retribuzione;
- d) esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato;

e) risoluzione del contratto.

Prima di tutto la Società può provvedere ad una ammonizione scritta da comminare direttamente entro venti giorni dal momento della conoscenza del fatto, previa contestazione scritta dell'addebito e aver sentito la difesa del calciatore nei cinque giorni successivi alla contestazione.

Il comma 2 dell'art. 11 specifica che l'ammonizione consiste nell'intimazione al calciatore di non ricadere in futuro nel medesimo inadempimento contestatogli.

La multa rappresenta un *quid pluris* in termini di gravità, rispetto all'ammonizione scritta. Anch'essa può essere applicata direttamente dalla Società, entro il termine perentorio di venti giorni dalla conoscenza del fatto, previa contestazione scritta dell'addebito e sentita la difesa del calciatore nei cinque giorni successivi alla contestazione, a condizione che l'importo non sia superiore al 5% di un dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda.

Il comma 3 dell'articolo in questione, poi, precisa che la multa consiste in una penalità contrattuale, il cui importo è proporzionato alla gravità dell'inadempimento e non può superare il 25% della retribuzione fissa che il giocatore percepisce mensilmente al lordo. Inoltre, nel caso di un cumulo di più infrazioni commesse dal medesimo giocatore, essa non può eccedere il 50% della retribuzione fissa mensile lorda.

Provvedimento ben più pesante è la riduzione della retribuzione. Il comma 4 dell'art. 11 detta una precisa disciplina, rispetto a tale eventualità, che vale la pena riportare integralmente.

Il testo del comma 4 dispone che:

- i. Nel caso di squalifica, da parte degli Organi della Giustizia sportiva nazionale o internazionale, la riduzione della retribuzione effettiva lorda, per il periodo corrispondente alla durata della squalifica, non potrà essere superiore al 50% della retribuzione dovuta per tale periodo. Ai fini della quantificazione della eventuale riduzione, si terrà conto:
 - a) della parte fissa della retribuzione;
 - b) della natura del comportamento antiregolamentare posto in essere e sanzionato e dell'elemento soggettivo che hanno determinato la squalifica (...)
 - c) della misura del pregiudizio, anche all'immagine, arrecato alla Società

- ii. In tutti gli altri casi, la riduzione della retribuzione potrà riguardare anche la parte variabile, ma, in tali casi, non potrà comunque superare i massimali di riduzione indicati per la squalifica, ad eccezione di quanto previsto alla successiva lett. (iii)
- iii. Fermo il disposto dell'art. 5, comma 5³⁵⁰, in caso di squalifica per doping (...così come illecito sportivo e violazione dei divieti di qualsiasi fonte in materia di scommesse), la riduzione della retribuzione può essere pari all'intera retribuzione, fissa e variabile, dovuta per il periodo di durata della squalifica.
- iv. La riduzione della retribuzione non può in ogni caso comportare una diminuzione della retribuzione al di sotto di quella prevista nella Tabella di Retribuzione Minima.

Il quarto provvedimento a disposizione della Società è l'esclusione temporanea del calciatore dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra, il quale può essere disposto dal Collegio Arbitrale, su richiesta della Società, soltanto in caso di violazioni gravi da parte del giocatore dei propri obblighi contrattuali.

Nel caso in cui, però, la violazione dei propri obblighi contrattuali da parte del calciatore sia tale da non consentire (senza obiettivo e immediato danno per la società) la partecipazione dello stesso alla preparazione precampionato o agli allenamenti con la rosa di prima squadra, la società può cautelativamente disporre essa stessa il provvedimento in questione e chiedere contestualmente al Collegio Arbitrale di disporre, in via d'urgenza, tale provvedimento. A questo punto, se il Collegio ritiene che effettivamente sussistano gli elementi per disporre la sospensione del calciatore dagli allenamenti (cioè le gravi violazioni contrattuali), esso disporrà il provvedimento. Nel caso contrario, il calciatore potrà chiedere al Collegio di disporre i provvedimenti previsti in caso di ingiustificata estromissione

³⁵⁰L'art. 5 comma 5 dispone: *“L’obbligo di versamento del corrispettivo da parte della società è sospeso, previa preliminare comunicazione per telegramma o altro mezzo anche informatico equipollente, a partire dalla data di decorrenza della sanzione, nei casi in cui il calciatore subisca provvedimenti disciplinari interdittivi dell’attività sportiva per effetto di sanzioni derivanti da illeciti sportivi ed in materia di divieto di scommesse e di pratiche di doping, nonché nei casi di indisponibilità del calciatore per effetto di provvedimenti, anche solo temporanei, disposti dall’Autorità Giudiziaria. In detti casi, ove già non previsto da specifica normativa o se ritenuto necessario, la Società, previo ricorso al Collegio Arbitrale, ai sensi del regolamento arbitrale, potrà anche ottenere l’interdizione del calciatore dalla partecipazione agli allenamenti”*.

dalla rosa di prima squadra (ai sensi dell' art. 12 dell'accordo), ovvero, a propria scelta, l'immediata reintegrazione nella rosa oppure la risoluzione del contratto e, comunque, di riconoscere il diritto del calciatore al risarcimento dei danni subiti nella misura non inferiore al 30% dello stipendio annuo lordo³⁵¹.

Infine l'ultimo provvedimento a disposizione della società è la risoluzione del contratto. Con la risoluzione del contratto principale, vengono meno anche le Altre scritture.

Il comma 6 dell'art. 11 aggiunge che, nel caso di risoluzione richiesta da parte della Società cessionaria di un calciatore tesserato a titolo temporaneo, la società cedente può pretendere il ripristino dell'originario rapporto fra essa e il calciatore, fino al termine originariamente previsto per quel rapporto. La società cedente, tuttavia, perderà il diritto al ripristino, una volta decorsi quindici giorni dal momento in cui è venuta a conoscenza della risoluzione.

Occorre ricordare, inoltre che, ai sensi dell'art. 15, comma 4, la società può chiedere al Collegio Arbitrale la risoluzione del contratto (o la riduzione fino alla metà della retribuzione maturanda fino alla cessazione dell'inabilità) in caso di malattia o infortunio di durata superiore a sei mesi o dipendente da colpa grave o condotta sregolata del calciatore.

Se inadempiente è, invece, la Società, sono due le norme che intervengono a tutela del calciatore: l'art. 12 dell'AC, rubricato *Azioni a tutela dei diritti del calciatore* e l'art. 13, rubricato *Morosità*.

Quanto al primo, le parti stipulanti l'Accordo collettivo hanno previsto, nel caso in cui la Società abbia violato gli obblighi contrattuali, la possibilità per il calciatore di ottenere il risarcimento del danno e/o la risoluzione del contratto.

Il secondo comma, disciplina il caso della violazione, da parte della Società, degli obblighi di cui all'art. 7.1, ossia fornire attrezzature idonee alla preparazione, mettere a disposizione dell'atleta un ambiente consono alla sua dignità personale, ma soprattutto, non ledere il diritto del calciatore a partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo quanto appena visto con l'art. 11, a proposito della possibilità di ricorrere a tale sanzione, per inadempienza del calciatore stesso.

³⁵¹ BENTANI R., op. cit. p. 74

Ebbene, nel caso in cui la Società violi tali suoi precisi doveri, il calciatore, ai sensi dell'art. 12, comma 2 può instaurare un preciso *iter*, che prevede:

- in primo luogo, la possibilità di diffidare per iscritto la Società di appartenenza, invitandola ad adempiere;
- in secondo luogo, la possibilità di adire il Collegio Arbitrale per ottenere a sua scelta la reintegrazione, oppure la risoluzione del contratto, qualora essa non adempia spontaneamente entro tre giorni dalla ricezione della diffida.

In entrambi i due casi (reintegrazione o risoluzione), il calciatore ha altresì diritto al risarcimento del danno in misura non inferiore al 20% della parte fissa della retribuzione annua lorda.

Nel caso in cui – aggiunge il comma 4 – il giocatore richieda al Collegio Arbitrale la reintegrazione e sia intervenuta una pronuncia del Collegio stesso in questo senso, ma la Società non vi abbia provveduto entro cinque giorni dalla comunicazione del dispositivo del lodo, il calciatore ha diritto di ottenere la risoluzione del contratto ed il risarcimento del danno³⁵².

Inoltre, l'art. 12 prevede l'obbligo per la Società di fornire al calciatore, che sia stato escluso anche solo in via preventiva, dalla preparazione e/o dagli allenamenti con la prima squadra, le attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettere a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale, ai sensi dell'art. 7.1, salva espressa denuncia del calciatore medesimo.

Infine, l'ultima disposizione posta a tutela dei diritti del calciatore dall'art. 12 è il comma 7, il quale prevede che il Collegio Arbitrale determini la risoluzione delle intese relative ai c.d. premi collettivi, di cui all'art. 4, comma 4.

Nel caso, poi, che la Società venga meno ai suoi obblighi economico-retributivi, opera l'art. 13 (Morosità), il quale costituisce un'articolata disposizione a tutela del calciatore.

- Ebbene, se è vero, come sostiene l'art. 5, comma 2, che la Società deve versare la parte fissa di retribuzione entro il ventesimo giorno del mese solare successivo, la morosità della Società nel pagamento di tale rateo mensile che si sia protratta oltre il ventesimo giorno successivo al termine di cui l'art. 5.2, costituisce

³⁵²Il comma 4 prosegue, aggiungendo che il risarcimento del danno è "da determinarsi nella misura della retribuzione contrattuale dovuta fino al termine della stagione sportiva"

motivo di risoluzione del contratto. Presupposto per l'ottenimento della risoluzione è che il calciatore abbia provveduto a mettere in mora la Società, con lettera raccomandata A.R., inviata alla Lega con le medesime modalità.

Come per la parte fissa, anche la morosità della Società nel pagamento della parte variabile mette il giocatore nella condizione di chiedere la risoluzione del contratto. I termini che la società deve rispettare sono i medesimi visti per la parte fissa, così come il presupposto della messa in mora della Società da parte del calciatore e la comunicazione alla Lega.

- La risoluzione del contratto, ad ogni modo, non può essere pronunciata se la Società provvede al pagamento (tramite bonifico bancario) di quanto dovuto, entro il termine di venti giorni dal ricevimento della raccomandata di messa in mora.
- Se decorre inutilmente anche tale termine, il calciatore può fare richiesta al Collegio arbitrale per ottenere la risoluzione del contratto, a condizione che avanzi tale richiesta non oltre il 20 giugno della stagione sportiva in corso al momento della richiesta di risoluzione.

Il comma 6 aggiunge che, una volta dichiarata la risoluzione del contratto, il calciatore, a titolo di risarcimento danno, ha diritto di percepire un importo, da corrisondersi mensilmente, pari alla parte fissa della retribuzione ancora dovuta, fino alla scadenza del contratto (...) nonché un importo, equitativamente determinato dal Collegio Arbitrale, a richiesta del calciatore, che tenga conto dell'ammontare della eventuale parte variabile e dei premi collettivi, se maturati.

Il comma 7 prevede l'ipotesi in cui si sia di fronte alla risoluzione di un calciatore, tesserato a seguito di una cessione temporanea del contratto. In questo caso la Società cedente può chiedere il ripristino dell'originario rapporto con il calciatore, fino al termine previsto per tale rapporto, a condizione che essa provveda, entro il termine di decadenza di venti giorni dalla declaratoria di risoluzione e salvo regresso, all'integrale pagamento in favore del calciatore di tutte le competenze previste a carico della Società cessionaria e già maturate, dandone comunicazione alla Lega.

Sempre in questo caso, la società cedente dovrà corrispondere al calciatore l'eventuale maggiore parte fissa della retribuzione pattuita con la Società cessionaria, salvo regresso verso quest'ultima per la parte di tale retribuzione eccedente da essa pattuita (comma 8).

Infine, è bene ricordare che la risoluzione del contratto determina la risoluzione delle Altre scritture, di cui all'art. 3, comma 5.

Si può passare, a questo punto all'analisi delle conseguenze dell'inadempimento delle parti nel rapporto fra Società e allenatore professionista.

Per quanto riguarda le conseguenze dell'inadempimento della Società, un primo riferimento normativo è quello dell'art. 91, comma 2 delle NOIF, il quale dispone che, nel caso di inosservanza da parte delle Società, degli obblighi che scaturiscono dalle norme federali ai quali è tenuta nei confronti dei tesserati, scatterà il deferimento agli organi della giustizia sportiva per i relativi procedimenti disciplinari.

Coerentemente, ad esempio (e passando ad analizzare le ipotesi di inadempimento disciplinate dalla Contrattazione Collettiva), l'art. 5 dell'Accordo Collettivo³⁵³ fra allenatori professionisti e Società dispone che, nel caso di un contratto pluriennale, la società è tenuta a presentare, anno per anno e non oltre il trentesimo giorno successivo all'inizio della stagione sportiva, la richiesta di tesseramento sottoscritta dall'allenatore.

Una volta che sia intervenuta l'approvazione del contratto pluriennale da parte della Federazione competente, ai sensi dell'art. 3, anche nel caso in cui ometta la richiesta di tesseramento, la Società sarà tenuta al rispetto di tutte le condizioni economiche risultanti dal contratto depositato ed obbligata al pagamento a favore dell'allenatore di tutti gli emolumenti e premi come da accordi risultanti dal documento ratificato.

Ebbene, l'allenatore, trascorso il periodo di cui al 1° comma, potrà adire il Collegio Arbitrale competente per la liquidazione delle proprie spettanze.

Altra ipotesi di inadempimento da parte della Società è quella prevista dall'art. 6, che disciplina l'esonero (istituto che verrà analizzato più oltre). Nell'ottica di non ledere l'immagine e lo sviluppo professionale dell'allenatore, la Società è tenuta, qualora abbia deciso di esonerare il proprio allenatore (titolare di un contratto plurilaterale), a dargli comunicazione di tale decisione prima dell'inizio del

³⁵³ Si badi che, è sempre il caso di ricordarlo, il Contratto Collettivo in riferimento non è più stato rinnovato dal 2009, pertanto la disciplina è rimandata all'autonomia contrattuale delle parti; il ricorso a tale testo, quindi, ha esclusivamente il fine di dare un'indicazione esemplificativa, ai fini della trattazione.

Campionato. Nel caso in cui l'esonero venga comunicato all'allenatore dopo tale termine, l'allenatore è legittimato a chiedere la risoluzione del contratto al termine della stagione in questione.

Questo, pertanto, rappresenta un esempio di giusta causa, a sostegno della quale il lavoratore subordinato-allenatore può recedere *ante tempus*. dal contratto pluriennale.

Ma la principale inadempienza cui può andare incontro la Società è, senza'altro, la morosità, disciplinata dall'art. 16. Sebbene dalla lettera di questa norma emerga soltanto che, in caso di morosità di oltre un mese nel pagamento dei compensi, l'allenatore abbia diritto agli interessi in misura pari al tasso ufficiale di sconto, a decorrere dal primo giorno del successivo mese, è evidente come il protrarsi di un'ipotesi di questo tipo sia inevitabilmente causa di risoluzione del contratto, previa intimazione scritta.

Secondo l'art. 17, poi, la Società non può effettuare alcuna ingerenza nel campo delle competenze tecniche dell'allenatore, tale da non consentire allo stesso lo svolgimento utile del proprio lavoro o da apparire pregiudizievole per la stessa immagine dell'allenatore.

L'eventuale ingerenza in tal senso da parte della Società potrà formare oggetto di ricorso da parte del tecnico al Collegio Arbitrale per la richiesta del rispetto del contratto o per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori a carico della società fino, addirittura, alla risoluzione del contratto, con conseguente obbligo della società, per quest'ultimo caso, di corrispondere l'intero emolumento previsto dal contratto per la stagione in corso.

Altro caso è quella della tutela assicurativa: l'art. 27, al primo comma dispone che l'obbligo per la società di assicurare l'allenatore contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto alla assicurazione base secondo le modalità, i termini ed i limiti minimi stabiliti annualmente dagli Organi preposti all'attività agonistica, in accordo con l'Associazione di categoria.

Questo obbligo risulta ancora più decisivo, se si legge il comma 5 di tale articolo, il quale ritiene ostativa allo svolgimento dell'attività sportiva la mancata copertura assicurativa del tecnico. Lo stesso comma conclude che l'eventuale inadempienza della Società, in tal senso, comporterà per la stessa provvedimenti disciplinari.

Anche in questo caso, è evidente come l'inerzia da parte della Società sia decisiva ai fini della stabilità contrattuale, dal momento che l'allenatore si vedrebbe

impossibilitato a svolgere l'attività lavorativa, che rappresenta un suo specifico interesse.

Importante e centrale obbligo del datore di lavoro è quello della tutela delle condizioni di lavoro, ai sensi dell'art. 2087 c.c., il quale, come visto, dispone che: “ l'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

C'è di più. Coerentemente a quanto appena detto, in questo senso, potrà essere considerato vincolante per le Società, l'art. 7 della legge sul professionismo sportivo, il quale dispone che l'attività sportiva professionistica deve necessariamente svolgersi sotto controlli medici, secondo le norme federali, approvate dal Ministero della Sanità.

La Società che non avrà rispettato tale articoli dovrà rispondere di eventuali danni riportati dal lavoratore, nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa.

Infine, seppur non rappresenta un caso frequente in ambito professionistico, sarà applicabile alla Società l'ipotesi prevista dall'art. 2103 c.c., il quale disciplina, vietandolo, il c.d. *ius variandi* del datore di lavoro, ossia il potere di modifica delle mansioni (c.d. demansionamento). Secondo la Giurisprudenza, nel caso, infatti, in cui il lavoratore venga adibito a mansioni (inferiori) non contrattualmente stabilite, oltre alla reintegrazione, potrà essere risarcito dell'eventuale danno morale e professionale sofferto.

Passando ad analizzare le conseguenze dell'inadempimento del calciatore, occorre partire dall'art. 14 dell'Accordo Collettivo degli Allenatori, il quale dispone che l'allenatore non deve svolgere altra attività sportiva nel periodo di durata del contratto ed inoltre svolgere, nello stesso periodo, altra attività lavorativa o imprenditoriale in proprio od a favore di terzi.

In ogni caso quando l'allenatore professionista intenda iniziare una di tali attività deve darne preventiva notizia per iscritto alla società.

Coerentemente, l'art. 36 del Regolamento Settore Tecnico, afferma che i Tecnici, per poter espletare attività calcistica diversa da quella derivante dalle proprie attribuzioni, devono presentare al Settore Tecnico domanda di sospensione dall'Albo precisando la natura della nuova attività, a pena di sanzioni disciplinari.

Quindi, oltre che per l'inadempimento ai sensi dell'art. 36 del Regolamento, anche per quello di cui all'art. 14 dell'Accordo citato, è ipotizzabile la comminazione

di sanzioni disciplinari ad opera della Società. Resta, comunque, l'ipotesi per la Società di rivolgersi al Collegio Arbitrale per un giudizio di compatibilità.

Secondo l'art. 18, poi, l'allenatore, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale atletico della società e predisporre ed attuare l'indirizzo tecnico, l'allenamento e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o della squadra a lui affidata di cui assume la responsabilità³⁵⁴. Ebbene, è abbastanza logico credere che, laddove l'allenatore non si dimostri all'altezza del compito per il quale è stato scelto e ingaggiato, ciò possa comportare un legittimo esonero da parte della Società, il quale solleva l'allenatore dalla guida della squadra, senza, però, per ciò, interrompere il versamento della retribuzione, salvo accordo in questo senso.

Lo stesso discorso dicasi per la fattispecie individuata dal successivo articolo 19, il quale prescrive per l'allenatore una condotta conforme ai principi di lealtà, probità, rettitudine sportiva, nonché l'impegno ad osservare un comportamento di vita appropriato all'adempimento degli impegni sportivi assunti e, infine, il rispetto delle istruzioni impartite dalla società, a rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa società ed a fornire esempio di disciplina e di correttezza civile e sportiva.

Nel caso disciplinato dall'art. 19, poi, resta salva l'ipotesi per la Società, di ricorrere per eventuali danni arrecati dalla condotta dell'allenatore.

Ai sensi dell'art. 21, inoltre, l'allenatore dovrà curare che siano usate con diligenza le attrezzature sportive della società, al fine di non incorrere in multe da parte della stessa.

L'art. 22, poi, disciplina le possibili infrazioni cui può incorrere l'allenatore, sulla falsariga di quanto visto per i calciatori. Per non aver rispettato le infrazioni ai vari doveri cui è tenuto, sono applicabili i seguenti provvedimenti:

- a) ammonizione;
- b) multa;
- c) riduzione dei compensi;
- d) risoluzione del contratto;

³⁵⁴ L'art. 18 prosegue: "Egli inoltre collabora con la società nel promuovere fra i calciatori la conoscenza delle necessarie norme igieniche, regolamentari e tecniche, nel sorvegliare la condotta morale e sportiva dei calciatori, nel favorire e sviluppare lo spirito di corpo e l'affiatamento umano dei calciatori della società stessa"

Tali provvedimenti devono essere presi secondo le formalità che adesso si vedranno, la cui inosservanza è motivo di nullità dei provvedimenti stessi. L'art.22, letteralmente, afferma che:

a) La società può adottare direttamente il provvedimento di ammonizione e, per le prime due volte, il provvedimento di multa, sempre che sia contenuto nei limiti del 10% calcolato su un dodicesimo del compenso globale annuo. La società è tenuta a comunicare all'interessato, a mezzo di lettera raccomandata A.R., il provvedimento deliberato entro 10 giorni dalla data in cui è stata accertata l'infrazione. Nella comunicazione (copia della quale deve essere trasmessa sempre a mezzo di lettera raccomandata A.R. al competente Collegio Arbitrale) devono essere indicati, oltre ai motivi che hanno determinato il provvedimento, i termini e le modalità per ricorrere alla competenza del Collegio suddetto.

b) I provvedimenti che eccedono la competenza diretta della società, come indicato al precedente punto a), sono irrogati dal competente Collegio Arbitrale, a seguito di un procedimento in unica istanza su motivate proposte della società, da inoltrarsi a mezzo di lettera raccomandata A.R. entro 10 giorni dalla data in cui è stata accertata l'infrazione. La società è tenuta ad inviare, contestualmente, copia della proposta all'interessato con lettera raccomandata A.R.; il talloncino della raccomandata deve essere allegato alla proposta inoltrata al Collegio suddetto. Il tesserato ha il diritto di far pervenire al competente Collegio Arbitrale, entro 10 giorni dal ricevimento della copia della proposta, le proprie controdeduzioni.

c) I provvedimenti di multa, di competenza del Collegio, non possono superare il 30% calcolato su un dodicesimo del compenso globale annuo..d) La riduzione dei compensi non può superare il 40% salvo l'ipotesi che l'allenatore non si ponga a disposizione della società ovvero interrompa le prestazioni. e) La società può altresì proporre al competente Collegio Arbitrale la declaratoria di risoluzione del contratto con relativo risarcimento danni nei seguenti casi:

- grave e constatata inadempienza contrattuale;*
- inabilità per malattia o per infortunio dipendenti da condotta sregolata o comunque da cause attribuibili a colpa del tesserato;*
- condanna a pena detentiva per reati non colposi passata in giudicato e non sospesa condizionalmente. La risoluzione del contratto comporta la cessazione del pagamento di qualsiasi compenso per il periodo successivo alla data della risoluzione.*

f) Tutti i provvedimenti irrogati con le modalità di cui ai precedenti punti b), c), d), e, sono considerati provvedimenti in unica istanza, a carattere definitivo, avverso i quali non è ammesso ricorso.

Infine, con l'art. 23, le parti stipulanti l'accordo hanno convenuto che, nel caso in cui l'allenatore rimedi una squalifica da parte degli Enti Federali, *la società potrà proporre la riduzione dai compensi a lui dovuti al Collegio Arbitrale, nei modi e nei tempi previsti dal punto b) del precedente articolo, per il periodo corrispondente alla durata della squalifica e per una misura non superiore al 40% dei relativi importi.*

L'ultimo caso previsto dalla contrattazione collettiva è quello, analogo a quanto visto per i calciatori, nell'art. 26 il quale, nella seconda parte dispone letteralmente che *se la malattia o la me-nomazione delle condizioni fisiche dell'allenatore risultino dipendenti da condotta sregolata o comunque da cause attribuibili a sua colpa, la società può applicare nei confronti dello stesso tesserato il provvedimento della riduzione dei compensi e, nei casi più gravi, della risoluzione del contratto, secondo le modalità di cui all'art. 24³⁵⁵.*

8. Il contratto calcistico internazionale

Dopo l'analisi dei passaggi più rilevanti della disciplina nazionale del contratto calcistico professionistico, nell'ottica di un raffronto con il panorama internazionale, può essere interessante affrontare il tema del contratto calcistico da un punto di vista sovranazionale.

Al giorno d'oggi, si assiste sempre di più ad una maggiore uniformità a livello internazionale dei modelli contrattuali e ciò grazie a quei fenomeni di autoregolamentazione, importati dall'esperienza anglosassone, denominati *soft law*.

Questi ricomprendono un'ampia gamma di attività che va dagli atti ed i codici di autoregolamentazione delle singole imprese, ai codici di associazioni professionali

³⁵⁵ L'art. 24 dispone: *“Le spese di assistenza sanitaria, degli interventi chirurgici, dei medicinali e quelle eventuali di degenza in Istituti ospedalieri od in Case di cura sono a carico della società per quanto non sia già coperto dalla Assicurazione obbligatoria sociale contro la malattia. Nell'ipotesi in cui l'allenatore non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla società, quest'ultima sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali e spese di degenza in Istituti ospedalieri o Case di cura, sostenute dall'allenatore in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare all'allenatore medesimo un'assistenza specialistica e di idonea qualificazione”.*

e di categoria (es. codice deontologici), alle raccolte di principi e di regole spontaneamente sorte o effettuate da organismi, allo scopo di introdurre discipline uniformi in determinati ambiti³⁵⁶.

Pertanto, i fenomeni di *soft law* rappresentano vari tipi di atti, documenti e, più in generale, fenomeni normativi i quali, pur avendo efficacia paragonabile alle leggi in senso formale, poiché in grado di incidere sulla volontà e la libertà dei loro destinatari (restringendola), non determinano l'insorgenza di una vera e propria obbligazione giuridica, bensì di una "*soft obligation*", ossia un'obbligazione priva di una sua vincolatività sul piano giuridico³⁵⁷.

Non è difficile individuare l'origine di questo fenomeno nella specificità del sistema sportivo e quindi nella sua "autonomia" dai vari ordinamenti statali.

Si è visto, infatti, che non si cade in errore affermando che il sistema sportivo si sia dotato di un vero e proprio ordinamento giuridico, strutturato su un livello nazionale ed internazionale e che, all'interno della sua caratterizzazione nazionale e internazionale, trovino ampio spazio la c.d. autodisciplina, l'autonomia privata e l'organizzazione interna della giustizia sportiva.

A testimonianza di ciò, si può segnalare l'attività – emersa già da parecchi anni – delle Federazioni internazionali e del CIO, nell'ottica di evitare, nella più ampia misura possibile, eventuali interferenze sia nella disciplina della loro organizzazione interna e delle attività che rientrano nel loro ambito di applicazione, sia nel sistema di risoluzione delle controversie che intercorrono fra i soggetti appartenenti a tale ordinamento sportivo.

La prospettiva ora indicata è frutto della progressiva emersione dell'opera, da parte degli ordinamenti statali, di riconoscimento della natura di soggetti privati alle singole federazioni sportive, ma soprattutto della configurazione dei regolamenti adottati in occasione della loro costituzione quali atti di autonomia privata³⁵⁸.

³⁵⁶ COLANTUONI, L. *Contratti commerciali nel calcio professionistico: la situazione attuale e le nuove tendenze nell'ottica comparatistica europea*, in *Ordinamento sportivo e calcio professionistico: tra diritto ed economia*, a cura di R.Lombardi, p. 195 ss. Sul fenomeno della *soft law*, inoltre, si veda DISTEFANO M., *Origini e funzioni del soft law in diritto internazionale*, in *Lavoro e Diritto*, 2003, p. 17, la quale fa notare come l'importanza di questo fenomeno, nel diritto internazionale, non sia di poco conto, in quanto è un indicatore del mutamento della comunità internazionale e delle sue aspirazioni cangianti

³⁵⁷ COLANTUONI L., op. loc. cit

³⁵⁸ La caratterizzazione privatistica è stata preferita perché maggiormente idonea ad andare incontro alle esigenze di flessibilità delle procedure normative e contenzione, adottate nel mondo sportivo.

La natura convenzionale di tali regolamenti e statuti comporta necessariamente un carattere vincolante per quei i soggetti che appartengono all'organismo che li ha emanati. In uesto scenario, assume un significato fondamentale il concetto di affiliazione (per le Società) o tesseramento (per gli individui), quali strumenti che rappresentano il nesso funzionale per l'operatività della disciplina normativa adottata dalle federazioni e per il relativo potere decisionale.

Ciò che può desumersi, da uno scenario come questo è la spiccata "autosufficienza" del diritto sportivo, in quanto risultante dall'integrazione tra autonomia privata, regole della tradizione sportiva delle differenti discipline e clausole generali³⁵⁹.

Nel quadro della *soft law* viene collocata anche la c.d. "*lex mercatoria*", un corpo "neutro" di regole a carattere extratestuale, emerso prevalentemente dalla prassi, ed in particolare dalle decisioni di alcune importanti camere internazionali di arbitrato, il quale tende ad escludere l'applicazione delle leggi nazionali, proponendosi come soluzione alternativa alle stesse (da qui, appunto, la sua "neutralità")³⁶⁰.

Tale *lex mercatoria* e il sistema che si è diffuso con essa hanno offerto un determinante contributo all'emergere di una vera e propria *lex specialis*, detta anche "*lex sportiva*", ossia quel fenomeno che caratterizza l'ordinamento sportivo alla stessa stregua di quanto avviene nei rapporti del commercio internazionale. Per questo motivo, si riscontra la presenza di un ampio potere di autoregolamentazione dei rapporti sportivi che viene proficuamente impiegato in tutte le sue potenzialità e consolidato in precise regole generalmente accettate nell'ambiente in cui operano ed al quale sono destinate, a prescindere da un'effettiva partecipazione alla loro elaborazione da parte dei vari soggetti, a loro volta coinvolti. In particolare, si consente così alla disciplina sportiva di sfuggire ad un inquadramento all'interno di un singolo e unico sistema normativo statale, avvalendosi al riguardo anche della struttura organizzativa piramidale e transnazionale che lega i rapporti tra federazioni

³⁵⁹ Si tratta, pertanto di una normativa complessa e "variegata", non riconducibile ad uno specifico ordinamento statale proprio in ragione del suo carattere marcatamente internazionale.

³⁶⁰ COLANTUONI, L. *Contratti commerciali nel calcio professionistico: la situazione attuale e le nuove tendenze nell'ottica comparatistica europea*, cit. p. 196

nazionali delle differenti discipline sportive e, nel loro ambito, le società sportive ed i relativi tesserati³⁶¹.

Attraverso il ricorso a queste regole di diritto generalmente condivise dall'ambiente sportivo al quale sono rivolte, vengono superate le disparità dei differenti sistemi giuridici statali, nell'ottica di perseguire quell'uniformità a livello normativo, richiesta nell'ambiente calcistico moderno, il quale è caratterizzato da un numero sempre maggiore di competizioni e rapporti di carattere internazionale.

In questo modo, pertanto, si assicura quel grado di uniformità di valutazione che è dimensione essenziale della certezza e della prevedibilità della disciplina dei rapporti sportivi. Di tale prospettiva è chiara spia la recente formulazione dell'art. R.58 del Regolamento sulla procedura arbitrale di appello del Tribunale Arbitrale dello Sport di Losanna (TAS), che opera come giudice, innanzi al quale sono impugnate le decisioni adottate dalle varie federazioni sportive internazionali. In virtù di tale disposizione, infatti, la disciplina di diritto sportivo, volta a volta rilevante per la soluzione delle controversie sportive, è costituita, anzitutto, dal regolamento sportivo (applicabile in funzione della federazione alla quale è riconducibile la società o lo sportivo coinvolti), oltretutto dalle "regole del diritto" scelte dalle parti, tra le quali sono abitualmente ricomprese anche le regole generalmente accettate e condivise nell'ambito della specifica disciplina sportiva. Solo in difetto di tali regole, si potrà fare ricorso all'ordinamento giuridico dello Stato al quale appartiene la federazione sportiva, ovvero dell'ordinamento Stato del domicilio di qualsiasi altro organismo sportivo che ha reso la decisione assoggettata alla valutazione del TAS. Si tratta, in altre parole, del riconoscimento della rilevanza e del ruolo dell'autonomia privata e delle regole di generale applicazione nella specifica disciplina sportiva, al fine di garantire un quadro sportivo il più possibile uniforme e stabile dei rapporti sportivi³⁶².

In questo senso, si esprime una importante pronuncia del TAS, la quale ha affermato³⁶³: "La legge federale approvata dalla FIBA³⁶⁴ è un regolamento di diritto

³⁶¹ CARBONE S.M., Il contributo della Lex mercatoria alla precisazione della Lex Sportiva, in *Diritto internazionale dello sport*, Ed. Giappichelli, Torino, 2005, I Ed., p. 232

³⁶² CARBONE S.M., op. cit., p. 233

³⁶³ La pronuncia arbitrale TAS 92/80 B. / Fédération Internationale de Basketball (FIBA), del 25 marzo 1993 afferma: "*le droit fédératif adopté par la FIBA constitue une réglementation de droit privé ayant vocation internationale voire mondiale...Par conséquent, il y a lieu d'appliquer ce droit fédératif sans recourir à l'application de telle ou telle loi nationale au fond*". Il testo integrale della pronuncia è consultabile all'indirizzo:

<http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/CaseLaw/Shared%20Documents/80.pdf>

internazionale privato, avente vocazione internazionale, se non addirittura mondiale (...) Pertanto, tutto sommato, è opportuno applicare questa legge federale senza ricorrere all'applicazione di questa o quella normativa nazionale”.

Quanto detto finora non deve portare all'errata conclusione che gli Stati abbiano rinunciato alle loro prerogative sovrane al fine di consentire la “delocalizzazione” e la “internazionalizzazione” della disciplina *de qua*. Ne è prova il fatto che gli Organi delle federazioni sportive non abbiano mai nemmeno provato a rivendicare la “autonomia” dell'ordinamento sportivo, in presenza di eventuali contrasti con gli ordinamenti nazionali.

Anzi, la stessa F.I.G.C. non ha esitato ad affermare che “l'ordinamento sportivo pur dotato della sua autonomia e della sua specificità” deve assicurare la sua “coerenza con le inderogabili disposizioni poste dall'ordinamento generale”³⁶⁵.

Si assiste, quindi, al fenomeno per cui sono le stesse strutture organizzative dell'ordinamento sportivo che tendono a codificare ed aggiornare norme adottando regole ed assumendo decisioni che si preoccupano anche di essere solidali con i valori espressi dalle norme internazionali, oltretutto coerenti con i principi di ordine pubblico e/o le norme di applicazione necessaria degli ordinamenti statali nell'ambito dei quali esse devono trovare esecuzione.

Per converso, a fronte di tale solidarietà dell'ordinamento sportivo, si nota un atteggiamento degli ordinamenti statali rispettoso dell'autonomia del diritto sportivo e della giustizia sportiva. Costituisce un esempio di tale atteggiamento la scelta degli organi giurisdizionali svizzeri di mostrarsi adesivi rispetto alle esigenze della giustizia sportiva, confermando la legittimità della arbitrabilità delle eventuali controversie conseguenti ad una decisione di una federazione sportiva³⁶⁶.

Per ciò che riguarda il sistema posto in essere dalla *lex mercatoria*, gli ordinamenti statali sempre più frequentemente consentono ai privati di risolvere le eventuali controversie, mediante il sistema dell'arbitrato o i c.d. *Alternative Dispute Resolution*. In tale ambito sportivo, il Tribunale Arbitrale dello Sport di Losanna rappresenta l'esempio più riuscito di Ente capace di attuare una uniformazione a livello internazionale.

³⁶⁴ Fédération Internationale de Basketball

³⁶⁵ Corte Federale F.I.G.C., 4 maggio 2001, in Foro it., III, c. 529 ss.

³⁶⁶ Sentenze del Tribunale federale svizzero del 15 marzo 1993, in Rev. Suisse droit int. et eur., 1994 p. 194 ss. e del Tribunale federale svizzero 27 maggio 2003, in JDI, 2003, p. 1096 ss.

La dottrina stessa considera positivamente l'operato del TAS/CAS, al punto da ritenere che le decisioni rese dai suoi giudici nel corso degli ultimi anni manifestino l'emergere della citata *lex sportiva* ed ipotizza che nei prossimi anni detta istituzione arbitrale possa svolgere un importante ruolo di armonizzazione delle regole procedurali degli Organi giudicanti delle Federazioni sportive di tutto il mondo e di interpretazione uniforme di discussi regolamenti³⁶⁷.

L'operato del TAS/CAS svolge un ruolo particolarmente rilevante, in quanto le sue autorevoli pronunce costituiscono la parte più significativa di quella *lex sportiva*, di cui si sono tracciati i primi profili. Sul concetto di *lex sportiva* è, però, doveroso fare alcune precisazioni.

Infatti, in dottrina, sono state formulate differenti tesi sul significato giuridico di *lex sportiva* e si ritiene opportuno darne un breve accenno:

- Una tesi restrittiva afferma che la *lex sportiva* e la giurisprudenza del TAS/CAS siano sinonimi. In questo senso, ciò che viene deciso da questo organo giudicante rappresenterebbe, appunto, la *lex sportiva*. La fallacia di questa equiparazione può facilmente essere dimostrata “rigirando” la struttura dell'affermazione. La giurisprudenza del TAS/CAS è, infatti, più ampia ed ha molte fonti. Ogni sua pronuncia, pertanto può essere fondata sulla legge svizzera, ma anche su regole di diritto scelte dalle parti. Inoltre, al di là delle leggi nazionali³⁶⁸, occorre sottolineare che sono usati anche “principi generali del diritto” e principi che derivano dalla consuetudine delle federazioni sportive internazionali, i quali si sono cristallizzati in una regola. Ciò è specificamente autorizzato dal TAS/CAS, il quale ha stabilito: “Il *panel* decide la disputa secondo le regole del diritto scelto dalle parti o, in assenza di tale scelta, secondo il diritto svizzero. Le parti possono autorizzare il *panel* a decidere *ex aequo et bono*”.³⁶⁹

³⁶⁷ COLANTUONI L., *Contratti commerciali nel calcio professionistico: la situazione attuale e le nuove tendenze nell'ottica comparatistica europea*, cit., p. 196

³⁶⁸ Nella pronuncia *Galatasaray SK v. Frank Ribéry & Olympique de Marseille*, CAS 2006/A/1180, il *panel* ha affermato che “è generalmente accettato dalla dottrina che le parti possano scegliere di assoggettare il contratto ad un sistema di regole che non sia il diritto di uno Stato. (...) Tuttavia, la libertà delle parti di decider di servirsi di un diritto non statale, incontra anche dei limiti, che derivano dall'ordine pubblico. Questo è dovuto al fatto che anche il collegio arbitrale, che è stato autorizzato a decidere *ex aequo et bono* è vincolato da questi limiti. (§ 6 & 7).

³⁶⁹ Traduzione di un passo di FOSTER K., tratto da *The international sports law journal 2010 /3-4* :“ A narrow view is that *lex sportiva* and the jurisprudence of CAS are synonymous. What is decided by

- Al contrario, si segnala un'opinione³⁷⁰, secondo la quale la giurisprudenza del TAS/CAS, considerata come *lex sportiva*, non comprende nulla di così particolare da giustificare l'essere considerata come un concetto distintivo. Questo implica che il TAS/CAS abbia la mera valenza di *forum* di interpretazione contrattuale di documenti³⁷¹.
- Una versione più ampia di questo concetto afferma che il TAS/CAS fa uso di una serie di principi giuridici non scritti, i quali incarnano la prassi delle dottrine e le fonti, al di là dei documenti contrattuali scritti delle federazioni sportive nazionali.

Secondo questa tesi, sebbene la *lex sportiva* sia un ordinamento giuridico privato creato dal contratto e rinforzato da accordi per sottoporre le controversie ad arbitrato, ciò non significa che essa debba essere limitata alla sola funzione di interpretazione delle fonti documentali delle federazioni sportive internazionali. La *lex sportiva*, così, può incorporare altre fonti, regole e principi, con il compito di interpretarli³⁷².

CAS arbitrators constitutes the corpus of *lex sportiva*. The fallacy of this equation can easily be shown by reversing the statement. The jurisprudence of CAS is wider for it has many sources¹⁵. Many arbitrations are specifically governed by Swiss law. Each award now specifies the governing law, which may be a national law other than Swiss. Beyond national laws it can be seen that 'general principles of law' and principles derived from 'the practices of international sporting federations which have crystallized into a norm' are also used. This is specifically authorized by the CAS Code which states: "The Panel shall decide the dispute according to the rules of law chosen by the parties or, in the absence of such a choice, according to Swiss law. The parties may authorise the Panel to decide *ex aequo et bono*." pp. 20 ss.

Testo visionabile all'indirizzo: http://www.asser.nl/upload/documents/20131023T040218-ISLJ_2010-3-4.pdf

³⁷⁰ Cfr. ERBSEN A., *The Substance and Illusion of Lex Sportiva*.

³⁷¹ Traduzione da FOSTER K, op. cit. p. 21: "Conversely there is a view, very well argued by Erbsen, that the jurisprudence of CAS treated as a *lex sportiva*, includes nothing distinctive that justifies treating it as a distinctive concept and so CAS functions as no more than a forum for contractual interpretation of documents.. He says 'Lex sportiva is now an umbrella label that encompasses several discrete methods of lawmaking, distilling a medley of variables into an oversimplified motto.' Erbsen identifies four types of norms within CAS jurisprudence:- a norm which applies a clear interpretation of a contractual text - an offsetting norm which allows the incorporation of fair and equitable principles to modify formal norms- norms to assist in the interpretation of ambiguous texts - norms that allow textual gaps to be filled by using general legal principles.²¹ He argues that these are functions that are no more than the normal legal task of interpreting texts and offer nothing distinctive. CAS does not thereby create a 'new form of substantive law' and so 'the Lex Sportiva label. thus overstates the novelty of international sports law while understating its nuance.'

³⁷² FOSTER K., op. cit. p. 21

- Altri sono d'accordo nel considerare la *lex sportiva* come una branca del diritto internazionale dello sport³⁷³.
- Una più ampia definizione è quella, secondo la quale essa è semplicemente l'applicazione di principi generali del diritto sportivo³⁷⁴. Nella pronuncia FCP v FIRS (TAS/CAS 2004/A/776), infatti, il *panel* ha definito le regole più appropriate (per la decisione) come quelle che sono costituite essenzialmente dai principi generali del diritto applicabili allo sport.
- Secondo altri³⁷⁵, essa può alternativamente essere vista come una sottocategoria di arbitrato.
- Altra dottrina³⁷⁶ ha recentemente argomentato che la *lex sportiva* sia inclusa all'interno di una '*global sports law*'. Questa tesi sostiene che stia emergendo tale sistema globale, il quale ricomprende l'intero complesso di norme prodotte e implementate dal sistema che produce le regole dello sport³⁷⁷. Secondo altra dottrina, che si allinea a tale argomentazione, il concetto di *lex sportiva* dovrebbe identificarsi con quello di *global sports law*, inteso come un ordinamento giuridico sopranazionale autonomo generato dalle istituzioni private che governano lo sport a livello internazionale, che si caratterizza per essere un ordinamento di tipo contrattuale e per il fatto di non essere governato dai sistemi legislativi nazionali³⁷⁸.
- Molto similmente alla tesi di una *lex sportiva* come componente di una più ampia *global sports law*, altra dottrina³⁷⁹ la ritiene una manifestazione del diritto transnazionale³⁸⁰.

³⁷³ Si veda, in particolare, Nafzinger, il quale ha definito il diritto sportivo internazionale come 'il processo che coinvolge le più o meno distintive regole, principi, procedure e istituzioni che governano le importanti conseguenze dell'attività sportiva transnazionale.'

³⁷⁴ "An even wider definition is that it is simply the application of general principles of law to sport. In FCP v FIRS the panel said of the most appropriate rules that 'Ces règles sont constituées pour l'essentiel des principes généraux du droit applicables au sport (lex sportiva)'".

³⁷⁵ Carter, 2004, il quale ha descritto la *lex sportiva* come un corpo in continua formazione di principi arbitrari transnazionali, comunque non peculiari delle controversie sportive, il quale deriva da reti internazionali di attori privati.

³⁷⁶ Cfr. CASINI L., *The making of a Lex sportiva by the Court of Arbitration for sport*

³⁷⁷ "CASINI has recently argued that *lex sportiva* is included within a 'global sports law'. He argues that a global sports law has emerged, which embraces the whole complex of norms produced and implemented by regulatory sporting regimes"

³⁷⁸ COLANTUONI, op. cit. p. 197

³⁷⁹ Cfr. LATTY F., *La lex sportiva*

³⁸⁰ Tale autore afferma che: 'L'étude de la *lex sportiva* nécessite que soit précisée la notion de droit transnational et établie la pertinence de son application au champ sportif'.

Quale che sia il corretto inquadramento della *lex sportiva*, come emerge dalle più rilevanti tesi dottrinali appena accennate, occorre ora vederne le sue caratteristiche.

Una definizione, che entra più nello specifico e che contiene tutti gli elementi per poterne evidenziare le caratteristiche, è quella secondo cui la *lex sportiva* sarebbe un autonomo ordinamento giuridico privato posto in essere da un contratto fra le federazioni sportive internazionali e quei soggetti assoggettati alla loro giurisdizione sportiva. Essa emergerebbe, quindi, dagli statuti e dai regolamenti delle federazioni, così come interpretati dagli organismi di risoluzione alternativa delle controversie³⁸¹, (come ad. es. proprio il TAS/CAS).

Si può scomporre tale definizione in quattro parti e analizzarle singolarmente:

i. In primo luogo, deve esserci un autonomo ordinamento giuridico. Infatti, l'emanazione delle norme che governano lo sport si presume derivi dal ruolo "legislativo" delle Federazioni sportive internazionali piuttosto che dall'attuazione delle norme generali del diritto o norme di un dato ordinamento statale. Questa è la distinzione fondamentale che separa la *lex sportiva* dagli altri ordinamenti giuridici e che impedisce ad essa di essere una mera sottocategoria del diritto nazionale, europeo e internazionale. Tale argomento è strettamente collegato all'autonomia che da sempre il Movimento olimpico, *in primis*, ma anche le federazioni sportive internazionali hanno rivendicato, nell'ottica di un'autoregolamentazione e di libertà dalle interferenze dei governi degli Stati.

Infatti, per essere un autentico ordinamento transnazionale, quello sportivo necessita di tale grado di autonomia. La *lex sportiva* richiede l'immunità dalla c.d. *judicial review* nelle corti nazionali³⁸².

³⁸¹ FOSTER K., op. cit. p. 21, traduzione del seguente passo: "My definition is that it is characterized as being a private autonomous legal order established by contract between international sporting federations and those subject to their sporting jurisdiction and which then emerges from the statutes and regulations of federations as interpreted by institutions of alternative dispute resolution".

³⁸² FOSTER K., op. cit. p. 21, traduzione del seguente passo: "First, there has to be a private and autonomous order. The constitution of norms that govern sport is assumed to stem from the quasi legislative role of the international sporting federations rather than the application of general norms of law or laws of specific national regimes. It is this key distinction that separates *lex sportiva* from

ii. L'ordinamento *de quo* deve poggiare su un sistema contrattuale. Il fatto che, al giorno d'oggi, ogni parte è teoricamente vincolata da un contratto con la federazione sportiva è il fattore che legittima la *lex sportiva*. Tale accordo include una clausola che sottomette tutte le (eventuali) controversie fra le parti all'organismo arbitrale del caso e, normalmente, anche una clausola che proibisce ogni precedente ricorso ad un giudice nazionale.

iii. Le fonti della *lex sportiva* sembra siano interne all'ordinamento sportivo. Al fine di distinguere il concetto dal diritto sportivo internazionale, è necessario che la *lex sportiva* tragga le fonti solo dalle proprie regole. La principale fonte legislativa della *lex sportiva* sono le regole e i regolamenti delle Federazioni sportive internazionali o delle organizzazioni ibride, come ad esempio il WADA³⁸³.

iv. Una caratteristica importante della *lex sportiva* è che essa deriva dall'opera giurisprudenziale del TAS/CAS o di altro organo arbitrale di risoluzione delle controversie per quanto riguarda lo sport., come ad esempio, il *Dispute Resolution Chamber* istituito dalla FIFA.

Per molti autori il concetto è limitato, in particolar modo, alle interpretazioni delle istituzioni arbitrali che hanno il potere esclusivo di emettere i lodi³⁸⁴.

Può essere interessante, a questo punto, vedere alcune pronunce del TAS/CAS per capire in che modo il suo operato fornisce un apporto determinante allo sviluppo della *lex sportiva*.

other legal orders and prevents it being merely a sub division of national, European or international law. The claim is further that it is autonomous, reflecting the desire of the Olympic movement especially but international sporting federations generally to be self regulating and free from interference by national governments. To be a genuine transnational legal order requires this degree of autonomy. Lex sportiva claims immunity from judicial review in national courts"

³⁸³ Il WADA (World anti-doping agency) è l'organismo internazionale che si occupa della lotta contro il doping nello sport; il carattere ibrido deriva dal fatto che esso sia un'istituzione che coinvolge governi nazionali, così come organismo sportivi privati; FOSTER K., op. cit. p. 21, traduzione del seguente passo :” To distinguish the concept from international sports law, it is necessary for lex sportiva to have unique sources for its norms. The main legislative source of lex sportiva is the rules and regulations of international sporting federations or of hybrid institutions such as the WADA code”

³⁸⁴ FOSTER K., op. cit. p. 22, traduzione del seguente passo: “a key feature of lex sportiva is that it results from the jurisprudence of CAS or of other arbitration systems for the sport, such as FIFA’s Dispute Resolution Chamber. For several authors the concept is specifically restricted to the interpretations of the arbitral institutions which have exclusive power to issue awards”

Il motivo per cui, più di altri organismi, è opportuno analizzare le pronunce del Collegio avente sede a Losanna, risiede nel fatto – è bene ricordarlo – che in un momento storico come quello attuale, di grande articolazione dei rapporti internazionali, tale Organismo rappresenta, a livello globale, l'esempio di maggior successo di Ente capace di attuare una uniformazione a livello internazionale.

Occorre premettere che le decisioni del TAS/CAS sono decisive e vincolanti per le parti e hanno efficacia sovranazionale secondo la Convenzione di New York per il Riconoscimento e l'Esecuzione delle Decisioni Arbitrali Straniere, nella misura in cui questa vincola lo Stato in cui l'applicazione è richiesta. Sebbene le sentenze non costituiscano un precedente vincolante come nei sistemi di Common Law, esse forniscono una linea guida per i casi futuri e stanno gradualmente formando il corpo di leggi che noi chiamiamo *lex sportiva*³⁸⁵.

Quanto detto emerge da una precisa decisione³⁸⁶ in cui la Corte ha stabilito che: “Nella giurisprudenza del TAS/CAS non esiste il principio del precedente vincolante o *stare decisis*. Comunque il *Panel* del CAS ovviamente proverà se le circostanze lo permettono, a giungere alla stessa conclusione del precedente *Panel* sulla medesima *quaestio iuris*. Non importa se questo è considerato come una questione di cortesia o come un tentativo di costruire un corpo di leggi coerente”³⁸⁷.

Fatta questa doverosa premessa, è opportuno procedere all'analisi vera e propria di alcune pronunce che vertono su aspetti ed istituti, oggetto della presente trattazione, e che mostrano come la giurisprudenza del TAS contribuisca in maniera determinante alla formazione della *lex sportiva*, ad un “contratto calcistico (*rectius sportivo*)” internazionale

³⁸⁵ NAFZIGER J., *The Principle of Fairness in the Lex Sportiva of CAS Awards and Beyond*, in *The International sports law journal*; traduzione del passo: “CAS awards are final and binding on the parties and are enforceable internationally under the New York Convention on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards to the extent that it binds a state where enforcement is sought (as it usually does among nearly 150 parties to the agreement). Although the awards do not constitute precedent in the sense of the common law, they provide firm guidance in future cases⁵ and are gradually forming the body of law that we call *lex sportiva*”.

³⁸⁶ Int'l Ass'n of Athletics Fed'n v. U.S.A. Track & Field and Jerome Young, CAS 2004/A/628 (June 28, 2004); la sentenza è consultabile integralmente all'indirizzo: <http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/CaseLaw/Shared%20Documents/628.pdf>

³⁸⁷ Testo originale: “In CAS jurisprudence there is no principle of binding precedent, or *stare decisis*. However, a CAS Panel will obviously try, if the evidence permits, to come to the same conclusion on matters of law as a previous CAS Panel. Whether that is considered a matter of comity, or an attempt to build a coherent corpus of law, matters not”.

- Una serie di pronunce ha avuto ad oggetto l'indennità di formazione³⁸⁸, istituto regolato dall'art. 20 e dall'art. 6 dell'Allegato 4 del Regolamento FIFA sullo Status e il Trasferimento dei calciatori³⁸⁹. Appare di estremo interesse, allora, riportare quanto affermato dal Dott. Jean-Philippe Dubey³⁹⁰ in un estratto³⁹¹ del *Bulletin* stesso del TAS/CAS, in cui analizza queste ed altre pronunce del Tribunale di Losanna.

“Nelle pronunce CAS 2008/A/1521 del 12 dicembre 2008, CAS 2009/A/1757 del 30 luglio 2009 e CAS 2006/A/1152 del 7 febbraio 2007, i *Panels* hanno affermato che l'art. 6 dell'allegato 4 ha fornito alcuni specifici principi che si applicano come *Lex Specialis* ai calciatori che si trasferiscono da un sodalizio nazionale ad un altro all'interno del territorio dell'UE.

Quindi, per salvaguardare il loro diritto all'indennità di formazione, la Società precedente, deve avere:

- offerto al giocatore un contratto

³⁸⁸ Tale istituto è stato affrontato nel paragrafo 2.1 del Capitolo II, laddove si è accennato alle norme rilevanti contenute nel Regolamento FIFA su Status e Trasferimento dei calciatori.

³⁸⁹ L'art. 20 stabilisce che: “Alla/e società che provvedono alla formazione del calciatore viene corrisposta un'indennità di formazione: 1) quando il calciatore firma il suo primo contratto da professionista e 2) in occasione di ogni singolo trasferimento fino alla stagione in cui il calciatore compie il suo 23° anno di età. A seconda se il trasferimento avviene nel corso o alla fine del contratto, sorge l'obbligo di corrispondere l'indennità di formazione. Le disposizioni che disciplinano l'indennità di formazione sono contenute nell'allegato 4 del presente Regolamento”. L'art. 6 dell'Allegato 4, invece, specifica:

“1. Per i calciatori che si trasferiscono da una Federazione ad un'altra all'interno del territorio UE/AEE, il valore dell'indennità di formazione sarà stabilito sulla base dei seguenti criteri:

a) se il calciatore viene trasferito da una società di categoria inferiore ad una di categoria superiore, il calcolo è fondato sulla media dei costi di formazione delle due società;

b) se il calciatore viene trasferito da una società di categoria superiore a una di categoria inferiore, il calcolo è fondato sui costi di formazione della società appartenente alla categoria inferiore.

2. All'interno del territorio dell'UE/AEE, l'ultima stagione di formazione può concretizzarsi prima di quella in cui il calciatore abbia compiuto 21 anni, ove si appuri che il calciatore abbia completato la sua formazione prima di quella data.

3. Qualora la società precedente non offra al calciatore un contratto, non sarà dovuta alcuna indennità di formazione, salvo che la società precedente non dimostri di avere diritto a tale indennità. La società precedente deve offrire al calciatore un contratto per iscritto ed inviarlo per posta raccomandata almeno 60 giorni prima della data di scadenza del contratto in essere. L'offerta di cui trattasi deve inoltre essere di valore almeno pari all'attuale contratto. La presente disposizione non pregiudica i diritti della/e società precedente/i a percepire l'indennità di formazione”.

³⁹⁰ Avvocato patrocinante per il TAS/CAS.

³⁹¹ DUBEY J., *The jurisprudence of the CAS in football matters (except Art. 17 RSTP)*, in CAS Bulletin 1/2011, pp. 3 ss., documento consultabile integralmente all'indirizzo http://www.tas-cas.org/d2wfiles/document/5390/5048/0/Bulletin_1_2011.pdf

- tale contratto deve essere stato offerto per iscritto e la Società deve inviarlo per posta raccomandata almeno sessanta giorni prima della data di scadenza del contratto in essere
- l'offerta contenuta in tale contratto deve avere almeno un valore equivalente al contratto vigente.

Secondo il *case law*³⁹² del CAS, la prima condizione si applica ai giocatori con o senza contratto (il che significa sia dilettanti che professionisti), mentre la seconda e la terza condizione si applicano ai giocatori che sono già sotto contratto (ovvero i professionisti)

È stato anche sottolineato che la previsione non richiede che una Società offra un contratto professionistico a tutti i suoi giovani giocatori dilettanti per paura di perdere tutti i diritti di indennità di formazione. Tale obbligazione avrebbe potuto essere troppo costosa per le società e avrebbe contravvenuto “ *lo spirito e lo scopo delle regole di trasferimento FIFA, che sono promulgate per garantire alle Società i necessari incentivi economici e sportivi per investire nell' allenamento e formazione dei giovani giocatori*³⁹³”. Questa linea di pensiero è stata confermata dalle citate pronunce CAS 2008/A/1521 e CAS 2009/A/1757³⁹⁴.

Il paragrafo 3 dell'art. 6 dell'Allegato 4 del RSTP stabilisce che qualora la società precedente “non offra al giocatore professionista un nuovo contratto” questa società perde il suo diritto all'indennità di formazione, a meno che non possa dimostrare che abbia diritto a tale indennità. Questa formulazione è stata, comunque, oggetto di forti critiche.

Tale disposizione è stata ampiamente discussa, dal momento che preclude la possibilità di ottenere l'indennità di formazione alla società che non abbia offerto un

³⁹²Il *case law* Indica la fonte primaria di diritto degli ordinamenti di *Common Law* costituita dall'insieme delle regole e dei principi enunciati dalle decisioni giudiziarie, che inseriscono l'ordinamento inglese nell'ambito dei sistemi di diritto giurisprudenziale.

³⁹³ CAS 2006/A/1152

³⁹⁴ L'autore, a questo punto aggiunge che “leggendo il Commentario FIFA sul RSTP, sembra addirittura che l'iter procedurale (quale emerge dall'art. 6 dell'Allegato 4 del Regolamento) si applichi solo ai giocatori professionisti e non anche ai giocatori dilettanti”

contratto al giocatore, a meno che essa non possa provare che abbia diritto a tale indennità.³⁹⁵

Ebbene, ancora prima di valutare (ai fini dell'ottenimento dell'indennità di formazione), se tale contratto è stato offerto al giocatore, la questione deve restare

³⁹⁵ Thus, in order to safeguard its entitlement to training compensation, the former club must have 1) offered the player a contract, 2) in writing and via registered mail, at least sixty days before the expiry of his current contract, and 3) at least of an equivalent value to the current contract. According to CAS case law, the first condition applies to players with or without contract (which means to amateur players as well as professionals), while the second and third conditions apply to players who are already under contract (that is, to professionals). It was also underlined that this provision did not require that a club offered a professional contract to all its young amateur players for fear of losing all right to training compensation. Such an obligation would have been too costly for the clubs and would have contravened "*the spirit and purpose of the FIFA transfer rules, which are set out in order to grant to clubs the necessary financial and sportive incentives to invest in training and education of young players*". This line of reasoning was confirmed in CAS 2008/A/1521, of 12 December 2008, and CAS 2009/A/1757, of 30 July 2009. When reading the FIFA Commentary, it even seems that this obligation applies only to professional players, and not at all to amateur players: paragraph 3 ad Article 6 of Annex 4 provides that if the former club "*does not offer a professional player a new employment contract*", this club loses its entitlement to training compensation unless it can justify that it is entitled to such compensation. However, the topic provision in the RSTP is largely worded since it states that if the former club "*does not offer the player a contract*", no training compensation is due unless it can justify that it is entitled to such compensation. However, before even examining if such a contract has been offered to the player, the case must come within the scope of the provision, that is, the transfer from one national association to another one within the EU/EEA. In the case CAS 2009/A/1810-1811, of 5 October 2009, a German club submitted that Article 6 paragraph 3 of Annex 4 RSTP applied because of the Italian nationality of the player who was transferred from an Argentinean club. The Sole Arbitrator however confirmed the existing CAS case law which provided that this provision applied according to a geographical criterion and that the criterion of nationality was irrelevant²¹. For the same reason, the benefit of the provision was refused to a Turkish club in the case CAS 2010/A/2069, of 16 August 2010, although Turkey is a member of UEFA, and to a Brazilian player being transferred from a Brazilian club in the case CAS 2010/A/2075, of 22 October 2010, although the new club in which the player was being transferred was Portuguese and in spite of the provisions of the Treaty of Friendship, Cooperation and Consultation between the Federative Republic of Brazil and the Portuguese Republic granting equal treatment between workers of both nationalities.

Coming to the contract offer itself, it must be underlined that even if the exercising of an option of unilateral renewal of a contract could be seen as an offer in writing – which is far from being evident according to the Panel in the award CAS 2008/A/1533, of 30 July 2009²³ – the club would have had to deliver the statement of unilateral renewal to the player via registered mail at least 60 days before the expiry of the current contract. This was not done in the case at stake.

In fine of its first sentence, Article 6 paragraph 3 of Annex 4 RSTP provides for an "*exception to the exception*" (Art. 6 para. 3 already being an exception): even if the player was not offered a contract – especially if the player is an amateur – the training club is entitled to training compensation if it can justify that it has taken a proactive attitude vis-à-vis that player so as to clearly show a *bona fide* and genuine interest in retaining him for the future. For instance, the club can demonstrate that it invested considerable training efforts during the key formative years of the player's training and education and that it would be "*contrary to common sense*" to suppose that it would not have been at all interested in keeping the player, had it been able to do so.

In the award CAS 2008/A/1521, of 12 December 2008, the Panel eventually came to the conclusion that the "*exception to the exception*" did not apply as the particular case did not concern an amateur but rather a professional player, and that the club had not even produced a letter or similar written document showing that it had expressed its interest in keeping the player in its team.

nello spirito della norma che – è bene tenerlo a mente – è il trasferimento da una Federazione nazionale ad un'altra all'interno dell'UE.

Nei lodi 2009/A/1810-11 del 5 ottobre 2009, un club tedesco chiese che venisse applicato l'art. 6, comma 3, dell'Allegato 4 del RSTP, perché un giocatore di nazionalità italiana era stato trasferito in un club argentino. L'Arbitro unico, tuttavia, confermò che il caso in questione prevede che questa disposizione debba essere applicata secondo un criterio geografico, mentre definì irrilevante quello della nazionalità³⁹⁶.

Analogamente, il vantaggio della disposizione è stato rifiutato ad un club turco nel lodo 2010/A/2069, del 16 agosto 2010, sebbene la Turchia sia un membro UEFA, e, nel lodo 2010/A/2075 del 22 ottobre 2010, ad un giocatore brasiliano che era stato trasferito da un club brasiliano ad uno portoghese e nonostante le disposizioni del Trattato di Amicizia, Cooperazione e Consultazione fra Brasile e Portogallo garantissero un uguale trattamento fra i lavoratori di entrambe le nazioni³⁹⁷.

Un'ultima considerazione. Alle fine della prima frase, l'art. 6, comma 3 dell'Allegato 4 del Regolamento in parola contempla una “eccezione all'eccezione” (visto che l'art. 6, comma 3 costituisce già un'eccezione), per usare le parole adoperate dal *Panel* del citato lodo 2008/A/1521: anche se al giocatore non è stato offerto un contratto, al club di formazione è conferito il diritto di ottenere l'indennità di formazione, se può dimostrare che c'è stato un comportamento attivo, in prima persona, in modo da evidenziare chiaramente un autentico e genuino interesse a mantenerlo per il futuro³⁹⁸.

Per esempio, il club può dimostrare che ha investito considerevoli sforzi durante gli anni cruciali di formazione ed educazione del giocatore e che sarebbe

³⁹⁶ Cfr. CAS 2009/A/1810-1811, del 5 ottobre 2009, para.46

³⁹⁷ A questo punto l'autore aggiunge: “Tornando all'offerta del contratto vera e propria, occorre sottolineare che anche se l'esercizio di una clausola di rinnovo unilaterale di un contratto può essere vista come un'offerta scritta – cosa che, secondo il *Panel* nel lodo 2008/A/1533 del 30 luglio 2009, è lungi dall'essere ovvia – il club avrebbe (comunque) dovuto recapitare la formulazione di rinnovo unilaterale al giocatore attraverso posta raccomandata almeno entro sessanta giorni prima della scadenza del contratto in essere. Questo non è stato fatto nel caso in questione.

³⁹⁸ Cfr. i lodi: CAS 2009/A/1757, of 30 July 2009, para. 7.16. See also CAS 2006/A/1152, par. 8.16; 8.18.

“contrario al buon senso” supporre che non avrebbe del tutto interesse a mantenere il giocatore

Nella citata decisione 2008/A/1521 del 12 dicembre 2008, il *Panel*, alla fine, è arrivato alla conclusione che “l’eccezione all’eccezione” non si applica nell’ipotesi in cui il caso non riguardi un dilettante ma solo quando il calciatore sia un professionista oppure quando il club non abbia prodotto una lettera o un simile documento scritto, che mostrasse il suo espresso interesse nel tenere con sé il giocatore.

- Un altro aspetto di grande rilevanza, nell’ambito dei rapporti fra calciatori e Società, è quello della stabilità contrattuale e dei doveri delle parti che, laddove non vengano rispettati, possano portare alla risoluzione del contratto. Può essere interessante, allora, osservare da vicino alcune pronunce del TAS/CAS, le quali individuano frequenti vicende che conducono alla fine del rapporto contrattuale, sempre riportando quanto affermato nel *CAS Bulletin* (1-2011) dal Dott. Jean-Philippe Dubey.

“Secondo il principio di stabilità contrattuale fra club e calciatori, il recesso unilaterale dal contratto di lavoro calcistico non è possibile. Tuttavia, l’art. 14 RSTP afferma che si può porre fine ad un vincolo contrattuale da entrambe le parti senza conseguenze di alcun tipo (nemmeno il pagamento di una somma a titolo di indennizzo o sanzioni sportive) laddove ci sia “giusta causa”. La versione del RSTP, aggiornata al 2010 non dà una definizione di “giusta causa. Pertanto, la definizione di giusta causa e la sua esistenza o meno devono essere stabilite nel merito, caso per caso. A tale scopo ci si dovrà riferire ai numerosi casi di giurisprudenza su tale punto sviluppati dal TAS/CAS, come ricordato dai *Panel* nelle pronunce CAS 2008/A/1517 del 23 febbraio 2009, CAS 2009/A/1956 del 16 febbraio 2010 e CAS 2009/A/1932 del 19 marzo 2010

Dalla prospettiva del calciatore, la principale causa di conclusione del rapporto contrattuale è il mancato pagamento o il pagamento tardivo della remunerazione dovuta ai sensi del contratto. Nel lodo CAS 2008/A/1517 del 23 febbraio 2009 e CAS 2008/A/1589 del febbraio 2009, i *Panel* confermarono che i giocatori erano legittimati a porre fine al contratto di lavoro calcistico, per il fatto della gravità e ripetitività delle violazioni da parte dei club interessati.

Altra vicenda che può integrare la “giusta causa” per porre termine al rapporto contrattuale è la violazione del diritto del calciatore di essere impiegato.

Tuttavia, come fa notare una dottrina³⁹⁹, la lesione di questo diritto costituisce giusta causa in via eccezionale, dal momento che l'art. 15 RSTP contempla la rottura del contratto da parte di un giocatore, il quale abbia disputato un numero inferiore al 10% delle gare in cui il suo club è stato coinvolto⁴⁰⁰.

Comunque questa “giusta causa sportiva” è riservata ai c.d. “*established professionals*”⁴⁰¹ e la soglia molto bassa, che è sancita nei regolamenti, può ovviamente non essere invocata da un giocatore la cui partecipazione nelle gare ufficiali della sua squadra è vicina al 60%, così come ricordato dal Panel nella pronuncia 2008/A/1696, del 30 luglio 2009.

Si produce violazione del diritto ad essere impiegati anche se il calciatore non può allenarsi adeguatamente con il suo club. Il lodo arbitrale CAS 2008/A/1589 del 20 febbraio 2009, contempla il caso “standard” in cui il giocatore è stato escluso dall'utilizzo delle strutture societarie. Tuttavia, un club viola questo diritto anche se consente l'accesso a tali strutture, ma gli impone al giocatore sessioni di allenamento differenziato e in momenti non concordati. Il *panel* ritenne che questo scenario si fosse verificato nella caso CAS 2008/A/1517, del 23 Febbraio 2009, dal momento che il club impose al giocatore sessioni di allenamento individuale il 31 dicembre dalle 10:00 alle 12.30, così come dalle 18:00 alle 20:00, e poi, ancora, il 1 gennaio alle 7:00.

Un giocatore ha anche diritto ad un appropriato trattamento medico, in caso si sia infortunato. Se il club rifiuta di fornirgli il trattamento sanitario, il giocatore ha una giusta causa per porre fine al rapporto contrattuale. Nel lodo CAS 2009/A/1856-1857, del 7 giugno 2010, il *Panel* stabilì tuttavia che il club non poteva essere

³⁹⁹ Haas U., *Football Disputes between Players and Clubs before the CAS*, Bernasconi/Rigozzi Ed., in Sport Governance, Football Disputes, Doping and CAS Arbitration, 2nd CAS & SAV/FSA Conference, Losanna 2008, Berna 2009, p. 218

⁴⁰⁰ Art. 15 RSTP (Risoluzione del contratto per giusta causa sportiva): “Un professionista affermato, che nel corso di una stagione agonistica abbia disputato meno del 10 % delle gare ufficiali a cui partecipa la società di appartenenza, ha la facoltà di risolvere il contratto prima della scadenza naturale per giusta causa sportiva. Nel valutare casi di questo genere sarà tenuta in considerazione ogni circostanza specifica concernente il calciatore. La sussistenza della giusta causa sportiva dovrà essere accertata caso per caso. Benché in simili eventualità non sia prevista l'imposizione di sanzioni sportive, potrebbero essere previste corresponsioni di indennizzi. Il professionista può rescindere dal contratto per giusta causa sportiva nei 15 giorni successivi all'ultima gara ufficiale della stagione disputata per la società presso la quale egli è tesserato”.

⁴⁰¹ Un *established player*, che può essere tradotto con “giocatore affermato”, è un giocatore che abbia completato il suo periodo di formazione, raggiungendo la c.d. maturità calcistica e le cui abilità sia almeno uguali o superiori a quello dei suoi compagni regolarmente impiegati.

ritenuto responsabile per le complicazioni derivanti a seguito di un intervento chirurgico, avendo messo a disposizione del giocatore il suo staff medico, e dopo, cercando aiuto da una delle più sofisticate e meglio equipaggiate strutture mediche in Turchia, con molti medici specializzati. In seguito consentì al giocatore finché di sottoporsi ad un trattamento medico con altri specialisti stranieri. Il *Panel* stabilì che il club semplicemente non aveva la capacità e l'esperienza di mettere in dubbio le scelte fatte da questi esperti.

Dal punto di vista del club, invece, la principale giusta causa per concludere il rapporto contrattuale si perfeziona quando il giocatore non offra le sue prestazioni sportive alla squadra, non si presenti per lavorare o lasci il posto di lavoro senza permessi o con permesso, ma per un periodo più lungo di quello stabilito (in questo ultimo caso, però, affinché si realizzi giusta causa sportiva, la Società deve aver prima intimato il giocatore a presentarsi). Il club, peraltro, ha l'onere di provare che il suo giocatore ha lasciato il posto di lavoro. Nel caso TAS 2009/A/2008 del 1 agosto 2010, l'Arbitro unico sostenne che il club non aveva scaricato il suo onere, dal momento che non aveva presentato alcun documento (ad esempio un'intimazione a ritornare sul posto di lavoro). In assenza di ogni prova, non c'era alcun bisogno di analizzare se, nel caso di specie, il comportamento del calciatore avesse integrato una giusta causa per terminare il rapporto lavorativo, oppure no.

Nella decisione CAS 2010/A/2049 del 12 agosto 2010, un club denunciò che un proprio giocatore, per diverse volte, era ritornato in ritardo per impegni internazionali (della squadra)⁴⁰². Tuttavia, e sebbene il contratto di lavoro lo permettesse, il club non agì contro il calciatore per dieci mesi, prima di decidere di porre fine al contratto. Per l'Arbitro unico, questo lasso di tempo ha creato una presunzione, secondo la quale il giocatore, tornato nel club dopo l'impegno internazionale, avrebbe potuto legittimamente credere di essere esonerato da ogni responsabilità.

Non c'è alcuna rottura del contratto, se il giocatore non gioca ai livelli richiesti dal club. Una questione di questo tipo è stata richiamata in diverse pronunce

⁴⁰² Secondo l'art. 1 par. 7 dell'Allegato 1 RSTP i giocatori che affrontino impegni internazionali, devono rientrare presso la Società di appartenenza entro 24 o 48 ore, a seconda dei casi, dalla fine della gara per la quale sono stati convocati.

del CAS, come ad esempio: CAS 2009/A/1784 del 27 agosto 2009, CAS 2009/A/1932 del 19 marzo 2010 e CAS 2010/A/2049 del 12 agosto 2010. Un club non può eccepire le scadenti prestazioni del calciatore se, come nel caso CAS 2009/A/1956 del 16 febbraio 2010, esse non sono causate dalla sua deliberata intenzione, di giocare al di sotto delle proprie potenzialità, ma piuttosto da un vecchio infortunio, del quale il club era perfettamente informato.

Al giocatore è richiesto di eseguire ciò che, dal canto suo, è possibile per mantenere la sua capacità lavorativa. Tuttavia, non si verifica la rottura del contratto, non perfezionando, quindi, la giusta causa sportiva per porre fine al contratto, se egli è infortunato o ammalato.

Nel caso TAS 2009/A/2008 del 13 agosto 2010, il giocatore è stato più volte convocato per sottoporsi ad esami medici, al fine di stabilire se soffrisse ancora di una invalidità acquisita sul rettangolo di gioco. (...) Nel frattempo, il club ha bloccato il pagamento della remunerazione, dovuto ai sensi del contratto, facendo affidamento sui giornali, che riportavano le dichiarazioni del giocatore, circa la sua impossibilità a riprendere l'attività lavorativa (...). L'Arbitro unico sostenne che le dichiarazioni della stampa non erano sufficienti prove, a fronte dei fatti discussi, e che, contrariamente alle affermazioni fatte dalla stampa stessa, il club, nella sua veste di datore di lavoro, aveva per legge l'opportunità di controllare la presunta inabilità del giocatore a lavorare, ricorrendo ad un dottore.

Non facendo ciò, il club ha agito negligenemente e, pertanto, non si è perfezionata la giusta causa per porre fine al contratto.

Il giocatore ha anche un dovere di lealtà, che può essere trasgredito se egli adotta un comportamento improprio, come ad esempio se sfocia in forme di razzismo. Tuttavia, l'Arbitro unico nel lodo CAS 2010/A/2049 del 12 agosto 2010, ha ricordato che se il club aveva inteso terminare il rapporto lavorativo per tale ragione, avrebbe dovuto farlo entro il più breve termine dopo che l'episodio si era verificato. Inoltre, il presunto comportamento improprio deve essere di una gravità rilevante. Nel caso di specie, non era sicuri che il comportamento del giocatore si potesse qualificare come mosso da razzismo; per di più, la Federazione nazionale lo aveva punito esclusivamente con una sanzione ordinaria. In aggiunta, il club non aveva reagito a tale comportamento prima di quattro mesi da che l'episodio di era verificato. L'arbitro unico, perciò, era giunto alla conclusione che, alla luce di queste

circostanze, il club non poteva avvalersi della giusta causa per porre fine al contratto di lavoro⁴⁰³.

⁴⁰³ DUBEY J, op. cit. pp. 10 ss. Testo originale: "According to the principle of the maintenance of contractual stability between professionals and clubs, unilateral termination of an employment contract is not possible³⁸. However, Article 14 RSTP states that a contract may be terminated by either party without consequences of any kind (either payment of compensation or imposition of sporting sanctions) where there is "just cause". The 2010 RSTP does not define just cause any more than the previous versions did. Therefore, the definition of just cause and whether just cause exists shall be established in accordance with the merits of each particular case. For such purpose, one will usefully refer to ample case law developed by CAS on this question, as recalled by the panels in the awards CAS 2008/A/1517, of 23 february 2009, CAS 2009/A/1956, of 16 february 2010 and CAS 2009/A/1932, of 19 March 2010.

A. From the player's perspective, the main cause for termination of an employment contract is because of *non-payment or belated payment of the remuneration owed under the contract*. In the cases CAS 2008/A/1517, of 23 February 2009, and CAS 2008/A/1589, of 20 February 2009, the panels confirmed that the players were entitled to terminate their employment contracts due to the seriousness and the repetition of the violations by the clubs concerned. A *violation of the player's right to be occupied* can also constitute a just cause for terminating the employment contract. However, as noted by Haas³⁹, a breach of this right only constitutes just cause by way of exception because Article 15 RSTP precisely governs termination by a professional player because the latter has, in the course of the season, appeared in fewer than ten per cent of the official matches in which his club has been involved. However, this "*sporting just cause*" is reserved for "*established professionals*"⁴⁰, and the very low threshold that is set up in the regulations can obviously not be invoked by a player whose participation in the official matches of his team is close to 60%, as recalled by the Panel in the award TAS 2008/A/1696, of 30 July 2009. The right to be occupied is also violated if the player cannot adequately train with his club.

CAS 2008/A/1589, of 20 February 2009, provides for the "standard" case in which the player was prevented from accessing the club's facilities. However, a club also violates this right if it grants access to the facilities, but imposes on the player training sessions at odd and abusive times. The Panel found that it was the case in the award CAS 2008/A/1517, of 23 February 2009, as the club imposed on the player individual training sessions on 31 December from 10:00 to 12:30 as well as from 18:00 to 20:00, and then again on 1 January at 07:00.

A player also has a *right to appropriate medical treatment* in case he is injured. If the club refuses to provide him with treatment, the player has a just cause to terminate the contract⁴¹. In the case CAS 2009/A/1856-1857, of 7 June 2010, the Panel established however that a club does not infringe its duty of care and cannot be held responsible for complications arising following a surgical intervention if it put at the disposal of its player its medical staff, then sought help from one of the most sophisticated and well-equipped medical establishments in Turkey with many specialized physicians, and then even allowed its player to undergo another medical treatment with other foreign specialists. Indeed, the Panel deemed that the club simply did not have the capacity and the expertise to cast doubt on the choices made by those experts.

B. From the club's perspective, the main just cause to terminate the employment contract arises when the player *does not offer his services* to the club, either that he does not report for work or that he leaves his place of work without permission or with permission but for longer than agreed⁴². The club bears the burden of proving that its player left his place of work. In the case TAS 2009/A/2008, of 13 August 2010, the Sole Arbitrator held that the club had not discharged its burden since it had not filed any document, for example an injunction to report to work, or any witness statement acknowledging that the player had left his place of work. In the absence of any evidence, there was no need to analyse whether or not, in the case at hand, the behaviour of the player constituted a just cause to terminate the contract. In the award CAS 2010/A/2049, of 12 August 2010, a club was submitting that one of its players had reported late from international duties at repeated times. However, and although the employment contract allowed it to do so, the club had not taken action against the player for 10 months before deciding to terminate the contract. To the Sole Arbitrator, this passage of time created a rebuttable presumption to the effect that the player

Questa breve panoramica sulla giurisprudenza del CAS nella materia calcistica ci permette di capire, a livello pratico, quale importante e autorevole attività compia il TAS/CAS nell'ambito delle questioni contrattuali, a livello sovranazionale".

- Fra le moltissime pronunce arbitrali, che mettono in evidenza l'apporto offerto al fenomeno contrattuale in ambito calcistico dal TAS/CAS di Losanna, si è cercato di evidenziarne alcune recenti particolarmente significative. Fra quelle che più hanno lasciato il segno nella prassi contrattualistica del calcio, non si può non menzionare, seppur brevemente, la sentenza Webster⁴⁰⁴. Tale argomento necessiterebbe di una analisi⁴⁰⁵ che, nella sua ampiezza, metta in luce tutte le delicate questioni che sono state affrontate dal Dispute Resolution Chamber prima e, appunto,

might have legitimately believed that, assuming *arguendo*, he had been late returning to the club after he had completed his international duty, he was exonerated from any liability. As the club had adduced no evidence at all to rebut this presumption, it had no just cause to terminate the contract. There is *no breach* of the duty to work if the player *does not play at the level expected* by the club. This longstanding CAS case law was recalled in the cases CAS 2009/A/1784, of 27 August 2009, CAS 2009/A/1932, of 19 March 2010, and CAS 2010/A/2049, of 12 August 2010⁴⁴. A club can all the less put forward the bad sporting performances of the player if, as in case CAS 2009/A/1956, of 16 February 2010, they are not caused by the deliberate intention of the player to play below his potential, but rather by an old injury of which the club was perfectly aware.

A player is required to do *whatever is necessary on his part to maintain his working capacity*. However, there is no breach of this duty if the player is injured or ill, and therefore no just cause for termination of the contract⁴⁵. In the case TAS 2009/A/2008, of 13 August 2010, the player had at many times been summoned for medical examination in order to establish whether or not he was still suffering from an employment-related disability. Since he had not followed up these summonses, he had been declared fit to resume working. In the meantime, the club had stopped paying the remuneration due under the contract, relying upon press releases that recalled the allegations of the player that he was not fit for work and arguing that it was not in a position to contest the decision of the insurance to force the player to resume working. The Sole Arbitrator held that press releases were not sufficient evidence of disputed facts and that, contrary to its allegations, the club did in its capacity as employer have by (Belgian) law the opportunity to control the alleged employment related disability by resorting to a doctor. In not doing so, the club had acted negligently and therefore had no just cause to terminate the employment contract.

The player also has a *duty of loyalty* that can be infringed if he adopts an improper behaviour, for instance if this behaviour can qualify as racist. However, the Sole Arbitrator in the award CAS 2010/A/2049, of 12 August 2010, recalled that if the club intended to terminate the employment contract for such reason, it had to do so within the briefest of all deadlines after the incident had occurred; moreover, the alleged improper behaviour had to be of a certain seriousness. *In casu*, it was not even sure that the behaviour of the player could qualify as being racist; besides, the national association had only sanctioned him with a rather routine sanction. In addition, the club had not reacted until some four months after the incident had occurred. The Sole Arbitrator therefore came to the conclusion that, under these circumstances, the club had no just cause for terminating the employment contract.

⁴⁰⁴ CAS 2007/A/1298/1299-1300 del 30 gennaio 2008, Wigan Athletic FC/Heart of Midlothian/Webster.

⁴⁰⁵ Sul tema, si veda COLANTUONI L., op. cit. pp. 191 ss.

dal TAS/CAS dopo. Qui basterà trattarne i punti salienti, sempre nell'ottica di permettere al lettore di comprendere, a livello pratico, il ruolo del tribunale di Losanna nella formazione di una *lex specialis*, come sopra delineata.

L'art. 17 del Regolamento F.I.F.A., riguardante le norme sui trasferimenti e i contratti degli atleti, i cui effetti sono alla base della decisione in esame, prevede lo "svincolo" di un calciatore da un contratto in essere solo in presenza di queste condizioni:

- il calciatore che abbia di più di 28 anni deve aver firmato il contratto da almeno 2 anni;
- il calciatore che abbia meno di 28 anni deve aver firmato il contratto da almeno 3 anni.

In ogni caso, la parte che recede è soggetta al pagamento di un indennizzo, che viene calcolato dalla F.I.F.A. in base ad alcuni criteri oggettivi tra i quali l'ingaggio e il tempo rimanente alla scadenza del contratto.

Se la rottura dell'accordo avviene all'interno del c.d. periodo protetto (cioè i primi due anni di contratto, che diventano tre se l'età è inferiore ai 28 anni), il calciatore può essere sanzionato con una squalifica che va dai 4 ai 6 mesi.

Sono previsti tre obblighi per il calciatore che rescinde:

- comunicazione alla società della propria intenzione di recesso entro quindici giorni dall'ultimo incontro giocato con la maglia del club;
- divieto di trasferimento in una squadra dello stesso campionato nei dodici mesi successivi;
- pagamento di un indennizzo alla vecchia società di appartenenza⁴⁰⁶

Il primo caso in cui un giocatore ricorse a tale articolo 17 in ambito internazionale fu, proprio, quello di Andrew Webster.

Per avere un'idea dei termini della questione, diremo che Webster, difensore dell'Hearts of Midlothian, decise, per motivi di tensione sportiva tra lui e la sua società (che lo voleva riconfermare, ma a un ingaggio che poco interessava al calciatore), di risolvere il contratto, decorsi i tre anni del cosiddetto «periodo

⁴⁰⁶ COLANTUONI L., op. cit. p. 191

protetto», invocando l'applicazione della norma rilevante del Regolamento F.I.F.A., e passare al Wigan Athletic F.C.⁴⁰⁷.

Gli Hearts decisero, però, di fare ricorso contro il suddetto trasferimento alla Camera di Risoluzione delle Controversie della FIFA (DRC) la quale, giudicando in primo grado sulla questione, statuì l'obbligo del calciatore (e della sua nuova società, in via solidale) di corrispondere la somma di 625.000 sterline⁴⁰⁸ (pari a 837.000 euro) come indennizzo per la rottura del contratto di prestazione sportiva con gli Hearts. In aggiunta, il DRC comminò nei confronti di Webster una squalifica in incontri ufficiali per le prime due settimane di inizio della stagione agonistica 2007/2008⁴⁰⁹.

Tutte le parti coinvolte nel caso restarono, però, insoddisfatte⁴¹⁰ dalla decisione e decisero di proporre appello dinanzi al TAS.

Per comprendere meglio l'iter ermeneutico seguito dal Collegio Arbitrale di Losanna, è interessante, a parere di chi scrive, analizzare quanto riportato proprio dal legale che difese il calciatore stesso. L'avv. Juan de Dios Crespo Pérez afferma quanto segue.

“Il TAS chiarì che la decisione presa dalla DRC era nulla, poiché non specificava né l'iter seguito né i criteri adottati per stabilire un risarcimento pari a 625.000 sterline (815.294,46 euro) nei confronti del calciatore e del Wigan.

Il nodo cruciale che si trovò a dover chiarire il TAS era incentrato nello stabilire quale dovesse essere la sanzione da applicare a titolo di risarcimento. La somma variava tra i 5.037.311 di sterline (6.570.910,15 di euro), richieste

⁴⁰⁷ CRESPO JUAN DE DIOS PEREZ, *Il caso Webster: un nuovo Bosman*, in Riv. dir. Econ. Dello sport, 2008, p. 14

⁴⁰⁸ Cifra calcolata moltiplicando per il coefficiente di 1,5 la media costituita dal valore residuo del vecchio contratto e da quello del primo anno di vigenza del nuovo contratto sottoscritto con il Wigan

⁴⁰⁹ CANNISTRACI M., op. cit. p. 62

⁴¹⁰ Colantuoni, op cit. p. 193-194 riporta: “In primis, la posizione della società ricorrente (gli Hearts) si attestava su richieste di maggiore portata (5 milioni di euro) e nella duplice richiesta che il calciatore venisse squalificato per almeno 2 mesi in gare ufficiali e la società acquirente fosse destinataria di un divieto di tesserare nuovo calciatore per un periodo di registrazione (secondo l'art. 17 commi 3 e 4). La posizione del calciatore, al contrario, sottolineava l'impossibilità di comminare sanzioni sportive nella fattispecie in esame, avendo la risoluzione avuto luogo al di fuori del periodo protetto. Egli fece presente, inoltre, il comportamento della società di origine, nell'ottica di indurlo ad un rinnovo contrattuale secondo termini e condizioni con congrui, con conseguente esclusione dalla rosa per ragioni non sportive e perdita del posto nel team della nazionale. Il Wigan, dal canto suo, rilevava l'impossibilità di dimostrare la sussistenza di un qualsivoglia nesso di causalità tra il proprio comportamento e la terminazione del contratto del professionista con la società ricorrente, anche in considerazione della distanza temporale esistente tra il recesso operato da Webster ed il contratto negoziale operato dal nuovo club.

dall'Hearts, le 625.000 sterline (815.294,46 euro) stabilite dalla FIFA, e le 150.000 sterline (195.676,97 euro) pretese dal calciatore e dal Wigan.

Il motivo fondamentale su cui si basava l'Hearts, il cosiddetto «valore di mercato del trasferimento» per il quale reclamava quei 5 milioni di sterline, era definito come «la perdita di opportunità di trasferire il calciatore».

Ciò nonostante, il TAS valutò quella tesi come un ritorno all'ante-Bosman quando la libera circolazione dei calciatori era impedita dai costi di trasferimento che ostavano al loro normale sviluppo professionale come calciatori e lavoratori e che, in ultima analisi, sarebbe suonato piuttosto “anacronistico” e legalmente indebito.

Queste decisioni del TAS in merito al valore di trasferimento di un calciatore sono, d'altronde, contrarie agli indirizzi di un orientamento arbitrare, relativo al caso di Mexes-AS Roma vs Auxerre⁴¹¹, nel quale si prese in considerazione l'offerta (unica in quel caso) che formulò la Roma A.S. all'Auxerre per il calciatore prima che quest'ultimo risolvesse il contratto con la squadra francese.

È proprio questo il nodo cruciale della controversia de qua, dal momento che nessuna società formulò offerta alcuna all'Hearts per Andy Webster prima che questi prendesse la decisione di risolvere il contratto con la propria società. Per questo, pur essendo l'avvocato di Webster, devo ritenere che se dovesse esserci, in un altro ipotetico caso, una offerta per un calciatore che, a posteriori, risolvesse il proprio contratto ricorrendo all'applicazione dell'art. 17 del Regolamento FIFA, detta offerta dovrebbe essere presa in considerazione dalla FIFA e dal TAS. Ovviamente non si tratterebbe di un ritorno all'era precedente alla sentenza Bosman, ma di un ulteriore parametro da prendere in considerazione al momento della determinazione del risarcimento.

Pertanto, con la decisione del 30 gennaio 2008 del TAS, si è deciso che Andy Webster e il Wigan Athletic, nella qualità di responsabile solidale, avrebbero dovuto pagare 150.000 sterline (195.676,00 euro) alla squadra scozzese Heart of Midlothian PLC, a titolo di indennità, per la risoluzione unilaterale senza giusta causa del contratto che il giocatore aveva stipulato con la società scozzese. Questa somma equivaleva in sostanza al rimanente importo previsto dal suo contratto fino alla scadenza in giugno del 2007. Si trattava di una cifra sicuramente inferiore a quella che l'Hearts chiedeva, 5.037.311 di sterline (6.750.910,15 euro), quale

⁴¹¹ CAS, 2005/a/902-903 del 5 dicembre 2005

*risarcimento per il danno causato ed in considerazione del *lucrum cessans* per aver impedito un possibile trasferimento di Webster ad una squadra terza.*

Il TAS ha, dunque, stabilito che l'interesse dell'Hearts a voler trattenere il calciatore nella squadra, una volta che quest'ultimo avesse manifestato la volontà di non rimanere, doveva essere quantificato sulla base degli emolumenti da ricevere, nella misura di quanto il calciatore riceveva mensilmente da contratto e che equivaleva al suo valore in funzione delle sue prestazioni sportive”.

La pronuncia emessa dal CAS ha una valenza molto forte, in quanto, sovvertendo il precedente orientamento emerso nel corso della pronuncia di primo grado, limita l'indennità di rottura al valore residuale del contratto, andando di fatto far traballare il principio della stabilità contrattuale, il tutto con effetti destabilizzanti per i bilanci delle società calcistiche.

Infatti, dal momento che, in seguito alla sentenza Webster, un calciatore può decidere di rompere un contratto senza giusta causa appena superato il periodo protetto, appare evidente che i club dovranno cercare di prevenire la perdita dei loro giocatori a parametri bassi e dovranno far ciò essenzialmente prolungando costantemente i relativi contratti di lavoro e aumentando magari i già lauti ingaggi dei loro campioni in rosa, i quali, se non adeguatamente soddisfatti nelle loro pretese, ben potrebbero sfruttare l'aumentata mobilità loro riconosciuta per effetto della predetta sentenza e calcolare “ il prezzo della libertà”, nonostante il contratto che li lega alla società, sul solo montante degli stipendi residui (in genere, cifre alla portata di ogni club di un certo livello).

La vicenda Webster, dunque, accresce ulteriormente la forza contrattuale dei calciatori e non è da escludersi, ormai, che nel volgere di breve tempo si possa giungere ad una fase di trasferimenti liberi, in cui i giocatori saranno considerati alla stregua di normali lavoratori e potranno trasferirsi da un club ad un altro senza che le società debbano pagare alcun tipo di *indennità*⁴¹².

Altre pronunce giurisprudenziali, in merito all'applicazione dell'art. 17 del RSTP sono i lodi riguardanti i calciatori Morgan De Sanctis⁴¹³ e Matuzalem⁴¹⁴

⁴¹² CANNISTRACI M., op. cit. p. 69

⁴¹³ Lodi CAS 2010/A/2145 Sevilla FC SAD v. Udinese Calcio S.p.A.; CAS 2010/A/2146 Morgan de Sanctis v. Udinese Calcio S.p.A.; CAS 2010/A/2147 Udinese Calcio S.p.A. v. Morgan de Sanctis & Sevilla FC SAD

CAPITOLO V

DURATA E VICENDE DEL CONTRATTO

1. La durata del contratto

Prima di affrontare l'argomento della cessione del contratto, occorre fare una premessa su quella che è la sua durata. Sia la legge n. 91 del 1981 che le Norme Organizzative Interne della F.I.G.C. contengono un riferimento a quello che è il limite massimo alla durata del rapporto contrattuale calcistico.

Tuttavia, mentre la legge sul professionismo sportivo, con l'art. 5 (che verrà analizzato, a proposito della cessione del contratto), dispone che il contratto *può* (e non deve) contenere l'apposizione di un termine risolutivo della durata massima non superiore a cinque anni: la legge sul lavoro sportivo, pertanto, ponendosi in antitesi con la tradizionale posizione di sfavore del legislatore italiano nei confronti del rapporto di lavoro a tempo determinato, consente infatti all'art. 5 che il contratto di lavoro subordinato dello sportivo professionista contenga l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni, e ammette la successione di più contratti a termine tra gli stessi soggetti, escludendo l'applicabilità della l. 230/1962 sul contratto di lavoro a termine⁴¹⁵.

In sostanza, è lasciata alla libera determinazione delle parti la possibilità di inserire nel contratto di lavoro sportivo un termine di scadenza finale, con possibile successione di più contratti a termine tra le stesse parti, senza che ciò possa essere

⁴¹⁴ Lodi CAS 2008/A/1519 – FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) v/ Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) & FIFA; CAS 2008/A/1520 – Mr. Matuzalem Francelino da Silva (Brazil) & Real Zaragoza SAD (Spain) v/ FC Shakhtar Donetsk (Ukraine) & FIFA

⁴¹⁵ NICOLELLA G., op. cit., il quale fa notare, a proposito della legge 230/1962, che essa era Ancora in vigore all'epoca dell'emanazione della legge sullo sport professionistico. Tale legge è stata, poi, abrogata dal d. lgs. 368/2001, in base al quale comunque l'apposizione di un termine non è lasciata alla libera determinazione delle parti, ma deve trovare giustificazione in ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Lo stesso decreto legislativo prevede poi che in caso di prosecuzione del rapporto oltre determinati limiti temporali successivi alla scadenza del termine inizialmente fissato o prorogato, il contratto si consideri a tempo indeterminato, così come a tempo indeterminato viene considerato il rapporto nel caso di riassunzione a termine prima di un certo periodo successivo alla scadenza del precedente contratto o in caso di due assunzioni a termine successive senza soluzione di continuità.

configurato come eccezione ad una regola di indeterminatezza del rapporto, che per il lavoro sportivo non esiste.

Dal canto loro, invece, le N.O.I.F., con l'art. 28 stabiliscono che il contratto tra il calciatore e la Società non possa avere una durata complessiva superiore alle cinque stagioni sportive per il calciatore maggiorenne, e non superiore alle tre stagioni per i calciatori minorenni. Nel caso in cui il contratto abbia una durata superiore alle cinque stagioni per il calciatore maggiorenne e di tre per il calciatore minorenne, la sua durata sarà ridotta *ex lege* ai termini massimi previsti dall'ordinamento sportivo (tre e cinque anni).

Benché il termine di durata massima di tale contratto appaia eccessivo, se messo in correlazione alla durata complessiva dell'attività agonistica del calciatore, si tratterebbe, in realtà, di un inconveniente solo teorico, in ragione soprattutto della convenienza delle società a non vincolarsi per lungo termine nei riguardi di calciatori, che possano deludere le aspettative a causa di loro demeriti o per infortuni⁴¹⁶. I calciatori stessi, dal canto loro, possono trovare maggiore convenienza a stipulare contratti non di lunga durata per la convinzione di migliorare in futuro le proprie prestazioni agonistiche, oppure di ricevere quindi da nuovi club offerte di trattamenti economici, magari, più vantaggiosi, nonché, in altri casi, di sfruttare l'opportunità di ritrovare in nuovi ambienti maggiori/altri stimoli agonistici.

Pertanto, sulla base delle summenzionate considerazioni si può, dunque, affermare che il contratto di lavoro individuale sottoscritto dal calciatore sia, generalmente, un contratto appartenente alla fattispecie dei contratti di lavoro a tempo determinato: il contratto cesserà di avere efficacia tra le parti nel momento in cui scadrà il termine finale dedotto all'interno di esso, o quello previsto dalla legge⁴¹⁷.

Stante quanto detto, sia la legge sul professionismo sportivo che le norme federali prevedono la possibilità per il calciatore e la società di rinnovare il contratto che sia in pendenza, oppure quando sia scaduto.

Le disposizioni federali – in ottemperanza al disposto del citato articolo 5 della legge sul professionismo sportivo, che riconosce l'ammissibilità della "successione del contratto a termine fra gli stessi soggetti" – stabiliscono così che, se

⁴¹⁶ COLUCCI M., Il rapporto di lavoro nel mondo dello sport, in COLUCCI M. (2004) (a cura di), *Lo sport e il diritto*, Jovene, Napoli, p. 33

⁴¹⁷ GERMINARA L., op. cit. p. 124

il calciatore è in pendenza di contratto, esso potrà in ogni momento della stagione sportiva rinnovare il medesimo, nel rispetto comunque dei termini massimi di durata di tre o cinque anni (si parla in questo caso di “rinnovo o prolungamento” del contratto).

2. La cessione del contratto calcistico professionistico.

Prima di affrontare il tema della cessione del contratto calcistico professionistico, occorre, a parere di chi scrive, riprendere brevemente il discorso relativo all’evoluzione che tale istituto ha subito negli ultimi decenni.

Infatti, la disciplina nazionale sul trasferimento dei calciatori ha subito una continua evoluzione, sia al fine di permettere un’equiparazione nella forza contrattuale delle Società e dei calciatori (ad. es. con l’abolizione del vincolo sportivo), sia al fine di adattare l’istituto alle mutevoli esigenze dell’UE, sempre attenta a dare le giuste tutele ai “suoi” lavoratori, al fine di favorire il loro completo sviluppo professionale.

Come è stato detto, infatti, la legge n. 91/1981, con l’abolizione del c.d. vincolo sportivo, ha dato origine ad una disciplina nazionale imperniata sul concetto di libertà di svolgimento dell’attività sportiva e di libera recedibilità del rapporto di lavoro. Infatti, in forza di questo istituto tipico dell’ordinamento sportivo, l’atto del tesseramento dell’atleta comportava la rinuncia alla sua libertà contrattuale, dal momento che la Società beneficiaria delle prestazioni dello sportivo poteva disporre delle sorti contrattuali, al di là del suo consenso, che era del tutto irrilevante.

Le disposizioni in materia di trasferimento, anziché alle ordinarie regole sulla cessione dei contratti, hanno, dunque, obbedito, per lungo tempo, ad una logica di “cosificazione” dell’atleta, senza adeguata considerazione della sua libertà di scelta.

Pertanto, l’atleta poteva trasferirsi dal proprio club ad un altro, solo a patto che la sua società di appartenenza rinunciava al vincolo, consentendo così alla nuova società di farne sorgere uno nuovo mediante il tesseramento.

Dal momento che, con l’abolizione del suddetto vincolo, le società subivano un contraccolpo economico non indifferente, la legge n. 91 del 1981, con l’art. 6, per quanto riguarda il panorama italiano, istituì un’indennità di preparazione e promozione, ossia un indennizzo per la società che aveva contribuito alla preparazione e alla promozione dell’atleta, da reinvestire nel perseguimento di fini sportivi.

Più recentemente, a stravolgere, letteralmente, l'assetto dei trasferimenti dei calciatori è intervenuta la citata sentenza Bosman, la quale ha stabilito che l'art. 48 del Trattato CE fosse incompatibile con alcune norme emanate dalle Federazioni sportive, in base alle quali un calciatore professionista cittadino di uno stato membro, alla scadenza del contratto, potesse essere ingaggiato da una Società di altro Stato membro solo se questa avesse versato alla società di provenienza di una indennità di trasferimento, di formazione o di promozione.

Il legislatore italiano, per adeguarsi alla pronuncia della Corte di Giustizia, , ha modificato il sopracitato art. 6, con la legge 19 novembre 1996, n. 586, limitandosi a prevedere che, nelle ipotesi di primo contratto, venga stabilito dalle federazioni sportive nazionali il versamento di un premio di addestramento e formazione tecnica, da reinvestire, anche in questo caso, nel perseguimento di fini sportivi, in favore della società o associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività dilettantistica o giovanile.

Il comma 2 dell'art. 6 aggiunge che, alle Società, le quali, in virtù di tesseramento dilettantistico o giovanile hanno provveduto all'addestramento ed alla formazione tecnica dell'atleta, venga riconosciuto il diritto alla stipulazione del primo contratto professionistico con lo stesso atleta.

Passiamo alla cessione del contratto calcistico. Occorre partire da una breve, ma doverosa analisi dell'istituto della cessione del contratto ex art. 1406-1410 c.c.

Dottrina e giurisprudenza hanno delineato alcuni principi fondamentali di tale istituto, dalla cui lettura è necessario partire, per affrontare il tema. Tali principi si possono riassumere come segue:

- il contratto di cessione è un negozio plurilaterale e si perfeziona con la partecipazione necessaria di tre soggetti: il cedente, il cessionario e il ceduto, la cui accettazione rappresenta elemento costitutivo del negozio;
- la cessione del contratto può essere stipulata a titolo oneroso o gratuito;
- la cessione di contratto presuppone che il contratto ceduto non sia ancora esaurito e non abbia già dato luogo al suo risultato definitivo, come espressamente prevede l'art. 1406 c.c.: diversamente, qualora fossero residuati rapporti di debito o credito, il negozio convenuto avrebbe natura diversa (per esempio, si avrebbe una cessione di credito o un acollo):

- ai sensi dell'art. 1410 c.c., il cedente garantisce la validità del contratto ceduto ma, salvo patto contrario, non assume la garanzia dell'adempimento da parte del ceduto;
- la sostituzione del cessionario nella posizione del cedente determina, quale effetto naturale del negozio di cessione del contratto, la liberazione del cedente stesso da ogni obbligazione verso il contraente ceduto;
- Il negozio di cessione del contratto è un negozio di alienazione, che si caratterizza per il suo oggetto, a prescindere da una determinata causa⁴¹⁸.

Passando all'analisi della cessione del contratto calcistico professionistico, occorre riflettere sul fatto che lo svolgimento dell'attività sportiva necessita di strumenti predisposti a realizzare il trasferimento degli atleti da un sodalizio all'altro. L'argomento della cessione del contratto, pertanto, assume particolare importanza, se si pensa che, nel mondo calcistico, specialmente al giorno d'oggi si assiste a continui trasferimenti di calciatori da una squadra ad un'altra.

La legge su professionismo sportivo, dopo aver previsto, con l'art. 5, comma 1, che al contratto degli sportivi professionisti può essere opposto un termine risolutivo non superiore a cinque anni e che è ammessa la successione di contratti a termine tra le stesse parti, al suo secondo comma ha ritenuto ammissibile la cessione del contratto, prima della scadenza del termine risolutivo, da una società sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso dell'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle Federazioni sportive nazionali⁴¹⁹.

Quanto al riferimento alle "modalità fissate dalle Federazioni sportive nazionali", limitando l'ambito al panorama calcistico (pertanto, alla F.I.G.C.) e al livello professionistico, occorre "riprendere in mano" le NOIF e cercare gli articoli 95, 102 e 103⁴²⁰.

⁴¹⁸ CANTAMESSA L., op. cit. p. 228

⁴¹⁹ SPADAFORA M.T., op. cit. p. 143

⁴²⁰ Art. 95 – Norme generali sul trasferimento e sulle cessioni di contratto

1. *L'accordo di trasferimento di un calciatore o la cessione del contratto di un calciatore "professionista" devono essere redatti per iscritto, a pena di nullità, mediante utilizzazione di moduli speciali all'uopo predisposti dalle Leghe. Le operazioni di trasferimento possono essere effettuate anche attraverso la modalità telematica.*

2. *Nella stessa stagione sportiva un calciatore professionista può tesserarsi, sia a titolo definitivo che a titolo temporaneo, per un massimo di tre diverse società appartenenti alle Leghe, ma potrà giocare in gare ufficiali di prima squadra solo per due delle suddette società.*

3. e 4. ...

5. *L'accordo di trasferimento, in ambito dilettantistico o di Settore per l'Attività Giovanile e Scolastica, è spedito a mezzo plico raccomandato o depositato presso la Lega, la Divisione o il Comitato della società cessionaria, entro cinque giorni dalla stipulazione e, comunque, non oltre il termine previsto per i trasferimenti. L'accordo di trasferimento o di cessione di contratto, in ambito professionistico, dovrà pervenire o essere depositato entro cinque giorni dalla stipulazione e, comunque non oltre il termine previsto per i trasferimenti o le cessioni di contratto. La registrazione nel protocollo dell'Ente costituisce unica prova della data di deposito.*

6. *Il documento, redatto e depositato secondo le precedenti disposizioni, è l'unico idoneo alla variazione di tesseramento del calciatore per trasferimento o cessione di contratto. Le pattuizioni non risultanti dal documento sono nulle ed inefficaci e comportano, a carico dei contravventori, sanzioni disciplinari ed economiche.*

7. *La validità del trasferimento o dell'accordo di cessione del contratto non può essere condizionata all'esito di esami medici e/o al rilascio di un permesso di lavoro.*

8. *L'accordo per il trasferimento o la cessione di contratto deve essere sottoscritto, a pena di nullità, da coloro che possono impegnare validamente le società contraenti agli effetti sportivi e nei rapporti federali, nonché dal calciatore e, se questi è minore di età, anche da chi esercita la potestà genitoriale.*

9. *Abrogato*

10. *Nel caso di cessione di contratto, le eventuali pattuizioni riguardanti stagioni sportive successive a quella di stipulazione debbono risultare espressamente dall'accordo come clausole particolari. Le relative obbligazioni economiche sono oggetto di esame, ai fini del visto di esecutività, all'inizio della stagione sportiva cui si riferiscono.*

11. *Sono nulle ad ogni effetto le clausole comunque in contrasto con le norme federali relative ai trasferimenti dei calciatori ed alle cessioni di contratto.*

12. **ABROGATO**

13. *Le Leghe, fermo quanto previsto dalle norme in materia di controlli sulla gestione in materia economica-finanziaria delle società professionistiche e dopo gli accertamenti di competenza, ed i Comitati, concedono o meno esecutività all'accordo di trasferimento o di cessione di contratto; trattengono gli originali di propria pertinenza; ne rimettono le copie alle società contraenti e curano le variazioni di tesseramento. Avverso il procedimento delle Leghe o dei Comitati è ammesso reclamo alla Commissione Tesseramenti entro 30 giorni dal ricevimento della comunicazione relativa.*

14. *Nel caso di controversia sul trasferimento o sulla cessione di contratto per tutta la durata della stessa e fino a decisione non più soggetta ad impugnazione, la società cedente è tenuta all'adempimento delle obbligazioni economiche nei confronti del calciatore, con eventuale diritto di rivalsa nei confronti della società cessionaria.* 15. *E' dovuto un equo indennizzo al calciatore il cui contratto, a seguito di cessione o di nuova stipulazione, non ottenga il visto di esecutività per incapacità economica della società con la quale il contratto è stato sottoscritto.*

Art. 102 *Le cessioni di contratto*

1. *Tra le società associate alle Leghe Professionistiche è ammessa, in pendenza di rapporto, la cessione del contratto stipulato con calciatore professionista a condizione che questi vi consenta per iscritto.*

2. *La cessione può avvenire a titolo definitivo o temporaneo soltanto nei periodi stabiliti annualmente dal Consiglio Federale.* 3. *Il rapporto conseguente alla cessione del contratto a titolo definitivo può avere scadenza diversa da quella del rapporto costituito con contratto ceduto.*

3 bis. *Negli accordi di cessione definitiva di contratto possono essere inserite clausole che prevedano un "premio di rendimento" a favore della società cedente, determinato con criteri specificatamente definiti, da erogare, salve diverse disposizioni annualmente emanate dal Consiglio federale, attraverso la Lega competente nella stagione successiva a quella in cui si verificano le condizioni previste.*

4. *Il Consiglio Federale determina le modalità ed i limiti per la cessione dei contratti. Un calciatore professionista proveniente da Federazione estera può essere tesserato solo a seguito di accordo diretto fra la società cedente e la società cessionaria. Le Leghe professionistiche possono limitare il numero dei calciatori che ogni società può avere in organico, a titolo di cessione temporanea di contratto.*

Art. 103 – *Le cessioni temporanee di contratto*

1. *La cessione temporanea del contratto con il calciatore "professionista" ha una durata minima pari*

È importante sottolineare come il richiamo alle norme federali operato dal legislatore non è idoneo, chiaramente, ad elevare queste ultime allo stesso livello gerarchico della legge ordinaria. Tuttavia, come stabilito anche dal Supremo Collegio⁴²¹, il mancato rispetto delle relative regole comporta l'inefficacia dei contratti posti in essere in contrasto con esse.

Volendo individuare quelle che possono essere le regole dettate dall'ordinamento sportivo in materia di cessione del contratto calcistico, si può affermare:

- a) il contratto di cessione deve essere redatto, a pena di nullità, sui moduli predisposti dalle Leghe. Si formalizza con la stipulazione di tre documenti: la c.d. "Variazione di tesseramento"⁴²², che deve essere firmata dalla società

a quella che intercorre tra i due periodi dei trasferimenti ed una durata massima mai eccedente quella del contratto economico e mai superiore a due stagioni sportive. 2. A favore della società cessionaria è consentito il diritto di opzione per trasformare la cessione temporanea del contratto in cessione definitiva, a condizione:

- a) che tale diritto di opzione risulti nell'accordo di cessione temporanea, di cui deve essere indicato il corrispettivo convenuto;*
 - b) che la scadenza del contratto ceduto non sia antecedente al termine della prima stagione successiva a quella in cui può essere esercitato il diritto di opzione;*
 - c) che la società cessionaria con diritto di opzione stipuli con il calciatore un contratto economico la cui scadenza non sia antecedente al termine della prima stagione successiva a quella in cui può essere esercitato il diritto di opzione. La clausola relativa all'opzione, a pena di nullità, deve essere consentita dal calciatore con espressa dichiarazione di accettazione di ogni conseguenza dell'esercizio o meno dei diritti di opzione da parte della società cessionaria. Nello stesso accordo può essere previsto per la società cedente un eventuale diritto di controopzione, precisandone il corrispettivo, da esercitarsi in caso di esercizio dell'opzione da parte della cessionaria.*
- 2 bis. Abrogato 3. Negli accordi di cessione temporanea possono essere inserite clausole che prevedano un premio di valorizzazione a favore della società cessionaria o un premio di rendimento a favore della società cedente, determinati con criteri analiticamente definiti da erogare, salve diverse disposizioni annualmente emanate dal Consiglio federale, attraverso la Lega competente, nella stagione successiva a quella in cui si verificano le condizioni previste*

⁴²¹ Cass. Civ., 28 luglio 1981, n. 4845, in Giust. Civ., Mass. 1981, 1726.

⁴²² Il modulo della "Variazione di tesseramento" per calciatori professionisti è idealmente contraddistinto da cinque parti:

- 1) la parte riservata ai dati della società di destinazione che intende tesserare il calciatore (denominazione sociale, comune di residenza ed indirizzo, numero di matricola FIGC e Lega di appartenenza);
- 2) la parte riservata ai dati del calciatore (cognome e nome, cittadinanza, comune di nascita, numero di matricola FIGC se già stata attribuita, data di nascita, indirizzo di residenza);
- 3) la parte riservata alla tipologia di tesseramento, che sarà ripresa successivamente, così come, nel caso di trasferimento del calciatore, la società di provenienza con i dati di quest'ultima (denominazione sociale, comune di residenza ed indirizzo, numero di matricola FIGC e Lega di appartenenza);
- 4) la parte dedicata agli impegni che assumono il calciatore e la società nel sottoscrivere tale modulo
- 5) la parte riservata alla firma del calciatore, alla firma di chi esercita la potestà genitoriale sul

cedente, dalla società cessionaria e dal calciatore ceduto, conformemente alla struttura prevista dall'art. 1406 c.c.; il cosiddetto *Documento di variazione di tesseramento*, nel quale sono specificati i corrispettivi convenuti tra società cedente e cessionaria e i tempi di pagamento; il contratto di lavoro sportivo tra la società e il calciatore;

- b) l'accordo avente ad oggetto la cessione di contratto di calciatori professionisti deve essere trasmesso (o depositato) entro il termine recettizio del quinto giorno dalla stipulazione e in ogni caso non oltre il termine previsto dalle norme regolamentari per le cessioni di contratto (c.d. *mercato estivo e mercato di riparazione*)
- c) le leghe concedono l'esecutività, o meno, dei contratti, tenuto conto delle regole di carattere economico finanziario che le società professionistiche devono rispettare;
- d) le parti non possono legittimamente condizionare l'efficacia della cessione all'esito di una visita medica o al rilascio di un permesso di lavoro;
- e) le parti devono/possono convenire la cessione, ad evidenza, se il rapporto contrattuale tra la società cedente e il calciatore non sia scaduto.

La mancanza o la violazione di uno qualsiasi degli obblighi di carattere formale, degli adempimenti o dei requisiti di cui rispettivamente sub a), b), c) determina, giusta la previsione dell'art. 1322 c.c., l'inefficacia anche al di fuori dell'ordinamento sportivo della cessione di contratto e dunque impedisce la realizzazione del trasferimento di un calciatore da una società all'altra. L'eventuale pattuizione della condizione risolutiva di cui sub d) *vitiatur sed non vitiat* e l'intervenuta scadenza del rapporto contrattuale tra la società cedente e il calciatore [*supra*, sub e)] priva la cessione del suo oggetto⁴²³.

A questo punto, occorre verificare se, al di là del *nomen juris* utilizzato dal legislatore nell'art. 5 della legge n. 91 del 1981, la cessione del contratto ai sensi delle norme federali abbia, in effetti, la medesima natura giuridica del negozio ex

calciatore qualora quest'ultimo sia minorenne, il timbro della società di destinazione e la firma del presidente / legale rappresentante. Nel caso di trasferimento del calciatore si rende necessario anche il timbro della società di provenienza con la contestuale firma del presidente / legale rappresentante. Quest'ultima parte è sicuramente una delle più importanti in quanto l'assenza di una firma o di un timbro rende inefficace la Richiesta.

⁴²³ CANTAMESSA L., op. cit. p. 234-235

artt. 1406-1410 c.c., nonostante gli elementi di atipicità che fra poco verranno menzionati.

Nel sistema preesistente alla legge 91/81, nello scenario dominato dal vincolo sportivo, sia la Giurisprudenza⁴²⁴, che la Dottrina configuravano il trasferimento di un calciatore da un sodalizio ad un altro come un negozio non associabile alla cessione ex art. 1406 c.c. In particolare, la parte della dottrina aveva affermato che il trasferimento dei calciatori professionisti avverrebbe in forza di un meccanismo negoziale, per effetto del quale la società cessionaria acquisirebbe dalla società cedente il diritto di concludere un nuovo contratto con il calciatore, condizionato al di lui consenso, e il corrispettivo versato avrebbe causa non nella cessione del contratto precedente, bensì nel suo anticipato scioglimento⁴²⁵.

Il testo dell'art. 5, in realtà, non lascerebbe dubbi, sul piano letterale, ma non si può omettere di far notare come, in realtà, il termine "cessione" di cui all'art. *de quo*, possa essere stato usato in senso *atecnico*, al solo scopo di indicare il passaggio di un calciatore da una società ad un'altra, piuttosto che per indicare l'istituto di cui agli art. 1406 c.c.. In aggiunta a questa considerazione, si può far presente che lo stesso riferimento alla "cessione del contratto" nelle NOIF, non può essere determinante e preso, quindi, a fondamento della nostra valutazione; questo, semplicemente perché, come detto, il richiamo operato dall'art. 5, l. 91/81 alle norme federali non è idoneo a trasformare queste ultime in norme di pari grado e, pertanto, possono assumere valore soltanto in relazione alla determinazione delle modalità con cui il trasferimento si realizza e non anche in relazione all'identificazione della natura giuridica dell'istituto stesso.

Pertanto, l'indagine va condotta su quello che effettivamente le parti pongono in essere quando un calciatore viene trasferito da una società all'altra.

Come già detto, quindi, vengono sottoscritti tre documenti:

- il primo di essi (*Variazione di tesseramento*) rappresenta il contratto di cessione di contratto e rientra appieno nello schema previsto dall'art. 1406 c.c.;
- il secondo (*Documento di variazione di tesseramento*) è destinato a specificare i corrispettivi convenuti tra le due società per la cessione e non crea

⁴²⁴ Trib. Milano, 10 marzo 1955, in Foro pad., 1955, I 494, in motivaz. 496.

⁴²⁵ LUSCHI G.- STANCATI G., *Aspetti fiscali della «cessione» dei calciatori con particolare riguardo al regime Irap*, in Rass. Trib., 1999, 1742; TADINI, *La «cessione» dei calciatori e il regime Irap*, in Fisco, 2001, 577

conflitti con le previsioni del citato art. 1406 c.c.: esso è, in effetti, tenuto separato dal primo, solo perché le società non hanno interesse a rivelare al calciatore quale sia il corrispettivo della transazione.

- il terzo documento contrattuale è il contratto di lavoro sportivo e viene stipulato solo dalla società cessionaria e dal calciatore. Va detto subito che, a differenza di quanto avviene per l'ordinaria cessione di contratto, questa stipulazione è elemento necessario nella complessiva vicenda negoziale, sia perché il nuovo contratto determina la variazione del tesseramento del calciatore, sia, soprattutto, perché le Leghe devono valutare se concedere o meno l'esecutività al nuovo rapporto, verificando se la società cessionaria sia economicamente in grado di rispettare gli obblighi assunti nei confronti della società cedente e nei confronti del calciatore.

La necessaria stipulazione del nuovo contratto di lavoro (terzo documento) sportivo pare essere confliggente con la *ratio* dell'istituto ai sensi dell'art. 1406 c.c., la quale, secondo la Relazione al Codice Civile, n. 640, “è quella di eliminare complicate e dispendiose rinnovazioni del contratto”⁴²⁶.

Come se non bastasse, la giurisprudenza (costante) ha affermato che “*nella cessione del contratto, deve essere immutato, nei suoi elementi essenziali, il complesso giuridico che è oggetto della cessione. Pertanto, non può parlarsi di cessione di contratto nell'ipotesi in cui, in occasione della sostituzione di uno dei soggetti del rapporto, venga mutato uno degli elementi essenziali del rapporto stesso*”

Ebbene, la cessione del contratto del calciatore professionista comporta, generalmente, una modifica della durata del rapporto vigente fra la società cedente e calciatore, nonché lo stipendio dovuto all'atleta. Quanto alla durata, le stesse NOIF, con l'art. 102, comma 3 dispongono: “*Il rapporto conseguente alla cessione del contratto a titolo definitivo può avere scadenza diversa da quella del rapporto costituito con contratto ceduto*”. Per quanto riguarda lo stipendio, oltre alla ovvia possibilità di “ritoccare” la precedente cifra percepita, come sappiamo, la retribuzione di un calciatore può comprendere una parte fissa e l'elemento aleatorio della parte variabile legata al rendimento o ai risultati (individuali e collettivi). Si deduce, quindi, che il “nuovo contratto” può prevedere uno stipendio molto diverso

⁴²⁶ CANTAMESSA L., op. cit. p. 238

rispetto al precedente, anche nella forma, oltre che nella sostanza. Risulta difficile negare che entità del corrispettivo, sua maggiore o minore aleatorietà e durata non appartengano all'area di quegli elementi oggettivi essenziali che dovrebbero restare immutati per poter parlare di cessione di contratto (così come richiesto dalla giurisprudenza).

Da questi rilievi si potrebbe dedurre che la cessione di cui all'art. 5 della l. 91/81 non sia equiparabile all'istituto ex art. 1406 c.c.

Eppure, bisogna evidenziare che:

- a) nessuna norma positiva vieta al cessionario e ceduto di convenire condizioni diverse, nell'ambito della stipulazione di un contratto di cessione di contratto⁴²⁷.
- b) La giurisprudenza, quando parla di "divieto" di mutare gli elementi oggettivi essenziali, si riferisce alla necessità che il contratto ceduto non sia modificato nella sua profonda natura, quanto alla causa e all'oggetto perché, in caso contrario, non avrebbe senso la possibilità degli interventi modificativi di cui si è appena detto (lett. a)

Ne deriva che, nonostante la regola (cioè la modifica delle condizioni contrattuali tra il club cessionario e calciatore ceduto) rappresenti ciò che è eccezionale nello schema dell'art. 1406 c.c., non sembra davvero che questa anomalia possa rappresentare argomento sufficiente per dubitare che la cessione di contratto disciplinata dall'art. 5 l. 91/81 sia negozio giuridico diverso da quello civilistico. Gli elementi di atipicità della cessione ex art. 5 l. 91/81, certamente presenti nella grande maggioranza dei casi concreti e qui richiamati, non sono, pertanto, tali da far ritenere che si tratti in concreto di negozio giuridico diverso da quello disciplinato dal codice civile⁴²⁸.

⁴²⁷ GALGANO F. afferma, in proposito: " Nulla impedisce alle parti di un contratto ad esecuzione continuata di modificare, nel corso dell'esecuzione del rapporto, il contenuto del contratto: di variare l'importo del corrispettivo periodico dovuto, di prolungare la durata. E nulla impedisce che la modificazione consensuale del contenuto del contratto intervenga, fra cessionario e contraente ceduto, contestualmente alla cessione del contratto. Ben può allora la società cessionaria del contratto di lavoro sportivo pattuire con l'atleta contraente ceduto ogni opportuna variazione del contenuto contrattuale, inclusa la durata residua del contratto".

⁴²⁸ CANTAMESSA L., op. cit. p. 240-241

3. Premessa: Sulla cessione del c.d. “vincolo di appartenenza”

Una volta definita cosa sia la cessione del contratto calcistico professionistico e il rapporto con la cessione di cui all'art. 1406 c.c., occorre vedere quali forme può assumere tale cessione nell'ambito delle trattative fra due differenti club.

Prima, però, giusto alcune premesse. I trasferimenti che verranno sono denominati trasferimento c.d.d. *a titolo definitivo* e *a titolo temporaneo*.

Nel primo caso, il c.d. “vincolo di appartenenza” si costituisce in favore della società di destinazione (fino alla scadenza del contratto); nel secondo (trasferimento a titolo temporaneo), il vincolo permane in capo alla società di provenienza, ma l'atleta, per un periodo di tempo determinato, è obbligato a prestare la propria attività lavorativa/sportiva in favore del nuovo club.

Un'altra premessa riguarda uno degli effetti della Sentenza Bosman. Come sappiamo, essa, fra le altre cose, ha comportato il venir meno delle regole, secondo le quali un club interessato ad acquistare un giocatore il cui contratto era scaduto, doveva pagare una somma di denaro in favore del club di provenienza del giocatore. Oggi, invece, è cosa frequente imbattersi nei trasferimenti c.d. “a parametro zero”, ossia trasferimenti che si perfezionano fra la società cedente e la cessionaria, senza che quest'ultima debba pagare alcunché alla società in cui il calciatore prestava la propria attività. Questi trasferimenti, in cui il giocatore è, per così dire, “svincolato” (ossia libero di negoziare a proprio piacimento le condizioni del successivo contratto di lavoro), sono divenuti molto frequenti in questo periodo storico, in cui la crisi economico-finanziaria ha colpito anche il calcio. Non è infrequente, infatti, vedere club, anche molto blasonati, dover formare una rosa il più competitiva possibile, provando a “strappare” giocatori in scadenza di contratto o, appunto, già svincolati.

Infine, un'ultima precisazione. Comunemente, si parla di trasferimento o prestito del calciatore, o del suo “cartellino”. Ebbene, tale terminologia è scorretta, dal momento che il trasferimento di un atleta si realizza sempre tramite la cessione del contratto, avente ad oggetto la prestazione sportiva, da un sodalizio all'altro. Pertanto, non è corretto affermare che le trattative abbiano come oggetto il c.d. cartellino. Esso, infatti, è esclusivamente un documento che incorpora il diritto fondamentale dell'individuo all'attività sportiva e che sancisce lo *status* di sportivo. Pertanto, non è pensabile un atto di disposizione del “cartellino”, né l'esistenza di un diritto reale su di esso.

3.1 La cessione a titolo definitivo

Come anticipato, una prima forma di cessione del contratto calcistico professionistico è quella a titolo definitivo. Mediante essa, il giocatore acconsente a trasferirsi presso un'altra società, estinguendo ogni rapporto con il club di appartenenza e andando a stipulare, così, un nuovo contratto che, ai sensi dell'art. 5 della l. 91/81 potrà contenere l'apposizione di un termine risolutivo fino a cinque anni dalla data di inizio del rapporto.

Come già detto, il comma 3 dell'art. 102 delle NOIF, aggiunge che il rapporto conseguente alla cessione del contratto a titolo definitivo può avere scadenza diversa da quella prevista nel contratto ceduto⁴²⁹.

Inoltre, ad evidenza, le parti del nuovo contratto potranno discutere un "adeguamento" del contratto, comprensivo di parte fissa e variabile.

Per il contratto di cessione di contratto, poi, varranno le disposizioni, già accennate, contenute dell'art. 95 delle NOIF, del quale, i commi più rilevanti sono i seguenti:

- il comma 1 sottolinea come la validità di tale contratto è subordinata alla stipulazione in forma scritta, a pena di nullità, mediante utilizzazione di moduli speciali predisposti dalle Leghe.
- il comma 2 dello stesso articolo precisa che il calciatore professionista, nell'arco della medesima stagione, potrà tesserarsi, sia a titolo definitivo che a titolo temporaneo, per un massimo di tre diverse società appartenenti alle leghe, ma potrà giocare in gare ufficiali di prima squadra solo per due delle suddette società.
- il comma 5, invece, sancisce il fondamentale requisito del deposito dell'accordo di trasferimento, stabilendo che, per quanto riguarda il calcio professionistico, esso dovrà essere depositato entro cinque giorni dalla stipulazione e, comunque, non oltre il termine previsto per i trasferimenti (il periodo predisposto per il c.d. calciomercato). Tale requisito del deposito è,

⁴²⁹ Il comma 3-bis dell'art. 102 NOIF prosegue, affermando che "negli accordi di cessione definitiva possono essere inserite clausole che prevedano un "premio di rendimento" a favore della società cedente, determinato con criteri specificatamente definiti, da erogare, salve diverse disposizioni annualmente emanate dal Consiglio federale, attraverso la Lega competente nella stagione successiva a quella in cui si verificano le condizioni previste".

come detto, funzionale alla valutazione delle Leghe, le quali devono appurare se concedere o meno l'esecutività al nuovo rapporto, verificando se la società cessionaria sia in grado, dal punto di vista economico, di rispettare le obbligazioni assunte nei confronti e del calciatore e della società cedente. Tale documento, che incorpora l'accordo di trasferimento a titolo definitivo, redatto e depositato secondo quanto appena detto, è l'unico idoneo alla variazione di tesseramento del calciatore ai fini della cessione del contratto. Pertanto, le pattuizioni non risultanti da tale documento sono nulle ed inefficaci e comportano, a carico dei contravventori, sanzioni disciplinari ed economiche (comma 6).

In relazione a quanto detto a proposito della valutazione delle Leghe circa la capacità economica del club cessionario, il comma 15 dispone che il calciatore il cui contratto, a seguito di cessione o di nuova stipulazione, non ottenga il visto di esecutività per incapacità economica della società con la quale il contratto è stato sottoscritto, ha diritto ad un equo indennizzo.

È importante, poi, sottolineare come per i calciatori, il cui contratto pluriennale sia ancora in vita (pertanto, non in scadenza a fine stagione), soltanto la società titolare del contratto può decidere se cedere, con il consenso del calciatore, il relativo contratto di prestazione sportiva. Sono assolutamente vietati, infatti, i contatti e/o le trattative, dirette o tramite terzi che siano tesserati e non, tra società e calciatori senza preventiva autorizzazione scritta della società titolare del contratto.

Per quanto riguarda, invece, i calciatori con contratto in scadenza alla fine della stagione sportiva, alle società interessate sono sempre vietati i contatti e le trattative dirette o tramite terzi, fino al 31 dicembre. A partire dal 1 gennaio, pertanto, sono consentiti i contatti e le trattative tra calciatori e società. In questo caso la società, la quale intenda concludere un contratto con un calciatore, deve informare per iscritto la società di quest'ultimo, prima di avviare la trattativa con lo stesso. Se un calciatore non rispetta tali disposizioni verrà deferito alla Procura Federale e sanzionato con una squalifica non inferiore ai due mesi.

3.2. La cessione del contratto a titolo temporaneo. Cenni al c.d. accordo di compartecipazione

Accanto alla possibilità di un trasferimento definitivo del professionista da una associazione sportiva ad un'altra, il Regolamento federale ha posto in essere un'altra modalità di trasferimento del giocatore, discostandosi dalla precedente attraverso la modifica del fattore temporale. Il calciatore, pertanto, purché acconsenta, è tesserato e vincolato per un termine stabilito dalle parti (tuttavia, mai superiore a due anni) alla nuova associazione. Al termine di tale periodo, senza bisogno di alcuna manifestazione di volontà delle associazioni coinvolte nell'operazione, sarà tesserato e, quindi, vincolato nuovamente per l'originaria associazione.

In particolare, in ordine al termine di durata della cessione temporanea, il comma 1 dell'art. 103 delle NOIF (dedicato, appunto, a tale tipo di trasferimento) dispone che essa abbia una durata minima pari a quella che intercorre tra i due periodi dei trasferimenti (ad es. dal 2 settembre, termine di conclusione del c.d. calciomercato estivo e il 31 gennaio, termine conclusive del c.d. mercato di riparazione invernale) ed una durata massima mai eccedente quella del contratto economico e mai superiore a due stagioni sportive.

Il comma 2 dell'art. *de quo* prosegue, aggiungendo che alla società che ha acquisito "in prestito" il calciatore è consentito il diritto di opzione per trasformare la cessione temporanea del contratto in cessione definitiva. Affinché avvenga la cessione a titolo definitivo è necessario tuttavia che:

- a) tale diritto di opzione risulti nell'accordo con il corrispettivo convenuto;
- b) la scadenza del contratto ceduto non sia antecedente al termine della prima stagione successiva a quella in cui può essere esercitato il diritto di opzione;
- c) la società cessionaria con diritto di opzione stipuli con il calciatore un contratto economico la cui scadenza non sia antecedente al termine della prima stagione successiva a quella in cui può essere esercitato il diritto di opzione⁴³⁰.

⁴³⁰Il comma 2, lett. c) prosegue: " La clausola relativa all'opzione, a pena di nullità, deve essere consentita dal calciatore con espressa dichiarazione di accettazione di ogni conseguenza dell'esercizio o meno dei diritti di opzione da parte della società cessionaria. Nello stesso accordo può essere previsto per la società cedente un eventuale diritto di controopzione, precisandone il corrispettivo, da esercitarsi in caso di esercizio dell'opzione da parte della cessionaria".

Interessante, è, poi, il riferimento del comma 3-bis al fenomeno del c.d. trasferimento a titolo temporaneo con obbligo di riscatto. Questa formula, di recente introduzione, si associa a quella più nota del “diritto di riscatto”, in cui la Società cessionaria non ha alcun obbligo verso la Società cedente: al termine dell’accordo di cessione temporaneo, essa potrà acquisire a titolo definitivo le prestazioni del calciatore, versando il prezzo pattuito in sede di conclusione del contratto.

Quanto, invece alla formula del c.d. “obbligo” di riscatto, i due club mettono nero su bianco un espresso vincolo di acquisto da parte della società che riceve il calciatore in prestito.

Come dispone il comma 3-bis dell’art. 103 delle NOIF, l’obbligo di trasformare la cessione temporanea in definitiva, si può verificare se:

- a) l’obbligo di riscatto risulti nell’accordo di cessione temporanea, con l’indicazione del corrispettivo convenuto tra le parti;
- b) il contratto ceduto scada almeno nella stagione successiva a quella in cui va esercitato l’obbligo di riscatto;
- c) la società che ha in prestito il giocatore stipuli con quest’ultimo un contratto che scada almeno nella stagione successiva a quella in cui va esercitato l’obbligo di riscatto.

L’obbligo di riscatto deve essere ovviamente sottoscritto dal calciatore, a pena di nullità⁴³¹.

È consentito, inoltre, il prestito del calciatore professionista, già oggetto di altro prestito, anche nello stesso periodo della campagna trasferimenti, con l’espresso consenso della originaria società. In tal caso le clausole relative ad obbligo di riscatto, opzione e contro-opzione eventualmente inserite nell’originario prestito sono risolte di diritto.

⁴³¹ Un caso recente (stagione 2014-2015) di “prestito con obbligo di riscatto” è quello che hanno pattuito la Roma A.S. e l’F.C Internazionale per la cessione del contratto del calciatore José Rodolfo Pires Ribeiro (meglio conosciuto come Dodò). La società nerazzurra ha ottenuto il prestito oneroso (€ 1.200.000) del giocatore brasiliano per le stagioni sportive 2014/2015 e 2015/2016, con l’obbligo di acquisizione a titolo definitivo, condizionato alla prima presenza del calciatore in gare ufficiali della prima squadra, per un valore di € 7,8 milioni».

Un cenno, va, infine alla cessione con accordo di compartecipazione (la c.d. comproprietà). Tale tipologia di cessione del contratto prevede che un calciatore sia tesserato presso un Società, ma sia, appunto, in comproprietà anche con un altro sodalizio. Pertanto, pur disputando gare ufficiali con una squadra, tale società non potrà che dirsi proprietaria solo “a metà” del giocatore. Al termine dell’accordo di compartecipazione, esso potrà essere rinnovato oppure si potrà trovarne un altro per stabilire quale delle due società diventerà l’unica detentrica delle prestazioni dell’atleta. Un altro modo per determinare in quale club il giocatore militerà al termine dell’accordo, sono le c.d. buste⁴³². Questa tipologia di trasferimento, è stata abolita a partire dal prossimo 2014-2015 e, pertanto, le comproprietà ancora esistenti dovranno essere risolte, con un accordo o, appunto, con il metodo delle buste.

4. Il trasferimento internazionale

Come avuto modo di affrontare precedentemente, in merito alle fonti regolamentari del contratto calcistico professionistico, il trasferimento dei calciatori a livello internazionale trova una disciplina specifica nel Regolamento FIFA sullo status e sui trasferimenti dei calciatori (da ora, RSTP o RSTC) Quello che, a questo punto della trattazione, può essere interessante fare, è analizzare le disposizioni, al suo interno, che individuino la disciplina regolamentare del trasferimento a livello internazionale. Il carattere di internazionalità viene sancito dalla FIFA stessa, la quale, nel Commentario⁴³³ relativo all’art. 1 del Regolamento, dispone che: *“These fundamental rules shall be compulsory and applicable in the same way all over the world”* (Queste regole fondamentali devono essere obbligatorie ed applicabili nel medesimo modo in tutto il mondo); inoltre, sempre il Commentario, aggiunge che Il Regolamento, da un lato mira a regolare i trasferimenti internazionali fra i membri

⁴³² I due club formuleranno, ciascuno, un’offerta che verrà resa nota reciprocamente nello stesso momento. Il calciatore diventerà, a tutti gli effetti, un tesserato della squadra che avrà offerto la cifra più alta. Tale strumento è, in verità, molto temuto per via delle ovvie ed intrinseche insidie che cela, pertanto le società di calcio cercano sempre di trovare un modo per giungere ad un accordo che possa soddisfarle entrambe .

⁴³³ Consultabile in lingua inglese sul sito della FIFA

delle Federazioni e dall'altro stabilisce i principi cardine che garantiscono un uniforme ed equo trattamento a tutti i partecipanti al calcio internazionale⁴³⁴.

Quanto al rapporto con la regolamentazione nazionale, le singole federazioni sono responsabili della disciplina dei trasferimenti nazionali, al fine di permettere un migliore adattamento delle circostanze e delle condizioni interne ai propri regolamenti. Tuttavia, questa autonomia trova dei limiti proprio nei principi-cardine stabiliti dal Regolamento FIFA in esame.

Come già detto in precedenza, a livello strutturale, il Regolamento FIFA su Status e sui Trasferimenti dei calciatori si compone di cinque sezioni:

- terminologia utilizzata nel Regolamento;
- status calciatori (artt. 2-4) e tesseramento (artt. 5-11);
- mantenimento della stabilità contrattuale (13-18bis);
- tutela degli atleti minorenni (artt. 19-21);
- sistema arbitrale di risoluzione delle controversie (artt. 22-27).

A chiusura del Regolamento stesso, sono stati inseriti degli Allegati, i quali hanno la funzione di specificare alcune rilevanti tematiche.

Prima di analizzare il trasferimento, occorre affrontare il tema propedeutico dello Status dei Calciatori. Questo tema è disciplinato dalle norme 2, 3 e 4, che definiscono lo Status dei calciatori e le regole connesse a tale titolo. Il RSTC divide in due categorie i calciatori: professionisti e dilettanti. L'art. 2 definisce il professionista come: *“un calciatore che abbia stipulato un contratto scritto con una società e che in cambio della propria prestazione riceva un pagamento superiore alle spese effettivamente sostenute nell'esercizio della prestazione calcistica”*. Di contro, conclude tale articolo, *“Tutti gli altri calciatori rientrano nella categoria dei dilettanti”*.

I giocatori di entrambe le categorie devono essere tesserati presso una Federazione nazionale, al fine di poter entrare nell'ordinamento sportivo. Lo

⁴³⁴ *“On the one hand, the Regulations therefore aim to regulate international transfers between member associations and on the other, they establish basic principles that guarantee a uniform and equal treatment of all participants in the football world”*.

strumento cardine per poter entrare nel Calcio Organizzato in ambito FIFA è il tesseramento.

L'art. 2 è rubricato "Cessazione dell'attività" e stabilisce che: *"I professionisti che cessano di giocare alla scadenza dei loro contratti e i dilettanti che terminano la loro attività calcistica rimangono tesserati per un periodo di 30 mesi presso la Federazione di appartenenza dell'ultima società per la quale hanno giocato. 2. Il termine decorre a partire dal giorno in cui il calciatore ha giocato per l'ultima volta in una partita ufficiale per la sua società"*. Come chiarisce il Commentario, tale articolo ha una duplice funzione:

a) in primo luogo permette al giocatore di conoscere quale club, in quale Federazione, possieda l'atto del suo tesseramento, nel caso in cui egli voglia riprendere l'attività calcistica, dal momento che tale Federazione avrà bisogno di riattivare il tesseramento del giocatore per il club affiliato alla medesima Federazione o rilasciare il certificato di trasferimento internazionale (ITC o *transfer*) ad un club affiliato ad un'altra Federazione.

b) inoltre, tale disposizione salvaguarda l'interesse dell'ultimo Club di appartenenza del giocatore, nel caso in cui (cumulativamente) (1) il calciatore stipuli un contratto di lavoro con un nuovo Club entro trenta mesi, e (2) al momento, egli sia minore di 23 anni, poiché, in una simile eventualità, il Club sarà legittimato a richiedere un'indennità di formazione, ai sensi dell'art. 3, par. 2 (così come dell'art. 20)

Quanto al tesseramento, il Regolamento ha predisposto uno specifico articolo. Secondo l'art. 5 RSTC, un calciatore può essere tesserato solo per una società alla volta. Inoltre, attraverso l'atto del tesseramento, il calciatore accetta di aderire allo Statuto e ai Regolamenti della FIFA, delle Confederazioni e delle Federazioni. Inoltre, attraverso l'atto del tesseramento presso una Società (e, di conseguenza, una Federazione), il giocatore è sottoposto alla giurisdizione di tale Federazione, della Confederazione di riferimento, così come della FIFA.

Il Commentario FIFA, poi, a proposito dell'art. 5, introduce il concetto di *eligibility* (idoneità), secondo il quale solo un giocatore che è tesserato presso una Federazione (al fine di disputare gare ufficiali per un Club ad essa affiliato), è ammesso alle competizioni organizzate dalla Federazione stessa o dalla

Confederazione di riferimento. In altre parole, il tesseramento di un giocatore gli attribuisce l'autorizzazione a giocare in ogni gara ufficiale del Calcio Organizzato.

A proposito del concetto di *eligibility*, una Federazione può concedere ad un calciatore l'idoneità a giocare, alle seguenti condizioni:

- a) se il calciatore non è mai stato tesserato precedentemente con un club, appartenente ad una Federazione (primo tesseramento);
- b) se il calciatore si trasferisce da un Club ad un altro, nell'ambito della medesima Federazione, nel rispetto delle regole di questa stessa Federazione (trasferimento "domestico");
- c) se il giocatore si trasferisce da un Club, affiliato ad una Federazione ad un altro, affiliato ad una differente Federazione e la nuova abbia ricevuto il *transfer* (certificato di trasferimento internazionale), rilasciato dalla Federazione che stia liberando il calciatore (trasferimento internazionale).

A proposito del tesseramento, il Commentario al Regolamento FIFA aggiunge che durante il periodo dal 1 luglio al 30 giugno (la prima stagione calcistica successiva al trasferimento), un calciatore può essere tesserato per massimo tre Club, anche se, in questo lasso di tempo, sarà idoneo a disputare gare ufficiali solo per due Club.

Una simile disposizione – fa notare sempre il Commentario – dà ai Club un certo grado di flessibilità nella pianificazione delle attività sportive e nella gestione degli atleti stessi. I vantaggi offerti da questa norma possono essere meglio compresi attraverso i due seguenti esempi, tratti dal Commentario medesimo.

Esempio 1: un calciatore firma un contratto per un Club nel mese di luglio. Sebbene egli disputi diverse gare per tale Club, non si è ambientato, le parti decidono di recedere dal contratto nella prima finestra di mercato disponibile (il mercato invernale c.d. "di riparazione"). Questo permetterà al giocatore di stipulare un nuovo contratto e proseguire la propria carriera con un altro Club. Ebbene, durante il periodo preso in considerazione, il calciatore è stato tesserato con successo per due differenti Club ed è stato idoneo a giocare per entrambi.

Esempio 2: un giovane giocatore stipula un contratto per un nuovo Club nel mese di luglio. Prima che scada il termine conclusivo della finestra di mercato e prima che egli abbia disputato gare ufficiali con il nuovo Club, dal momento che il

ruolo del giovane calciatore è già occupato da un altro giocatore più affermato, le parti decidono per un trasferimento a titolo temporaneo (c.d. prestito) in un altro club. Il prestito durerà fino all'inizio del primo periodo utile per i trasferimenti. In questo modo, il calciatore è stato tesserato con un primo Club (per il quale non ha, però, giocato), e per un secondo Club, presso il quale si è trasferito a titolo temporaneo e ha giocato regolarmente. Nel momento in cui la finestra di mercato si riapre, il calciatore si trasferisce ancora "in prestito" per un terzo Club. Questa sarà la terza società per la quale il calciatore sarà stato tesserato, ma solo la seconda per la quale egli ha giocato in gare ufficiali: un simile scenario è perfettamente in linea con quanto disposto dal Regolamento FIFA.

. Come afferma l'art. 6, comma 1, poi, sono previsti determinati periodi di tesseramento. I calciatori, infatti, potranno essere tesserati esclusivamente durante uno dei due periodi annuali di tesseramento stabiliti dalla Federazione nazionale. Il primo periodo di tesseramento comincia dopo il termine della stagione agonistica e si conclude di regola prima dell'inizio della nuova stagione. Tale periodo non può superare le dodici settimane. Il secondo periodo di tesseramento cade di regola a metà stagione e non può superare le quattro settimane.

A questa regola è prevista una deroga per quei calciatori professionisti, il cui contratto sia giunto a scadenza prima del termine del periodo di tesseramento: in tale caso egli potrà essere tesserato al di fuori di tale periodo.

L'art. 7 del RSTC disciplina il menzionato istituto del passaporto del calciatore⁴³⁵. Qui basterà riportare quanto disposto dall'art. in questione: *“La Federazione che provvede al tesseramento è obbligata a fornire alla società per la quale il calciatore è tesserato il Passaporto del calciatore contenente tutte le informazioni relative al calciatore in questione. Il passaporto del calciatore deve indicare tutte le società per le quali quest'ultimo è stato tesserato a partire dalla stagione in cui ha compiuto il 12° anno di età⁴³⁶”*.

Secondo l'art. 8 RSTP la richiesta di tesseramento deve essere presentata congiuntamente alla copia del contratto del calciatore. L'organo decisionale

⁴³⁵ Cfr *supra* Cap. IV, par. 2.1

⁴³⁶ L'art. 7 RSTC aggiunge: *“Qualora il giorno del compleanno cada a cavallo tra due stagioni, nel passaporto dovrà essere indicato il nome della società presso la quale il calciatore è stato tesserato nella stagione successiva al suo compleanno”*.

competente potrà discrezionalmente apportare eventuali modifiche contrattuali o atti integrativi che non siano stati presentati in modo dovuto.

L'art. 9 del Regolamento disciplina un altro istituto che si è già avuto modo di analizzare, ossia quello del Certificato di Trasferimento Internazionale (CTI o *transfer*). Si tratta di un documento che si pone come *condicio sine qua non* per il tesseramento di un calciatore a livello internazionale (ossia da una Federazione nazionale ad un'altra). Infatti, l'art. in esame dispone proprio che i calciatori tesserati presso una Federazione possono essere tesserati presso una nuova Federazione solo quando quest'ultima abbia ricevuto il *transfer* dalla federazione di provenienza. Il CTI deve essere rilasciato a titolo gratuito e non è soggetto a condizioni, né a limiti di tempo.

Quanto al contenuto del *transfer*, il Commentario al Regolamento, dà precise indicazioni.

In primo luogo, deve contenere la dichiarazione che il possessore è libero di giocare all'interno di una specifica Federazione, così come a partire da una specifica data. In secondo luogo, esso deve contenere le seguenti informazioni:

- a) il nome della precedente Federazione (quella che sta emanando l'atto);
- b) il nome della nuova Federazione;
- c) il nome del precedente Club del calciatore;
- d) lo status (professionista o dilettante) del calciatore nell'ambito del suo precedente Club;
- e) la data dell'ultimo tesseramento con la precedente Federazione;
- f) la data di emanazione del *transfer*;
- g) firma del funzionario della Federazione e timbro.

Anche nel Regolamento FIFA è data esplicitamente facoltà alle parti di instaurare un rapporto di lavoro calcistico a titolo temporaneo. È quanto stabilito nell'art. 10, secondo il quale il calciatore professionista può essere ceduto in prestito, sulla base di un contratto scritto. Questo istituto è disciplinato dalle stesse regole applicabili ai

trasferimenti dei calciatori, comprese quelle relative all'indennità di formazione e al meccanismo di solidarietà. La disciplina ha le seguenti limitazioni:

- il periodo di prestito minimo sarà quello tra due periodi di tesseramento;
- la società che ha preso un giocatore in prestito non può trasferirlo ad una terza società, senza autorizzazione scritta della Società che lo ha ceduto e senza il consenso dello stesso giocatore.

Come detto, anche nell'ipotesi di prestito, operano le regole relative all'indennità di formazione e al meccanismo di solidarietà. In altre parole, il Club che riceve il giocatore in prestito deve trattenere il 5% del corrispettivo e distribuirlo a tutte le Società che hanno contribuito alla formazione del giocatore negli anni fra il 12esimo e il 23esimo. Allo stesso tempo, il Club che cede un giocatore in prestito è legittimato a richiedere l'indennità di formazione e il contributo di solidarietà per il periodo in cui il giocatore è stato tesserato presso di sé e può richiedere l'indennità di formazione se il giocatore si trasferisce ad un terzo Club, purché abbia meno di ventitré anni.

Quanto ai diritti che spettano al Club che cede il giocatore in prestito, occorre sottolineare che, sebbene il Club cedente, mediante la cessione, autorizzi il Club Cessionario a servirsi delle prestazioni sportive dell'atleta, tuttavia, è bene ricordare che la Società di origine intende, una volta terminato il prestito, reinstaurare il rapporto lavorativo previgente, motivo per cui il contratto stipulato fra le parti originarie è, generalmente, sempre valido. Pertanto, dal momento che, attraverso il prestito, la Società originaria cerca di ottenere i vantaggi derivanti dall'esperienza maturata dal giocatore con un maggiore impiego in campo, il Club cessionario non è legittimato a trasferire il calciatore ad un altro Club, senza l'espressa autorizzazione della Società cedente.

Di contro, nel periodo di vigenza del nuovo contratto del giocatore, gli effetti dell'accordo originario sono sospesi, motivo per cui, ad esempio, il Club cedente non deve più remunerare il giocatore. Pertanto, tutte le obbligazioni (che sono state analizzate), che sorgevano, per mezzo del contratto, in capo al Club originario, vincoleranno, ora, la nuova Società.

Si giunge, così, alla parte più controversa del Regolamento, ossia quella sulla stabilità contrattuale (artt. 13-18bis). In questa parte si analizzerà l'eventualità della

cessazione anzitempo del contratto calcistico nella disciplina FIFA e le possibili conseguenze di tale rottura per le parti.

L'art. 13 (Rispetto del contratto) rappresenta un'estrinsecazione del principio della stabilità contrattuale, disponendo che: *“Il contratto fra un professionista ed una società può cessare solo alla sua scadenza o previo reciproco accordo tra le parti”*. Il Regolamento ha voluto qui ricordare alle parti la regola generale secondo la quale, una volta instaurato il rapporto contrattuale, esso dovrà essere onorato da entrambe le parti. Gli effetti del contratto in essere potranno cessare o per mutuo consenso o per la sua naturale scadenza.

Come ci si appresta a vedere, tuttavia, il principio della stabilità contrattuale non è assoluto. Infatti sono previsti altri casi in cui si potrà cessare il contratto. Essi sono rappresentati dalla giusta causa, dalla giusta causa sportiva, nonché dall'ipotesi prevista nell'art. 17 RSTC.

L'eventualità della cessazione del contratto per giusta causa è disciplinata dall'art. 14 RSTC, il quale dispone che: *“Entrambe le parti possono risolvere un contratto senza incorrere in conseguenze di sorta (corresponsione di indennizzi o imposizione di sanzioni sportive) ove sussista una giusta causa”*.

Come riportato nel Commentario al Regolamento FIFA, la definizione di giusta causa e se esista giusta causa, sono stabilite caso per caso. In effetti, un comportamento che è in violazione dei termini di un contratto di lavoro non giustifica di per sé la risoluzione di un contratto per giusta causa. Tuttavia, se la violazione persiste per un lungo periodo o le ripetute violazioni si cumulano nel corso di un certo periodo di tempo, allora è molto probabile che la violazione del contratto abbia raggiunto un livello tale che la parte che soffre la violazione ha diritto di recedere dal contratto unilateralmente.

Ad esempio: un Club non versa ad un proprio giocatore, per oltre 3 mesi, lo suo stipendio concordato. Pur avendo informato la Società della sua inadempienza, il club non versa l'importo dovuto. Il giocatore, allora, comunica al club che terminerà il rapporto di lavoro con effetto immediato. Il fatto che il giocatore non ha ricevuto il suo stipendio per un così lungo periodo, gli dà diritto di recedere dal contratto.

Nel caso in cui venga appurata una giusta causa, la parte che cessa il contratto per tale motivo non è tenuta a versare alcuna compensazione, né tantomeno potrà vedersi comminate sanzioni alcune.

Tuttavia, l'altra parte stipulante, la quale è responsabile per la cessazione del contratto, sarà tenuta a pagare un'indennità per i danni patiti dalla controparte, come

conseguenza della prematura cessazione degli effetti del contratto. Ad essa potranno essere comminate anche sanzioni sportive.

Più complessa è la risoluzione del contratto per giusta causa sportiva (art. 15 RSTC). Vale la pena di riportare interamente la disposizione, peraltro molto articolata, al fine di evidenziare i passaggi rilevanti. L'art. in esame afferma che: *“Un professionista affermato, che nel corso di una stagione agonistica abbia disputato meno del 10 % delle gare ufficiali, a cui partecipa la società di appartenenza, ha la facoltà di risolvere il contratto prima della scadenza naturale per giusta causa sportiva. Nel valutare casi di questo genere sarà tenuta in considerazione ogni circostanza specifica concernente il calciatore. La sussistenza della giusta causa sportiva dovrà essere accertata caso per caso. Benché in simili eventualità non sia prevista l'imposizione di sanzioni sportive, potrebbero essere previste corresponsioni di indennizzi. Il professionista può rescindere dal contratto per giusta causa sportiva nei 15 giorni successivi all'ultima gara ufficiale della stagione disputata per la società presso la quale egli è tesserato”*.

Come si evince, quindi, dall'art. 15 RSTC, la giusta causa sportiva, attraverso la quale un calciatore può anzitempo risolvere unilateralmente il contratto implica due condizioni obbligatorie e cumulative:

- deve trattarsi di un giocatore affermato (*“established player”*);
- deve aver disputato meno del 10% delle gare ufficiali disputate dal Club nella stagione.

La prima problematica attiene all'individuazione del concetto di giocatore affermato. Dal momento che i Regolamenti FIFA non dispongono nulla al riguardo, per comprendere di che cosa si tratti, occorre rivolgersi allo scopo della disposizione.

L'elemento chiave risiede nel fatto che, in un caso come questo, un calciatore con indiscusse abilità calcistiche non trova sufficiente spazio e opportunità, nell'ambito del proprio Club, e, pertanto, desidera partire per accasarsi in un'altra squadra, in cui possa essere impiegato regolarmente ed esprimersi al meglio. Sulla base di ciò, si può affermare che un giocatore affermato sia, in primo luogo, un atleta che abbia concluso il suo periodo di formazione calcistica e le cui abilità calcistiche sono, almeno, di pari livello, se non maggiore, rispetto a quelle dei suoi compagni di squadra che vengono impiegati regolarmente.

Tuttavia, la valutazione circa lo status di “calciatore affermato” deve essere fatta dall'organo giudicante (DRC, in primo grado o TAS/CAS, in appello), sulla

base delle specifiche circostanze del caso, tenendo conto, ad esempio, del ruolo del giocatore in squadra (il portiere di riserva, ad esempio, è figura che, generalmente, disputa un numero basso di partite, nell'arco della stagione) o eventuali infortuni che hanno reso più difficoltoso un impiego regolare da parte dell'allenatore.

La seconda questione, (che corrisponde al secondo presupposto per ottenere la risoluzione del contratto per giusta causa) è l'impiego in meno del 10% delle gare ufficiali. "Prendere parte" significa essere schierato in campo⁴³⁷ nelle gare ufficiali di campionato, coppe nazionali ed internazionali.

Ebbene, se viene valutata positivamente la sussistenza dei due presupposti citati, tali da vedersi prodotta un'ipotesi di giusta causa sportiva, non sono comminate sanzioni alcuna al calciatore, per aver cessato gli effetti del contratto. Tuttavia, il Club che avrà subito la rottura del contratto potrà vedersi attribuire un'indennità, la quale può, peraltro, essere negata, laddove il calciatore dimostri che la Società ha trascurato l'atleta da un punto di vista sportivo, non essendo interessata a ricevere le sue prestazioni sportive.

L'ultimo periodo dell'art. 15 dispone che il giocatore, il quale rivendichi la giusta causa sportiva può risolvere il contratto nei 15 giorni successivi all'ultima gara ufficiale della stagione disputata per la società presso la quale egli è tesserato. Il mancato rispetto di questa disposizione condurrà alla comminazione di sanzioni disciplinari.

L'art. 16 rappresenta una norma di carattere generale rispetto a quanto disposto dal citato art. 14. Infatti, se il primo (Limitazioni alla risoluzione del contratto nel corso della stagione) afferma che: "Non è consentito risolvere unilateralmente il contratto nel corso di una stagione", il secondo, il quale legittima la risoluzione del contratto, in presenza di giusta causa, rappresenta l'unica situazione in cui ambo le parti possono legittimamente risolvere il contratto unilateralmente in qualsiasi momento, anche durante la stagione.

Si giunge così al noto art. 17 del Regolamento FIFA su Status e trasferimento dei calciatori. Questa disposizione, negli ultimi tempi, è divenuta oggetto di numerose critiche. Infatti, i recenti casi, in cui diversi noti giocatori ne hanno chiesto l'applicazione, hanno fatto emergere la natura potenzialmente destabilizzante che la norma rischierebbe di avere per i vincoli contrattuali e per le casse societarie.

⁴³⁷ A tal proposito, il Commentario FIFA fa notare come ad essere rilevante non è il numero di presenze, ma i minuti effettivamente giocati dal calciatore

Come si vedrà meglio tra poco, questa norma consente ad un calciatore, con contratto pluriennale, di recedere unilateralmente (senza incorrere in sanzioni sportive), dal vincolo contrattuale, al termine del terzo anno di contratto, se di età inferiore ai 28 anni o al termine del secondo, se di età superiore⁴³⁸.

Se da un lato, quindi, la normativa internazionale di settore, in tema di rapporti tra calciatori e società sportive, privilegia e si ispira al principio della c.d. *maintenance of contractual stability between professionals and clubs* (tutela della stabilità contrattuale tra calciatori professionisti e società), ovvero al principio che impone alle parti di un contratto di prestazione sportiva (e non solo) l'esatto adempimento delle rispettive obbligazioni, dall'altro, tuttavia, detto principio risulta mitigato proprio in virtù della richiamata disposizione regolamentare⁴³⁹.

Quello che occorre fare ora è analizzarne il contenuto e le problematiche, nonché citare alcuni casi giurisprudenziali che hanno avuto ad oggetto proprio una risoluzione contrattuale sulla base dell'articolo in esame.

Tale disposizione delinea gli aspetti che si verificano qualora il contratto sportivo sia concluso senza giusta causa, unitamente all'obbligo per la parte inadempiente di corrispondere al vecchio club di appartenenza un indennizzo, ma, come ci si appresta a vedere, gli scenari e le relative conseguenze sono molteplici. Vale la pena di riportare integralmente l'art. 17 RSTC, sottolineando (nel vero senso del termine) i passaggi rilevanti.

“Nel caso di risoluzione di un contratto senza giusta causa trovano applicazione le disposizioni riportate di seguito:

***1. In tutti i casi, la parte inadempiente è tenuta a corrispondere un indennizzo.** Fatte salve le disposizioni di cui all'Art. 20 e all'allegato 4 in materia di indennità di formazione e salvo diversa disposizione contenuta nel contratto, l'indennizzo da corrispondere in caso di inadempienza deve essere calcolato tenendo conto delle leggi nazionali vigenti, della specificità della pratica sportiva e di tutti i criteri oggettivi del caso, tra cui: la remunerazione e gli altri benefici dovuti al calciatore*

⁴³⁸ È evidente che il contratto pluriennale dovrà essere di durata superiore ai tre anni, nel primo caso e ai due anni, nel secondo

⁴³⁹ FEBBO G., *Il recesso unilaterale del calciatore professionista senza giusta causa: normativa internazionale di settore (Regulations for the status and transfer of players) e criterio di calcolo dell'indennizzo*, articolo pubblicato sul sito www.filodiritto.com, in data 26-2-2008

ai sensi del contratto in vigore e/o del nuovo contratto, la durata residua del contratto in vigore fino ad un massimo di 5 anni, gli eventuali esborsi e oneri versati o sostenuti dalla società precedente (ammortizzati nel corso della durata del contratto) e a seconda se l'inadempienza contrattuale avviene o meno durante un periodo protetto.

2. L'indennizzo non può essere ceduto a terzi. Nel caso in cui un professionista debba corrispondere l'indennizzo, egli ne risponderà in solido con la nuova società. L'ammontare dell'indennizzo può essere previsto nel contratto o stabilito fra le parti.

3. Oltre all'obbligo di corrispondere un indennizzo, è prevista l'applicazione di sanzioni sportive a carico di qualsiasi calciatore che rescinda il contratto durante il periodo protetto. Questa sanzione consiste nel divieto di partecipare a incontri ufficiali per quattro mesi. In presenza di aggravanti, tale divieto sarà esteso a sei mesi. Queste sanzioni sportive avranno effetto immediato, una volta che al calciatore sarà stata notificata la decisione del caso. Le sanzioni sportive saranno sospese nel periodo che intercorre tra l'ultima partita ufficiale della stagione e la prima partita ufficiale della stagione successiva; in entrambi i casi sono da intendersi incluse coppe nazionali e campionati internazionali per società. Tuttavia, la sospensione delle sanzioni sportive non verrà applicata nel caso in cui il calciatore sia un elemento consolidato della nazionale della Federazione che il calciatore ha il diritto di rappresentare e nel caso in cui la Federazione interessata stia disputando la fase finale di un torneo internazionale nel periodo che intercorre tra l'ultima partita e la prima partita della stagione successiva. Il recesso unilaterale senza giusta causa o giusta causa sportiva successivamente al periodo protetto non comporterà l'imposizione di sanzioni sportive. Misure disciplinari possono tuttavia essere imposte al di fuori del periodo protetto per mancata comunicazione di recesso entro 15 giorni dall'ultima partita ufficiale della stagione (incluse le coppe) disputata dalla società presso la quale il calciatore è tesserato. Il periodo protetto inizia nuovamente quando, in sede di rinnovo del contratto, la durata del contratto precedente viene prorogata.

4. Oltre all'obbligo di corrispondere un indennizzo, è prevista la possibilità di imporre delle sanzioni sportive nei confronti di qualsiasi società che commetta una violazione contrattuale o che agisca in maniera da indurre alla violazione

contrattuale durante il periodo protetto. Salvo dimostrazione del contrario, si ritiene che una società, che tesserò un professionista, il quale abbia rescisso il proprio contratto senza giusta causa, abbia indotto tale professionista a commettere la violazione contrattuale. Alla società sarà imposto il divieto di tesserare nuovi calciatori, sia a livello nazionale che internazionale, per una durata pari a due periodi di tesseramento.

5. *Qualsiasi persona, soggetta allo Statuto e ai Regolamenti della FIFA (dirigenti di società, agenti di calciatori, calciatori, ecc.), che agisca in maniera da indurre alla violazione di un contratto fra un professionista e una società, per facilitare il trasferimento del calciatore, sarà punita con le sanzioni del caso.*

Dall'articolo in esame (coadiuvati dalla spiegazione che ne fa il Commentario al Regolamento) si possono trarre le seguenti considerazioni.

In primis, l'art. 17 del Regolamento istituisce la possibilità di una rottura che non trova giustificazioni né nella giusta causa né nella giusta causa sportiva.

Per quanto riguarda, quindi, la compensazione, la rottura del contratto, indifferentemente se avvenuta dentro o fuori il periodo protetto, dà luogo ad un'indennità/risarcimento. L'ammontare dell'indennità è calcolata sulla base di criteri oggettivi. I regolamenti offrono alcuni criteri che possono essere presi in considerazione per stabilire la compensazione:

- a) la remunerazione e altri benefit dovuti al calciatore nella vigenza del contratto e/o nel nuovo contratto;
- b) il tempo rimanente al termine del contratto vigente, fino ad un massimo di cinque anni;
- c) le tasse e le spese sostenute dal precedente club (ammortizzate lungo la durata del contratto)
- d) se la rottura del contratto è avvenuta all'interno del periodo protetto

Il Commentario al Regolamento, poi, aggiunge che le eventuali controversie sorte sulla determinazione e sul versamento dell'indennità possono essere sottoposte al DRC, il quale prende in considerazione, secondo i criteri appena visti, tutte le rilevanti disposizioni, leggi e/o contrattazione collettiva esistente a livello nazionale,

così come la specificità dello sport⁴⁴⁰, quando deve stabilire l'ammontare dell'indennità dovuta.

Sempre il Commentario afferma che le parti possono, comunque, stipulare nel contratto la cifra che il giocatore deve pagare al Club come compensazione, in caso di cessazione unilaterale del contratto (la c.d. *buy-out clause*). Il vantaggio di questa clausola è che le parti, concordemente, stabiliscono all'inizio del rapporto l'ammontare e lo precisano nel contratto. Attraverso il pagamento di questa cifra al club, il giocatore è legittimato a terminare unilateralmente il rapporto di lavoro. Con questa c.d. *buyout clause* (nell'ordinamento italiano, concetto analogo è quello della multa penitenziale), le parti danno la possibilità al giocatore di risolvere anticipatamente il contratto in ogni momento, senza un valido motivo (anche durante il periodo protetto) e, inoltre, senza che vengano imposte sanzioni sportive alcune al giocatore in conseguenza della prematura cessazione del contratto.

Ogniquale volta il giocatore debba pagare un'indennità al precedente club, il nuovo club (ossia il primo club per il quale il giocatore si registra, dopo la rottura del contratto) è tenuto in solido a pagare tali somme.

Dalla lettura dell'articolo (così come si può notare dalla sottolineatura), emerge una precisa sanzione, laddove le parti violino la norma.

Occorre tenere a mente il c.d. periodo protetto⁴⁴¹ del contratto di lavoro, poiché a seconda che la rottura sia avvenuta all'interno o al di fuori di tale lasso di tempo, la sanzione sarà più o meno aspra.

È, innanzitutto, il caso di sottolineare che, in ottemperanza al principio di stabilità contrattuale, l'unilaterale cessazione del contratto senza giusta causa è sempre inammissibile. Pertanto, in tutti i casi, la parte inadempiente è tenuta a

⁴⁴⁰ Il concetto di specificità dello sport è argomento controverso e la sua definizione è dibattuta. Nel lodo De Sanctis, che si avrà modo di analizzare, il *Panel* afferma che la "specificità dello sport" non corrisponde ad una voce addizionale né ad un criterio che permette di decidere secondo equità ma, testualmente (lettera f), punto 96. della motivazione) ad un fattore correttivo che consente di tenere in considerazione altri elementi oggettivi non inseriti tra quelli previsti negli altri criteri dell'art. 17 del Reg. FIFA. Ed aggiunge in seguito, per specificare meglio il concetto, che le conseguenze di una risoluzione unilaterale del contratto prevedono delle "perdite" che non si possono provare in Euro. Ed è proprio per poter ristorare queste perdite che può essere utilizzato, e conseguentemente quantificato in denaro, il concetto di "specificità dello sport".

⁴⁴¹ Il punto 7 delle Definizioni afferma che il periodo protetto è un periodo di tre stagioni o tre anni (nel caso in cui il tesseramento avvenga a stagione in corso), che segue l'inizio di un rapporto contrattuale, se il contratto è concluso prima del compimento del 28esimo anno di età del professionista, oppure di un periodo di due stagioni, che segue l'inizio del rapporto contrattuale, se il contratto è stipulato dopo il 28esimo anno di età del professionista

corrispondere un indennizzo. A questo punto, bisognerà, però, capire se la cessazione sia avvenuta all'interno del periodo protetto o meno.

Nel caso di un contratto stipulato fino al 28esimo anno di età del giocatore, la cessazione del rapporto durante i primi tre anni comporta l'imposizione di sanzioni sportive così come un'indennità economica. Lo stesso principio si applica al contratto stipulato dopo il 28esimo anno di età del calciatore, ma solo durante i primi due anni.

Un giocatore, che interrompe il contratto durante il periodo protetto, rischia una restrizione a disputare la successiva stagione calcistica con il suo nuovo club. La sospensione sarà, di norma, di 4 mesi, ma se si verificano circostanze aggravanti, la sospensione potrà arrivare fino ad un massimo di sei mesi.

Un club, che interrompe il contratto con un calciatore durante il periodo protetto, rischia una restrizione a tesserare nuovi giocatori, sia in campo internazionale che nazionale, per i due periodi successivi alla rottura del contratto

Come fa notare il Commentario, è sanzionata anche l'induzione alla rottura del contratto, durante il periodo protetto. Un club che induce il giocatore alla rottura del suo contratto rischia una sospensione dal tesseramento di nuovi giocatori sia in ambito nazionale che internazionale, per i due periodi di tesseramento successivi alla rottura del contratto. Inoltre, le sanzioni possono anche essere imposte ad ogni persona coinvolta nella rottura del contratto, la quale ricada sotto la giurisdizione degli statuti e dei regolamenti FIFA.

Ricapitolando, si possono verificare i seguenti scenari e le relative conseguenze.

1. Il giocatore risolve il contratto per giusta causa sportiva (art. 15)

- Nessuna sanzione sportiva verrà applicata al calciatore;
- Nessuna sanzione sportive verrà applicata al Club;
- Una indennità potrà essere versata al Club.

2. Il giocatore rompe il contratto per giusta causa (art. 14)

- Nessuna sanzione sportiva verrà applicata al calciatore;
- Sanzioni sportive potranno essere applicate al Club;
- Un'indennità potrà essere versata al giocatore.

3. Il giocatore cessa il contratto senza giusta causa, durante il periodo protetto (art. 17)
 - Saranno applicabili sanzioni sportive al calciatore;
 - Il Club sarà legittimato a ricevere un indennizzo per tale rottura.

4. Il giocatore cessa il contratto senza giusta causa dopo il periodo protetto (art.17)
 - Nessuna sanzione sportiva sarà applicabile al calciatore;
 - Il Club sarà legittimato a ricevere un indennizzo.

5. Il Club cessa il contratto con giusta causa (art.14)
 - Nessuna sanzione sportiva sarà applicabile al Club;
 - Sanzioni sportive potranno essere applicate al giocatore (soprattutto per rottura durante il periodo protetto);
 - Il Club sarà legittimato ad ottenere un indennizzo.

6. Il Club termina il contratto senza giusta causa, durante il periodo protetto (art.17)
 - Sanzioni sportive potranno essere applicate al Club;
 - Il giocatore sarà legittimato a ricevere un indennizzo

7. Il Club termina il contratto senza giusta causa, dopo il periodo protetto (art.17)
 - Nessuna sanzione sportiva sarà applicabile al Club
 - Un indennizzo sarà versabile al calciatore.

Un caso giurisprudenziale⁴⁴² che potremmo definire esemplare, per quanto riguarda le controversie innescate dall'art 17 del Regolamento FIFA, è quello che vide affrontarsi Morgan De Sanctus, portiere italiano professionista, e l'Udinese Calcio S.p.A., società presso la quale egli era tesserato e vincolato contrattualmente fino al 30 giugno 2010.

Può essere interessante ripercorrere brevemente le fasi di quella disputa.

⁴⁴² CAS 2010/A/2145 Sevilla FC SAD v. Udinese Calcio S.p.A.; CAS 2010/A/2146 Morgan de Sanctis v. Udinese Calcio S.p.A.; CAS 2010/A/2147 Udinese Calcio S.p.A. v. Morgan de Sanctis & Sevilla FC SAD

De Sanctis, dopo aver fatto presente alla società friulana di voler recedere dal contratto unilateralmente con tre anni di anticipo, ai sensi dell'art. 17 Regolamento FIFA sullo Status e sul Trasferimento dei Calciatori, il 10.7.2007 firmò un nuovo contratto di durata quadriennale con il Siviglia FC.

Per quanto concerne gli aspetti economici del contratto risolto, i termini prevedevano un compenso annuale lordo, per il giocatore, di euro 983.578 mentre il nuovo contratto con il Siviglia assicurava al calciatore una remunerazione annua lorda di euro 1.381.578.

Un ulteriore fattore rilevante fu quello prettamente tecnico. Per sostituire De Sanctis, infatti, l'Udinese tesserò una scommessa come Samir Handanovic e una garanzia come Antonio Chimenti. Per l'esperto portiere veniva pattuita una retribuzione annua lorda di euro 1.881.000 mentre per il tesseramento del giovane sloveno l'Udinese pagava la somma di euro 250.000, per l'esercizio del diritto di contro-riscatto dal Rimini, società presso cui il calciatore era allora tesserato in prestito. Il compenso annuale lordo previsto per Handanovic era di euro. 1.179.000.

Il club friulano, nell'aprile del 2008, alla luce del recesso senza giusta causa posto in essere da De Sanctis chiese al DRC della FIFA la condanna del calciatore in solido con la sua nuova società al pagamento di 23.000.000 di euro. Il DRC accolse solo parzialmente la domanda, inducendo in questo modo le parti coinvolte ad impugnare la decisione dinanzi al TAS.

Il TAS, in ossequio al principio del *positive interest*, secondo cui si deve sempre determinare un importo tale da porre il danneggiato nella stessa posizione che questi avrebbe avuto se non vi fosse stato il recesso, determinava la *compensation* basandosi sui più recenti orientamenti giurisprudenziali.

Il calcolo effettuato dal TAS/CAS fu il seguente: 1.200.000 euro (offerta del Rimini per il riscatto di Handanovic cui l'Udinese doveva rinunciare per esigenze tecniche) + 250.000 euro (contro-riscatto pagato al Rimini per Handanovic) + 1.179.000 euro (retribuzione annua lorda di Handanovic) + 1.881.000 euro (retribuzione annua lorda di Chimenti) + 690.789 euro (specificità dello sport) per un totale di 4.510.000 euro, da cui veniva dedotta la somma di 2.950.734 (retribuzione lorda per i restanti tre anni di contratto di De Sanctis, che l'Udinese non dovette più corrispondere).

Non è tutto.

A questa cifra, il Panel ritenne di dover aggiungere un'ulteriore somma, determinata sulla base del criterio di specificità dello sport.

Secondo la giurisprudenza, infatti, l'essenza di questo criterio consisterebbe nella presa in esame di elementi quali il principio della libera circolazione dei

lavoratori, le particolari esigenze e la speciale natura dello sport, la funzione ludico-educativa dello stesso ma anche la sua dimensione economica e le influenze giuridico-commerciali derivanti dal mercato del lavoro. Ecco quindi che questo parametro rappresenta uno strumento a disposizione dell' Organo giudicante per verificare se la soluzione che si intende raggiungere risulti consona e corretta sia da un punto di vista giuridico sia tenuto conto della particolare realtà del mondo calcistico (la specificità dello sport appunto).

Nel caso di specie, il Collegio giudicante ritenne che, alla luce della specificità dello sport, l'Udinese non fosse stata ancora totalmente risarcita del danno subito: infatti oltre al recesso in sé, che è avvenuto dopo soli due anni di contratto, l'Udinese aveva perso un giocatore simbolo e che rivestiva un ruolo importante anche per gli sponsor e per i tifosi. Ne conseguì, quindi, un'ulteriore somma a titolo di remunerazione per il club italiano, proprio a fronte di queste negatività non facilmente quantificabili e derivanti dalla specificità dello sport⁴⁴³.

Proseguendo nella disamina degli articoli che disciplinano il trasferimento internazionale dei calciatori, si deve fare un cenno al 19 RSTC, rubricato Tutela dei minori. In questa disposizione, proprio per i soggetti che mira a salvaguardare, è riscontrabile un regime di tutela ancor più tassativo. Partendo dal principio generale definito dal primo comma, si legge: "I trasferimenti internazionali dei calciatori sono consentiti solo se il calciatore ha superato il 18° anno di età". A ciò si applicano 3 eccezioni:

- a) i genitori del calciatore si trasferiscono per motivi indipendenti dal calcio nel paese della nuova società
- b) il trasferimento avviene all'interno dell'UE/SEE e il calciatore ha un'età compresa fra i 16 e i 18 anni⁴⁴⁴.

⁴⁴³ DE MARCO F. (agente FIFA), Il lodo De Sanctis, articolo pubblicato in www.iusport.it, in data 20 gennaio 2012.

⁴⁴⁴ In questo caso la nuova società è tenuta a soddisfare i seguenti obblighi minimi: i) fornire al calciatore un'adeguata istruzione e/o formazione calcistica in linea con i più elevati standard nazionali; ii) garantire al calciatore una formazione accademica e/o scolastica e/o formazione professionale, in aggiunta alla sua istruzione e/o formazione calcistica, che consenta al calciatore di perseguire una carriera diversa da quella calcistica nel momento in cui dovesse cessare l'attività professionistica; iii) adottare tutte le misure necessarie affinché il calciatore sia seguito nel miglior modo possibile (ottime condizioni di vita presso una famiglia ospitante o una struttura della società, nomina di un tutore all'interno della società, ecc.); iv) all'atto del tesseramento del calciatore, dimostrare alla Federazione di appartenenza di avere soddisfatto tutti i succitati obblighi;

c) il calciatore vive in una località di frontiera, ad una distanza massima di 50 km dal confine della nazione della società affiliata alla Federazione limitrofa per la quale il calciatore vuole tesserarsi. In questi casi il calciatore deve continuare ad abitare nel proprio domicilio e le due Federazioni devono dare il proprio consenso.

L'articolo, poi, estende la casistica anche all'ipotesi del primo tesseramento da professionista di un calciatore minorenne proveniente da Federazione straniera.

Il rispetto di queste condizioni appena citate è garantito da un'apposita sotto-commissione (derivante dalla *Commissione per lo Status dei Calciatori*), al vaglio della quale vengono sottoposti tutti i trasferimenti internazionali e tutti i primi tesseramenti di minore.

Si giunge, così, alle due delicate disposizioni, attinenti all'indennità di formazione (art. 20) e al meccanismo di solidarietà (art. 21)

L'indennità di formazione è un indennizzo oggettivamente predeterminato sulla base di parametri che tengono conto degli indici ISTAT sul costo della vita rapportati ai costi di formazione sostenuti dalle società sportive per "formare" un calciatore. Tale indennizzo deve essere pagato nelle seguenti occasioni: a) nel caso di stipula del primo contratto professionistico di un calciatore. Il pagamento spetta alla società che lo contrattualizza a favore di tutte le società che hanno formato il calciatore in misura proporzionale alla durata del periodo nel corso del quale il calciatore ha militato con esse tra i dodici e i ventuno anni ; b) in caso di ogni altro eventuale trasferimento internazionale del calciatore, prima del compimento del ventitreesimo anno di età e il pagamento spetta alla società acquirente nei confronti solo ed esclusivamente della società cedente basandosi sulle annualità in cui il calciatore ha militato presso quest'ultima. E' necessario aggiungere che le società vengono classificate dalla F.I.F.A. in categorie e ad ogni categoria corrisponde un costo di formazione medio⁴⁴⁵.

Solo nei casi di trasferimenti internazionali di calciatori a titolo oneroso, il meccanismo di solidarietà è invece rappresentato dal pagamento di un contributo pari al 5% del prezzo del trasferimento, da parte della società acquirente, a favore di tutte quelle società che abbiano contribuito alla formazione del calciatore. Tale contributo deve essere distribuito tra tutte le società per le quali il calciatore "trasferito" ha militato dai 12 ai 23 anni nella misura del 5% della somma complessiva per ogni

⁴⁴⁵ DE MARCO F., op. cit.

anno disputato con tali società tra i dodici e i quindici anni e nella misura del 10% della somma complessiva per i restanti anni. Ovviamente va da sé che, nell'ipotesi in cui il calciatore sia cresciuto nell'età della propria formazione presso un'unica società, a questa spetta l'intero contributo di solidarietà così come l'intero indennizzo di formazione⁴⁴⁶.

Può essere interessante, a proposito del meccanismo di solidarietà, analizzare un caso concreto in cui è possibile vedere da vicino il contributo di solidarietà. Il caso è quello del calciatore Mario Balotelli, nato il 12 agosto 1990, il quale ha compiuto 12 anni nella stagione 2002-2003. Balotelli si è trasferito nell'estate del 2014 dal Milan al Liverpool F.C.

2002-2003 (12) Lumezzane 0.25% del tesseramento

2003-2004 (13) Lumezzane 0.25

2004-2005 (14) Lumezzane 0.25

2005-2006 (15) Lumezzane 0.25

2006-2007 (16) Inter 0.5

2007-2008 (17) Inter 0.5

2008-2009 (18) Inter 0.5

2009-2010 (19) Inter 0.5

2010-2011 (20) Manchester Cty 0.5

2011-2012 (21) Manchester Cty 0.5

2012-2013 (22) Manchester Cty 0.25/Milan 0.25

2013-2014 (23) Milan 0.5

Il costo del trasferimento pagato dal Liverpool è stato di 20 milioni euro. Sulla base di questi dati possiamo calcolare i premi che sono stati corrisposti alle squadre che lo hanno formato:

Lumezzane 200 mila euro; Inter 400 mila euro; Manchester City 250 mila euro; Milan 150 mila euro.

Un'ultima questione che vale la pena di analizzare è quella del citato *Transfer Matching System*.

Si tratta di un sistema di controllo on-line, adottato dalla FIFA, al fine di semplificare il processo di trasferimento internazionale dei calciatori. Lo stesso funge

⁴⁴⁶ DE MARCO F., op. cit.

da database di tutti i flussi di informazioni riguardanti i trasferimenti ed i tesseramenti dei minorenni in ambito internazionale. Il TMS è obbligatorio, quindi nessun tesseramento può essere effettuato, senza il suo impiego da parte delle società pena la nullità dello stesso.

Con questo sistema si vuole garantire la rintracciabilità del denaro movimentato in ordine ai pagamenti relativi ai trasferimenti. Inoltre con questo sistema si vuole controllare con più attenzione il trasferimento internazionale dei minori ed il loro primo tesseramento per eliminare spiacevoli pratiche illecite.

Dal 2011, sul sito www.fifatms.com, è possibile richiedere il report delle attività del TMS, di cui esistono due varianti:

- versione light e free, che concerne gli elementi principali del Report;
- versione full (costo \$ 400,000), il Report completo.

Per quanto riguarda quanto disposto dal Regolamento, ci si imbatte di fronte al TMS già nella parte delle definizioni del Regolamento Status e Trasferimenti dei calciatori, in quella parte in cui si afferma: *“TMS: trattasi di sistema di informazioni e dati su Internet avente come obiettivo principale la semplificazione del processo di trasferimento internazionale dei calciatori, il miglioramento della trasparenza e l'ottimizzazione del flusso di informazioni”*. Ma la normativa fa riferimento all'Allegato 3 del RSTC.

Il primo comma di questo allegato si prefigge l'obiettivo di individuare quali sono gli scopi di questo sistema:

- informazioni sul sistema dei trasferimenti
- trasparenza dei trasferimenti
- credibilità ed affidabilità dei trasferimenti

Il secondo comma, rifacendosi al primo, afferma che il sistema è credibile in quanto è strutturato, affinché vengano inseriti i pagamenti. In questo modo si evitano trasferimenti fittizi al solo fine di riciclare denaro.

Sempre all'art. 1 si pone un principio generale: *“L'impiego del TMS rappresenta una procedura obbligatoria per tutti i trasferimenti internazionali dei calciatori professionisti di sesso maschile nell'ambito del calcio ad undici”*. Dopo questa definizione (pleonastica), si dice che il TMS è il mezzo attraverso il quale si chiede e viene consegnato il CTI (Certificato di Trasferimento Internazionale).

Insieme all'art. 1, gli artt. 2 e 3 rappresentano le fondamenta di questo sistema. Infatti l'art. 2 definisce in maniera più specifica quale sia il sistema; il successivo articolo pone in evidenza quale debba essere il comportamento degli utenti che sono:

- 1) Società
- 2) Federazioni
- 3) Segreteria Generale FIFA
- 4) Amministratori del TMS.

In virtù dell'art. 3, essi sono tenuti:

- ad agire in buona fede;
- a controllare quotidianamente il TMS o ad intervalli regolari, tenendo presente eventuali richieste di chiarimenti o indicazioni.

Infine compete agli utenti disporre delle attrezzature necessarie all'adempimento⁴⁴⁷

5. Il recesso nel contratto calcistico professionistico

5.1 La disciplina del recesso *unilaterale* nel contratto calcistico professionistico

Come si è avuto modo di vedere nel paragrafo precedente, il principio *pacta sunt servanda*, nei rapporti contrattuali calcistici, viene in molti casi ad essere derogato dai concetti di giusta causa, giusta causa sportiva e, nel caso previsto dall'art. 17 RSTC, anche in assenza di una giusta causa.

Quello che occorre fare ora è vedere la disciplina nazionale del recesso, applicata all'ambito calcistico.

Il *favor* nei confronti del lavoratore che caratterizza la legislazione giuslavoristica italiana si manifesta in una serie di limitazioni alla libera recedibilità da parte del datore di lavoro, nonché nell'apprestamento di idonei strumenti di tutela a favore del lavoratore illegittimamente licenziato.

Da una parte, infatti, gli artt. 1-8 della legge n. 604/1966, i quali disciplinano l'istituto del licenziamento individuale, impediscono al datore di lavoro di licenziare liberamente il lavoratore subordinato, essendo ciò legittimo solo nell'ipotesi di

⁴⁴⁷ CASAROLA F., Riflessioni sul Transfert Matching System, pubblicato in www.iusport.it, in data 3 maggio 2013.

sussistenza della giusta causa (intesa come il verificarsi di un evento che incide in modo irrimediabile sul rapporto di fiducia tra le parti, con conseguente licenziamento senza preavviso, e cioè senza il diritto ad un periodo di tempo compreso tra la comunicazione del licenziamento e la sua efficacia - stabilito dalla contrattazione collettiva, dagli usi o secondo equità -, durante il quale il lavoratore licenziato può attivarsi nella ricerca di una nuova occupazione⁴⁴⁸) o del giustificato motivo di licenziamento (ossia, notevole inadempimento delle obbligazioni contrattuali da parte del lavoratore oppure il verificarsi di esigenze aziendali attinenti al regolare funzionamento dell'attività produttiva e al suo aspetto organizzativo).

Dall'altra parte, con l'art. 18 Stat. Lav., il legislatore ha apprestato lo strumento della c.d. tutela reale del posto di lavoro, in favore di lavoratori dipendenti, che svolgano attività lavorativa presso datori di lavoro, i quali abbiano superato una determinata soglia dimensionale. In forza di tale previsione, pertanto, in caso di licenziamento illegittimo, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel posto di lavoro con conseguente ricostituzione della posizione lavorativa.

Ebbene, occorre sottolineare, a questo punto, che tale tutela, predisposta dal legislatore in favore del lavoratore illegittimamente licenziato, non trova applicazione al lavoro sportivo.

Si ricorderà, infatti, quanto detto a proposito dell'esclusione, fatta dall'art. 4, comma 8 della legge sul professionismo sportivo circa l'applicabilità al rapporto di lavoro sportivo proprio dell'art. 18, legge 20 maggio 1970, n. 300 e degli art. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8, legge 15 luglio 1966, n. 604.

La *ratio* dell'esclusione di tali norme dalla disciplina del contratto di lavoro sportivo si giustifica con l'esigenza di favorire lo scioglimento dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato, tutte le volte in cui la società sportiva, ma anche l'atleta, non abbiano interesse a proseguire tale rapporto e, invece, abbiano interesse a stipulare un nuovo ingaggio rispettivamente con altro atleta o società.

⁴⁴⁸ SPADAFORA M.T., op cit. p. 145. A proposito del concetto di giusta causa, è solo il caso di aggiungere che, non essendo prevista, ad evidenza, una tipizzazione delle ipotesi configurabili come giusta causa, la sua ricorrenza deve essere accertata caso per caso e che, nel caso in cui il lavoratore intenda recedere dal contratto, per il verificarsi di una giusta causa, a lui spetterà un'indennità commisurata all'importo della retribuzione che gli sarebbe spettata per il periodo di preavviso.

Sarebbe, infatti, penalizzante impedire alle società sportive di recedere dal contratto quando, anche al di fuori di qualsiasi ipotesi di inadempimento, si determini una situazione che impedisca, di fatto, allo sportivo di rendere al meglio la prestazione, venendo così a comprometersi gli esiti delle competizioni.

Pertanto, secondo la disciplina prevista dalla legge n. 91/1981, il contratto di lavoro sportivo *a tempo indeterminato* può essere recesso unilateralmente *ad nutum*. Si applica, quindi, la disciplina prevista dagli artt. 2118 e 2119 c.c., in base alla quale il recesso è subordinato esclusivamente al preavviso, nel termine e nei modi stabiliti dalla contrattazione collettiva, ovvero dagli usi e dall'equità, eccetto l'ipotesi in cui ricorra una giusta causa⁴⁴⁹.

Da quanto detto, si può evincere come, in assenza di un giusta causa che consenta ad una parte di recedere anticipatamente dal contratto, in maniera legittima, l'accordo stesso potrà essere risolto, prima della sua naturale scadenza, solo per mutuo dissenso. Come è ovvio, quindi, la parte che recede senza preavviso alcuno e senza giusta causa, integrerà un'ipotesi di recesso illegittimo e, pertanto, data la responsabilità a suo carico, dovrà risarcire la parte non inadempiente.

Questi ed altri motivi hanno determinato nella pratica l'adozione del contratto a termine come regola della durata del rapporto di lavoro sportivo, a differenza di quanto avviene, almeno nell'intenzione del legislatore, nel rapporto di lavoro ordinario rispetto al quale costituisce l'eccezione. La conferma di questa possibilità è offerta dal citato articolo 5 della legge n. 91, che contempla l'inserimento, nel contratto, di un termine risolutivo che non deve superare il quinquennio.

Coerentemente, poi, a quanto detto circa il particolare carattere di specialità che il rapporto di lavoro sportivo riveste, il comma 9 dell'art. 4 della legge sul professionismo sportivo, dispone che ai contratti di lavoro (sportivo) a termine non si applicano le norme della legge sul contratto a tempo determinato⁴⁵⁰.

⁴⁴⁹ LIOTTA G., SANTORO L., op. cit. p. 138-139

⁴⁵⁰ Il riferimento è alla legge n. 230 del 1962, e successive modifiche, la quale è stata abrogata dal D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368, che ha dettato la nuova disciplina del contratto a tempo determinato, anch'essa comunque inapplicabile al contratto di lavoro sportivo

5.2 Il recesso *ante tempus* dal contratto di lavoro calcistico *a tempo determinato*

All'interno della disciplina nazionale, nelle ipotesi usuali di contratti *a tempo determinato*, è consentita la risoluzione per mutuo consenso del vincolo contrattuale, prima della scadenza del termine, oppure il recesso unilaterale, ove sussista una giusta causa, ovvero una circostanza che renda impossibile per una delle parti contrattuali la prosecuzione negli impegni originariamente assunti (art. 2119 c.c.).

Non essendo, com'è ovvio, ipotizzabile ed attuabile una tipizzazione di tutte le possibili eventualità idonee ad integrarne la fattispecie, la ricorrenza di una giusta causa di recesso deve essere accertata in concreto e caso per caso.

Si potrebbe, ad esempio, ritenere che costituisca, ormai, come prassi, una giusta causa di recesso nell'ambito degli sport collettivi e di squadra, come il calcio, l'esclusione reiterata dalla rosa di prima squadra di un determinato giocatore, esprimendo tale ipotesi una lesione del diritto al lavoro (art. 4 Cost.) ed alla prestazione dell'atleta. Oppure, la morosità della società oltre certi limiti temporali, così come la violazione degli obblighi contrattuali. Per fare, invece, un esempio relativo alla figura dell'allenatore (che è sempre - è bene ricordarlo - uno sportivo professionista, cui si applicano le disposizioni sul contratto calcistico), la Corte di Cassazione⁴⁵¹ ha ritenuto legittimo il recesso della Società dal rapporto di lavoro subordinato intercorrente con l'allenatore, giustificato dalla sequenza di risultati negativi della squadra, i quali avevano irreversibilmente fatto venire meno ogni fiducia della dirigenza e dei giocatori nella figura dell'allenatore.

Al contrario, laddove sia accertata la mancanza di una giusta causa, il recesso è illegittimo, implicando l'obbligo del risarcimento dei danni in favore della parte non inadempiente. Due sono quindi le possibili eventualità:

1) recesso ingiustificato della società sportiva. In tal caso, la società sarà obbligata a corrispondere al professionista sportivo, *ex art. 1223 c.c.*, gli emolumenti retributivi che avrebbe percepito in assenza di risoluzione anticipata del rapporto di lavoro, fatta salva, ovviamente, la facoltà di detrazione del *quantum perceptum/percipiendum* dal calciatore, dopo il licenziamento, da una nuova occupazione individuata/individuabile con l'ordinaria diligenza;

⁴⁵¹ Cass., 28 dicembre 1996, n. 11540, in Riv. dir. Sport., 1997, p. 233

2) recesso *ante tempus* ingiustificato del calciatore. Questi sarà, ugualmente, tenuto al risarcimento del danno verso la società sportiva. In virtù, peraltro, della difficoltà di provare in tal caso quali siano in concreto i danni derivabili al club (si pensi agli effetti del recesso di un celebre calciatore sull'esito delle competizioni agonistiche), non si può certamente escluder *ex ante* la possibilità di una determinazione convenzionale del danno risarcibile, attraverso il ricorso a strumenti di carattere civilistico, quali l'inserimento, nel contratto di prestazione sportiva, di una multa penitenziale (*ex art. 1373 c.c.*) o di una clausola penale (*ex art. 1382 c.c.*)⁴⁵².

6. L'esonero dell'allenatore

Nel novero delle vicende che possono colpire il contratto calcistico professionistico, non si può non dare spazio all'esonero dell'allenatore. Questo scenario è sempre più d'attualità nel calcio moderno, specialmente in quello italiano dove, rispetto ad altri paesi, vi è una cultura per la quale si è meno inclini (tifosi e Società stesse) ad impostare progetti sportivi a lungo termine (in altre parole, c'è meno pazienza) e, pertanto, non sono infrequenti esoneri di allenatori, specialmente nel corso della stagione.

Per avere un'idea del fenomeno nell'arco di una sola stagione calcistica, è possibile osservare quante "panchine" sono state cambiate nel corso della stagione sportiva 2011-2012.

Inter: Gasperini (4a) - Ranieri (29a) - Stramaccioni

Bologna: Bisoli (6a) - Pioli

Cesena: Giampaolo (10a) - Arrigoni (24a) - Beretta

Fiorentina: Mihajlovic (11a) - Rossi (36a) - Guerini

Cagliari: Ficcadenti (11a) - Ballardini (27a) - Ficcadenti

Lecce: Di Francesco (14a) - Cosmi

Palermo: Mangia (16a) - Mutti

Parma: Colomba (17a) - Donadoni

Novara: Tesser (20a) - Mondonico (26a) - Tesser

⁴⁵² SPADAFORA M.T., op. cit. p. 148

Come si può notare, su un totale di venti Società, a cambiare allenatore sono state ben dieci società.

Per capire quanto questo scenario sia di maggiore rilievo nel nostro paese, rispetto ad altre realtà europee, basta riportare alcuni dati extranazionali.

- In *Premier League*, nel corso della medesima stagione (2011-2012), gli allenatori esonerati sono stati solamente cinque ed hanno riguardato le squadre del Sunderland, del Chelsea, dell'Aston Villa, del Liverpool e del Wolverhampton;
- Nella *Ligue 1* francese: Evian, Nizza (due esoneri), Brest, Auxerre, Sochaux e il Paris Saint Germain.
- In *Liga* Spagnola gli esoneri sono stati alcuni in più: Mallorca, Racing Santander, Villareal (due esoneri), Atletico Madrid, Saragozza, Sporting Gijon, Granada e Siviglia.
- In Bundesliga, infine, le società a cambiare sono state sei su diciotto: Amburgo, Schalke 04, Herta Berlino (doppio esonero), Hoffenheim, Kaiserslautern e Bayer Leverkusen.

Da quanto detto, è possibile desumere una percentuale di esonero nei differenti paesi: Italia 50%, Spagna 40%, Germania 30%, Francia e Inghilterra 25%.

I dati del panorama italiano destano ancora più perplessità, se si pensa che, a livello statistico, la scelta dell'esonero non è sinonimo di inversione di tendenza, visti i risultati sportivi. Al contrario, spesso l'andamento della squadra non migliora o, addirittura, cala.

Per quanto riguarda la disciplina, il riferimento più immediato è il vecchio Accordo Collettivo degli allenatori professionisti (art. 6). Tale accordo - è bene ricordarlo - nel 2009 non è stato più rinnovato e, pertanto, le parti sono libere di determinare autonomamente i termini contrattuali che, prima, disciplinati nell'AC, erano vincolanti.

L'art. 6 del vecchio Accordo Collettivo, al primo comma, disponeva: “*Nel caso in cui l'allenatore sia esonerato dalla società prima che abbia inizio il*

Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, egli avrà facoltà di risolvere il contratto entro il termine massimo della fine del girone di andata del Campionato stesso, fermo restando l'obbligo della società di corrispondergli gli emolumenti pattuiti fino alla data della risoluzione”.

Da questa disposizione emerge che il provvedimento di esonero dà la facoltà all'allenatore di risolvere unilateralmente il contratto di lavoro e, al contempo, di ricevere la retribuzione pattuita fino alla data della risoluzione.

Questa disposizione appare incompleta dal momento che non viene specificato se gli emolumenti, cui ha facoltà di ricevere l'allenatore, siano comprensivi della parte fissa, così come quella variabile. Questo elemento è di grande rilievo pratico, dal momento che le Società, in caso di esonero, hanno sempre cercato il modo di non pagare eventuali bonus maturati dalla squadra, a seguito dell'allontanamento dell'allenatore (ad es. nel caso in cui la squadra abbia conseguito il bonus salvezza, dopo l'esonero dell'allenatore). Tale questione rappresenta un argomento di grande delicatezza, sul quale andrebbe, una volta per tutte, fatta chiarezza.

In proposito, l'AIAC (Associazione Italiana Allenatori Calcio), nel predisporre il citato modello contrattuale⁴⁵³, di cui le parti possono usufruire nella vacanza del nuovo accordo collettivo, ha previsto una norma che previene questa incertezza, definendo che all'allenatore esonerato dovrà essere corrisposta la remunerazione sia fissa che variabile.

L'art. 7 del modello in questione, infatti, dispone chiaramente che *“all'allenatore spettano tutti gli emolumenti nonché, limitatamente alla stagione sportiva in cui è avvenuto l'esonero e in misura proporzionale rispetto alle giornate di campionato in cui il rapporto ha avuto esecuzione, i premi pattuiti, salvo diverso accordo tra le parti.”*

Interessante l'inserimento, nel comma, dell'espressione *“in misura proporzionale rispetto alle giornate di campionato in cui il rapporto ha avuto esecuzione”*, quasi a voler incoraggiare le Società che, in questo modo, hanno la possibilità di ponderare l'esborso di denaro relativo ai premi pattuiti, sulla base dell'effettivo apporto, in termini lavorativi, dell'allenatore.

⁴⁵³ Cfr. Cap. I, par. 4.2

Proseguendo nell'analisi del vecchio AC degli allenatori, il secondo comma dell'art. 6, a proposito della facoltà, in capo all'allenatore esonerato, di risolvere il contratto, dispone che tale facoltà verrà esercitata mediante comunicazione che dovrà essere inviata alla Società, al Settore Tecnico e alla Lega di appartenenza.

Lo stesso comma specifica che la medesima facoltà spetta anche all'allenatore, il quale sia titolare di un contratto pluriennale, sempreché venga esonerato dalla società prima dell'inizio del Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra. Nel caso, invece, che l'esonero venga comunicato all'allenatore titolare di un contratto pluriennale dopo l'inizio del Campionato nazionale, cui partecipa la prima squadra, l'allenatore potrà chiedere la risoluzione del contratto al termine della stagione in corso.

Ad un simile quadro, il comma 4, infine, aggiunge che, nel caso in cui l'allenatore (a prescindere dalla durata del suo contratto), titolare di un contratto a scadenza annuale o pluriennale, venga esonerato prima dell'inizio del Campionato cui partecipa la prima squadra, non potrà svolgere attività a favore di società diversa dalla contraente. Tuttavia, egli potrà risolvere il contratto, come disposto dal primo comma dell'articolo in esame.

Per un istituto delicato e attuale, come quello dell'esonero, tale disposizione è stata considerata, dall'AIAC, inadeguata e, come anticipato, nel contratto-modello predisposto, con l'art. 7 si è provato a fornire una tutela maggiore per l'allenatore colpito da esonero.

Volendo analizzare tale articolo, è bene ricordare che esso rappresenta una disciplina vincolante, solo se la Società acconsente ad utilizzare il citato modello contrattuale, per stipulare i termini dell'accordo.

Il primo periodo dell'art. 7 dispone: *“E' facoltà della società esonerare l'Allenatore dal rendere la prestazione oggetto del Contratto”*. Il primo dato che emerge è il fatto che la Società abbia facoltà di esonerare il proprio allenatore. Questo significa che l'esonero non è, in alcun modo, un provvedimento illegittimo, in quanto la dirigenza ha tutto il diritto di sollevare il tecnico dal proprio incarico, a patto, però, che l'allenatore continui ad essere remunerato sulla base di quanto è stato pattuito in sede di stipula del contratto.

Quanto appena detto risalta anche dal successivo periodo dell'art. in esame, il quale, come già detto, dispone: *“All'Allenatore spettano tutti gli emolumenti nonché, limitatamente alla stagione sportiva in cui è avvenuto l'esonero e in misura*

proporzionale rispetto alle giornate di campionato in cui il rapporto ha avuto esecuzione, i premi pattuiti, salvo diverso accordo tra le parti”.

I successivi commi dell'art. 7, nulla dispongono, rispetto a quanto definito dell'art. 6 del vecchio Accordo Collettivo⁴⁵⁴.

In altre parole, la società ha l'obbligo di rispettare il contratto nei confronti dell'allenatore esonerato in corso di stagione, fino alla naturale scadenza contrattuale, a meno che, come sopra rilevato, l'allenatore non decida di risolvere il rapporto al termine della stagione in corso.

Pertanto, l'allenatore esonerato rimane pur sempre a disposizione della società che può, nel corso della stagione, in cui lo abbia esonerato, richiamarlo a svolgere le sue prestazioni, come talvolta è avvenuto.

Naturalmente, come pure già rilevato, la permanenza del rapporto contrattuale con l'allenatore esonerato comporta per la società l'obbligo di corrispondergli, finché il rapporto permane fino alla naturale scadenza, quanto a lui dovuto.

Diverso dall'esonero è il caso del licenziamento dell'allenatore per una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del contratto (giusta causa), ai sensi e per gli effetti dell'art. 2119 C.C.

Giusta causa che può essere ravvisata in qualsiasi evento o serie di eventi, in grado di compromettere, in modo serio e definitivo, il rapporto fiduciario che deve intercorrere tra datore di lavoro e prestatore d'opera e l'interesse del primo alle prestazioni del secondo.

A proposito di giusta causa, può essere interessante ricordare che essa è stata considerata sussistente per il protrarsi dei risultati negativi di una squadra di calcio,

⁴⁵⁴ *“Nel caso in cui l'Allenatore sia esonerato dalla Società prima che abbia inizio il Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, egli avrà il diritto di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine del Campionato stesso, fermo restando l'obbligo della società di corrispondergli gli Emolumenti pattuiti fino alla data di efficacia del recesso. In tal caso, in deroga all'art. 38 Regolamento del Settore Tecnico e all'art. 38 NOIF, l'Allenatore avrà altresì la facoltà di tesserarsi e svolgere attività per altra Società. Tale diritto viene esercitato mediante comunicazione da inviarsi a mezzo di lettera raccomandata A.R. alla società con copia per conoscenza al Settore Tecnico ed alla Lega. Il recesso dal Contratto e la conseguente caducazione del tesseramento, ove intercorso, avranno efficacia dalla data di ricezione della comunicazione da parte della Lega. Nel caso l'esonero venga comunicato all'Allenatore dopo l'inizio del Campionato Nazionale cui partecipa la prima squadra, l'Allenatore avrà il diritto di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine della stagione in corso, fermo il divieto di cui all'art. 38 del Regolamento del Settore Tecnico e all'art. 38 NOIF”*

tale da far venire meno la fiducia della dirigenza societaria nell'allenatore (cfr. Cassazione, 28 dicembre 1996, n. 11540)⁴⁵⁵.

Può essere interessante, a questo punto, riportare la nota e recente vicenda del “nostro” calcio: l'esonero di Vladimir Petković, allora allenatore della S.S. Lazio.

Come abbiamo detto, nel caso in cui il provvedimento della Società sia quello dell'esonero, la stessa sarebbe costretta a versare all'allenatore gli emolumenti pattuiti, per tutta la durata del contratto, salvo diverso accordo delle parti o risoluzione del contratto da parte dell'allenatore esonerato. Nel caso, invece, di un licenziamento per giusta causa, la Società, al contrario, avrebbe la possibilità di allontanare l'allenatore, senza il dovere di versare alcunché.

Ebbene, il presidente della Lazio, Claudio Lotito, il quale, nel gennaio del 2014, era giunto alla decisione di esonerare l'allenatore bosniaco per il protrarsi dei risultati negativi della squadra, il 4 gennaio decise, infine, per un licenziamento per giusta causa. Secondo la dirigenza biancoceleste, infatti, il tecnico era venuto meno a quei doveri di lealtà e correttezza nei confronti della Società, impostigli dal contratto che lo legava a quest'ultima, nonché all'obbligo di fedeltà del prestatore di lavoro ai sensi dell'art. 2105 c.c.

Obbligo di fedeltà che si estrinseca essenzialmente in comportamenti improntati a regole di correttezza, buona fede, schiettezza, lealtà, senso di solidarietà e fiducia verso il datore di lavoro.

Fedeltà e, quindi, lealtà e correttezza che, secondo la Lazio, erano venuti meno, poiché Petkovic aveva stipulato, nella vigenza del contratto, un accordo (con decorrenza da luglio 2014), con la Federazione Calcistica svizzera per allenare la Nazionale di calcio elvetica. L'accordo, pertanto, secondo la società romana, venne sottoscritto prima della scadenza naturale (30 giugno 2014) del contratto in essere con la stessa, poiché il tecnico non aveva messo al corrente la dirigenza delle trattative intercorse con la predetta Federazione e, anzi, le aveva sempre negate e smentite.

Dal canto suo, l'allenatore bosniaco decise di impugnare il licenziamento dinnanzi all'Autorità Giudiziaria, ritenendo illegittimo il provvedimento. Bisogna,

⁴⁵⁵ROSSETTI M., *L'allenatore della Lazio Petkovic licenziato per giusta causa : la valenza dei principi di lealtà, correttezza, probità, buona fede, fedeltà nell'ordinamento sportivo ed in quello statale*, intervento scritto per www.federsupporter.it, del 3 gennaio 2014

infatti, tenere presente che nessuna norma vieta ad un allenatore in scadenza di contratto di prendere accordi con altra squadra, tanto è vero che, come fece notare il legale difensore di Petković, Paco d'Onofrio, il comunicato con cui la Società romana rendeva noto il licenziamento non recava indicazione delle norme che sarebbero state violate nel corso delle trattative con la federazione svizzera.

È opportuno, poi, rilevare che un licenziamento intimato per giusta causa e, come nel caso in esame, per comportamenti sleali, scorretti, infedeli, laddove venga ritenuto non sorretto da tale causa, esporrebbe il datore di lavoro all'accoglimento di una eventuale domanda riconvenzionale del lavoratore, al fine di chiedere il risarcimento dei danni di immagine derivanti da quello che, nel gergo tecnico-giuridico, si definisce "licenziamento ingiurioso", in quanto lesivo della dignità ed onorabilità del lavoratore stesso.

In definitiva, quello che l'Autorità Giudiziaria dovrà verificare è se, pur potendo l'allenatore Petković, del tutto legittimamente, esercitare il diritto ed il potere di stipulare un contratto, decorrente dal luglio 2014, per allenare la Nazionale di calcio svizzera, l'esercizio di quel legittimo diritto e potere sia avvenuto nel rispetto di quei principi e doveri di fedeltà, correttezza e di buona fede oggettiva sopra enunciati, senza, quindi, aver arrecato alla Lazio un sacrificio degli interessi di quest'ultima in maniera squilibrata e sproporzionata rispetto al predetto esercizio⁴⁵⁶.

Infine, nei confronti della Federazione calcistica svizzera, la Lazio potrebbe chiedere il risarcimento dei danni per una pretesa attività di concorrenza sleale (Art. 2598, 2° comma, C.C.), sotto forma di storno illecito del proprio allenatore, anche se tale scorrettezza sarebbe difficile da provare, dal momento che le trattative che hanno portato alla stipula del contratto con la predetta Federazione si sono svolte in un periodo non vietato dall'ordinamento sportivo. Per gli allenatori, infatti, diversamente che per i calciatori sotto contratto, tale ordinamento non prevede un analogo periodo in cui dette trattative non sono permesse.

I fatti, nella loro effettiva realtà, dovranno essere accertati, nel contraddittorio tra le parti, in sede arbitrale o in sede giudiziaria.

⁴⁵⁶ ROSSETTI M., op. cit.

PARTE III

IL COMPENSO NELLA SUA PARTE VARIABILE

CAPITOLO VI

PROFILI INTERNAZIONALI DEI BONUS-RELATED CONTRACTS

1. I *bonus-related contracts*: analisi della clausola variabile nei contratti calcistici professionistici

Si è giunti, a questo punto, alla terza parte della trattazione, quella più volte accennata sul compenso variabile del contratto calcistico professionistico.

Come si è più volte detto, in sede di pattuizione dei termini contrattuali, le parti stipulanti possono – e generalmente così accade – concordare una parte di compenso c.d. fissa e una variabile, legata al rendimento dentro e fuori dal campo.

Questa pratica può essere vista da diversi punti di vista.

In primis, essa permette al Club di fare un investimento più cautelato. Si pensi all'acquisto di Mario Balotelli da parte del Liverpool F.C.. Tutti sanno quanto l'attaccante italiano abbia sempre rappresentato un punto interrogativo per i club che hanno voluto allenarlo. Le società che, negli anni passati, lo hanno ingaggiato, hanno sempre dovuto fare i conti anche con alcuni suoi atteggiamenti dentro e fuori il campo i quali, oltre a non permettergli di esprimere tutto il suo talento, hanno anche influito negativamente sull'immagine del Club. Non è un caso che al Milan A.C., squadra in cui Balotelli militava nella passata stagione e desiderosa di cedere il giocatore, non fossero pervenute numerose offerte, anzi. L'unica squadra che fece un'offerta soddisfacente (quasi € 20.000.000) fu il Liverpool e l'attaccante stipulò, così, un accordo con il club inglese.

Se si vanno a vedere, però, i termini di questo accordo, si può notare come il club abbia proposto un compenso fisso, seppur cospicuo, di circa € 6.000.000, ma in grado di maturare di altri € 2.000.000, a fronte dei bonus legati alle sue prestazioni sportive. Ebbene, questa cifra variabile molto alta è già di per sé un elemento idoneo a farci capire in che modo il club inglese si sia voluto cautelare, piuttosto che versare

una cifra notevolmente alta per un giocatore che avrebbe potuto non garantire il necessario apporto per i successi della squadra, si è preferito garantirgli una base fissa, salvo inserire un elemento aleatorio, come quello dei bonus, che avrebbe portato, sì, ad un esborso maggiore, ma solo nel caso in cui Balotelli avesse raggiunto ottimi risultati sportivi (un certo numero di goal, assist e di presenze, le quali sono sempre un indicatore del gradimento da parte dell'allenatore)

Un altro elemento che, nel caso di Mario Balotelli, consente di comprendere come la parte variabile permetta di investire in modo intelligente e di cautelarsi, è l'inserimento, nel suo contratto, anche dei c.d. *malus*, ossia la previsione di alcuni accadimenti⁴⁵⁷ (episodi comportamentali o di vita sregolata), al verificarsi dei quali il giocatore verrà costretto a pagare multe salatissime.

Il fenomeno del compenso variabile, poi, può essere analizzato sotto il punto di vista della motivazione che il giocatore potrebbe trovare all'idea di maturare un ingaggio più alto.

Non c'è dubbio, infatti, che un atleta, di fronte alla possibilità di ottenere un maggiore ingaggio, possa mettere più impegno nella sua attività sportiva.

Di conseguenza, per il club può essere un vantaggio inserire dei bonus nel contratto dei suoi giocatori, al fine di ottenere un maggiore rendimento da parte loro.

Infatti, un conto è corrispondere ad un giocatore una cifra fissa, correndo il rischio che egli, seppur remunerato con uno stipendio molto alto, si senta appagato da tale stipendio e non si esprima ai suoi livelli massimi (facendo, così, pesare moltissimo sul bilancio, una retribuzione non corrisposta in termini di goal fatti e prestazioni decisive); altro conto è dare al giocatore la possibilità di raggiungere una somma, magari anche più alta, ma che il club sarebbe ben disposto a versare, ciò comportando un rendimento maggiore dell'atleta, decisivo in termini di vittorie.

Uno scopo di questo tipo viene perseguito, generalmente, con l'inserimento dei bonus collettivi o di squadra. Un esempio, può essere il bonus stanziato da Roman Abramović, presidente del Chelsea F.C., per la vittoria della Champions League. Nella stagione 2011-2012, il club londinese, sconfiggendo in finale il Bayern Monaco, si è aggiudicato il prestigioso trofeo e i giocatori hanno potuto godere di un bonus collettivo di 300.000 sterline a persona (quasi € 400.000). Ebbene, non si può

⁴⁵⁷ Il gergo giornalistico ha elaborato il termine "balotellata", proprio ad indicare episodi comportamentali, cui spesso ha abituato Mario Balotelli.

negare che tale cifra non abbia influito sul rendimento dei giocatori, i quali hanno avuto certamente una motivazione in più.

Infine, i bonus possono essere analizzati anche come un modo, per i club, per ridurre il peso degli ingaggi.

Si pensi ad una squadra che non versi in ottime condizioni economiche, la quale decida di attuare una *spending review* delle uscite. Per quanto riguarda gli stipendi, potrebbe essere una strategia positiva il rinnovare i contratti dei propri giocatori abbassando la cifra fissa, ma inserendo dei *bonus* che, se maturati, permetterebbero ai calciatori di non perdere molto, in termini remunerativi, rispetto al precedente ingaggio. In questo modo, la squadra potrebbe evitare di cedere i “pezzi pregiati” della sua rosa, i quali non vedrebbero potenzialmente diminuire il loro ingaggio, mentre la squadra potrebbe risparmiare, se non venisse a maturare qualcuno dei bonus, come generalmente accade.

Un risvolto di questa prospettiva è quello secondo il quale i club, a volte, fuori da ogni proporzione, offrono ai giocatori un salario-base molto basso, con bonus estremamente alti, al fine di allettare l’atleta, conseguendo, così, notevoli risparmi, laddove i bonus non si avverino.

Nella terminologia internazionale, questa tipologia di contratti, che prevedono la presenza della parte fissa e della parte variabile legata all’avverarsi dei bonus legati al rendimento, viene chiamata *bonus-related contract* (o, anche, *performance-related contract*), proprio a rimarcare la forte connotazione che il verificarsi delle condizioni emerse in sede di stipulazione hanno sull’accordo.

I *bonus-related contracts* sono molto frequenti in tutto il panorama internazionale, proprio per gli innegabili vantaggi che abbiamo appena visto. A predisporli sono, non di rado, anche club di prima fascia, ad ulteriore riprova che rappresentano uno strumento primario in termini di strategie economico-organizzative.

Non bisogna dimenticare, poi, che lo strumento della parte variabile è adoperata dai club anche nei contratti con gli allenatori. La figura dell’allenatore è assolutamente cruciale nella stagione di una squadra, forse anche di più di un determinato calciatore. Ciò deriva da diversi fattori: le capacità tattiche, motivazionali, l’*appeal* che il tecnico può avere nei confronti dei giocatori.

In conseguenza del forte peso che l'allenatore ha nell'arco della stagione, le società cercano di motivarlo anche dal punto di vista remunerativo e l'inserimento dei bonus rappresenta un segnale molto esplicito su quelli che sono gli obiettivi stagionali del club, i quali, se rispettati, comportano per l'allenatore uno stipendio maggiore.

Ebbene, quello che ora occorre fare è affrontare la tematica dei bonus, da un punto di vista internazionale. Non essendo stata predisposta una disciplina in relazione a questo preciso aspetto contrattuale, il modo migliore è rappresentato dall'analisi di alcune delle più rilevanti pronunce giurisprudenziali del TAS/CAS e del Dispute Resolution Chamber (DRC). Questi Organi, attraverso l'espletamento della funzione giurisdizionale, vanno ad applicare principi e norme consuetudinarie proprie del mondo sportivo a livello internazionale, concorrendo alla formazione di quella *lex sportiva* di cui si è detto ampiamente nei capitoli precedenti.

Prima occorre tracciare brevemente i profili più rilevanti del sistema di risoluzione delle controversie in ambito sportivo, a livello internazionale, di cui, come è stato detto, gli organi arbitrali del TAS/CAS o del *Dispute Resolution Chamber* rappresentano l'espressione più autorevole.

2. Casi giurisprudenziali internazionali del *Dispute Resolution Chamber* e del TAS/CAS sui *bonus-related contracts*

È utile analizzare più da vicino il fenomeno dei *bonus-related contracts* e pare interessante un approccio concreto, sulla base di una disamina di alcuni casi giurisprudenziali del DRC e del TAS/CAS, i quali mettono in evidenza, *in primis*, il contenuto di tali contratti (relativamente al compenso fisso e variabile) e, *in secundis*, la facilità con cui possono sorgere controversie in merito al pagamento o meno di tali bonus.

Un primo caso giurisprudenziale da menzionare per entrare più a fondo nella tematica, risale al 9 novembre 2004⁴⁵⁸. In questo caso la Camera si trovò a decidere sul mancato pagamento, da parte della Società, dei bonus legati alle presenze nell'ambito di risultati raggiunti dalla squadra.

⁴⁵⁸ DRC, 9 Novembre 2004, n. 14441

Nel caso di specie il giocatore convenne in giudizio il Club, contestandogli il mancato pagamento dei seguenti bonus, previsti ai sensi della Clausola II, 1. lett. c) del contratto di lavoro:

- €30.000 per la vittoria del campionato;
- €15.000 per la vittoria della Coppa nazionale.

Il giocatore fece notare che, ai sensi della lett. d) della medesima clausola, tali bonus gli sarebbero spettati, qualora egli avesse preso parte al 70% delle gare in entrambe le competizioni. Avendo egli preso parte a 21 gare su 26 ed essendo, pertanto, la percentuale dell'80%, il club doveva pagare le cifre pattuite.

Dal canto suo, il Club si oppose, facendo notare come il testo del contratto andasse interpretato nel senso che le presenze del giocatore dovevano intendersi "dal primo minuto" e non anche quelle in cui il giocatore fosse subentrato a gara in corso. Secondo l'interpretazione del club, il calciatore aveva disputato solo il 53,06% delle gare in questione: in questo modo i bonus non sarebbero scattati.

La *Chamber* rilevò che tali bonus, che sono un elemento molto comune nei contratti di lavoro dei calciatori, nel caso di specie si riferivano ad un determinato numero di partite in cui il giocatore veniva impiegato da titolare e che, se effettivamente disputate, avrebbero comportato il pagamento del bonus pattuito.

Ecco, pertanto, il primo tipo di bonus che può essere previsto nei *bonus-related contracts*. I bonus di questo genere si riferiscono, appunto, al numero di partite in cui l'atleta viene schierato dall'inizio, spesso distinguendo fra partite vinte e pareggiate. Come fa notare una dottrina⁴⁵⁹, queste clausole si riferiscono, generalmente, ad un numero di partite e non ad un numero di minuti, dal momento che è assai improbabile che un club acquisti un giocatore, lo remunerì, salvo poi calcolare ogni minuto di gare da lui disputate, per non far scattare il bonus. È, infatti, più facile per entrambe le parti stabilire il numero delle gare che un calciatore deve giocare, piuttosto che verificare quanti minuti abbia disputato. Tuttavia, sebbene non sia una pratica comune, nulla vieta ai club di proporre un bonus di questo tipo.

⁴⁵⁹ DE WEGER F., in *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*, p. 71 ss.

Un altro caso, che individua un'altra tipologia di bonus è quello del 21 novembre del 2006⁴⁶⁰. In questo caso, il club e il giocatore avevano stipulato un contratto secondo il quale, oltre alla parte fissa, l'atleta avrebbe dovuto percepire dei bonus, per l'ammontare di 5.000 USD per ogni goal segnato oppure concretizzatosi mediante un suo assist. Quindi, un'altra tipologia di bonus configurabili è, appunto, quella legata al numero di reti realizzate nell'arco della stagione o, ancora, degli assist decisivi forniti ai compagni di squadra.

Nel caso di specie, la disputa fra il club e il giocatore era sorta sulla quantificazione dei goal e degli assist: il bonus di 5.000 USD sarebbe scattato ad ogni rete o assist messi a segno nell'ambito di gare ufficiali di campionato o coppa vinte dal club. Il giocatore, sulla base di un documento non ufficiale, riteneva di aver segnato 8 reti, di aver fatto 6 assist e aver subito dei falli da rigore (trasformati da altri compagni), per un totale, almeno, di 60.000 USD di bonus, i quali non furono versati.

Dal canto suo, il club ribatté che, sulla base del contratto, tali bonus fossero da versare solo per goal/assist perfezionati in gare vinte dalla squadra, nell'ambito di partite "interne" (escluse le competizioni internazionali).

Il DRC, basandosi sulle statistiche ufficiali fornite dal "*Match history 2004-2005*", riconobbe che il giocatore aveva segnato, in gare ufficiali "interne", solo cinque goal, senza fornire alcun assist, stabilendo essere stato irrilevante, sulla base di quanto pattuito, l'aver provocato dei calci di rigore a favore della squadra, decretando, così, un totale di 25.000 USD.

In un altro caso recente del 6 marzo 2013⁴⁶¹, si mette in evidenza la possibilità per le parti di stipulare un contratto in cui, oltre alla parte fissa, sia prevista una parte variabile legata al raggiungimento di una precisa posizione in classifica.

Nel caso di specie, il giocatore avrebbe maturato un bonus di € 10.000, nel caso di qualificazione alla U.E.F.A. Europa League.

⁴⁶⁰ Visionabile all'indirizzo:

<http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/drclabour/116336.pdf>

⁴⁶¹ Visionabile all'indirizzo:

http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/02/20/95/52/0313314_english.pdf

Il caso in questione è rilevante anche per comprendere quanto siano delicate e frequenti le controversie, circa il pagamento di somme arretrate di denaro.

Le parti, in data 30 gennaio 2007, hanno stipulato un contratto in virtù del quale il giocatore avrebbe percepito € 90.000 di retribuzione fissa, € 10.000 di retribuzione variabile, legata al raggiungimento della U.E.F.A. Europa League e di un'altra parte variabile di € 13.801 (da corrispondere in due rate da € 6.900,50), legate ai minuti giocati dal calciatore.

Ebbene, la domanda dell'atleta si basava su una pretesa di € 35.679,02 più gli interessi, che venivano a comporsi nel modo seguente:

- €17.479,92 di salario fisso in sospeso;
- €10.000 di bonus legati al raggiungimento della U.E.F.A. Europa League;
- €6.900,50, quale prima rata dei bonus legati ai minuti giocati dal calciatore;
- €1.250, come cifra, ancora non versata, di un extra bonus legato al superamento del primo turno della U.E.F.A. Europa League.

Dal canto suo, la Società sostenne di aver raggiunto un accordo verbale con l'atleta, sulla base di €19.000 €, affinché egli ritirasse la domanda, e che tale cifra era stata pagata in data 4 aprile 2008. Il versamento di tale somma fu confermato dal calciatore. La stessa società sostenne che, qualora il calciatore non avesse accettato il summenzionato accordo, l'effettiva cifra che essa sarebbe stata tenuta a versare, sarebbe ammontata a €2.893,57. Tale cifra risultava dalle seguenti operazioni:

- €80.670,08 di salario fisso (già versati al calciatore);
- il club non riconosceva €2.500 di bonus dovuti per il passaggio del primo turno di U.E.F.A. Europa League;
- il club aveva versato la cifra di €19.000 a fronte dell'accordo verbale con il giocatore, affinché egli ritirasse la domanda;
- il club aveva pagato al giocatore la cifra di €818 per due biglietti aerei. Tale asserzione era surrogata da un documento scritto che affermava: *“the payment was made by Club and was accepted to be deducted from the amounts the player is entitled to receive from its contract with the club”*.
- Il club sostenne di aver versato al giocatore la cifra di €41.935 per un'assicurazione contro gli infortuni, la quale (secondo gli accordi) era un obbligo del calciatore stesso;

La Società aveva inflitto una multa di €10.000 al calciatore perché non aveva preso parte ad un importante incontro del club, a causa di un infortunio, a detta della Società stessa, finto.

Sulla base di quanto detto, la cifra (€2.893.57) che la Società riteneva di dovere al calciatore, era ottenuta attraverso le operazioni: € (113.801 – 80.670.08 - 19.000 - 818 – 419,35 – 10.000).

Il *Dispute Resolution Chamber* accolse in parte la pretesa della Società che si opponeva alla richiesta del calciatore di versare €35.679,72 €, obbligando il club a versare, entro trenta giorni, la cifra di €13.313 (più gli interessi) calcolata sulla base delle seguenti considerazioni:

- l'attore (il calciatore) ha diritto ad un compenso annuo di €113,801;
- l'attore ha dichiarato di aver già ricevuto la cifra di €80.670.08, durante la pendenza del contratto, più una ulteriore cifra di €19.000, una volta che la domanda dinanzi alla F.I.F.A. è stata presentata;
- l'attore ha accettato la deduzione di €818 dalla remunerazione che gli era dovuta per contratto.

Altra pronuncia del DRC intervenuta sul mancato pagamento di bonus è quella del 24 novembre 2010⁴⁶². Questo caso offre la possibilità di annoverare due altre tipologie di bonus (collettivi): quello legato alla permanenza nella massima serie (c.d. bonus salvezza) e quello per il posizionamento in classifica. Nel caso di specie, le parti dibattono anche su un eventuale bonus legati alla partecipazione alle Coppe, tipologia già menzionata.

In particolare, la controversia sorse fra il calciatore e la Società, i quali avevano stipulato un contratto biennale che prevedeva, per la stagione 2007/2008, un compenso fisso di € 25.000 (pagabili, in dieci rate da 2.500 dal 30 luglio 2007, al 31 aprile 2008), più un bonus collettivo dell'importo (a giocatore) di € 10.000 per la permanenza nella massima serie. Per la stagione 2008/2009, invece, un compenso di

⁴⁶² Visionabile all'indirizzo:

<http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/drclabour/11101356.pdf>

€ 60.000, pagabili come segue: 5000 nel mese di giugno e dieci rate da 5,500 dal 30 luglio 2008 al 31 aprile 2009. Inoltre, un bonus collettivo dell'importo (a giocatore) di €10.000 per la permanenza nella massima serie.

Ebbene, il giocatore inoltrò al DRC una domanda contro la propria squadra, sostenendo che questa avesse omesso di pagargli, in relazione alla stagione 2008/2009:

- le mensilità di marzo, aprile e maggio, per un totale di €16.500 €;
- il bonus per il posizionamento in classifica, nella stagione 2008/2009, per un totale di €4.587 €. Il giocatore, a tal proposito, precisò che, secondo le leggi interne del club e il “*Regulations Compulsory Bonus*⁴⁶³”, se il club avesse concluso il campionato cipriota, nell'ambito della stagione 2008/2009, in una delle posizioni dalla ottava alla quinta, sarebbe dovuta essere corrisposta la cifra di €170 € per ogni punto conquistato dalla squadra. In ragione di ciò, il giocatore, chiese una cifra forfettaria di €4.587 €.
- il bonus salvezza relativo alla medesima stagione, per un totale di €10.000;
- il bonus individuale per la partecipazione alla coppa, per un totale di € 3.700 , a fronte di un accordo verbale con la Società, in tal senso.

In aggiunta a queste cifre, il giocatore chiese anche il pagamento del 5% di interessi e le spese processuali.

Dal canto suo, il club sostenne che, ai sensi del contratto, l'ultima rata del salario fisso scadeva ad aprile 2009 e che, pertanto, dovesse essere versata solo la cifra relativa ai mesi di marzo e aprile e non anche maggio, come sosteneva il giocatore, per un totale di €11.000. Inoltre, la Società stessa confermò la cifra di €10.000 relativa al bonus salvezza della stagione 2008/2009, mentre contestò veementemente i bonus campionato e coppa, affermando di non aver mai promesso simili pattuizioni al giocatore. Infine, il club riportò di aver multato il giocatore, per una cifra pari a € 3000, a causa di uno sciopero effettuato dall'atleta stesso, che gli ha impedito di

⁴⁶³ Regolamento interno della Società.

prendere parte agli allenamenti. Da ciò, il club dedusse di essere obbligato a versare al giocatore solo la cifra di €18.000. In un secondo momento, la Società fece presente che, in realtà, al giocatore era dovuta un'ulteriore cifra di €4,500, di salario fisso, per un totale di €15.500, a cui si aggiungevano gli €10.000 relativi al bonus salvezza, rimanendo, però, ferma nella convinzione che nessun tipo di altro bonus fosse dovuto all'atleta.

Il DRC, dopo un'attenta analisi, certificò che il contratto scadeva il 31 aprile 2009, pertanto la mensilità di maggio, richiesta dal giocatore, non poteva essere avallata. Tuttavia, la *Chamber* sottolineò come la Società non avesse fornito alcuna documentazione scritta circa la retribuzione di febbraio. In conseguenza di ciò, le mensilità che il Club si trovò a dover pagare furono, comunque tre (febbraio, marzo e aprile), per un ammontare di €16.500. In aggiunta di ciò, certificata anche la maturazione del bonus salvezza di €10.000, il Club fu costretto a pagare al calciatore la cifra di €26.500 entro trenta giorni dalla decisione.

Non vennero, tuttavia, riconosciuti i bonus legati alla Coppa e al posizionamento in classifica che pure il calciatore riteneva di aver maturato.

L'ultimo caso del DRC che verrà menzionato è quello del 1 giugno 2005⁴⁶⁴. Questo è interessante per vedere come la pattuizione dei bonus sia assolutamente vincolante per la società.

In tale decisione, come nella precedente, il DRC si è trovato a decidere rispetto ad una disputa contrattuale fra un calciatore e un club, a proposito di alcuni bonus in sospeso. Nel caso di specie, la Società fece valere l'Art. 5 del contratto di lavoro con il calciatore, il quale disponeva "*In case that the team falls into the endangered zone on the league table the owner, the managing director or the chief trainer may withhold or withdraw the payment of bonuses*" (Nel caso in cui la squadra cada in zona retrocessione, il proprietario, l'amministratore delegato o l'allenatore può trattenere o sospendere il pagamento dei bonus).

Pertanto, dal momento che nei mesi di luglio, agosto, settembre, ottobre e novembre della stagione in corso, la squadra era sempre rimasta in zona retrocessione, la società aveva deciso di cancellare i bonus, così come da contratto.

⁴⁶⁴ Visionabile all'indirizzo:
http://www.fifa.com/mm/document/affederation/administration/65412_1031.pdf

Il DRC ritenne che la regola contenuta nell'art. 5 fosse ambigua e la sua applicazione arbitraria, dal momento che conduceva ad un inaccettabile risultato basato su criteri non obiettivi.

La clausola in questione, secondo la quale il pagamento dei bonus, precedentemente pattuiti, veniva annullato sulla base del fatto che la squadra fosse stata "risucchiata" nella zona retrocessione, venne ritenuta invalida dalla *Chamber*, la quale, quindi, non supportò la decisione del club di non versare il pagamento dei bonus contrattualmente stipulati sulla base del citato Art. 5.

Passiamo a vedere alcuni casi giurisprudenziali del TAS/CAS.

Un primo caso che può essere menzionato è quello che ha visto contrapposto il calciatore Frank Ribéry e *Olympique de Marseille* da una parte e il *Galatasaray SK* dall'altra⁴⁶⁵.

La controversia arrivò dinnanzi al Tribunale di Losanna per la richiesta del club turco di ottenere, oltre ad una sanzione sportiva, una condanna del club francese e di Ribéry stesso al pagamento di un indennizzo di €10.000.000, a fronte della rottura

Senza bisogno di entrare nel merito della controversia, che si concluse con la decisione del TAS/CAS di non accogliere la domanda del Galatasaray, dal momento che il giocatore si era avvalso dell'art. 17 del RSTP, recedendo dal contratto per giusta causa sportiva, si può prendere spunto dal testo del lodo per analizzare il contratto fra il giocatore e il club turco, relativamente al compenso fisso e variabile.

Il giocatore stipulò il contratto nel c.d. "mercato di riparazione" e il suo rapporto con il club turco cominciò il 1 febbraio 2005. Analizziamo il testo del contratto nelle sue differenti parti (ciascuna corrispondente ad una diversa stagione calcistica). L'art. 4.2.2 dell'accordo disponeva che:

1) il club si sarebbe impegnato a pagare €400.000 al calciatore. Il versamento di tale somma era stato pattuito nel modo seguente: €200.000 fra il 1 febbraio e il 28 febbraio 2005, mentre le rimanenti somme, sarebbero state versate attraverso rate mensili di € 40.000 fino al 1 luglio del 2005.

Quanto alla parte variabile, il contratto prevedeva dei bonus di € 5.000 per ogni volta in cui il calciatore fosse stato inserito nella lista dei 18 giocatori convocati in

⁴⁶⁵ TAS 2006/A/1180

partite ufficiali. Inoltre, nell'ipotesi in cui il calciatore avesse disputato dieci partite, inoltre, gli sarebbe stato versato un ulteriore bonus di €75.000.

2) Relativamente al rapporto nella stagione calcistica 2005-2006, sempre dal contratto si può leggere che il club si sarebbe impegnato a pagare una somma di € 708.000 al calciatore professionista nel periodo fra il 1 luglio 2005 e il 31 giugno 2006. Questa somma veniva a costituirsi nel modo seguente: una prima somma pari a 300.000 sarebbe stata pagata il 31 agosto 2005, mentre l'importo rimanente sarebbe stato pagato con rate mensili di € 34.000 fino al 1 luglio 2006

Quanto ai bonus variabili di questa seconda "fase" del rapporto di lavoro, le parti stabilirono che il club si sarebbe impegnato a pagare la somma di €7.500 per ogni gara in cui il giocatore avesse preso parte. Tale somma, però, era destinata a variare a seconda dei casi: se il giocatore avesse preso parte alla gara dall'inizio, il club gli avrebbe pagato il 100% dell'importo; se fosse subentrato a gara in corso, il club avrebbe pagato il 50%; se non avesse preso parte alla gara, restando in panchina durante tutto l'arco dell'incontro, il club avrebbe pagato il 25 % della somma.

3) Lo stesso schema negoziale e i relativi importi, nel contratto *de quo*, sono stati riproposti per la stagione 2006-2007.

4) Per quanto riguarda la successiva stagione prevista dal contratto di lavoro (2007-2008), il club si sarebbe impegnato a versare al giocatore la somma di €904.000 al calciatore nel periodo 1 luglio 2007 - 31 giugno 2008. Il pagamento fu stabilito nel modo seguente: una cifra di € 400.000 sarebbe stata versata il 31 agosto 2007 e la somma rimanente sarebbe stata versata mensilmente, con rate di €42.000 fino al 1 luglio 2008.

In questo caso, come si può vedere, la parte variabile è legata alle presenze del giocatore, andando a variare il *quantum* percepibile, sulla base del tipo di impiego che il calciatore ha costituito:

- presenza in campo dal primo minuto (€7.500);
- presenza in campo, a gara in corso (€3.750);
- semplice presenza fra i 18 convocati, senza che, per maturare il bonus, occorra, un impiego del giocatore (€1.850)

Un secondo caso che si può menzionare è quello che l'11 luglio 2008 ha visto contrapporsi il club turco del Ankaragücü Spor Kulübü e un suo giocatore⁴⁶⁶.

Questo caso è interessante per due motivi: *in primis*, quello di analizzare da vicino il concetto di bonus nel fenomeno contrattuale calcistico; *in secundis*, attraverso questa pronuncia, si può ricordare al lettore una caratteristica del TAS/CAS che si è solo accennata in precedenza: la sua natura di tribunale di secondo grado rispetto alle decisioni del *Dispute Resolution Chamber*.

Infatti, ai sensi dell'art. 64, comma 3, è data possibilità alle parti insoddisfatte della decisione pronunciata dal DRC, di ricorrere davanti al TAS/CAS, in qualità di vera e propria Corte d'Appello.

Questo emerge dalle stesse decisioni del DRC: se, infatti, si visiona il testo di una qualsiasi di esse, si potrà vedere, dopo la *Decision* del giudice, una nota che riporta testualmente: “*Ai sensi dell'art. 64, par. 1 dello Statuto FIFA, questa decisione può essere impugnata dinanzi alla Corte di Arbitrato per lo Sport (CAS). La richiesta di appello può essere mandata direttamente al CAS entro ventuno giorni dalla notificazione di questa decisione e deve contenere tutti gli elementi di cui al Punto 2 delle direttive emesse dal CAS (...). Entro altri dieci giorni successivi alla scadenza del termine per il deposito della dichiarazione di appello, il ricorrente deve depositare una breve dichiarazione indicando i fatti e gli argomenti giuridici che danno luogo al ricorso dinanzi al CAS (cfr. Punto 4 delle direttive)*⁴⁶⁷”.

Tornando al caso giurisprudenziale in esame, occorre analizzarlo partendo, pertanto, dai fatti e dalla decisione del DRC, salvo poi passare alla decisione del TAS/CAS, che costituì il grado di appello.

⁴⁶⁶ CAS 2007/A/1380 MKE Ankaragücü Spor Kulübü v. S., del 11 giugno 2008

⁴⁶⁷ In lingua originale: “According to art. 63 par. 1 of the FIFA Statutes, this decision may be appealed against before the Court of Arbitration for Sport (CAS). The statement of appeal must be sent to the CAS directly within 21 days of receipt of notification of this decision and shall contain all the elements in accordance with point 2 of the directives issued by the CAS, a copy of which we enclose hereto. Within another 10 days following the expiry of the time limit for filing the statement of appeal, the appellant shall file a brief stating the facts and legal arguments giving rise to the appeal with the CAS (cf. point 4 of the directives). The full address and contact numbers of the CAS are the following: Court of Arbitration for Sport, Avenue de Beaumont 2, 1012 Lausanne, Switzerland. Tel: +41 21 613 50 00 / Fax: +41 21 613 50 01; e-mail: info@tas-cas.org; www.tas-cas.org”

Le parti, in data 6 agosto 2004 hanno stipulato un contratto di lavoro, della durata di un anno. Il documento in questione è generalmente chiamato “*TFF Uniform Professional Player’s Contract*” e rappresenta il modulo del contratto dei giocatori professionisti nell’ambito della Turkish Football Federation. Attraverso esso, le parti hanno stipulato i termini della remunerazione del giocatore per la stagione 2004-2005. Accanto a questo accordo, le parti hanno stipulato un altro contratto, valido fino al 31 maggio 2005 che è andato a sostituire quello precedentemente firmato (da ora, Contratto di lavoro n° 2).

Per comprendere il rapporto di questi due contratti, bisogna sottolineare che in Turchia è cosa comune stipulare un contratto privato di lavoro affianco al *TFF Uniform Professional Player’s Contract*, nel quale le parti stipulano gli effettivi termini economici del rapporto di impiego. Mentre solo le parti firmatarie sono consapevoli dei contenuti del contratto “privato”, il secondo contratto è l’unico registrato sul modello fornito dalla TFF.

Il contratto di lavoro (sia il primo che il secondo) prevedeva la seguente remunerazione del giocatore, per la stagione 2004/2005:

a) un compenso fisso di USD 75.000, pagabili in dieci rate mensili di 7.500 USD, entro il decimo giorno di ogni mese (a partire da agosto);

b) un compenso variabile, per un massimo di USD 75,000 (maturabili nell’arco di 34 gare ufficiali), che assume una differente entità a seconda del tipo di impiego che l’allenatore fa del giocatore nelle gare ufficiali:

- i. se il giocatore parte titolare: USD 2.205 (100%);
- ii. se il giocatore subentra, a gara in corso: USD 1.654 (50%);
- iii. se il giocatore rimane in panchina per tutta la gara: USD 1.202 (25%)

Fra le parti, poi, fu stipulato un ulteriore accordo (*Addendum to the Employment Contract*), il quale sancisce che il giocatore dovrebbe garantire un “good service”, in considerazione del quale il Club gli avrebbe pagato la cifra di USD 100.000, 50.000 dei quali da pagare una volta stipulato il contratto e altri 50.000, da pagare tramite assegno datato 25 ottobre 2004.

L'unica differenza, a livello terminologico fra il Contratto 1 e il Contratto 2 è quella secondo la quale il primo contratto stipulato (presentato in giudizio dal giocatore) stabiliva il pagamento di un'ulteriore cifra di USD 50.000, nel caso di partecipazione a ventisei gare (campionato o coppa), senza specificare se negli undici partenti oppure no, il secondo contratto (presentato in giudizio dal club), invece, specificava il requisito della titolarità.

In merito, la TFF informò la FIFA che il giocatore prese parte a ventidue gare da titolare, mentre in altre quattro subentrò a gara in corso.

Oltre a questo punto di disaccordo, concernente il bonus di 50.000 USD, le parti non concordarono nemmeno sulla cifra dei pagamenti arretrati che il club avrebbe dovuto versare al calciatore.

Il giocatore, allora, presentò una domanda alla FIFA, al fine di condannare il Club al pagamento delle somme dovute, ai sensi di quanto stabilito nel contratto, ossia USD 154.034. Questa cifra è da calcolare nel modo seguente.

La remunerazione totale che il calciatore avrebbe dovuto percepire per la stagione 2004/2005 ammontava a USD 284.534, composta come segue:

- a) venti gare disputate da titolare x USD 2,205 = USD 44.100;
- b) quattro gare disputate, subentrando dalla panchina x USD 1.654 = USD 6,616;
- c) quattro gare non disputate, ma convocato e disponibile in panchina x USD 1.102 = USD 4.408;
- d) bonus di USD 50,000 per aver disputato ventisei gare;
- e) compenso fisso di USD 75.000 per la stagione 2004/2005;
- f) somma di USD 100.000 per un "good service", ai sensi dell'*Addendum to the Employment Contract*;
- g) Importo richiesto per due partite perse per malattia o infortunio 2 x USD 2.205 = USD 4.410

Tuttavia, il calciatore dichiarò di aver ricevuto il pagamento di 130.000 USD e, pertanto, la cifra che ancora il club doveva versargli era di USD 154.034. Il calciatore fornì anche una lista dei pagamenti che aveva ricevuto dal club⁴⁶⁸.

⁴⁶⁸ 10 agosto 2004: USD 15,000; 20 agosto 2004 USD: 10,000; 21 settembre 2004 USD: 30,000; 22 novembre 2004 USD: 20,500; 14 dicembre 2004 USD: 5,000; 20 dicembre 2004 USD: 20,000; 9 febbraio 2005 USD: 20,000; 6 aprile 2005 USD: 5,000; 25 maggio 2005 USD: 5,000

Dal canto suo, la Società sostenne di aver pagato al calciatore una cifra totale di USD 181.012, per la stagione 2004/2005. Tale cifra, rispetto a quella pattuita di USD 247.971, è il risultato di diverse multe che il club ha dato al giocatore, (arrivando esse a totalizzare la cifra di USD 66.959). Da ciò si deduce che la Società ha pagato al giocatore, appunto, la cifra di USD 247.971 per la stagione 2004/2005 (salvo, poi, detrarre le multe). Il club, inoltre, ha fatto presente che il giocatore avrebbe dovuto guadagnare USD 230.124 in tale stagione e che l'ammontare pagatogli dal club, tenendo conto delle multe (247.971) “(...) *is more than the player's earnings for season 2004-2005*”.

Il giocatore, consapevole di aver firmato ogni pagamento versato da parte della Società, la invitò ad esibire le ricevute al DRC, le quali erano in possesso della stessa, al fine di poter certificare quali pagamenti fossero in sospeso.

Il Club non rispose nemmeno alle richieste del DRC, il quale chiese: (1) di inviare le copie originali delle ricevute, in maniera tale da verificare la firma del calciatore, (2) di fornire i dettagli su quali debiti tali pagamenti si riferiscono.

Il DRC, basandosi sulla regola dell'onere della prova (*burden of proof*), secondo la quale ogni parte deve provare le sue affermazioni⁴⁶⁹, certificò che il club, non riuscendo a fornire le copie originali delle ricevute di pagamento “(...) *it renounced to its right of defense and accepted the allegations of the [Player], i.e. that he received USD 130,500 from the [Club] only*” (rinunciò al suo diritto di difesa e accettò le affermazioni del calciatore, cioè di aver ricevuto dal club solo USD 130.500)⁴⁷⁰

Per quanto riguarda le presunte multe, il DRC reputò non potessero essere prese in considerazione, per il fatto che, da un lato, fossero eccessive, rispetto agli aspetti economici del contratto e, dall'altro, che il club non fornì alcuna prova che il giocatore, durante la procedura disciplinare, fosse stato ascoltato o che la decisione in questione fosse stata notificata diligentemente al giocatore.

⁴⁶⁹ Cfr. l' art. 12 comma 3 del *FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber*

⁴⁷⁰ Cfr. anche l' art. 9, comma. 3 del *FIFA Rules Governing the Procedures of the Players' Status Committee and the Dispute Resolution Chamber*

Il DRC, valutando accuratamente i termini contrattuali, relative agli aspetti economici, mediante l'ausilio delle informazioni fornite dalla TFF, concluse che il giocatore fosse legittimato a ricevere la cifra di USD 284.534, per la stagione 2004/2005 (dando ragione all'atleta, quindi, anche per quanto riguarda il bonus di USD 50.000 conseguente alle 26 gare disputate). Avendo constatato, poi, sulla base di quanto affermato dal calciatore stesso, che USD 130.500 fossero stati già versati, condannò la Società al pagamento, entro il termine di trenta giorni, di USD 154.030.

L'Ankaragücü Spor Kulübü decise di impugnare il lodo del DRC, dinanzi al TAS/CAS. L'11 settembre 2007, infatti, presentò uno "Statement of Appeal" al CAS, contro la decisione in questione.

Nell'ambito del giudizio di fronte al Tribunale di Losanna, alle parti fu chiesto di fornire le documentazioni originali dei pagamenti effettuati e ricevuti. Pertanto, anche nell'ambito di questo processo, il ruolo decisivo spettò all'onere della prova in capo alla Società, che dovette provare l'esistenza giuridica dei fatti che erano a fondamento della sua domanda. La Società, pertanto, fornì le originali ricevute di pagamento richieste

Il giudizio del TAS/CAS si concentrò sui seguenti aspetti:

- 1) Il valore legale dei documenti presentati dal Club (e contestati dal giocatore), quali prove dell'avvenuto pagamento della cifra contestata;
- 2) l'esistenza o meno dei presunti provvedimenti disciplinari, che hanno portato a multe per l'ammontare di USD 22.000;
- 3) se, ai sensi del contratto, il pagamento della somma di USD 50.000 per aver partecipato a 26 gare sia condizionato all'impiego del giocatore negli undici titolari, oppure se tale requisito non fosse richiesto (bastando, quindi, il semplice ingresso in campo a partita in corso)

1) Il club fornì un preciso elenco dei pagamenti che aveva versato al calciatore per la stagione 2004/2005. Delle diciotto voci che componevano tale documento, quindici riportavano la firma olografa del calciatore e vennero, pertanto riconosciute ai fini della prova. Tuttavia tre voci (la numero 5, 11 e 13) vennero contestate dal calciatore. Il Tribunale le analizzò singolarmente e certificò che il Club non era riuscito a provare adeguatamente l'avvenuto pagamento delle tre voci, pertanto alla

Società venne imposto di versare al calciatore la somma congiunta di esse (USD 81.740).

2) Sebbene non vi è dubbio che ci fosse una decisione nel senso di sanzionare il calciatore, il *Panel* ha rilevato che, dalla documentazione presentata dalla Società, non era emersa alcuna prova che il calciatore fosse stato messo a conoscenza dei seguenti fatti:

- della procedura sanzionatoria a suo carico;
- della possibilità di depositare una sua difesa ed essere ascoltato al riguardo;
- che la sanzione imposta fosse conforme ai limiti dettati dalle norme disciplinari interne del Club;
- della decisione disciplinare in sé.

Il *Panel* fu dell'opinione che il Club non era riuscito a provare adeguatamente i fatti su cui si fondava il diritto di comminare una sanzione pecuniaria al giocatore di USD 22.000, come era, invece, tenuto a fare in conformità del principio dell'onere della prova.

3) Le parti hanno stipulato due contratti, identici nel contenuto, salvo la previsione relative alla remunerazione di una parte variabile di USD 50.000. Nel Contratto 1, presentato dal giocatore, il pagamento della somma è condizionata alla partecipazione dell'atleta a ventisei gare ufficiali della squadra, nella stagione 2005/2006; nel Contratto 2, presentato dal Club, il pagamento è subordinato al requisito dello schieramento del giocatore negli undici titolari.

La questione, pertanto, ruotò attorno alla valutazione di quale dei due contratti fosse quello applicabile al rapporto di lavoro, relativamente alla stagione 2004/2005.

Dal momento che il Club sosteneva che il Contratto 2 era intervenuto a modificare i precedenti termini, estinguendo il precedente contratto, era evidente che l'onere della prova che il calciatore avesse firmato tale contratto, accettando le relative modifiche, gravasse sulla Società. Qualora non venisse provata l'accettazione dei termini del Contratto 2, ad essere vincolante sarebbe stato il Contratto 1.

Secondo il *Panel*, dal momento che il Calciatore negava di aver stipulato il Contratto 2, la semplice riproduzione di tale accordo, da parte del Club, non era prova sufficiente per fugare ogni dubbio sulla firma di esso (per farlo, ad esempio, si sarebbe potuto avvalere della prova testimoniale)

Sulla base di una attenta comparazione stilistica fra i due contratti e tenendo conto degli usi e della prassi contrattualistica (in cui raramente un giocatore acconsente una diminuzione del compenso, in sede di rinnovo dell'accordo) arrivò alla conclusione che nemmeno la presenza del consenso del calciatore alla stipulazione del Contratto 2 sarebbe stata provata adeguatamente.

Un altro elemento fondante della decisione del *Panel* di respingere l'efficacia del Contratto 2, nel rapporto *de quo* fu il fatto che il Club omise di registrare tale accordo presso la TFF.

In conclusione, il TAS/CAS ritenne che il club non era riuscito adeguatamente a provare i fatti dichiarati nella sua domanda. In particolare, i documenti presentati non furono considerati sufficienti a convincere il *Panel*.

Il TAS/CAS, pertanto, respinse la domanda, presentata dall'Ankaragücü Spor Kulübü, di impugnazione della decisione del DRC, la quale venne confermata *in toto*. Il club fu, pertanto, condannato a pagare al giocatore la somma di USD 154.034.

Un ultimo caso giurisprudenziale del TAS/CAS⁴⁷¹ è quello che ha visto di fronte l'allenatore italiano Nicolò Nobile, in qualità di Attore, il club rumeno Universitatea Craiova S.C.F.C., in qualità di Primo convenuto e la Romanian Football Federation (RFF e Secondo convenuto). Esso può essere analizzato, per comprendere, da un punto di vista internazionale, cosa si intenda per parte variabile del compenso, in un contratto calcistico professionistico.

I termini del contratto per la stagione 2008/2009, per quanto riguarda la parte economica, furono:

- parte fissa: €180.000, dei quali 40.000 pagabili entro la data del 30 giugno 2008 ed i rimanenti 140.000 pagabili in rate mensili.
- parte variabile: €150.000, nel caso in cui l'allenatore fosse riuscito a porre la squadra in classifica tale da permettere di disputare la U.E.F.A. Europa League.

Questo caso, pertanto, offre la possibilità di considerare un'altra tipologia di bonus: quella, propria dei contratti degli allenatori, mediante la quale il Club incentiva il proprio tecnico a raggiungere determinati risultati sportivi, mediante la promessa del pagamento di una determinata somma di denaro.

⁴⁷¹Visionabile all'indirizzo:

<http://jurisprudence.tas-cas.org/sites/CaseLaw/Shared%20Documents/1974.pdf>

Nel caso di specie, il 15 maggio 2009, il Club, alla luce degli scadenti risultati della squadra, mandò una lettera di esonero all'allenatore, in conseguenza della quale, egli non fu retribuito per i mesi di maggio e giugno 2009.

Un mese dopo il suo esonero, l'allenatore rilasciò ai media un'intervista in cui fece dichiarazioni e rivelò alcune informazioni sulla Società stessa. Per questo motivo il Club decise di sanzionarlo con una multa di €18.000.

Come previsto dalle regole della RFF, il club si rivolse alla *Romanian Professional Football League's* (RPFL) affinché ratificasse la decisione; essa, pertanto, venne ratificata, senza però specificare le motivazioni.

L'allenatore, dichiarando di non essere stato l'autore delle dichiarazioni divulgate dalla stampa, presentò ricorso contro tale decisione al RPFL Appeal Commission, il quale, tuttavia, respinse la richiesta di appello in quanto la decisione era divenuta, ormai, inappellabile, per il fatto che l'attore non aveva esercitato il diritto di chiedere le motivazioni della sentenza, entro 3 giorni dalla decisione. Pertanto la Commissione d'Appello, dichiarandosi incapace di conoscere di decisioni senza motivazioni, reputò l'appello inammissibile.

L'allenatore presentò la domanda di appello al TAS/CAS.

Ai fini dell'analisi che questo capitolo si propone di fare, è interessante sottolineare che l'allenatore, oltre all'annullamento delle summenzionate decisioni, si rivolse al TAS/CAS anche per chiedere delle pretese economiche, in merito al citato bonus legato alla qualificazione alla UEFA Europa League.

Infatti, al termine della stagione, la squadra riuscì a posizionarsi in classifica abbastanza in alto da qualificarsi per la prestigiosa competizione europea; e, seppure tale traguardo fosse stato raggiunto sotto la guida di un altro allenatore, il quale lo aveva sostituito dopo l'esonero, l'Appellante ritenne che i punti conquistati sotto la sua guida fossero stati decisivi, ai fini del raggiungimento del traguardo in questione.

Ebbene, seppure paradossali, sono infatti numerose le controversie in cui gli allenatori esonerati, facendo valere i punti che le squadre hanno ottenuto sotto la loro guida, si ritengono legittimi compartecipi di quel determinato successo.

Tornando alla caso *de quo* e concludendo, il TAS/CAS accolse la domanda dell'attore, in quanto ritenne che la decisione del RPFL, non contenendo alcun riferimento al diritto della parte di prendere visione delle motivazioni [per giunta, in un tempo molto ristretto (entro 3 giorni)], andasse a ledere il principio del *due process*.

Pertanto il TAS/CAS andò ad esercitare il suo potere, nell'ambito dei giudizi di appello, di emanare una nuova decisione in sostituzione della decisione impugnata e rinviarla indietro, ai sensi dell'Art. R57 del CAS Code, il quale dispone: “*It may issue a new decision which replaces the decision challenged or annul the decision and refer the case back to the previous instance*”.

In virtù di ciò, il TAS/CAS non si pronunciò sulla richiesta dell'allenatore di vedersi versare il bonus Europa League, rimandando tale decisione agli organi di giustizia statale.

CAPITOLO VII

DISCIPLINA E GIURISPRUDENZA NAZIONALE DEI CONTRATTI CALCISTICI PROFESSIONISTICI CON CLAUSOLA VARIABILE

1. Il principio di autonomia contrattuale e l'inserimento della clausola variabile nel contratto calcistico professionistico nella prassi nazionale

Per impostare tale argomento, occorre partire dall'articolo 4 della legge n. 91/1981. Come è stato detto più volte, il legislatore ha, in tale norma, disciplinato la costituzione del rapporto di lavoro calcistico (rectius: sportivo), facendo riferimento all'assunzione diretta e – cosa che interessa qui maggiormente – alla stipulazione di un contratto in forma scritta, secondo il contratto-tipo, che dovrà essere predisposto in conformità all'accordo collettivo di categoria.

Ebbene, il contratto tipo è un elemento che sottolinea la grande libertà contrattuale che il legislatore ha lasciato alle parti. Infatti tale atto, che costituisce il modello cui le parti devono uniformarsi nella stipulazione del contratto individuale è uno schema essenziale, mediante il quale le parti si obbligano ad osservare l'accordo collettivo, ma per il resto sono lasciate, dal legislatore, in grado di sancire liberamente diversi aspetti del rapporto di lavoro, come, ad esempio, quello retributivo.

Quanto detto è coerente con il principio dell'autonomia contrattuale, secondo la quale spetta alle parti la facoltà di determinare liberamente il contenuto del contratto nei limiti imposti dalla legge (art. 1322 comma 1 c.c.).

Tale libertà, nella sua più ampia accezione di autonomia privata, trova, seppur indirettamente, espressione anche nella Costituzione. Infatti parte della dottrina⁴⁷² fa notare come essa sia garantita dal combinato disposto degli art. 41 Cost., il quale riconosce la libertà di iniziativa economica privata e dell'art. 42 Cost., che garantisce il diritto di proprietà, affermandone, nel contempo, la funzione sociale.

Il potere dei singoli di regolare da sé i propri interessi, trova, tuttavia dei limiti. Nel caso del contratto de quo, come è stato detto, esso rappresenta, infatti, un contratto tipico (si ricorderà, infatti, che l'art. 4 della legge 1981 n. 91 richiede che il rapporto contrattuale si costituisca “*secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato*”), nel senso che il legislatore ha previsto e disciplinato pienamente questo negozio giuridico, sebbene abbia lasciato uno spazio non indifferente, entro il quale la volontà delle parti possa determinare il contenuto del negozio. Infatti, l'adesione ad un tipo contrattuale legale non preclude alle parti di determinare il contenuto in modo più complesso ed articolato rispetto allo schema essenziale normativamente previsto. In tali ipotesi il contratto resta tipico, purché le clausole atipiche inserite non ne alterino la funzione⁴⁷³

Per fare un esempio conforme a quanto detto, precedentemente è stata riportata la tabella dei minimi federali⁴⁷⁴ stabiliti dal contratto collettivo. Ebbene, nulla vieta (come, peraltro avviene pressoché per tutti i contratti di Serie A) alle parti di pattuire un trattamento retributivo migliore, prevedendo un compenso più alto.

In questo scenario, si pone, ovviamente, anche la clausola variabile, la quale rappresenta una delle maggiori espressioni del principio di autonomia contrattuale nel contratto calcistico professionistico.

⁴⁷² MAJELLO U., in M. BESSONE, *Istituzioni di diritto privato*, Torino, 2005, 76 ss.; F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Napoli, 2004, 84.

⁴⁷³ M.C. DIENER, *Il contratto in generale. Manuale e applicazioni pratiche dalle lezioni di Guido Capozzi*, Milano, 2002, 18

⁴⁷⁴ Cfr. Cap. IV, par. 6.1

È, pertanto, un fenomeno assai diffuso, nella prassi professionistica nazionale, stipulare dei contratti che prevedano compensi comprensivi dello stipendio base, a cui si aggiungono diversi bonus (ma anche i c.d. malus).

Seppure questa tipologia di compensi sia stata da sempre diffusa a livello nazionale, la crisi economico-finanziaria, avendo influito in maniera profonda sulla competitività economica del calcio italiano, ha dato una spinta ai c.d. bonus-related contracts. Tale prassi è divenuta molto comune sia per consentire alle Società di ridurre il costo degli ingaggi dei giocatori, sia per avere la certezza di remunerare l'atleta in proporzione a quello che egli, sottoforma di prestazioni sportive, riesca a dare alla società.

Per fare alcuni esempi significativi, nell'agosto del 2012 Antonio Cassano si è trasferito dall'A.C. Milan alla F.C. Internazionale. Il calciatore barese, in passato si è sempre contraddistinto per dei comportamenti non proprio lodevoli, che hanno inevitabilmente compromesso le sue grandi abilità.

Al fine di ridurre il rischio, legato ad un investimento poco remunerativo, in termini di prestazioni sportive, l'Internazionale gli ha offerto un contratto in cui l'autonomia contrattuale di cui si è detto, ha dato vita ad una diversa serie di bonus, strumentali a mantenere il calciatore focalizzato sulle sue prestazioni fuori e dentro il campo.

La società e il calciatore stipularono, così, un contratto che prevedeva:

- un primo bonus legato alle presenze (quindici), che il giocatore conseguì facilmente e grazie al quale guadagnò ulteriori EUR 200.000.
- un secondo bonus legato alle sue prestazioni: venti fra goal, assist e rigori procurati gli sarebbero valsi altri EUR 200.000. Con la rete segnata nel match Inter-Tottenham del 14 marzo 2013, Cassano conseguì anche questo secondo bonus, del valore di EUR 200.000;
- un altro bonus collettivo di EUR 400.000, legato ad obiettivi di squadra che, tuttavia, non maturò.

Un altro esempio nazionale che si può riportare è quello del calciatore Mauro Zarate, il quale stipulò con la Società milanese un contratto che prevedeva un bonus

in caso di 15 gol, ma soprattutto un bonus di 15.000 euro per ogni assist, che sarebbe scattato al raggiungimento dei 10 passaggi vincenti.

Se si conosce la tipologia del calciatore, si comprende quanto il bonus, in questo caso, sia stato un elemento strumentale all'investimento: Zarate era noto per avere uno stile di gioco molto individualista e l'inserimento di un premio che maturasse ogniqualvolta egli avesse prediletto la coralità (l'assist), era proprio indice di questo rapporto fra investimento e prestazione del calciatore.

È curioso, peraltro, notare come l'agente che curò gli interessi dei due giocatori nel momento della stipula del contratto e che, pertanto, ebbe un ruolo decisivo nella trattativa (anche) sugli aspetti economici fosse il medesimo: Giuseppe Bozzo.

Significativo, può essere, poi, l'esempio di Christian Vieri, all'epoca del suo ritorno all'Atalanta nel 2008. In relazione a quel rapporto contrattuale si parlò (è doveroso essere cauti, in merito, dal momento che lo stesso calciatore smentì tali termini contrattuali) di un contratto con una base fissa molto bassa, salva la possibilità di raggiungere dei bonus molto alti, ad ogni goal segnato (si parlò di EUR 200.000).

Ebbene, sulla base di quanto è stato appena detto e quanto si è riportato anche del capitolo precedente, è possibile dedurre che i principali bonus contrattuali che possono essere inseriti in un contratto calcistico nazionale (e non) sono:

- bonus legati alle presenze. È possibile stabilire un numero fisso di gare ufficiali cui il calciatore deve prendere parte;
- bonus legati alla percentuale di gare ufficiali giocate in una stagione (25%; 50%; 100%);
- bonus legati ai goal segnati, agli assist decisivi forniti ai compagni e ai rigori procurati;
- bonus imbattibilità o bonus "rigore parato", per il ruolo del portiere;
- bonus collettivi legati al raggiungimento di un determinato risultato della squadra come il posizionamento in classifica utile per la partecipazione ad una determinata competizione o il "bonus salvezza";
- bonus legati alla convocazione nella rappresentativa nazionale;
- bonus per gli allenatori per il raggiungimento di un obiettivo stagionale come ad esempio la vittoria del campionato, la salvezza o la conquista di un trofeo internazionale;

Non bisogna, poi dimenticare quanto già detto a proposito della disciplina emergente dalla contrattazione collettiva a proposito, proprio, del compenso variabile.

Si era infatti visto che, l'art. 4 del Contratto Collettivo dei calciatori di Serie A, al primo comma⁴⁷⁵, sancisce la possibilità che la retribuzione del calciatore possa essere pattuita in forma fissa ovvero composta da una parte fissa ed una parte variabile, legata ai risultati sportivi individuali del calciatore stesso o collettivi di squadra e anche a obiettivi non sportivi individuali del calciatore. In particolare, sempre il primo comma stabilisce, come già si è visto, che la parte variabile, dove venga pattuita:

- i) non potrà eccedere, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, il 100% di quella fissa annua, qualora quest'ultima sia concordata fino all'importo di € 400.000,00 lordi;
- ii) non avrà limitazione alcuna, per ogni stagione sportiva di durata del contratto, separatamente considerata, qualora la parte fissa annua sia concordata fino all'importo di € 400.000,00 lordi;
- iii) non avrà limitazione alcuna, nel caso di stipula del primo contratto da professionista.

Il comma 4 del medesimo articolo 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 gennaio⁴⁷⁶.

⁴⁷⁵ Art. 4 comma 1 Accordo Collettivo: La retribuzione del calciatore può essere fissa o composta di una parte fissa e una variabile. In quest'ultimo caso la parte variabile può essere legata a risultati sportivi, individuali del calciatore o collettivi della squadra e anche a obiettivi non sportivi individuali del calciatore, come meglio riterranno di individuarli le parti di comune accordo (...)

⁴⁷⁶ Si riporta il testo integrale del comma 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*

2. La clausola variabile nel contratto calcistico degli allenatori

Anche per quanto riguarda la clausola variabile, occorre fare riferimento alla figura dell'allenatore.

Seppur in termini diversi, infatti, anche il contratto dell'allenatore può contenere i bonus, legati al raggiungimento di determinati risultati sportivi.

I bonus più comuni che vengono previsti in tali contratti sono:

- bonus per la vittoria di una determinata competizione nazionale (Campionato o coppa nazionale);

bonus per la vittoria di una determinata competizione internazionale (U.E.F.A. Champions League, U.E.F.A. Europa League, trofei continentali come, ad esempio, il Campionato Europeo);

- bonus per il raggiungimento di una determinata posizione in classifica (ad es. il terzo posto, per accedere alla U.E.F.A. Champions League)

bonus per l'aver ottenuto la "salvezza" della squadra, ossia per aver scongiurato la retrocessione.

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). Si veda, inoltre, SPERDUTI M., op. cit., p. 61.

Tuttavia, in virtù dell'autonomia contrattuale, possono venire previste le più varie tipologie di bonus, in base alle esigenze del Club o della Federazione sportiva.

Per fare un esempio di quale varietà possa essere prevista, basti fare riferimento al contratto del c.t. della Nazionale italiana.

Partendo da una base fissa di EUR 3.500.000 (1.800.000 dei quali pagati dalla Puma, sponsor degli "Azzurri"), saranno previste tre tipologie di bonus molto particolari, legate al rilancio della Nazionale italiana nel calcio mondiale:

- bonus legato alla qualificazione al Campionato Europeo di calcio (EURO 2016);
- bonus legato al miglioramento della posizione dell'Italia, nel Ranking mondiale FIFA, di almeno cinque posizioni (attualmente, l'Italia è al tredicesimo posto);
- bonus legato alla partecipazione alla finale di EURO 2016.

Tuttavia, la questione rilevante è capire cosa accada, a livello giuridico, nel momento in cui tali bonus non vengano corrisposti.

La questione è delicata, perché ci sono casi in cui le Società, avendo esonerato l'allenatore per scarsi risultati, si sentono legittimate a non versare i bonus legati ad un risultato, poi raggiunto dal successore. Dal canto suo, però, un allenatore ben potrebbe fare valere i punti conquistati sotto la sua gestione, che, seppur al di sotto delle aspettative societari, si sono rivelati essenziali, ai fini del suddetto risultato.

Si prenda un allenatore che abbia stipulato un contratto in cui le parti abbiano previsto una parte variabile legata al raggiungimento della salvezza. Si ipotizzi che la gestione dell'allenatore, da agosto a gennaio, abbia fruttato alla Società solo quindici punti e che essa abbia deciso di esonerarlo per scarsi risultati. Si ipotizzi, poi, che il successore riesca a portare la squadra alla salvezza. Ebbene, in tale caso, l'allenatore esonerato potrebbe pretendere il bonus salvezza, facendo valere i punti conquistati sotto la sua gestione, i quali, a conti fatti, sono stati fondamentali per il raggiungimento dell'agognata salvezza.

Su tali questioni, spesso allenatori e Società discutono senza esclusione di colpi.

3. Casi giurisprudenziali nazionali sui contratti calcistici con clausola variabile

Può essere interessante, a questo punto, analizzare alcuni casi giurisprudenziali, che, nel panorama nazionale hanno ad oggetto il mancato pagamento del compenso fisso e variabile, facendo riferimento prima al rapporto fra Società e calciatori professionisti, per poi vedere un caso relativo al rapporto fra il Club e l'allenatore.

Per quanto riguarda il primo dei due rapporti, un caso (peraltro, molto recente) che può riassumere in pieno quanto detto finora è quello che ha visto contrapposto il Napoli SSC e il calciatore Michele Pazienza ⁴⁷⁷⁴⁷⁸.

L'oggetto della domanda del ricorrente, che rivestiva la qualità di atleta tesserato della società resistente per la stagione sportiva 2010/2011, concerne un'ipotesi di inadempimento contrattuale, perché la controversia ha riguardato l'accertamento della responsabilità contrattuale del club per l'inadempimento all'obbligazione pecuniaria di corresponsione di un premio individuale, concordato per il risultato della qualificazione ad una competizione europea nel corso dell'annata successiva ai fatti in questione (Europa League), e la conseguente richiesta di condanna all'adempimento coattivo del dovuto, cioè al pagamento della somma stabilita in contratto ⁴⁷⁹.

Di seguito, viene riportata parte della sentenza; nello specifico, quella relativa al ragionamento ermeneutico che il giudice unico ha fatto, determinando la condanna della SSC Napoli all'adempimento.

La parte omessa attiene, essenzialmente al rigetto dell'eccezione, formulata dal Club partenopeo, di difetto di competenza del giudice civile in favore del giudice arbitrale ⁴⁸⁰, nonché di decadenza della domanda ⁴⁸¹.

⁴⁷⁸ Sentenza n. 2477/2014 del Tribunale di Napoli

⁴⁷⁹ SINISCALCHI L., Le caratteristiche processuali e di merito di una controversia fra un calciatore e una società sportiva, articolo pubblicato nel sito www.centrostudisport.it, in data 25/09/2014

⁴⁸⁰ Il giudice unico affermò, infatti, che, in primo luogo, la legge non sancisce alcuna preclusione rispetto alla facoltà di adire l'autorità giudiziaria ordinaria, senza il previo esperimento della

Venendo, ora, alla disamina del contenuto della sentenza, va rilevato che il giudice ha risolto, con dovizia di argomenti, i profili sottoposti al suo vaglio.

Come detto, la vicenda nacque dalla decisione del Club napoletano di non pagare un bonus individuale di EUR 100.000,00, il quale, stando a quanto espressamente previsto dal contratto, era legato alla qualificazione all'Europa League (EL). Dal momento che il Club, in campionato, aveva raggiunto una posizione tale da consentirgli di disputare la ben più prestigiosa Champions League (CL), il calciatore, davanti al rifiuto del Club (che pretese di far valere un'interpretazione restrittiva della clausola, ossia che il bonus sarebbe maturato alla qualificazione all'EL) adì le vie giudiziarie.

Dalla sentenza si legge: “Nel merito, la clausola contrattuale prevede, invero, espressamente quanto segue: “Per ogni stagione sportiva di contratto viene stabilito un premio individuale di € 100.000,00 lordi in caso di qualificazione del Napoli a disputare la Coppa Uefa (oggi, Europa League). Solo per la stagione 2007/2008 il suddetto premio sarà di € 42000,00”.

Le società sostiene che la qualificazione in Champions League, raggiunta dal Napoli al termine della stagione 2010/2011 con il piazzamento della compagine al 3° posto del campionato italiano, non essendo contemplata espressamente dall'accordo, non può ritenersi ricompresa, come il più contiene il meno, nell'espresso riferimento alla Coppa Uefa.

procedura arbitrale,; in secondo luogo, l'eccezione di incompetenza è infondata anche sotto altro e assorbente motivo: il Collegio arbitrale che pure il Pazienza aveva adito era quello previsto dall'Accordo Collettivo del 05/09/11, il quale si era dichiarato incompetente, indicando quale organismo competente il collegio disciplinato secondo il precedente Accordo Collettivo del 04/10/05. Tuttavia, rileva il giudice unico, come rilevato anche dall'appellante, tali collegi non erano più operanti, né potevano essere più costituiti una volta cessata la vigenza del Contratto del 04/10/05 e cioè a far tempo dal 30/06/10.

⁴⁸¹ Quanto alla decadenza, il giudice adito fa rilevare che sebbene, l'art. 25, comma 3 del Codice di Giustizia Sportiva stabilisca che: “I diritti di natura economica si prescrivono al termine della stagione sportiva successiva a quella in cui sono maturati”, la norma non chiarisce in alcun modo qual è l'atto il compimento del quale costituisce esercizio del diritto rilevante ai fini dell'impedimento della decadenza stessa (la norma si limiterebbe a sancire la caducazione del diritto entro il termine della stagione successiva alla data della sua maturazione). In assenza di una esplicita previsione, ben può e deve ritenersi valido, al fine di impedire il verificarsi della decadenza di cui all'art. 25, qualunque atto giuridicamente rilevante, anche stragiudiziale, compiuto dalla parte interessata per l'esercizio e la tutela del proprio diritto. Ne consegue che con la notifica dell'atto con cui si adiva il collegio arbitrale secondo la procedura vigente *ratione temporis*, e la sola esperibile secondo quanto di è avuto modo di precisare, il Pazienza ha validamente impedito il compimento della decadenza.

Ma proprio in base alle argomentazioni sostenute dalla società, ed alla luce della stessa documentazione depositata da quest'ultima, l'interpretazione sostenuta dalla convenuta non può essere in alcun modo avallata. Né, per quanto si dirà appresso, la prova richiesta sul punto avrebbe alcuna rilevanza ai fini dell'accoglimento della tesi della SS Calcio Napoli.

Del tutto improprio è in primo luogo il richiamo all'interpretazione letterale della disposizione pattizia. Il principio in claris non fit interpretatio non può essere invocato al fine di impedire, in radice, il ricorso al procedimento di interpretazione delle fonti. Invero, tale principio impone all'interprete di non spingersi oltre il tenore letterale della fonte normativa, ma nell'ipotesi diametralmente opposta a quella di specie, e cioè laddove la fattispecie per la quale la norma dovesse essere invocata, fosse espressamente dalla stessa contemplata. In altre parole, ove, ad esempio, fosse contestato il diritto al premio qualificazione nell'ipotesi di qualificazione della squadra alla competizione Coppa Uefa, allora il ricorso all'interpretazione letterale imporrebbe di regolare il caso concreto mediante l'applicazione della norma secondo il suo tenore letterale. Ciò non esclude tuttavia la possibilità che, in un caso non espressamente contemplato dalla disposizione contrattuale, quest'ultima venga ritenuta ciò nonostante applicabile in virtù di un procedimento di interpretazione estensiva anche a fattispecie non espressamente contemplate, ma logicamente connesse.

Peraltro, con riferimento all'interpretazione dei contratti, l'art. 1362 c.c. espressamente impone all'interprete di “non limitarsi al tenore letterale delle parole”, con ciò operando una netta demarcazione rispetto ai criteri di interpretazione delle leggi, poste dall'art. 12 comma 1, prel., e valorizzando per contro “la comune intenzione delle parti”, quale ricavabile anche dal “comportamento complessivo anche posteriore alla conclusione del contratto”.

Ed è immediatamente il caso di sottolineare che, per l'identificazione della comune intenzione delle parti, ai sensi dell'art. 1362 comma 2 c.c. – il quale si riferisce al comportamento dei contraenti – non si può tener conto del comportamento dei soggetti che quel contratto non hanno posto in essere e che quindi non possono avere alcun rapporto né con l'interno volere dei contraenti, né con i precetti e i comandi nei quali si è oggettivizzata la loro volontà (Cass. Sez. 2, sentenza n. 4914 del 04-05-1991).

Ora, la società afferma che in realtà la clausola fu intenzionalmente formulata in tal senso, per la consapevole rinuncia, da parte del calciatore, ad un bonus per il

raggiungimento dell'obiettivo UEFA Champions League, ritenuto non alla portata della squadra, in cambio di un aumento dell'importo del bonus per il raggiungimento del minor obiettivo della qualificazione in UEFA (ora UEFA Europa League).

E a suffragio deposita, da un lato, una scrittura a firma del calciatore Aronica, che assume essere di "data certa", ma che in realtà non reca alcun riscontro certo circa l'effettiva datazione dello scritto (...) e dall'altro i contratti stipulati con altri calciatori, ma come si vedrà, in epoca successiva, allorché la situazione era ben diversa ed il Napoli iniziava a "vedere" l'obbiettivo Champions come un obbiettivo alla propria portata.

Ad avviso del giudice adito, proprio questi elementi documentali, da cui comunque non può ricavarsi, per le ragioni esposte, la volontà dei contraenti parte del precedente giudizio, unitamente agli altri elementi cui si farà cenno di seguito, finiscono paradossalmente per supportare la tesi attorea.

In primo luogo, con la scrittura che la società assume essere stata redatta dal calciatore Salvatore Aronica il 10-8-11, quest'ultimo dichiara espressamente: "In data 1 settembre 2008 ho stipulato con la società partenopea contratto di prestazione sportiva di durata quadriennale..". Ed in effetti il giocatore risulta aver giocato la sua prima partita il 14-09-08. Prosegue Aronica: "Nel contratto, dopo ampia ed approfondita negoziazione, venne previsto, per ogni stagione sportiva, un premio di: € 90.000,00 lordi (...) in caso di qualificazione alla Coppa UEFA, con rinuncia all'eventuale premio collettivo". Il premio venne concordato nel predetto ammontare, in quanto, nel corso della trattativa, io ed il mio compagno Michele Pazienza, a differenza di altri, optammo per la rinuncia al premio per la qualificazione in Champions League, risultato ritenuto molto improbabile a fronte del riconoscimento di un unico bonus più abbordabile e quantificato in misura superiore rispetto a quello normalmente offerto dalla società in caso di qualificazione in coppa UEFA; pertanto convenimmo di inserire nell'accordo di prestazione una somma maggiore rispetto a quella originariamente offerta per la meno importante delle competizioni europee, da riconoscere soltanto in caso di piazzamento valido per la qualificazione in coppa UEFA, ma conseguentemente non per la Champions League".

Ad avviso del giudice adito, tale pur analitica e ricca di chiarimenti dichiarazione, che non a caso la società non chiede di provare per testi, risulta del tutto inattendibile, quantomeno con riferimento alla specifica posizione del Pazienza. Non si vede infatti come un giocatore entrato a far parte della compagine partenopea solo nel settembre 2008, possa riferire con tanta dovizia di particolari sullo

svolgimento di una trattativa tra la società ed un altro calciatore avvenuta però 9 mesi prima, quando il dichiarante risulta essere stato in forza alla squadra della Reggina. Dunque, tale dichiarazione risulta del tutto inattendibile e comunque del tutto irrilevante con riferimento alla specifica posizione del ricorrente.

Né, a prescindere dalle perplessità che essa suscita, da tale scrittura possono ricavarsi utili elementi a fare interpretare la volontà dei contraenti alla luce delle loro condotte successive alla stipula del contratto. Con tutta evidenza, infatti, a tacer d'altro, una delle due parti non è il ricorrente, bensì un terzo estraneo al contratto oggetto del presente giudizio, sicché, per le ragioni espresse, detta dichiarazione sarebbe comunque del tutto irrilevante.

Quanto ai contratti individuali in atti, è significativo che la società non abbia depositato contratti coevi a quello stipulato dal Pazienza (es. Navarro, Santacroce, Mannini, pure acquistati nella sessione invernale della stagione 2007/2008), bensì si sia limitata al deposito di contratti stipulati in epoca successiva. La società deposita tali contratti per dimostrare che *ubi volui dixit* e cioè per quando si è inteso prevedere il premio anche per la qualificazione in Champions lo si è espressamente chiarito ed inoltre la società fa leva sul minor importo ivi previsto per la qualificazione in UEFA, rispetto al premio concordato con il Pazienza.

Ed in effetti, nei contratti stipulati dai calciatori Cavani, Zuniga, De Sanctis, Hamsik, Maggio la qualificazione in CL viene espressamente contemplata. Anche se non sempre il premio risulta di diverso ammontare rispetto al premio di UEFA Europa League come si evince ad esempio dal contratto stipulato con il calciatore Cavani, in cui in entrambi i casi l'importo del premio è sempre di Euro 178.000,00. Situazione questa, dunque, del tutto compatibile con l'interpretazione suggerita dal Pazienza.

Ma a monte, quel che preme di rilevare è che tali contratti sono stati stipulati quando la società - rientrata in Serie A nella medesima stagione in cui ha stipulato il contratto con il Pazienza - era in una ben diversa condizione ed i suoi obiettivi si erano oramai fatti più ambiziosi rispetto al momento in cui il ricorrente era stato ingaggiato.

Solo al termine della stagione 06/07. La SSC Napoli, infatti, aveva conquistato l'accesso alla Serie A dopo un periodo di militanza in Serie B, poi in C1 e di nuovo in B. Dunque, la stagione, nel corso della cui sessione invernale fu acquistato il Pazienza, fu la prima di rientro in A dopo sei anni nella Serie cadetta ed in C1.

Quando, al termine della medesima stagione, il Napoli riuscì a raggiungere l'ottava posizione in classifica ed ebbe accesso all'Intertoto, per poi conquistare il diritto alla partecipazione ai preliminari di Coppa UEFA, nel corso della sessione estiva, ed anche proprio in virtù di una politica di mercato divenuta molto più ambiziosa visto il consolidamento della permanenza in A, la situazione mutò radicalmente, ed a quel punto, obiettivi che poco prima non sarebbero neppure stati presi in considerazione, divennero innegabilmente parte dei progetti espliciti della società. Dunque, il fatto che nei contratti stipulati ex novo o rinegoziati, a far tempo dal luglio del 2008, con i giocatori già in forza alla società, con l'esplicito obiettivo di condurre la squadra verso i vertici della classifica di Serie A (e che videro coinvolti i giocatori Maggio, Hamsik, De Sanctis, Zuniga, Cavani), fosse espressamente previsto un premio per la qualificazione in Champions League, lungi dal costituire la riprova dell'esplicita intenzione di escludere tale premio al momento della stipula del contratto con il Pazienza, provavano semmai il contrario, cioè che di qualificazione in Champions non si era discusso prima per la semplice ragione che tale obiettivo appariva ancora fuori portata prima della conclusione della stagione calcistica 2007/2008.

Va poi valorizzato un elemento logico di indiscutibile rilievo. Una volontà nel senso di escludere espressamente la corresponsione del premio, in caso di un piazzamento in classifica migliore rispetto al piazzamento Coppa Uefa sarebbe stata del tutto controproducente per gli stessi interessi della società. Con tutta evidenza, infatti, la consapevolezza, in capo a singoli giocatori, di rischiare di perdere un importante emolumento economico, in caso di un avanzamento in classifica, avrebbe costituito un indubbio deterrente per il loro rendimento. E fare leva sull'indiscutibile professionalità dei calciatori non elide la piana considerazione che la clausola si sarebbe rilevata oggettivamente, ed in astratto, per la sua stessa formulazione, contraria agli interessi della società.

Sarebbe stato come prevedere un premio per la realizzazione fino ad un certo numero di goal, ma non prevederne alcuno oltre tale numero.

E persino se il calciatore avesse chiesto, secondo quanto sostiene la società, di aumentare il premio Coppa Uefa, rinunciando a quello Champions, sarebbe stato del tutto illogico accettare quello che, per come formulato, si sarebbe rilevato un puro esercizio di gioco d'azzardo, del tutto avulso da qualunque plausibile obiettivo societario.

Infine, la formulazione volutamente elusiva dei soli due capitoli di prova su cui – non a caso – la società chiede ammettersi l'esame testimoniale rende irrilevante la prova stessa.

A pag. 55 della comparsa, nelle istanze istruttorie, lungi dal richiedersi una prova sulle allegazioni in fatto contenute nel corpo della comparsa, si legge infatti: "In via istruttoria – chiede ammettersi prova per testi sui seguenti capitoli: 1) "Vero che all'atto della negoziazione del contratto di prestazione sportiva tra SSC Napoli s.p.a. e Michele Pazienza, le parti intesero negoziare un premio in favore del calciatore soltanto in caso di qualificazione per la competizione denominata UEFA Europa League"; 2) Dica il teste se all'atto della negoziazione del contratto di prestazione sportiva tra SSC Napoli s.p.a. e Michele Pazienza, le parti intesero negoziare un premio in caso di qualificazione per la competizione denominata UEFA Champions League".

Ma è del tutto evidente che le parti intesero negoziare solo un premio in caso di qualificazione in Coppa UEFA e non intesero negoziare alcun premio in caso di qualificazione in Champions. Ma qui si discute del fatto se le parti intesero espressamente escludere il premio in caso di qualificazione in Champions; se le parti discussero della cosa ed alla fine concordarono di alzare il premio Coppa Uefa "scommettendo" sulla mancata qualificazione in Champions. Su tutte queste circostanze, pure affermate in comparsa, la convenuta non chiede alcuna prova, ma si affida esclusivamente alla documentazione sopra esaminata che, come si è detto, prova semmai l'esatto opposto.

Ora, non essendo provati né tale esclusione espressa, né l'innalzamento voluto dal premio Uefa, alla luce delle considerazioni svolte, non sussistendo alcuna ragione ostativa, e tenuto conto dell'altro principio rilevante ai fini della decisione, dell'interpretazione dei contratti secondo buona fede, posto dall'art. 1366 c.c., ritiene il giudice adito che, pur in mancanza di un espresso riferimento, una volta pattuito un premio per una determinata posizione in classifica, fosse intenzione dei contraenti convenire la corresponsione di detto premio per qualunque posizione pari o superiore a quelle che garantivano la partecipazione alla competizione "Coppa Uefa".

La domanda va pertanto accolta e per l'effetto la società convenuta va condannata al pagamento in favore del ricorrente dell'importo di € 100.000,00 oltre interessi dalla maturazione del credito, segnatamente dal termine della stagione calcistica 2010/2011, al saldo.

Le spese seguono la soccombenza e si liquidano come in dispositivo dei sensi del d.d. 20/07/12 n. 140, in applicazione dell'art. 9 d.d. 24/01/12 n. 1 conv. In l. 24/03/12 n. 27.

P.Q.M. il Tribunale di Napoli in funzione di giudice del lavoro, così provvede:

a) condannala società convenuta al pagamento in favore del ricorrente, per le clausole di cui in motivazione, dell'importo di euro 100.000, 00, oltre interessi legali dalla maturazione del credito al saldo;

b) condanna la società convenuta al pagamento in favore del ricorrente delle spese di lite che liquida in euro 11635, 00 oltre IVA e CPA.

Tale sentenza, molto chiara e ben argomentata, non necessita di particolari chiarimenti.

Volendo tracciarne i passaggi essenziali, si può rilevare che le difese della società resistente, essenzialmente, sono state incentrate sulla formulazione di un'eccezione di difetto di competenza del giudice civile in favore del giudice arbitrale in virtù dell'esistenza e dell'efficacia di una clausola contrattuale compromissoria e sulla contrapposizione di eccezioni di merito di inesistenza della pretesa obbligazione sulla base del contenuto e degli effetti della comune volontà contrattuale⁴⁸².

Su questo secondo rilievo, in particolare, il Napoli affermò che la clausola fu intenzionalmente formulata nel senso di una consapevole rinuncia da parte del calciatore ad un bonus per il raggiungimento dell'obiettivo UEFA CL, ritenuto non alla portata della squadra, in cambio di un aumento del bonus per il raggiungimento del minore obiettivo della qualificazione in EL. A sostegno di tale tesi fu riportata la dichiarazione del compagno di squadra di Pazienza, Salvatore Aronica, dichiarazione, però, ritenuta inattendibile e irrilevante.

Il giudice rilevò che:

- le dichiarazioni allegate ed i contratti esibiti dal Napoli, in cui emergeva il bonus specificamente previsto per la qualificazione alla CL, erano in realtà figli di un momento della squadra partenopea, in cui le ambizioni erano

⁴⁸² SINISCALCHI L., op. cit.

realisticamente focalizzate sulla massima competizione continentale, a differenza del momento in cui a stipulare il contratto fu Paziienza, ossia la stagione 2007-2008, in cui il Club era appena salito dalla serie cadetta. Non a caso, tutti i contratti esibiti non erano coevi a quello di Paziienza, ma successivi.

- Un'interpretazione della clausola nel senso inteso dal Club sarebbe stata del tutto illogica e controproducente per gli interessi della Società, poiché *“la consapevolezza, in capo a singoli giocatori, di rischiare di perdere un importante emolumento economico, in caso di un avanzamento in classifica, avrebbe costituito un indubbio deterrente per il loro rendimento”*. Pertanto, continuò il giudice *“Sarebbe stato come prevedere un premio per la realizzazione fino ad un certo numero di goal, ma non prevederne alcuno oltre tale numero”*

Per questi motivi, pur essendo assodato che le parti intesero negoziare solo un premio in caso di qualificazione in Coppa UEFA e non intesero negoziare alcun premio in caso di qualificazione in Champions – ed è qui il punto cruciale della decisione del giudice – non emerse in alcun modo che le parti intesero espressamente escludere il premio in caso di qualificazione in Champions. Di tale circostanza, pure affermate in comparsa, la società non riuscì a fornire alcuna prova, affidandosi esclusivamente alla documentazione citata che, come si è detto, provava semmai l'esatto opposto.

CAPITOLO VIII

PROFILI COMPARATIVISTICI DEI BONUS-RELATED CONTRACTS

Ciò che può essere interessante fare, a conclusione di questo percorso che si è concentrato sulla disciplina nazionale, nonché transnazionale del contratto calcistico e della clausola variabile, può essere dare un'occhiata anche ai profili salienti del fenomeno contrattuale calcistico, in alcuni paesi europei: Inghilterra, Spagna e Francia.

1. Inghilterra

Le fonti del contratto di lavoro del calciatore professionista nei paesi anglosassoni sono molteplici. Tale contratto è, infatti, disciplinato da:

- normativa FIFA e UEFA;
- Regolamenti della Football Association (FA);
- Regolamento della Premier League;
- *Code of Practice*, ossia un codice promulgato dalla FA e dalla *Professional Footballers Association* (PFA), ossia l'Associazione dei calciatori professionisti del Regno Unito.

Sulla base della disciplina risultante da tali fonti, è possibile affermare che il contratto di lavoro calcistico, in Inghilterra, si compone di due parti:

- 1) una prima parte che rappresenta il vero e proprio “*agreement*” tra il calciatore professionista e la Società;
- 2) una seconda parte contenente:
 - a) la regolamentazione dei procedimenti disciplinari (*schedule 1*, parte 1) e i reclami (parte 2);
 - b) l'indicazione delle previsioni aggiuntive al contratto (*schedule 2*)⁴⁸³.

⁴⁸³ BIANCO L., *Il calciatore professionista*, Edito da Legalcommunity.it per LabLaw - Studio Legale - Failla Rotondi & Partners, 2014, p. 37 ss.

Per quanto riguarda il rapporto di lavoro che si instaura fra le parti mediante l'accordo, si tratta di un contratto a tempo determinato, la cui durata, coerentemente con quanto disposto dall'art. 18 del Regolamento su Status e Trasferimento dei Calciatori, non può eccedere i cinque anni dalla sottoscrizione. Il contratto rimane in vigore fino alla data pattuita, ma, come visto anche per il contratto calcistico italiano, può essere soggetto a vicende estintive anticipate, rispetto alla sua naturale cessazione.

Per quanto riguarda le obbligazioni delle parti, a fronte della remunerazione, che rappresenta l'obbligazione principale che sorge in capo al Club, al momento della stipulazione del contratto, il calciatore professionista, sulla base delle citate fonti normative, deve:

- Partecipare alle gare ufficiali del club, se così richiesto dall'allenatore;
- partecipare agli allenamenti.
- rispettare le istruzioni tecniche impartite dall'allenatore e le disposizioni della Società;
- partecipare a tutte le attività in modo da garantire al meglio la propria performance;
- agire nel rispetto delle prescrizioni legali;
- prestare la sua attività sportiva solo al Club di appartenenza (o alla rappresentativa nazionale);
- rispettare i regolamenti.
- Sottoporsi a tutti gli esami clinici e medici richiesti.
- Restituire al club, dopo la scadenza del contratto, tutti i beni forniti in relazione alla attività svolta.
- Non compiere atti o attività che potrebbero causare nullità o invalidità o che potrebbero comportare esclusione dalla copertura assicurativa.
- Non eseguire altra attività lavorativa o incompatibile con il rapporto di lavoro, senza il preventivo consenso del Club.

A fronte della prestazione sportiva del calciatore, il club, come detto, si impegna a corrispondere la remunerazione pattuita nel contratto, nonché tutti i bonus accordati, di cui, fra breve, si vedranno i contenuti.

Tra gli obblighi in capo al club professionistico, vi è:

- mantenere e garantire la salute del calciatore nello svolgimento delle proprie prestazioni;
- garantire le visite mediche;
- indennizzarlo da ogni danno subito in pendenza del contratto;
- contribuire alla formazione e alla crescita professionale del calciatore;
- permettere al calciatore di partecipare agli incontri della nazionale, ai sensi dello statuto e dei regolamenti FIFA.

Quanto alle vicende estintive del rapporto di lavoro, oltre a quelle già analizzate per il contratto calcistico professionistico italiano⁴⁸⁴ (e che operano, ugualmente, anche nel panorama anglosassone), il rapporto fra calciatore professionista e Società può cessare nei seguenti casi:

- in caso di incapacità permanente o prolungata: in questo caso il club è obbligato a mandare un preavviso al calciatore che intende avvalersi della facoltà di recedere dal contratto con un preavviso di 12 mesi in caso di incapacità per malattia, 6 mesi in tutti gli altri casi.
L'incapacità deve essere tuttavia accertata dalle commissioni preposte; in caso contrario, il preavviso decade. Nel caso in cui l'incapacità sia confermata e il preavviso efficace, il club sarà obbligato a corrispondere la retribuzione rimanente e le altre somme dovute in base al contratto e al valore dei benefit dovuti fino alla scadenza del preavviso.
- nel caso in cui il calciatore si renda responsabile di colpa grave, oppure nel caso in cui commetta un reato punito con la reclusione pari o superiore a 3 mesi⁴⁸⁵.

⁴⁸⁴ Cessione a titolo definitivo, cessione a titolo temporaneo, risoluzione per mutuo consenso, recesso *ante tempus*.

⁴⁸⁵BIANCO L. prosegue, affermando che: "In questi casi, il club quando intende porre fine al contratto deve notificare al calciatore per iscritto le ragioni della decisione entro 7 giorni dalla stessa. Il calciatore può impugnare il suddetto provvedimento di risoluzione del contratto dinanzi agli organismi preposti, che potrà sospendere il calciatore nelle more della decisione dell'impugnazione. Il contratto di lavoro può cessare, altresì, nel caso in cui il club sia responsabile di una costante e persistente violazione dei termini e delle condizioni contrattuali ovvero nel caso in cui si renda inadempiente nel pagamento degli emolumenti contrattuali". Op. cit. p. 40

Ogni disputa tra i club e il giocatore, tranne eccezioni stabilite nel contratto, è devoluta *ad arbitri* ai sensi dei Regolamenti della Lega e dei Regolamenti FA.

Per quanto riguarda la parte variabile, la prassi costituita da questo elemento, nel fenomeno contrattuale calcistico, non varia molto di stato in stato. Sebbene sia un fenomeno abbastanza recente, la sua diffusione è stata abbastanza omogenea nei vari paesi. Ma qualcosa in più si può, comunque, dire.

I bonus più comuni sono quelli già analizzati, ossia quelli legati ai goal fatti (generalmente per attaccanti e centrocampisti), agli assist decisivi forniti ai compagni oppure quelli legati alle presenze (i c.d. *appearance bonuses*), detti anche “gettoni di presenza”.

Relativamente a questi ultimi, la natura può variare da giocatore a giocatore. Per quanto riguarda i calciatori più giovani, che non hanno ancora sfondato in prima squadra, potrebbero essere ricompensati con la convocazione nei singoli incontri di Premier League, FA Cup e Coppa di Lega. I giocatori più maturi, invece, con tali bonus possono trovare maggiori stimoli per la conquista di un posto da titolare negli undici, oppure, molto più semplicemente, guadagnare di più.

Come si è visto, esistono bonus anche per i giocatori che subentrano a gara in corso oppure, addirittura, per quelli che, semplicemente, sono stati convocati, senza bisogno di un loro impiego, per maturare una cifra (generalmente ci sono diverse *tranche*: 100%, 75% e 25% di una determinata cifra di partenza).

Ovviamente, anche in Inghilterra ci sono i bonus legati al raggiungimento di determinati traguardi, come la vittoria di un campionato o la salvezza. Robin Van Persie ha stipulato un contratto che prevedeva il pagamento di un bonus di GBP 250.000 (EUR 315.000), nel caso di vittoria della Premier League da parte del Manchester United, Club cui è legato.

Nel caso in cui, quindi, una squadra è promossa o vince il campionato o coppe, è comune disporre un bonus collettivo da dividere tra i giocatori, ulteriore, rispetto a quello legato alle presenze.

Alcuni club possono aggiudicare un bonus fisso ad ogni giocatore che abbia giocato più di un determinato numero di partite a seconda della posizione finale di campionato.

Uno scenario tipico di un Club inglese, che ottiene la promozione automatica in Premier League, può essere, ad esempio, quello di disporre dei bonus ai propri giocatori in base al numero di partite giocate durante i quarantasei incontri della stagione regolare - con 3 punti disponibili per una presenza negli 11 partenti, 2 punti

per una presenza a gioco in corso e 1 punto per un giocatore non subentrato in campo (rimasto in panchina). Per ogni partita dove ci sono 11 titolari, 3 subentrati nel corso della partita e 4 non subentrati nemmeno a gioco in corso, ci sarà un totale di 43 punti disponibili. Moltiplicando questa somma per le quarantasei partite stagionali, si avranno 1978 punti disponibili. È quindi semplice dividere il monte bonus equamente fra i giocatori, sulla base dei punti che hanno totalizzato. Ad esempio, se il monte bonus è £ 1.000.000, ogni punto varrà poco più di £ 505; prendendo il caso del portiere, che abbia giocato quaranta partite di campionato da titolare, totalizzando centoventi punti, al raggiungimento della promozione, potrà guadagnare un bonus di £ 60.600 (EUR 77.000 circa).

Un'altra tipologia di bonus meno comune è quella per i portieri e i difensori del bonus "porta inviolata" (i c.d. *clean sheet* bonuses) o, ancora, quelli per ogni rigore parato.

Tipico della Premier League è, poi, il *loyalty bonus*, ossia il "bonus fedeltà", pagabile, di solito, in date specifiche future, a condizione che il giocatore sia ancora legato al club in quel momento. Anche in questo caso, tali bonus possono essere collegati alle presenze. Per fare un esempio: "Il giocatore riceverà un pagamento del *loyalty bonus* di £ 300.000 il 30 Giugno 2018, a condizione che sia alle dipendenze del Club alla data di scadenza ed abbia giocato per il Club negli undici titolari in almeno 125 partite dopo il 1 ° luglio 2013. "

Come per ogni panorama calcistico internazionale, anche nel calcio anglosassone, nel momento in cui un bonus è stato correttamente riportato nel contratto, le dispute sul pagamento non saranno così frequenti. Queste potranno sorgere nel momento in cui il club, a livello generale, non riesca a pagare gli stipendi (fra cui anche i bonus) o decida di non farlo.

Il discorso, tuttavia, cambia, nel momento in cui i bonus non vengono determinati con precisione nel contratto, ma l'entità del monte bonus è determinata discrezionalmente dal Club.

In questo senso, può essere esemplare la disputa che ha visto di fronte, nel 2013 i giocatori del Cardiff City e il proprietario del Club, Vincent Tan. In quel caso, appunto, i bonus legati alla promozione della squadra non erano specificati nei contratti dei giocatori. Lo scontro è sorto dal rifiuto del *patron* sborsare una somma a

sette cifre per i bonus dei giocatori di fine stagione, gesto che ha fatto adirare molti dei calciatori in rosa. Tan fece loro un'offerta e, sebbene questa fosse stata ritenuta troppo bassa, essendo inferiore addirittura alla cifra incassata l'anno precedente, in cui non si era verificata la promozione, i calciatori dovettero accettare, proprio perché nulla era stato sancito contrattualmente. Tale episodio, però, ha incrinato i rapporti fra il proprietario del Club e i giocatori.

Quello che può essere interessante analizzare ora sono due articoli pubblicati da altrettanti autorevoli quotidiani inglesi, che mettono in luce alcuni aspetti rilevanti. Nel primo viene tracciata l'evoluzione degli stipendi dei calciatori nel mondo anglosassone, tracciandone le tappe significative. Nel secondo, verrà analizzato il fenomeno dei bonus nell'ambito del Manchester City, una delle società più ricche nel panorama mondiale.

2. ***“How footballers wages have changed over the years: in numbers⁴⁸⁶”***

Quella che segue è l'evoluzione, in termini numerici, degli stipendi dei calciatori inglesi, nel corso degli anni.

- 1879: il Darwen, Club della contea del Lancashire fa scandalo quando rivela di aver remunerato due giocatori scozzesi: Fergie Suter e James Love.
- 1885: viene legalizzato il calcio professionistico.
- 1901: viene introdotto un tetto massimo agli stipendi di £ 4, a settimana.
- 1905: si concretizza il primo trasferimento dell'ammontare di £1,000 per il passaggio di Alf Common dal Sunderland al Middlesbrough.
- 1922: Il tetto massimo per gli stipendi è innalzato a £ 8 a settimana; viene, per la prima volta, previsto un *loyalty bonus* di £ 650 dopo cinque anni.
- 1928: si verifica il primo trasferimento di £ 10.000 per il passaggio di David Jack dal Bolton all'Arsenal.

⁴⁸⁶ Tratto da un articolo del The Telegraph, visionabile all'indirizzo web: <http://www.telegraph.co.uk/sport/football/competitions/premier-league/8265851/How-footballers-wages-have-changed-over-the-years-in-numbers.html>, pubblicato in data 18 gennaio 2011.

- 1947: Jimmy Guthrie subentra come *president* del Sindacato dei calciatori introducendo un salario massimo di £ 12 a settimana.
- 1961: Il nuovo presidente della Professional Footballer's Association (PFA), Jimmy Hill, abolisce il tetto massimo agli stipendi. Johnny Haynes diventa il primo giocatore a guadagnare £ 100 a settimana.
- 1962: si registra il primo trasferimento da più di £ 100.000, per il passaggio Denis Law dal Torino al Manchester United, per la cifra di £ 110.000.
- 1979: il Nottingham Forest, per primo, sborsa £ 1.000.000 per assicurarsi le prestazioni di Trevor Francis, dal Birmingham. Nello stesso anno Peter Shilton diventa il giocatore più pagato della Gran Bretagna, grazie al suo contratto con il Nottingham Forest da £ 1.200 a settimana.
- 1988: avviene il primo trasferimento da £ 2 milioni per il passaggio di Paul Gascoigne dal Newcastle al Tottenham.
- 1994: Chris Sutton diventa il primo giocatore a guadagnare £ 10.000 a settimana quando il Blackburn lo ingaggia dal Norwich.
- 1995: La sentenza Bosman permette trasferimenti gratuiti di giocatori al termine del loro contratto; di conseguenza, si registra un aumento dei salari.
- 1996: Il Newcastle infrange il record per il trasferimento più costoso, pagando Alan Shearer £ 15million dal Blackburn.
- 2000: Roy Keane diventa il primo giocatore a raggiungere la cifra di £ 50.000 a settimana, grazie al contratto con il Manchester United, di £ 52.000 settimanali.
- 2001: Il trasferimento, a titolo gratuito, di Sol Campbell dal Tottenham all'Arsenal vale al difensore inglese il primo ingaggio da £ 100.000 a settimana.
- 2002: Il Manchester United infrange il record per il trasferimento più oneroso, quando acquista Rio Ferdinand dal Leeds per £ 30.000.000.
- 2010: Carlos Tevez è il primo calciatore della storia della Premier League a guadagnare £ 1.000.000 al mese; il compenso settimanale che gli assicura il Manchester City è di £ 286.000 a settimana.

Concentrandosi brevemente sullo stipendio medio di un calciatore della Premier League negli anni 1956-57, si può desumere che egli avrebbe potuto stipulare un contratto con i seguenti parametri: un stipendio fisso di £ 744, un bonus di £ 72, per ogni gara di campionato disputata, £ 45 per i bonus legati al rendimento (goal, assist)

in campionato, £ 60 per la partecipazione alle Coppa Europea, £ 150 di benefit vari (es. vacanza, malattia), £ 80 dal Fondo Previdenziale, £ 56 per i bonus maturati per la partecipazione alla FA Cup e £ 50 di bonus legati al rendimento (goal, assist) nella FA Cup, un bonus di £ 400 per la partecipazione a gare internazionali e £ 20 per la partecipazione alla *inter-League*. Un totale di £1,677.

Per quanto riguarda i compensi percepiti oggi, la situazione è visibilmente cambiata, sia perché il valore della moneta è mutato, sia perché si è affermata una cultura diversa nel calcio, molto più lontana da quella propria di un'attività meramente sportiva (seppur professionistica), ma invece sempre più vicina a logiche imprenditoriali che spingono molte squadre ad investire somme sempre maggiori, anche in termini di stipendi.

Detto questo, quindi, in Premier League la media remunerativa, su base settimanale, è di £ 25.000 a £ 30.000. I top player possono arrivare a percepire cifre esorbitanti: Robin Van Persie e Wayne Rooney, ad esempio, percepiscono stipendi, il cui compenso fisso si aggira intorno ai £ 250.000 a settimana, il che vuol dire che a questa cifra si devono aggiungere i bonus individuali e collettivi che le parti avranno stipulato.

Quel che occorre fare ora è vedere proprio come possano dei bonus andare ad incidere sulle motivazioni di calciatori, che arrivano a percepire compensi fissi di tale portata. Questa è l'indagine svolta da Sam Wallace, giornalista del Telegraph, nel secondo dei due articoli di giornale citati.

1.2 “Manchester City bonuses enough to change a life (if they were not already millionaires)” di Sam Wallace⁴⁸⁷

“Come si fa ad incentivare un calciatore di Premier League, che guadagna circa £ 1 milione lordo al mese? La risposta, secondo il piano-bonus del Manchester City per la scorsa stagione (2011-2012), è quello di pagargli l'equivalente dello stipendio di un mese in più, in caso di una stagione vincente.

⁴⁸⁷ L'articolo è visionabile in lingua originale all'indirizzo web:
<http://www.independent.co.uk/sport/football/news-and-comment/manchester-city-bonuses-enough-to-change-a-life-if-they-were-not-already-millionaires-7988202.html>, pubblicato in data 31 luglio 2012

Per il lavoratore medio britannico, le somme coinvolte nel programma bonus del Manchester City, come ha rivelato al *The Independent*, sono di un'entità tale da cambiare la vita di un uomo. Il bonus medio di £ 258.333, pagato per ognuno dei 24 giocatori che hanno dato il proprio apporto alla prima vittoria del campionato del club dal 1968, sembra essere una somma enorme, ma se si considera che Carlos Tevez guadagna circa £ 220.000 a settimana, il quadro cambia un po'.

I bonus del City sono, come quelli degli altri principali *top club* europei, molto generosi. Su base pro-rata il monte bonus di £ 6.2m che i giocatori del City si sono spartiti dopo la loro emozionante vittoria del campionato all'ultima giornata è valso, per ogni giocatore £ 11.742. Per Joe Hart, l'unico sempre presente, il bonus ha comportato £ 446.212. Per un giocatore secondario, invece, come Stefan Savic, il quale ha collezionato solo 11 presenze in campionato, il monte bonus stanziato dalla Società, ha comunque fruttato £ 129.162.

Lo stesso Tevez, che ha perso cinque mesi della stagione mentre era ai ferri corti con la Società, ha guadagnato l'ingente somma di £ 152.646 dal monte-bonus per la vittoria della Premier League (sebbene, a fronte dei £ 9,3 milioni percepiti, sia stato multato dal City per il suo rifiuto di entrare in campo a partita in corso nel *match* contro il Bayern Monaco).

Nel periodo precedente all'affermazione del calcio inglese, come uno dei più belli al mondo, e alle grandi somme di denaro, di cui ora è inondato, grazie ai diritti televisivi e all'ingresso in scena di proprietari stranieri facoltosi, il bonus vittoria è stata una fonte importante di reddito per i giocatori. (...)

Ora, i club devono affrontare un nuovo problema. Nell'era degli stipendi che arrivano anche fino a £ 200.000 a settimana, come fanno essi a strutturare un sistema di bonus per calciatori che hanno già più soldi di quanti ne possano spendere? La risposta di molti sarà che perché possano rendere maggiormente, giocatori pagati con tali somme non avrebbero bisogno di ulteriore denaro. In una certa misura questo è vero.

[...] Ma le vecchie abitudini sono dure a morire nel calcio e, anche se i salari sono saliti alle stelle negli ultimi 20 anni, i giocatori vogliono essere maggiormente ricompensati per vincere trofei.

Molte persone possono pensare che i calciatori, al momento di negoziare un trasferimento o nuovo contratto, chiederanno ai loro agenti di ottenere essenzialmente un buon stipendio fisso e che, quindi, il l'ammontare dei bonus sia di minore interesse. Invece i calciatori, anche di fronte di uno stipendio già alto, non

vogliono sia trascurata la parte variabile Secondo il programma dei bonus del City, nella stagione 2011-2012, Yaya Touré, per esempio, una bandiera del Barcellona quando è arrivato nel 2010, su uno stipendio di circa £ 250.000 a settimana, avrebbe guadagnato £ 375.744 per le sue 32 presenze in campionato.

La Società in quella stagione stanziò un monte-bonus di £ 14,2 milioni per le quattro competizioni chiave che la squadra avrebbe dovuto affrontare. Ad un anno da quel colossale accordo per i diritti televisivi della Premier League che avrebbe fatto guadagnare ai club qualcosa come 3 miliardi di sterline in tre anni, l'ammontare di questi bonus non rischia di affievolirsi.

Il City, come se non bastasse, ha elargito un extrabonus di un milione di sterline in aggiunta ai 5.2 milioni già stanziati, stabilendo un primato nella storia della Premier League.

Si vedano ora i bonus collettivi pattuiti dai calciatori del Manchester City, nella stagione 2011-12, per la vittoria delle competizioni alle quali hanno partecipato.

1) **PREMIER LEAGUE**

- 1° : £ 5.200.000 + extra bonus d £ 1.000.000;
- 2°: £ 4.700.000;
- 3°: £ 4.200.000;
- 4°: £ 3.700.000 (pagabili solo nel caso di qualificazione alla Champions League)

Totale guadagnato: £ 6.200.000

2) **CHAMPIONS LEAGUE**

- Fase a gruppi: fu stanziato un monte-bonus di £ 5.000 a giocatore, per ogni punto ottenuto, alla condizione di conseguire la qualificazione ai sedicesimi del torneo, obiettivo, tuttavia, fallito.
- Raggiungimento dei sedicesimi di finale: bonus collettivo di £ 500.000 ;
- Raggiungimento dei quarti di finale: bonus collettivo di £ 1.000.000;

- Raggiungimento della semifinale: bonus collettivo di £ 2.000.000;
- Raggiungimento della finale: bonus collettivo di £ 3.000.000;
- Vittoria della finale di Champions League: bonus collettivo di £ 5.250.000 + £ 2.000.000 extra

Totale guadagnato: £0

3) **EUROPA LEAGUE**

- Vittoria: bonus collettivo di £828.000
- Secondi classificati: bonus collettivo di £648.000

Totale guadagnato: £0

4) **FA CUP**

- Vittoria: bonus collettivo di £ 500.000
- Secondi classificati: £250.000

Totale guadagnato: £0

5) **CARLING CUP**

- Vittoria: bonus collettivo di £ 250.000
- Runners-up: £125,000

Totale guadagnato: £ 0”

1. **Spagna**

Il rapporto di lavoro del calciatore professionista in Spagna è disciplinato dal REAL DECRETO 1006/1985 e dal contratto collettivo di categoria.

Ai sensi dell'art. 1 del Real Decreto, gli sportivi professionisti sono coloro i quali si dedicano volontariamente alla pratica sportiva nell'ambito di una organizzazione in cambio di una retribuzione.

Dalle citate disposizioni normative è possibile identificare quelli che sono i punti essenziali del contratto di lavoro.

- a. un contenuto minimo;
- b. le parti;
- c. l'oggetto del contratto;
- d. la retribuzione pattuita ed eventuale c.d. clausola rescissoria⁴⁸⁸, nonché ora e luogo in cui tali importi dovrebbero essere pagati;
- e. durata del contratto;
- f. la forma del contratto *ad probationem*: l'assenza di tale forma comporta sanzioni amministrative, ma non la nullità o inefficacia del contratto o delle clausole contrattuali;
- g. il periodo di prova;

Come si può notare, una particolarità della contrattazione collettiva spagnola è che si può sostenere un periodo di prova che non potrà eccedere un periodo superiore ai tre mesi.

Anche per la Spagna il contratto di lavoro è a tempo determinato e non può superare le 5 stagioni sportive, in ossequio alle disposizioni internazionali dettate dalla FIFA.

Anche il contratto che determina l'inizio del rapporto di lavoro calcistico in Spagna è, ad evidenza, bilaterale e da esso nascono diritti e doveri per entrambi i contraenti: pertanto, ad esempio, a fronte della retribuzione da parte del Club, il giocatore dovrà impegnarsi ad offrire la prestazione sportiva, nonché a garantire il rispetto del dovere di appartenenza

Quanto alla retribuzione prevista, come abbiamo visto per gli altri sistemi, deve essere comprensiva sia della parte fissa sia della eventuale parte variabile.

⁴⁸⁸ Questo termine, ormai diffuso nel gergo calcistico, è, in realtà un'espressione infelice. Risulta più corretto parlare di "clausola spagnola" proprio perché tale clausola, che prevede la possibilità di apporre una postilla riportante un'indennità che la parte la quale decide di interrompere il rapporto contrattuale dovrà versare all'altra, è nata nella prassi contrattualistica spagnola.

A meno che le parti non pattuiscono una retribuzione minima ai sensi della contrattazione collettiva, gli emolumenti riconosciuti al calciatore a fronte delle sue prestazioni professionali sono contenute in un cosiddetto “Anexo al contrato de trabajo de jugador profesional”. In detto Anexo si troverà oltre che la durata del contratto, anche la retribuzione riconosciuta al calciatore sia nella parte fissa e variabile (legata ai risultati sportivi, sia singoli che collettivi) e le modalità di pagamento (se mensile o no).

La regolamentazione specifica della struttura dello stipendio degli atleti professionisti viene stabilita dall'art. 8 RD 1006/85, che dispone che la remunerazione degli atleti professionisti sarà concordata nel Contratto Collettivo o nel contratto individuale, e avranno qualità giuridica di salario tutti gli emolumenti che l'atleta riceverà dai Club, sia in contanti, che in natura, in cambio della prestazione lavorativa (ad eccezione di quegli importi che sono esclusi in base alla legge lavorista vigente).

Peculiarità della contrattazione collettiva spagnola è altresì che il riconoscimento di tutti i diritti economici viene disciplinato nel medesimo contratto federale. Nella realtà contrattuale italiana, prima dell'entrata in vigore degli ultimi accordi collettivi non vi era infatti nemmeno l'obbligo di deposito presso le rispettive leghe con il rischio per il calciatore di non vedersi riconosciuti i relativi importi pattuiti con il club⁴⁸⁹.

Come detto, può essere prevista la c.d. “clausola spagnola” (definita, erroneamente, clausola rescissoria). Tale clausola, prevista dall'art. 16 del Real Decreto 1006/85 prevede la possibilità da parte del calciatore di recedere unilateralmente dal contratto, per qualsiasi motivo, salvo l'obbligo di indennizzare il club con una somma che viene pattuita al momento della stipula del contratto di lavoro.

Tale disposizione normativa è coerente e arricchisce quella di contenuto generale di cui all'art. 17 del Regolamento per lo Status e i Trasferimenti dei calciatori che prevede la possibilità di risolvere il contratto per giusta causa, ovvero disciplina le ipotesi in cui il contratto stesso viene risolto senza giusta causa, prevedendo le conseguenze in caso di recesso unilaterale di una delle parti⁴⁹⁰.

⁴⁸⁹ BIANCO L., op. cit. p. 33-34

⁴⁹⁰ BIANCO L., op. loc. cit. L'autrice precisa che: “ai fini dell'applicazione delle norme relative alla risoluzione del contratto sono elencate come giusta causa, (e, quindi, verificandosi non comportano il pagamento di alcuna indennità), il doping e qualsiasi altro comportamento che supponga un grave

È importante sottolineare come la parte che decide di avvalersi della clausola spagnola, versando l' indennità prestabilita, si sta avvalendo di un diritto previsto dal contratto, che non ha nulla a che vedere con l' inadempienza.

Per la risoluzione delle controversie le disposizioni normative del rapporto di lavoro in Spagna prevedono che ne conosca il Tribunale Ordinario territorialmente competente.

Il calciatore, con la sottoscrizione del contratto di lavoro, si obbliga a rispettare oltre che le norme sopra richiamate il codice etico di comportamento che può essere emanato dallo stesso club.

Per quanto riguarda la parte variabile del compenso, in Spagna, si parla comunemente di *prima de contratacòn*.

Molto comune, anche negli accordi stipulati nel calcio spagnolo il bonus legato alla presenza (gli spagnoli parlano, in questo caso di gettone di presenza), che, ad evidenza, ha lo stesso scopo che più volte è stato spiegato: garantire uno stipendio al calciatore, che sia proporzionale al suo rendimento in campo, laddove l'impiego ripetuto dell'atleta, da parte dell'allenatore rappresenta un chiaro segnale del suo rendimento.

La qualificazione del concetto stesso di "bonus presenza" è mutata con il tempo.

Infatti, se nel RD 318/81, l'importo del bonus pagato all'atleta per il suo rendimento era stato escluso dal concetto legale di salario, in un secondo momento (concezione arrivata immutata fino ai giorni nostri), con l'art. 8 RD 1006/85, è stato stabilito dal legislatore spagnolo che, con il gettone di partita, non si faceva altro che diversificare la remunerazione degli atleti, qualificando, in questo modo, i bonus come una parte ulteriore rispetto al compenso fisso. La ragione di tale concezione deriva dalla considerazione che, a livello pratico, la parte variabile non ha alcun carattere compensativo o risarcitorio derivante dal contratto, ma è pagata come qualsiasi altro elemento del salario, nell'arco del periodo contrattuale. I bonus, allora, hanno cominciato a rappresentare una grande fetta della retribuzione totale dei calciatori.

pregiudizio per l'immagine, il prestigio e il valore del club. La contestazione di tali inadempimenti deve essere seguita da un vero e proprio procedimento disciplinare

Coerentemente con quanto appena detto, secondo quanto previsto dall' art. 26 RDLET, vanno a comporre il salario tutte le percezioni economiche del lavoratore remunerative della loro erogazione del servizio; sono escluse da tale concetto salario le altre somme ricevute dal lavoratore e che non hanno lo scopo di costituire indennità remunerative.

In Spagna, come negli altri sistemi analizzati, le parti potranno stabilire bonus individuali (da stabilire nel contratto individuale, indipendentemente dagli altri atleti in rosa) o collettivi (generalmente stabiliti dalla Società ed estesi a tutto il gruppo).

Più precisamente, pertanto, si può, anche in questo caso, individuare i singoli bonus come segue:

a) individuali:

- bonus legati ad un determinato numero di goal o assist;
- bonus elargiti in caso di vittoria ai giocatori, in misura diversa a seconda del loro impiego da parte dell'allenatore. In questo caso, è ancora più stretto il nesso fra retribuzione e prestazione.
- bonus per la convocazione con la rappresentativa nazionale;
- bonus legati ai minuti giocati;
- bonus per aver giocato un determinato numero di partite in competizioni ufficiali (Liga, Coppa del Re, Competizioni internazionali);
- bonus in occasione di un evento straordinario, come può essere ad esempio una "tributo alla carriera.
- bn'altra tipologia di bonus molto comune nei contratti dei calciatori spagnoli è quello che nel mondo anglosassone è chiamato *loyalty bonus*, del quale ci si è già occupati. Nella lingua italiana, può essere tradotto come premio di anzianità, il quale viene concesso allo sportivo professionista all'estinzione del suo rapporto con il club o quando è rimasto nella stessa squadra per il tempo stabilito nel contratto, senza soluzione di continuità.

b) **collettivi:**

- bonus per la vittoria di determinate competizioni (Liga, Coppa del Re, Competizioni internazionali);
- bonus per la vittoria contro una determinata squadra per questioni di rivalità;
- bonus per aver conseguito una determinata posizione in classifica,
- bonus per aver conseguito una salvezza o una promozione.

3. **Francia**

Il coacervo di norme che disciplinano la figura del calciatore professionista è formato oltre che dal **Code du travail**, anche dalla contrattazione collettiva nota come *Chart du football Professionnel*, il cui status di contratto collettivo di categoria è stato affermato dalla corte suprema francese.

La Chart Du Football Professionnel (denominata altresì come Convenzione collettiva nazionale dei mestieri del Football) è stata stipulata con validità annuale tra la Federazione Calcio Francese, la Lega calcio e le associazioni di categoria⁴⁹¹.

Anche per la Francia, come per l'Italia, c'è un contratto-tipo che viene fornito dalla Federazione e parimenti deve essere depositato per la sua omologazione, che è di competenza della commissione giuridica della LFP.

La procedura di omologazione prevede il controllo di tutti gli elementi utili a identificare le parti contraenti, il salario e ogni altra disposizione contenuta nel contratto tipo fornito e nel caso in cui vi sia la conformità alle disposizioni dettate in materia il contratto viene approvato. A meno che non debba intervenire la Direzione nazionale del controllo di gestione laddove il club non abbia i requisiti evidentemente finanziari per poter procedere con la omologa. La decisione della Direzione nazionale di controllo e gestione può essere appellata alla commissione di secondo grado. L'omologazione del contratto fa sì che il calciatore acquisisca la

⁴⁹¹ Unione dei club professionistici; Unione nazionale dei calciatori professionisti, unione nazionale degli allenatori e dei quadri tecnici professionisti.

“licenza” di calciatore senza la quale non può partecipare ad alcun campionato organizzato dalle Leghe professionistiche⁴⁹².

Né *La Chart Du Football Professionnel*, né tantomeno il codice di lavoro francese applicabile alla figura del calciatore professionista, riconoscono alle parti contraenti il potere di porre fine unilateralmente ad un contratto a tempo determinato prima della sua naturale scadenza. Come è stato visto più volte, però, una limitazione di questo tipo contrasta con la sempre più crescente necessità di mobilità dei calciatori, i quali, mai come oggi passano da un Club all’altro con molta frequenza (anche, addirittura, nell’arco di una sola stagione), arrivando a vestire anche fino a dieci maglie diverse, nell’arco di una sola carriera.

Di conseguenza, la stabilità contrattuale derivante dalle norme di legge ha, al contempo, due risvolti: se, da un lato, protegge il lavoratore, dall’altro mina la sua mobilità da un club all’altro, cosa che, al giorno d’oggi, risulta essenziale per i calciatori.

Le conseguenze di ciò sono duplici.

In primo luogo, molte associazioni sportive nazionali hanno adottato regolamenti che permettono alle parti di terminare un contratto prima del termine, per motivi diversi da quelli elencati dall’art. L.122-3-8 del *French Labour Code*. In particolare, alcuni contratti di lavoro possono terminare in relazione al verificarsi di specifici eventi, altri per forza maggiore o per il non verificarsi di una condizione: un esempio frequente è la retrocessione di un team ad una categoria inferiore.

In secondo luogo, le parti possono regolare l’esercizio del diritto di recesso, stabilendo la possibilità di esercitare il diritto di recesso in ogni momento, ovvero stabilire un termine in cui detto recesso può essere esercitato.

Lo stesso l’art. L.122-3-8 del *Code Du Travail* sancisce che le parti possono interrompere un contratto a tempo determinato quando sussiste un cosiddetto “*faute grave*”. Secondo la giurisprudenza esempi di “*faute grave*” sono: l’uso di doping da parte dell’atleta e le persistenti violazioni delle regole interne del team da parte dell’atleta.

Viceversa la mera incapacità fisica o professionale dell’atleta, l’incapacità dello stesso di integrarsi con il team, la mancanza di risultati sono eventi che non giustificano il recesso dal contratto. Sempre secondo la giurisprudenza nazionale,

⁴⁹² BIANCO L., op. cit. p. 21 ss.

comportamenti sporadici che possono confliggere con lo stile di vita di un atleta, come ad esempio abuso di alcolici, non rientrano nelle cause che integrano una violazione sostanziale del contratto di prestazioni sportive⁴⁹³.

La causa di forza maggiore quale elemento interruttivo del rapporto di lavoro del calciatore professionista, viene interpretata dalle corti francesi in maniera restrittiva. Ad esempio, un' inattitudine fisica dell'atleta causata da un evento accidentale non è qualificabile alla stregua di una forza maggiore, ma tuttavia autorizza il team a interrompere il contratto ai sensi dell'art. L.122 -32-9 del *Code Du Travail*. Allo stesso modo le corti hanno stabilito che l'impossibilità economica di adempiere il contratto non giustifica il recesso a meno che il club non versi in ipotesi di bancarotta⁴⁹⁴.

Un ulteriore modo per porre fine anticipatamente al contratto è rappresentato dalla volontà delle parti. Al di là dell'ipotesi del mutuo consenso, che rimane sempre possibile, nell'ambito di un contratto a tempo determinato, le parti possono prevedere delle clausole risolutive che permettono di porre fine anticipatamente all'accordo, al verificarsi di particolari condizioni, senza che sia dovuto alcun indennizzo. Nel caso, invece, di rottura unilaterale del contratto senza che ricorra una giusta causa, comporterà per la parte recedente l'obbligo di risarcire il danno.

L'ammontare del risarcimento dovuto cambia a seconda di chi sia la parte recedente. Se a recedere è il calciatore, il club avrà diritto ad un risarcimento pari al danno sofferto; al contrario se recede il club, il calciatore avrà diritto al un risarcimento pari all'ammontare degli ultimi salari che gli sarebbero stati corrisposti fino alla naturale scadenza del contratto. Le parti possono comunque accordarsi al momento della stipula del contratto di prestazioni sportive, prevedendo una clausola penale. Allo stesso modo le parti possono contrattualmente escludere l'indennizzo in caso di recesso anticipato.

Venendo ad analizzare brevemente le obbligazioni delle parti, discorso in cui si colloca quello della clausola variabile e dei bonus, esse si possono scindere nella consueta suddivisione delle obbligazione del datore del lavoratore e del datore di lavoro.

Quando alle prime, il calciatore è tenuto ad alcune obbligazioni, il mancato rispetto delle quali può condurre a sanzioni, fino a quella del licenziamento.

⁴⁹³ BIANCO L., op. cit. p. 26

⁴⁹⁴ BIANCO L., op. cit. p. 27

- la prestazione sportiva: il calciatore deve partecipare agli allenamenti, alla preparazione, nonché alle competizioni del club (gare amichevoli, gare ufficiali nazionali ed internazionali). A queste si aggiungono quelle obbligazioni più specifiche (alcune eventuali) come preservare le proprie condizioni fisiche; rendersi disponibile per i controlli sanitari necessari; astenersi dal praticare altri sport o attività incompatibili; astenersi dal fumare, consumare alcool o sostanze stupefacenti e dopanti.

Una specificazione di questi obblighi è data dall'art. 12-3-1-1 della *Convention collective nationale du sport*, il quale afferma: “lo sportivo professionista metterà a disposizione del suo datore di lavoro, a fronte di un compenso, le sue abilità, il suo potenziale fisico e le sue capacità tecniche e tattiche, il tempo necessario a preparare una performance sportiva nell'ambito di una squadra che disputi una competizione o un evento sportivo in modo regolare o occasionale (...)”

- il rispetto del datore di lavoro
- obbligo di riservatezza e lealtà

Per quanto riguarda il datore di lavoro, egli è tenuto a rispettare tutte le obbligazioni contenute nel contratto di lavoro. Tale obbligazioni, come ampiamente analizzato, saranno:

- il pagamento della remunerazione: l'art. 12-6-1 della convenzione collettiva nazionale dello sport afferma rappresenta l'allaccio normative relativo alla retribuzione sia fissa che variabile. Esso dispone che “la remunerazione del datore di lavoro (...) comprenderà sia il salario fisso che gli eventuali premi in natura o in denaro, stabiliti per contratto”.

I premi che possono essere, pertanto, contenuti nella remunerazione del salario:

- i. sono correlati alla partecipazione del giocatore a gare ufficiali;
- ii. sono correlati ai risultati ottenuti dal Club.

È importante sottolineare che tutti gli elementi di remunerazione individuale convenute fra le parti o garantite dal datore di lavoro, devono essere

contenute nel contratto di lavoro ed essere espressi al lordo. Infine lo stipendio minimo di un calciatore professionista affermato, a tempo pieno, non può essere inferiore a EUR 14.760,00 lordi, per anno, esclusi i premi in natura.

- La fornitura del lavoro;
- La tutela sanitaria e la sicurezza del luogo di lavoro;
- La tutela della vita privata e delle libertà.

Analizzando, in particolare, il fenomeno dei bonus nel panorama francese, si può dire che il ricorso a questa prassi, in Francia, si è allargato a macchia d'olio negli ultimi decenni.

La dottrina si è, pertanto, trovata di fronte ad un fenomeno relativamente nuovo, il quale ha sollevato alcune questioni, circa il suo significato e implicazioni giuridiche

Secondo la dottrina francese, il concetto di bonus non può essere assimilato ad alcuna nozione giuridica, ha un significato multiplo. Sotto il concetto di bonus sono state raggruppate in pratica tutte le forme di compenso aggiuntivo.

Il bonus può assumere diverse forme: quella di una retribuzione per le prestazioni, di una gratificazione, o altre; il concetto prescinde dal tipo di nome usato per identificarlo: bonus, gratificazione, premi o altri, sarà determinante quanto viene stabilito dalle parti, nelle singole clausole. Pertanto, ogni caso deve essere trattato separatamente: solo in questo modo il vero significato della parola usata può essere definito per il caso specifico.

Anche nei contratti calcistici stipulati in Francia, in definitiva, la parte variabile, quale che sia il *nomen juris*, rappresenterà una parte del compenso che il datore di lavoro dovrà al lavoratore, a fronte della sua prestazione lavorativa. Le parti, in sede di trattative, ne potranno stabilire le forme, i termini e i contenuti.

Nulla sembra doversi aggiungere rispetto a quanto già detto in merito al panorama calcistico italiano, inglese e spagnolo.

APPENDICE

A conclusione di questo lavoro, può essere interessante vedere da vicino alcuni aspetti del contratto calcistico professionistico e del compenso fisso e variabile.

Questo approccio ravvicinato è reso possibile, per il lettore, attraverso uno sguardo ad un fac-simile di contratto calcistico professionistico, in cui è possibile vedere la parte relativa al compenso, comprensiva di una parte fissa e di una variabile, nonché alcuni elementi di primaria importanza nel rapporto di lavoro fra le due parti.

Altro strumento per avvicinarsi in maniera più concreta alle tematiche analizzate nella trattazione è quello dell'intervista ad alcune figure che operano nel settore calcistico, a diverso titolo: l'Avv. Jorge De Dios Crespo Pérez e il Prof. Michele Colucci, a quali è stato chiesto di spiegare e commentare alcuni aspetti di rilevanza.

Infine, è stata riportata la singolare (ma non troppo) vicenda dei calciatori della rappresentativa nazionale nigeriana, i quali hanno fatto fortemente discutere per la loro decisione di non disputare la Confederations Cup 2013, per il mancato pagamento, da parte della Federazione nigeriana, fortemente indebitata, dei bonus promessi per la (conseguita) qualificazione alla Coppa del mondo 2014.

1. Fac-simile di contratti calcistico professionistici con clausola variabile



2011/2012

N. Prot. _____

Luogo e data _____, _____/_____/2011

VARIAZIONE DI TESSERAMENTO

(Apporre il segno X sulla casella che interessa)

- PER CALCIATORI PROFESSIONISTI** (in caso di Cessione di Contratto unire il documento in bollo)
 PER CALCIATORI GIOVANI DI SERIE (unire il documento in bollo)

Società di destinazione:

DENOMINAZIONE SOCIALE	NUMERO DI MATRICOLA	SEDE	LEGA DI APPARTENENZA
			Legge Nazionale Professionisti Serie A

COGNOME E NOIUE	DATA DI NASCITA	RESIDENZA		NUMERO DI MATRICOLA DEL CALCIATORE
	Giorno / Mese / Anno	Comune	Provincia	
		INDIRIZZO		CITTADINANZA

PER CALCIATORI PROFESSIONISTI

Apporre il segno x sulla casella che interessa

1	<input type="checkbox"/> Richiesta di tesseramento alla F.I.G.C. per Calciatore proveniente da Federazione estera
2	<input checked="" type="checkbox"/> Cessione di Contratto
	<input type="checkbox"/> TEMPORANEA
	<input type="checkbox"/> TEMP. CON DIRITTO DI OPZIONE CON ACCORDO DI PARTECIPAZIONE
	<input type="checkbox"/> TEMP. CON DIRITTO DI OPZIONE CON ACCORDO DI PARTECIPAZIONE-CONTROOPZIONE
3	<input type="checkbox"/> Aggiornamento posizione per decadenza del precedente tesseramento

PER CALCIATORI GIOVANI DI SERIE

Apporre il segno x sulla casella che interessa

Trasferimento	A <input checked="" type="checkbox"/> DEFINITIVO	B <input type="checkbox"/> TEMPORANEO	C <input type="checkbox"/> TEMPORANEO CON DIRITTO DI OPZIONE	D <input type="checkbox"/> TEMPORANEO CON DIRITTO DI OPZIONE - CONTROOPZIONE
---------------	--	---------------------------------------	--	--

Società di provenienza:

DENOMINAZIONE SOCIALE	NUMERO DI MATRICOLA	SEDE	LEGA O COMITATO DI APPARTENENZA

Il Calciatore e la Società, sottoscrivendo per adesione il presente modulo, assumono l'impegno di accettare la piena e definitiva efficacia di qualsiasi provvedimento adottato dalla F.I.G.C., dai suoi Organi o soggetti delegati nella materia comunque riconducibile allo svolgimento dell'attività federale, nonché nelle relative vertenze di carattere tecnico, disciplinare o sportivo su cui include la cognizione e le risoluzioni del Collegio Arbitrale, dichiarando in particolare di accettare senza riserva la clausola compromissoria di cui all'art. 30 dello Statuto della F.I.G.C.

Il tesserato riconosce di aver letto, compreso ed accettato integralmente le normative statuali sulla tutela sanitaria dell'attività sportiva e della lotta contro il doping, le disposizioni emanate da WADA, CONI e F.I.G.C. in materia, inoltre riconosce di aver letto, compreso ed accettato integralmente le informative di cui agli allegati A e B consegnati dalla Società al fine della partecipazione all'attività sportiva. Il tesserato, sottoscrivendo il presente modulo, dichiara di autorizzare il trattamento dei dati forniti al fine della partecipazione all'attività sportiva e che la effettiva partecipazione alla stessa è subordinata al conseguimento della idoneità alla pratica sportiva ai sensi della normativa vigente sulla tutela sanitaria e sulla lotta antidoping.

Ai sensi e per gli effetti del D. Lgs. N. 825/54 e dell'art. 19 del D.M. 18/3/96, il tesserato, durante lo svolgimento dell'attività sportiva, dovrà attenersi alle disposizioni in materia di sicurezza, comunicategli dal Preposto alla Sicurezza della Società di appartenenza, ovvero dalla F.I.G.C. in caso di convocazione delle Squadre Nazionali.

Il tesserato dichiara, inoltre, di essere a conoscenza delle garanzie assicurative che comporta il tesseramento e delle modalità di denuncia dell'fortunio.

Le (S)S) sottoscriventi sulla base della Legge Nazionale Professionisti Serie A a comunicare e diffondere al pubblico l'avvenuto deposito del presente atto ai sensi della L. 676/98; inoltre, ai sensi e per gli effetti dell'art. 13 del D. Lgs. 196/03, acconsentono al trattamento dei dati personali forniti secondo le modalità e nei limiti di cui ai moduli dell'informativa.

Nel caso di cessione di contratto di cui ai punti D), E), F) e G) o nel caso di trasferimento di cui al punto C) e D) il Calciatore accetta ogni conseguenza in ordine all'eventuale esercizio del diritto di opzione e del diritto di controopzione.

FIRM _____

IALE _____

La firma ha un'efficacia e portata generale e obbligatoria per tutti i Calciatori che non hanno anagraficamente compiuto il 16° anno.

RISERVATO ALLA LEGA NAZIONALE PROFESSIONISTI SERIE A

DATA TESSERAMENTO			STATUS		SCADENZA TESS.
Giorno	Mese	Anno			

Realizzato da SSB Progetti srl

Copien per il calciatore



2011/2012

MODULO DI CONTRATTO DI PRESTAZIONE SPORTIVA

Lega Nazionale Professionisti Serie A - Stagione Sportiva 2011/2012 - Modulo No

CONTRATTO DI PRESTAZIONE SPORTIVA stipulato ai sensi della Legge 91/1981

Form fields for contract details including names, addresses, and identification numbers.

Art. 1 - Il presente Contratto è regolato, oltre che dagli articoli da 2 a 9 che seguono, dalle seguenti ulteriori pattuizioni:

- Handwritten text detailing conditions of the contract, including a clause about image rights and the applicability of the contract to the player.

Art. 2 - Il Calciatore, tesserato FIGC, si obbliga a prestare la sua prestazione atletica ed agonistica in favore della Società a decorrere dal ... e fino al termine finale (Art. 5, co.1 Legge 91/81) del ... (DURATA), con inizio dell'attività lavorativa alla data del ... Il Calciatore assume l'obbligo di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici della Società (Art. 4, co.4 Legge 91/81).

Art. 3 - La Società si obbliga a corrispondere al Calciatore le seguenti Retribuzioni lorde:

a) (RETRIBUZIONE FISSA)

S.S. [redacted] € lordi [redacted] PARTI A E NB [redacted] =
 S.S. [redacted] € lordi [redacted] PARTI A E NB [redacted] =

Gli IMPORTI sono negoziati e lordi al netto
 INDIPENDENTEMENTE dall'INCIDENZA FISCALE E
 CONTRIBUTIVA E LORO SUCCESSIVE VARIAZIONI =

b) (RETRIBUZIONE VARIABILE)

SI RINVIA ALLA SCRITTURA ALLEGATA, PARTE INTEGRANTE DEL CONTRATTO

PER ENITATIBI LE STAGIONI SPORTIVE [redacted] e [redacted]
 VENGONO RICONOSciuti i SEGUENTI PREMI PERSONALI:
 E LORDI [redacted] PARTI A E NB [redacted] AREA A PRESENZA
 IN GARE E COMPETIZIONI UFFICIALI =
 E LORDI [redacted] PARTI A E NB [redacted] AREA B PRESENZA
 IN GARE E COMPETIZIONI UFFICIALI =
 E LORDI [redacted] PARTI A E NB [redacted] AREA C
 PRESENZA IN GARE E COMPETIZIONI UFFICIALI =
 I PREMI A CUI SOPRA SONO CUMULABILI IN LORO =
 Gli IMPORTI sono negoziati e lordi al netto
 INDIPENDENTEMENTE dall'INCIDENZA FISCALE E
 CONTRIBUTIVA E LORO SUCCESSIVE VARIAZIONI =

c) PARTECIPAZIONE ALLE EVENTUALI INIZIATIVE PROMO-PUBLICITARIE:

compresa nelle retribuzioni sub a) e/o b) NON compresa

Art. 4 - La tutela sanitaria è regolata dall'Art. 7 Legge 91/81. Il trattamento pensionistico è regolato dall'Art. 9 Legge 91/81.

Art. 5 - La Società stipulerà una polizza assicurativa individuale a favore del Calciatore contro il rischio della morte e contro gli infortuni, che possono pregiudicare il proseguimento dell'attività sportiva professionistica, nei limiti assicurativi stabiliti, in relazione all'età ed al contenuto patrimoniale del contratto, dalle federazioni sportive nazionali (Art. 8 Legge 91/81). In difetto saranno applicati i limiti assicurativi vigenti nella stagione sportiva 2009/2010.

Art. 6 - Il trattamento tributario dei redditi derivanti dalle prestazioni sportive è regolato dall'Art. 15 Legge 91/81.

Art. 7 - Le PARTI, con riferimento al rapporto instaurato con il presente Contratto, ed in ragione della loro comune appartenenza all'ordinamento settoriale e dei vincoli assunti con il tesseramento o l'affiliazione, e consapevoli della specialità e specificità della disciplina legislativa applicabile

N°

all'ordinamento sportivo, si obbligano ad osservare i Regolamenti Federali, nonché, in particolare, ad accettare la piena e definitiva efficacia dei provvedimenti adottati dagli organi federali e/o da soggetti da essi delegati, ivi comprese le vertenze di carattere tecnico e/o disciplinare, e di accettare senza riserve la clausola compromissoria di cui all'articolo 30 dello Statuto/FIGC, consapevole che ogni violazione od azione comunque tendente all'elusione degli obblighi di cui sopra comporta l'applicazione delle sanzioni disciplinari dallo Statuto e dai Regolamenti Federali.

Art. 8 - A tutti gli effetti del presente Contratto la Società elegge domicilio presso la propria sede, il Calciatore nel luogo indicato in epigrafe, salvo variazioni dalla quali dovrà essere data comunicazione scritta alla Società e alla Lega di competenza. Fino al ricevimento della comunicazione esplica i suoi effetti il domicilio indicato nel presente Contratto.

Art. 9 - Il presente Contratto deve essere redatto in tre esemplari, di cui uno deve essere depositato a cura della Società presso la Lega competente. Le due ulteriori copie sottoscritte devono essere consegnate rispettivamente al Calciatore e alla Società al momento della stipulazione.

STIPULATO a _____ il giorno _____

Per la Società	genitoriale (oltre il 18° anno di età)

LE PARTI CONTRATTUALI DICHIARANO DI AVER PRESO PENA COGNIZIONE DELLE CLAUSOLE DI CUI AGLI ARTICOLI 1, 2 (PRESCRIZIONI TECNICHE), 3 (RETRIBUZIONE VARIABILE), 7 E 8 DEL PRESENTE CONTRATTO.

Letto, confermato e sottoscritto _____ il giorno _____

Per la Società	tà genitoriale (oltre il 18° anno di età)

2. Intervista all'Avv. Juan De Dios Crespo Pérez

“Dear Mr. Crespo, we would appreciate it if you could tell us more detailed information about bonus-related contracts.

1. Which factors (goals, assists, etc..) usually constitute bonus agreements clauses? (Quali fattori, generalmente, vanno a costituire la parte variabile dei contratti?)

R: *Sure!*

- *Participations in matches, which can be divided in starting 11 or bench player (with a different remuneration of course); normally a match is considered to be playing at least 45 minutes or the addition to 45 minutes in different matches; then there is also a percentage of the official matches played, i.e. if playing more than 25%, 50% or 75% of such matches, a bonus (or an increase of the salary) is given;*
- *then goals: a minimum of goals per season with several tranches even like 0 to 10 per amount, plus 11 to 20 another one – adding or not to the previous one;*
- *so it is also bonuses for personal targets reached by the player: best goalkeeper, best midfielder, etc..;*
- *as well it could be nominated in the 11 best players of the month, of the year, of UEFA, by FIFPRPO, FIFA etc..;*
- *then it could be a bonus for entering the national team (normally those players that are not part of such team); for going to an euro or world cup;*
- *and for collective bonuses. The most common are: champion, cup winner, entering Champion League or Europa League, etc..*

2. How important was the economic and financial crisis on the physiognomy of the players' contracts? I am asking this question in light of the increasing use of the bonus agreements. (Quale peso ha avuto la crisi economico-finanziaria sulla fisionomia dei contratti dei calciatori? Questa domanda è posta alla luce del maggiore ricorso ai contratti contenenti la clausola variabile)

R: *As a rule, big names have no problem with the crisis, but average or normal ones might deal with more bonuses schemes.*

3. Are bonus agreements clauses also common in countries where the crisis seems to have less impact on football, like Spain, England and Germany? (I contratti con clausola variabile sono comuni anche in paesi in cui la crisi sembra aver avuto un impatto meno dirimpente, all'interno del panorama calcistico, come Spagna, Inghilterra e Germania?)

R: *Yes, of course! I have seen those bonuses everywhere, but it will depend on the player, the club, etc..*

4. Were these clauses usually part of the players' contracts before the economic crisis hit the football world too? (Le clausole variabili erano comuni anche nei contratti dei calciatori, prima che la crisi economica colpisse anche il mondo del calcio?)

R: *Yes. I remember Johan Cruyff when he was the coach of Barcelona, some twenty years ago...*

5. Are there many disputes between Clubs and a players on the failure to comply with these terms? “Ci sono molte dispute fra Club e calciatori sul mancato pagamento di quanto pattuito in queste clausole?”

R: *Sure, there are always dispute on non payment of bonuses, but normally they are linked to a non payment of salaries too”*

Ringraziando l'Avv. Juan De Dios Crespo Pérez per la sua preziosa collaborazione ed il Prof. Michele Colucci per averla resa possibile.

5. **Intervista all'Avv. Angelo Capellini⁴⁹⁵**

L'opportunità di porre alcune domande all'Avv. Angelo Capellini ha dato vita, grazie alla sua grande disponibilità ed esperienza, ad un paragrafo di straordinario interesse e attualità. Le domande che gli sono state poste, infatti, hanno avuto ad oggetto alcune delicate tematiche attinenti al citato e controverso art. 17 RSTC. La prospettiva dell'Avvocato appare ancora più di interesse, se lo si osserva dal punto di vista della sua posizione, vicinissima ad un Club come la F.C. Internazionale, ricco di giocatori che, laddove si avvalessero del menzionato articolo, comporterebbero un pregiudizio economico rilevante.

Prima di passare all'intervista vera e propria, è giusto il caso di anticipare che, in relazione ai possibili scenari, (attinenti al recesso *ante tempus*) che sono emersi dalle sue parole, si illustreranno i contenuti del contratto calcistico professionistico stipulato fra la F.C. Internazionale e l'ex allenatore, José Mourinho.

1) Ritiene giusta una norma come l'art. 17 RSTC (nell'ottica di concedere una "via d'uscita" ai calciatori), oppure ritiene che essa vada a pregiudicare troppo la stabilità contrattuale?

“La ratio della norma è quella di dare forza al principio di stabilità contrattuale. Questo era l'obiettivo del Legislatore sportivo.

Il giudizio sulle conseguenze che ha determinato dipende enormemente dalla disciplina sportiva – lavoristica di ogni Paese.

Considerata la disciplina italiana, mi sento di dire che l'art. 17 - quantomeno fuori dal Periodo Protetto - rappresenti per il calciatore uno strumento per avere un maggiore potere negoziale nel rinnovo del contratto”.

2) Benché l'art. 17 fornisca dei criteri-guida per la determinazione, il principale problema (peraltro, irrisolto) legato a tale norma è il *quantum* da riconoscere al

⁴⁹⁵ Avvocato del Foro di Milano, già consulente dell'AC Milan ed oggi consulente di riferimento di FC Internazionale.

club che subisce la rottura del contratto e, quindi, perde il calciatore. Ritiene congrui i parametri finora usati (*rectius*: le valutazioni finora fatte) dai Collegi giudicanti? I Club vedono nella norma in esame un'opportunità da sfruttare in chiave calciomercato, oppure un'insidia, i cui effetti sono da arginare?

“I criteri non sono esaustivi e sono in parte generici. L'incertezza è però dettata dall'uso che di quei criteri hanno fatto la DRC e il TAS. Mi rendo conto della delicatezza del tema, ma non si può dire che ci sia stata coerenza nelle decisioni, soprattutto con riguardo alla misura del danno.

Il risultato è, per l'appunto, una situazione di incertezza.

Come avvocato che ha sempre rappresentato club, mi tengo stretta l'incertezza – che comunque, almeno fino ad oggi, ha disincentivato il breach da parte dei calciatori – piuttosto che rischiare di vedere cristallizzati dalla giurisprudenza internazionale indennizzi in misura simile a Webster.

E' importante che l'entità del danno continui ad essere il risultato di una molteplicità di criteri e che, attraverso detti criteri, il Giudice mantenga il giusto margine di discrezionalità.

Al contrario, si rischierebbe di arrivare ad avere un tariffario – come qualcuno vorrebbe – con già prestabilita la misura del danno (e dunque il valore del calciatore).

Ciò metterebbe in discussione la natura giuridica dell'istituto previsto dall'art. 17 che, a mio parere, faremmo fatica a continuare a definire un “breach” ma dovremmo iniziare a considerare – quantomeno fuori dal Periodo Protetto – come un diritto di recesso”.

3) Uno dei criteri che, ai sensi dell'art. 17, devono essere utilizzati dal Collegi giudicanti è la c.d. specificità dello sport. Di che cosa si tratta? Non crede che tale concetto sia (eccessivamente) aleatorio e possa portare i Panel a determinare compensazioni imprevedibili ed eccessive?

“Il criterio è certamente di difficile applicazione e certamente lascia, e lascerà sempre, un margine di discrezionalità.

Nel contesto della quantificazione del danno conseguente ad un inadempimento al contratto di lavoro, credo che per specificità dello sport si debba intendere sia il contesto generale in cui il lavoratore svolge la prestazione (l'ordinamento sportivo), sia la realtà del club e della squadra in cui milita.

Il calciatore è un lavoratore subordinato che non può essere considerato come un normale lavoratore di una normale azienda. Questo non solo in senso generale, come del resto già fa (insufficientemente) la Legge 91/81, ma anche ai fini del calcolo del danno ex art. 17”.

4) Dal momento che la compensazione che viene determinata è quasi sempre penalizzante per i Club che subiscono la rottura del contratto, quali strumenti possono essere sfruttati per limitare l'eventualità di una smisurata perdita economica?

“Lo strumento utile per difendersi dall’art. 17 è la pattuizione di multe penitenziali/corrispettivi per il recesso nei contratti di lavoro sportivo. Non si tratta di penali ma di veri e propri diritti in capo ai calciatori (è possibile prevederli reciprocamente anche in capo ai club) che legittimamente posso interrompere il rapporto di lavoro pagando un corrispettivo.

In concreto, nella stragrande maggioranza dei casi, il corrispettivo per il recesso diventa (molto spesso rivisto verso il basso) l’importo della transfer fee pattuita tra il club cedente e il club cessionario. In altre parole, non è il calciatore a pagare il club e non è la multa penitenziale il titolo del pagamento da parte del nuovo club. Si stipula, e si esegue, un contratto per il trasferimento del calciatore tra i due club.

In Italia se ne fa uso anche se non in maniera diffusa.

La multa penitenziale può essere molto utile, nell’interesse del club, anche nei contratti di lavoro con gli allenatori perché consente ai club di evitare l’esonero, istituto assai caro - nel senso affettivo – agli allenatori, ma altrettanto caro – in senso pecuniario – per i club.

Rarissimo invece il caso di un allenatore che pattuisca un corrispettivo per il suo recesso. Ancor più raro, direi unico, il caso in cui quell’allenatore effettivamente eserciti il recesso per “trasferirsi” ad un altro club”.

A completamento di quest’ultima considerazione dell’Avv. Capellini, si mostra di straordinario interesse riportare parte del contratto che la F.C. Internazionale e José Mourinho stipularono nel 2009.

In questa scrittura, oltre che il riferimento al corrispettivo per il recesso stabilito fra le parti, si potranno vedere le parti relative al compenso variabile, le quali, tuttavia, sono state oscurate per ragioni di riservatezza.

Scrittura integrativa al contratto di lavoro sportivo

Tra

F.C. Internazionale Milano S.p.A., in persona del suo _____ dott. _____,
con sede in via Durini, 24, Milano (d'ora innanzi "**Inter**")

e

_____, nato a _____, il _____, domiciliato in via
_____ (d'ora innanzi "**Allenatore**")

Premesso

A. che in data odierna, le parti hanno stipulato contratto di lavoro sportivo n. _____, con decorrenza 1 luglio 2009 e scadenza 30 giugno 2012 (d'ora innanzi: "**Contratto**");

B. che con la presente scrittura integrativa le parti intendono regolare la **disciplina dei premi individuali** in favore dell'**Allenatore**, **nonché il diritto di recesso** (e le relative modalità ed effetti) dal **Contratto** previsto in capo ad entrambe le parti;

C. che la presente scrittura rappresenta parte integrante e inscindibile al **Contratto** ed avrà, come quest'ultimo, efficacia a decorrere dal 1 luglio 2009.

Tutto ciò premesso e ritenuto, le parti convengono quanto segue.

1. Le Premesse costituiscono parte integrante, essenziale e inscindibile della presente scrittura.

2. In relazione a ciascuna delle stagioni sportive oggetto del **Contratto**, e alla condizione che l'**Allenatore** sia tesserato presso **Inter** quale allenatore della prima squadra per l'intera stagione sportiva, **Inter** si impegna a corrispondere all'**Allenatore** i seguenti premi individuali:

- a) *netti € _____ in caso di vittoria del titolo di Campione d'Italia – Campionato Serie A;*
- b) *netti € _____ in caso di vittoria della UEFA Champions League;*

I premi, se maturati, saranno corrisposti in due rate uguali rispettivamente al 30 settembre e al 31 dicembre della stagione sportiva successiva a quella in cui si è verificato l'evento.

3. *A fronte della vittoria del Campionato di Serie A nel corso della stagione sportiva _____, **Inter** corrisponderà all'Allenatore un premio pari a netti € _____ che saranno corrisposti in due rate uguali da € _____ ciascuna rispettivamente al 30 settembre 2009 e al 31 dicembre 2009. Detto premio è riferito alla vittoria del Campionato _____ e rappresenta prestazione di natura eccezionale che non potrà essere riferibile ad eventuali vittorie di Campionati nelle stagioni _____, _____ e _____ in relazione alle quali la disciplina dei premi è esclusivamente quella di cui al precedente articolo 2. L'importo di € _____ sarà corrisposto in aggiunta all'importo di netti € _____ già maturato dall'Allenatore in forza del contratto di lavoro stipulato in data _____ come integrato dalla scrittura relativa ai premi stipulata in data _____ e che sarà pagato, tale ultimo importo di netti € _____ il _____.*

4. *Le parti convengono di riconoscersi reciprocamente il diritto di recedere dal **Contratto**. Il diritto di recesso in capo alle parti deve intendersi inderogabilmente limitato alle ipotesi previste ai successivi artt. 5 e 6 e dovrà ritenersi validamente esercitato solo se esercitato nei tempi, nei modi e alle condizioni di cui ai successivi artt. 5 e 6.*

5. *L'Allenatore ha facoltà di recedere dal **Contratto**:*

a) *nel periodo compreso tra il 1 giugno 2010 e il 30 giugno 2010, con effetto 1 luglio 2010; ovvero*

b) *nel periodo compreso tra il 1 giugno 2011 e il 30 giugno 2011, con effetto 1 luglio 2011; e*

c) *a pena di inefficacia, a mezzo lettera raccomandata a.r. indirizzata a **Inter**; e*

d) *facendo pervenire contestualmente, ovvero in ogni caso entro il termine di cui sub a) -1 luglio 2010 - o sub b) – 1 luglio 2011, assegno circolare non trasferibile all'ordine di **Inter** a titolo di multa penitenziale/corrispettivo per il recesso,*

dell'importo di € _____ nel caso sub a) o di Euro _____ nel caso sub b).

6. Inter ha facoltà di recedere dal Contratto:

a) nel periodo compreso tra il 1 giugno 2010 e il 30 giugno 2010, con effetto 1 luglio 2010; ovvero

b) nel periodo compreso tra il 1 giugno 2011 e il 30 giugno 2011, con effetto 1 luglio 2011; e

c) a pena di inefficacia, a mezzo lettera raccomandata a.r. indirizzata all'Allenatore; e

d) facendo pervenire contestualmente, ovvero in ogni caso entro il termine di cui sub a) -1 luglio 2010 - o sub b) - 1 luglio 2011, bonifico bancario sul conto corrente dell'Allenatore a titolo di multa penitenziale/corrispettivo per il recesso, dell'importo di netti € _____ nel caso sub a) o di netti € _____ nel caso sub b).

7. L'inefficacia del recesso determina la prosecuzione del rapporto tra le parti fino alla sua naturale scadenza, fatte salve diverse intese scritte e conformi alle norme applicabili.

8. Il **Contratto** e la presente scrittura integrativa rappresentano in modo esaustivo le intese e gli accordi tra le parti a decorrere dal 1 luglio 2009 sino al 30 giugno 2012.

9. La presente scrittura integrativa è redatta e sottoscritta in quattro copie originali e sarà ritualmente depositata presso la L.N.P contestualmente al **Contratto**.

Numerosi gli spunti che fornisce un contratto di simile portata.

In primo luogo, in relazione al discorso della parte variabile pattuita, come remunerazione aggiuntiva a quella fissa, nell'ambito della stipula dei contratti degli allenatori.

In secondo luogo – ricollegandosi, anche, alle parole dell'Avv. Capellini – il contratto dell'ex allenatore dell'Inter fornisce un interessante spunto alla tematica del recesso *ante tempus*, applicata, in questo caso, al rapporto fra allenatori e Società. Il contratto *de quo* è un perfetto esempio di come la multa penitenziale possa essere inserita anche nei contratti degli allenatori, andando a disciplinare l'eventualità che una delle due parti decida di interrompere il rapporto contrattuale anzitempo, dietro il versamento della cifra pattuita, soprattutto nell'ottica societaria di evitare le gravose conseguenze dell'esonero.

Per quanto riguarda la parte variabile, sulla base di quanto visto, si possono ritrovare alcune tipologie di bonus.

Nel caso specifico, le parti hanno pattuito un bonus (la cifra è stata omessa per questioni di riservatezza) per la vittoria del campionato, nonché un bonus per il successo nella massima competizione continentale per Club, ossia la Champions League, obiettivi entrambi centrati dal tecnico portoghese, che hanno comportato il guadagno di una ingente cifra, in aggiunta a quanto già percepito come compenso fisso.

Quanto al secondo profilo, occorre sottolineare come il contratto dell'ex allenatore dell'Inter è ancora più singolare, se si considera l'aspetto, fuori dall'ordinario, che un allenatore convenga di inserire nel contratto una clausola che gli dia la possibilità, dietro la promessa di una multa penitenziale, di recedere anzitempo dal rapporto. Come, giustamente, ha fatto notare l'Avv. Capellini, ancora più singolare è il fatto che questa facoltà venga effettivamente esercitata, per "trasferirsi" ad un altro club. Molti ricorderanno, infatti, che il tecnico portoghese, subito dopo aver vinto la finale di Champions League decise di avvalersi della clausola di recesso [art. 5, lettera a) del contratto] e stipulò un nuovo contratto con il Real Madrid. Con sua soddisfazione professionale e con la soddisfazione dell'Inter,

che certo perse il suo grande allenatore, ma incassò – caso più unico che raro - l'importo della multa penitenziale⁴⁹⁶.

E quindi, se si vanno a vedere i punti 5 e 6 della scrittura integrativa al contratto, si può vedere come, da un lato, all'allenatore è data facoltà di recedere dal Contratto...

- ...in due periodi prestabiliti:

a) *nel periodo compreso tra il 1 giugno 2010 e il 30 giugno 2010, con effetto 1 luglio 2010; ovvero*

b) *nel periodo compreso tra il 1 giugno 2011 e il 30 giugno 2011, con effetto 1 luglio 2011*

- *...a pena di inefficacia, a mezzo lettera raccomandata a.r. indirizzata alla Società.*
- *...facendo pervenire contestualmente, ovvero in ogni caso entro il termine di cui sub a) -1 luglio 2010 - o sub b) – 1 luglio 2011, assegno circolare non trasferibile all'ordine dell' Inter a titolo di multa penitenziale/corrispettivo per il recesso, dell'importo di € _____ nel caso sub a) o di Euro _____ nel caso sub b).*

Per quanto riguarda la Società, il diritto di recesso riconosciuto in capo ad essa, è previsto al punto 6, il quale, analogamente a quanto appena visto, dispone..

- Due periodi stabiliti:

a) *tra il 1 giugno 2010 e il 30 giugno 2010, con effetto 1 luglio 2010; ovvero*

b) *tra il 1 giugno 2011 e il 30 giugno 2011, con effetto 1 luglio 2011*

- *...a pena di inefficacia, a mezzo lettera raccomandata a.r. indirizzata all'Allenatore;*
- *...facendo pervenire contestualmente, ovvero in ogni caso entro il termine di cui sub a) -1 luglio 2010 - o sub b) – 1 luglio 2011, bonifico bancario sul conto corrente dell'Allenatore a titolo di multa penitenziale/corrispettivo per il recesso, dell'importo di netti € _____ nel caso sub a) o di netti € _____ nel caso sub b).*

Altri due temi interessanti emergono dalla lettura delle clausole.

⁴⁹⁶ Le rassegne stampa dell'epoca riferiscono di un importo tra i 10 e i 15 milioni di euro.

Da un lato, l'identificazione del mese di giugno quale unico periodo all'interno del quale è legittimo dar corso all'esercizio della facoltà di recesso. Ciò che consente ad entrambe le parti di aver il tempo sufficiente l'una, per ricollocarsi in un altro club, l'altra per ingaggiare un nuovo allenatore. Non è certo un caso che l'ultimo giorno valido per l'esercizio del recesso sia il giorno prima dell'apertura della finestra estiva di mercato dei calciatori, il cui inizio coincide con l'inizio della costruzione della rosa per la nuova stagione.

In secondo luogo, è altrettanto interessante sottolineare che gli importi della multa penitenziale sono diversi se riferiti al recesso al termine della stagione 2010 ovvero al termine della 2011. Si tratta di circostanza che ci permette di ricollegarci a quanto già detto in tema di quantificazione della *compensation* in caso di *breach ex art. 17* (sotto questo profilo non vi sono differenze tra calciatori e allenatori). Uno dei parametri da tenere in considerazione è la durata residua del contratto. Anche nel caso in esame, la differenza di importi è determinata dalla differenza di durata residua del contratto di lavoro. Pur non conoscendo gli importi, certamente i valori riferiti al recesso nel 2010 erano superiori a quelli del 2011.

4. Intervista al Prof. Michele Colucci

Un'ulteriore opportunità che si è presentata, è stata quella di porre alcune domande al Prof. Michele Colucci, sulla necessità di intervenire a livello normativo, nel nostro paese, per favorire un migliore sviluppo del panorama calcistico nazionale, nonché sul controverso art. 17 RSTP.

1) Quanto del rilancio del calcio italiano dipende da un apporto concreto del legislatore nel fornire un adeguato assetto normativo? (Il riferimento è anche e soprattutto ad una modifica della legge n. 91/1981)

R: La normativa ordinaria sicuramente non è più adeguata ai tempi nei principi e nelle singole norme. Sono passati tanti anni dalla sua emanazione e per di più fu approvata in un momento storico particolare (calcio scommesse "mercato dei calciatori")

Più che la normativa ordinaria, importante è la contrattazione collettiva e

sicuramente quella relativa al Calcio di Serie A è completa, prevede le giuste garanzie sia per i Clubs, sia per i calciatori: un modello per tanti altri sistemi stranieri.

2) Se esiste un "modello inglese" o "modello tedesco" che, per la sua virtuosità, il calcio italiano dovrebbe imitare, si può dire lo stesso dal punto di vista legislativo? In altri termini, esiste un paese (rectius: ordinamento) europeo da cui potremmo prendere spunto per il riassetto normativo del calcio italiano?

R: Esistono tanti modelli, gli addetti ai settori dovrebbero guardare ad essi con occhio critico cercando di capire le best practices che possano essere eventualmente applicate al calcio italiano. Ma sei tu, che devi esaminarli per bene e cercare di capire le differenze sostanziali con il modello italiano.

3) Ritieni giusto (o anche solo inevitabile) recepire nel nostro ordinamento l'art. 17 RSTC? Vede, in futuro, un sistema di trasferimenti dei giocatori sempre più libero, tale da anteporsi al principio della stabilità contrattuale?

R: La stabilità contrattuale va garantita ma per tutte e due le parti del rapporto (Clubs e Calciatori). L'art. 17 dà troppo spazio all'interpretazione e, quindi, molto arbitrio ai giudici. No, non deve essere recepito ma può essere sempre preso come modello di riferimento dalle federazioni interessate.

Ringraziando il Prof. Michele Colucci per la sua preziosa collaborazione.

5. “Confederations Cup 2013: Nigeria settle bonus dispute”

In un articolo pubblicato dalla BBC⁴⁹⁷, viene resa nota una vicenda legata ai bonus che ha visto, nel 2013, contrapporsi da un lato la Federazione calcistica nigeriana e, dall'altro i giocatori della nazionale nigeriana.

⁴⁹⁷ <http://www.bbc.com/sport/0/football/22895513>. Si veda anche la notizia riportata sul sito gazzetta.com: “Confederations Cup: premi non pagati, la Nigeria non parte. Fifa: “Problema risolto”

La questione è sorta in merito al mancato pagamento dei bonus che i giocatori avevano diritto di percepire, a seguito della qualificazione alla Coppa del Mondo 2014 e che, invece, furono negati dalla Federazione.

I bonus ammontavano a £ 6,370 (EUR 8000) ma la federazione calcistica nigeriana, la quale era in una situazione economicamente difficile, per la quale era stata forzata anche a tagliare le spese relative al personale, aveva rifiutato.

In segno di protesta le Super Eagles (così viene soprannominata la nazionale nigeriana) si erano, così, rifiutati di partire alla volta del Brasile, per giocare la Confederations Cup, trofeo cui possono partecipare le nazionali vincitrici del rispettivo trofeo continentale e che la Nigeria aveva conquistato, trionfando nella Coppa d’Africa nel 2013.

Ai giocatori fu offerta una cifra di £ 1,590 (EUR 2000), ma essi rifiutarono, pretendendo una cifra maggiore.

La posizione dei calciatori fece scalpore⁴⁹⁸ perché, a fronte di una cifra relativamente bassa (EUR 8000) per calciatori quasi tutti tesserati per squadre di massima serie (o, al massimo, l’equivalente della nostra Serie B), la federazione nigeriana fu costretta a tagliare alcune spese, fra cui quelle per gli addetti ai lavori.

A seguito della minaccia di uno sciopero che avrebbe portato la nazionale nigeriana a non disputare il prestigioso trofeo intercontinentale, tuttavia, la federazione dovette cedere e, chiedendo aiuto al Governo nigeriano, versò ai giocatori la cifra pattuita.

⁴⁹⁸ Il segretario generale della Federazione nigeriana, Musa Amadu, disse in una dichiarazione: *“Siamo sconvolti, come ogni nigeriano, dall’atteggiamento dei giocatori. È incomprensibile perché il presidente ed io ci siamo seduti con la direzione delle Super Eagles, compreso l’allenatore Stephen Keshi, a spiegare ai giocatori perché dovessimo tagliare i bonus ed altre misure prese come risultato delle nostre ristrettezze economiche”*.

CONCLUSIONE

Alla luce di quanto visto dalla presente trattazione, è possibile svolgere alcune considerazioni.

La crisi economico-finanziaria ha colpito un mondo apparentemente immune come quello del calcio professionistico. Se ciò poteva essere relativamente intuibile in ordine ad alcuni club medio-bassi, constatare quanto abbia sconvolto gli assetti di società che fino ad un decennio fa erano in competizione per i più ambiti trofei internazionali, è più sorprendente.

Il Milan A.C. può essere un esempio: una società che dieci anni fa poteva annoverare giocatori del calibro di Stam, Rui Costa, Shevchenko, Kakà, Seedorf, Pirlo, Gattuso, Crespo, Cafù e Inzaghi, grazie ai quali poteva ogni anno ambire alla conquista di trofei internazionali e che ora, saggiamente, sta impostando il futuro su giocatori giovani e “a parametro zero” (De Sciglio, Abate, Menez, Montolivo, Alex, Torres, Muntari ed El Shaarawy). Lo stesso dicasi per la rivale milanese dell’Inter, che è stata costretta ad uno stravolgimento societario, per far fronte ad una situazione economica non proprio florida.

È bene ricordare che la U.E.F.A. negli ultimi anni sta ponendo le basi per quello che è un nuovo sistema di controllo economico-finanziario, per porre un freno alla sconosciuta gestione del denaro speso in passato da molti Club, che ora ne stanno pagando le conseguenze. Il riferimento è al Financial Fair Play (Fair Play Finanziario).

Il fair play finanziario ha, pertanto, lo scopo di migliorare le condizioni finanziarie generali del calcio europeo.

Tale sistema di controllo è stato introdotto con delle tappe graduali, al fine di permettere ai Club di poter organizzare le proprie strategie societarie e adeguarsi ai dettami della UEFA,

L’entrata in vigore fu fissata per il 2011. Da allora, le squadre che riuscirono a qualificarsi per le competizioni UEFA dovettero dimostrare di non avere debiti insoluti verso altri club, giocatori e autorità sociali/fiscali per tutta la stagione che si apprestavano a disputare.

Un passo successivo è stato quello della trasparenza: le società dovettero fornire informazioni finanziarie alla UEFA sulle strategie presenti e future.

Dalla stagione 2013/14, i club devono, infine, garantire il c.d. pareggio di bilancio, ossia devono garantire di essere in regola con i requisiti di *break-even* (in altre parole, non devono spendere più di quanto hanno guadagnato). Per la precisione, i club possono spendere fino a 5 milioni di euro in più di quanto guadagnano in ciascun periodo di valutazione (tre anni). Tuttavia, possono superare questa soglia entro un certo limite, se il debito viene coperto totalmente da un contributo/pagamento diretto da parte del proprietario del club o di una parte correlata.

I limiti sono stati impostati nel modo seguente:

- 45 milioni di euro per le stagioni 2013/14 e 2014/15
- 30 milioni di euro per le stagioni 2015/16, 2016/17 e 2017/18

Se un club non rispetta le regole, sarà l'Organo di Controllo Finanziario dei Club a decidere le misure e le sanzioni da applicare.

Una violazione delle regole non significa l'esclusione automatica di un club. A seconda di vari fattori (es. il trend del bilancio in pareggio), un club incorre in diversi provvedimenti, ossia:

- a) avvertimento;
- b) richiamo;
- c) multa;
- d) decurtazione di punti;
- e) trattenuta degli introiti ricavati da una competizione UEFA;
- f) divieto di iscrizione di nuovi giocatori alle competizioni UEFA;
- g) limitazione del numero di giocatori che un club può iscrivere alle competizioni UEFA, compreso un limite finanziario al costo totale aggregato dei benefit per i giocatori registrati nella lista A delle competizioni UEFA per club;
- h) squalifica dalle competizioni in corso e/o esclusione da future competizioni;
- i) revoca di un titolo o di un premio;

Nell'ottica della U.E.F.A. attraverso tali manovre, che hanno lo scopo di allineare i costi dei Club ai ricavi conseguiti, il mondo del calcio europeo riuscirebbe ad assestarsi su parametri più contenuti, in termini economici. Infatti, incoraggiare le squadre ad impostare strategie societarie che portino a "costruire" i propri successi

sportivi, piuttosto che fare affidamento sulla più breve strada delle iniezioni monetarie da parte dei proprietari, sembra essere una scelta condivisibile, laddove venga applicata egualmente e senza deroghe.

Infine, occorre segnalare che un'impostazione di questo tipo potrebbe anche, nel lungo periodo, dare maggiori potenzialità di crescita ai club medi e piccoli.

E forse, proprio in virtù di questa svolta, che comporta pesanti sanzioni per i Club inadempienti, i contratti calcistici, stanno andando sempre di più verso un sistema retributivo fondato sui bonus.

È, pertanto, legittimo chiedersi se, con un regime finanziario più rigoroso, vedremo uno spostamento della remunerazione per i calciatori professionisti verso il concetto di bonus incentivanti, oppure se anche in questo contesto, lo stipendio settimanale avrà sempre un ruolo dominante.

Una conferma della prima ipotesi può essere tratta dalle parole stesse di alcuni dirigenti di Top Club europei.

Nel gennaio del 2013, infatti, l'Amministratore Delegato del Liverpool FC, Ian Ayre, ha rilasciato delle dichiarazioni, tramite le quali è possibile desumere come la dirigenza dei Reds stia percorrendo questa strada di graduazione della remunerazione, cambiando il modo in cui vengono articolati i contratti. Ayre ha detto: *"la nostra visione deve essere che giocatori sono premiati per il loro contributo sugli obiettivi raggiunti. Fino a quando i contratti saranno strutturati in questo modo, allora ciascuno vince. Se un giocatore rende, poi sarà ricompensato. Questa è la filosofia dei contratti che stiamo offrendo e stipulando "*

A Ferran Soriano, che attualmente ricopre la carica di Amministratore Delegato del Manchester City, è attribuita l'introduzione di retribuzione basata sulle prestazioni ai tempi del suo impiego come direttore finanziario del Barcellona FC. Soriano ha riassunto l'approccio adottato, nel suo libro "Goal": la paga è di due terzi fissi e un terzo variabile in base al successo della squadra, per un giocatore impiegato almeno nel 60% delle partite in prima squadra. Nonostante lo scetticismo iniziale, il modello è stato accettato e rimane, tuttora, in funzione nel Barcellona.

La sostenibilità finanziaria è un concetto relativamente nuovo nel mondo del calcio. Il mondo del pallone è pieno di storie di top club trascinati nelle leghe inferiori a causa del peso di contratti dei giocatori firmati durante giorni più felici.

Non c'è dubbio che un approccio nel modo in cui i giocatori sono remunerati cambierebbe radicalmente le questioni finanziarie che i club devono affrontare nel calcio moderno. Detto questo, se vogliamo vedere un aumento di contratti basati su una retribuzione legata al rendimento, è lecito pensare che tale eventualità sarà (almeno inizialmente) focalizzata nel c.d. "*mid market*", ossia verso quei i giocatori che stanno sfondando in squadre di alto livello o che hanno firmato nell'ottica di essere giocatori di completamento dell'organico e che, quindi, non giocano in ogni partita. I migliori giocatori saranno sempre in grado di continuare a comandare stipendi base di alto profilo, che lasciano poco spazio ad un potenziale sistema di retribuzione basata sulle prestazioni.

BIBLIOGRAFIA

AMATO P., *Il vincolo di giustizia e la rilevanza delle sanzioni disciplinari per l'ordinamento statale. Brevi riflessioni alla luce delle recenti pronunce del TAR Lazio*, in Riv. Dir. Econ. Sport., 2006

AMBROSIO G., MARANI TORO A., *L'iter parlamentare della Legge 23 marzo 1981, n. 91 sui rapporti tra società e sportivi professionisti*, in Riv. Dir. Sport., 1981

BESSONE, *Istituzioni di diritto privato*, Torino, 2005, 76 ss.; F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Napoli, 2004

BIANCHI D'URSO F., VIDIRI G., *La nuova disciplina del lavoro sportivo*, in Riv. Dir. Sport., 1982

BIGIAMI W., *Diritto Sportivo*, UTET, Torino 1998

CANTAMESSA L., RICCIO G.M., SCIANCALEPORE G. (a cura di), *Lineamenti di diritto sportivo*, Giuffrè Editore, Milano 2008

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

CANNISTRACI M., *Il contratto di lavoro sportivo in generale e con particolare riferimento al rapporto tra calciatori professionisti e società sportive*, Tesi di laurea, Università Luiss Guido Carli, a.a. 2006- 2007

CARBONE S.M., *Il contributo della Lex mercatoria alla precisazione della Lex Sportiva*, in Diritto internazionale dello sport, Ed. Giappichelli, Torino, 2005

CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., TREU T., *Diritto del lavoro II – Il rapporto di lavoro subordinato*, Ed. Utet, Torino, 2010

CASINI L., *The making of a Lex sportiva by the Court of Arbitration for sport*

CHIANELLO V., *La Comunità Europea e lo sport*, Tesi di laurea, Università LUISS Guido Carli, Roma 2008

CICOGNA M., *Il Tribunal Arbitral du Sport (tas) di Losanna*, in *L'arbitrato nell'ordinamento sportivo*, Giuffrè, Milano, 2006,

CLARICH M., *La sentenza Bosman: verso il tramonto degli ordinamenti giuridici sportivi?*, in Riv. Dir sport., 1996

- COLUCCI M., *L'autonomia e la specialità dello sport nell'Unione Europea*, in Riv. Dir. Econ. Sport, 2006
- COLANTUONI L., *Diritto sportivo*, Giappichelli Editore, Torino 2009
- CRISCI A., *Il ruolo del Transfer Matching System nell'ambito del primo tesseramento e del trasferimento internazionale dei minori*, in *Rivista di Diritto ed Economia dello sport*, 2010
- COLUCCI M., *Il rapporto di lavoro nel mondo dello sport*, in *Lo Sport e il Diritto*, Jovene Ed., Napoli, 2004
- COLUCCI M., *Il rapporto di lavoro nel mondo dello sport*, in COLUCCI M. (2004) (a cura di), *Lo sport e il diritto*, Jovene, Napoli
- COLANTUONI, L. *Contratti commerciali nel calcio professionistico: la situazione attuale e le nuove tendenze nell'ottica comparatistica europea*, in *Ordinamento sportivo e calcio professionistico: tra diritto ed economia*, a cura di R.Lombardi,
- CRESPO JUAN DE DIOS PEREZ, *Il caso Webster: un nuovo Bosman*, in Riv. dir. Econ. Dello sport, 2008
- De Sanctis, *Accordo collettivo tra professionisti e società sportive*, nota a Coll. Arb. Lega Nazionale Professionisti, 23 settembre 1999, in *Rivista diritto Sportivo*, 2000
- L. DI NELLA, *Il fenomeno sportivo nell'unitarietà e sistematicità dell'ordinamento giuridico*, in *Riv. dir. sport.*, 1999,
- DIENER M.C., *Il contratto in generale. Manuale e applicazioni pratiche dalle lezioni di Guido Capozzi*, Milano, 2002
- DISTEFANO M., *Origini e funzioni del soft law in diritto internazionale*, in *Lavoro e Diritto*, 2003
- DE CRISTOFARO M., *Legge 23 marzo 1981 n. 91*, in *Le Nuove leggi civ. comm.*, 1982
- DE WEGER F., in *The Jurisprudence of the FIFA Dispute Resolution Chamber*,
- DUBEY J., *The jurisprudence of the CAS in football matters (except Art. 17 RSTP)*, in *CAS Bulletin* 1/2011
- ERBSEN A., *The Substance and Illusion of Lex Sportiva*
- FOSTER K., tratto da *The international sports law journal* 2010 /3-4
- FRATTAROLO V., *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè, Milano 2004
- GERMANO T., *Lavoro sportivo*, in *Digesto discipline privatistiche, sez. comm.*, VIII ed.

GERMINARA L., *Il rapporto di lavoro del calciatore professionista*, Tesi di laurea, Università degli Studi di Firenze

M. GRASSANI, *Dizionario giuridico dello Sport dalla A alla Z*, Bradipo Libri, Torino, 2008

GRASSELLI S., *L'attività sportiva professionistica: disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, in *Dir. Lav.*, 1982

Haas U., *Football Disputes between Players and Clubs before the CAS*, Bernasconi/Rigozzi Ed., in *Sport Governance, Football Disputes, Doping and CAS Arbitration*, 2nd CAS & SAV/FSA Conference, Losanna 2008, Berna 2009

LANDOLFI S., *La legge n. 91/1981 e l'emersione dell'ordinamento sportivo*, in *Rivista di Diritto sportivo Sportivo*, 1982

LENER A., *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981

LIOTTA G., SANTORO L., *Lezioni di diritto sportivo*, Giuffrè Editore, Milano 2009

LUBRANO E., *La giurisdizione amministrativa in materia sportiva dopo la legge 17 ottobre 2003, n. 280*,

LUSCHI G.- STANCATI G., *Aspetti fiscali della «cessione» dei calciatori con particolare riguardo al regime Irap*, in *Rass. Trib.*, 1999, 1742

MARANI TORO A E I, *Problematiche della legge 91/81*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1983

MARANI TORO, *Gli Ordinamenti Sportivi*, Giuffrè Editore, Milano, 1977

MARTINELLI, *Lavoro autonomo e subordinato nell'attività dilettantistica*, *Rivista di Diritto Sportivo*, 1993

MAZZOTTA O., *Il lavoro sportivo*, in *Rivista Diritto Sportivo*, 1985, 314

MAZZOTTA, *Una legge per lo sport? - Il lavoro subordinato*, in *Foro It.* 1981

MERONE A., *Il tribunale arbitrale dello sport*, Torino, Giappichelli, 2009.

MORO P. (a cura di) *La giustizia sportiva. Analisi critica della legge 17 ottobre 2003, n. 280*, Forlì-Trento 2004

MUSUMARRA L., LUBRANO E. (a cura di), *Dispensa di Diritto dello Sport*, Università LUISS Guido Carli, Roma 2012

MUSUMARRA L., CROSETTI BERNARDI E. (a cura di), *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta Edizioni, Forlì 2007

NAFZIGER J., *The Principle of Fairness in the Lex Sportiva of CAS Awards and Beyond*, in *The International sports law journal*

- PUCCHINI D., *Fenomenologia del rapporto tra sport professionistico e diritto della concorrenza*, Tesi di laurea, Università degli Studi di Pisa, Pisa 2005
- PAGLIARA F., *La libertà contrattuale dell'atleta*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, 1990
- PERONE G., *Lineamenti di diritto del lavoro*, Giappichelli Ed., Torino, 2008
- PRELATI R., *Fondamenti etici del Diritto sportivo*, Università degli Studi di Perugia., Perugia 2008
- ROCCIA M., *Diritto dello sport*, Le Monnier, Firenze, 2008
- ROTUNDI F., *La Legge 23 marzo 1981, n. 91 e il professionismo sportivo: genesi, effettività e prospettive future*, in *Riv. Dir. Sport.*, 1990,
- SANINO M., *Il diritto sportivo*, CEDAM, III ed., Padova 2011
- SMURAGLIA C., *Il vincolo tra atleti e società*, in *Rivista di Diritto Sportivo*, 1966
- SPADAFORA M.T., *Diritto del Lavoro Sportivo*, Giappichelli Ed., Torino, 2004 e 2012
- SPERDUTI M., *Il nuovo accordo collettivo per la serie A di calcio*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2011
- SPERDUTI M., *I regolamenti dei collegi arbitrali nel calcio*, in *Riv. Dir. Econ. Sport*, 2012
- TADINI, *La «cessione» dei calciatori e il regime Irap*, in *Fisco*, 2001
- TANDA A., *La risoluzione delle controversie nell'ambito dell'ordinamento sportivo nazionale ed internazionale: giustizia sportiva ed arbitrato sportivo. Rapporti con l'ordinamento giurisdizionale statale*, Tesi di laurea, Università degli Studi di Genova, in *Riv. Dir. Econ. Sport*
- TOGNON J., *La giustizia sportiva nella sua dimensione internazionale: il Tribunal Arbitral du Sport di Losanna*, in LOMBARDI R., RIZZELLO S., SCOCA F. G., SPASIANO M.R. (A cura di), *Ordinamento sportivo e calcio professionistico: tra diritto ed economia*, Giuffrè Ed., Milano, 2009.
- TORTORA M, IZZO C.G., L. GHIA, *Diritto sportivo*, Utet, 1998
- TORTORELLA F., *Il contratto di cessione del calciatore professionista*, Tesi di laurea, Università degli studi di Bologna
- TRIMARCHI P., *Istituzioni di diritto privato*, Giuffrè Ed., Milano, 2007
- VIDIRI G., *La disciplina del lavoro autonomo e subordinato*, in *Giust. civ.*, 1993, II

VIDIRI G., *Sulla forma scritta del contratto di lavoro sportivo*, in Giust. Civ., 1993, p. 2839.

VIDIRI G., *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2001

VIGORITI V., *L'arbitrato sportivo in materia economica*, in Riv. arb., n. 1, 2000, p. 16

ZYLBERSTEIN J., *La specificità dello sport nell'Unione Europea*, in Riv. Dir. Econ. Sport., 2008

SITOGRAFIA

Articolo dell'autore GMT, 2011, in www.telegraph.co.uk

BENTANI R., *Vincolo sportivo*, 2012, in www.professionisti.it

BIANCO L., *Il calciatore professionista*, Edito da Legalcommunity.it per LabLaw - Studio Legale - Failla Rotondi & Partners, 2014

CASAROLA F., *Riflessioni sul Transfert Matching System*, in sito www.iusport.it, 3 maggio 2013.

CASAROLA F., *Il nuovo sistema di giustizia sportiva*, in sito www.iusport.it, 27 dicembre 2013

CASSÌ E., *Perplexità e riflessioni sul momento costitutivo del rapporto di lavoro nel mondo del professionismo sportivo*, in Giustiziasportiva.it, 2007;

DE MARCO F., *Il trasferimento internazionale dei calciatori/2*, 2011, in sito www.iusport.it

DE MARCO F., *Il lodo De Sanctis*, 2012, in sito www.iusport.it

FABIO M., *Luglio '78: i carabinieri entrano al calciomercato Il pallone non rotola più*, in <http://archivistorico.corriere.it>

FEBBO G., *Il recesso unilaterale del calciatore professionista senza giusta causa: normativa internazionale di settore (Regulations for the status and transfer of players) e criterio di calcolo dell'indennizzo*, 2008, in sito www.filidiritto.com

www.fifa.com

Giustizia sportiva o giustizia ordinaria, consultabile all'indirizzo:
<http://www.studiosbordoni.com/rassegna-stampa/giustizia-sportiva-o-giustizia-ordinaria/>

Il contratto di lavoro sportivo, in www.fidal-lombardia.it/071130.pdf

Il principio di non discriminazione, commento in www.simone.it

Impariamo la costituzione, un articolo a settimana, 2010, in www.impariamolacostituzione.com

INCANTALUPO G., *Il rapporto di lavoro sportivo*, 2011, in www.gazzetta.it

L'atleta professionista: il regime giuridico anteriore alla L. 91/1981, di G. Nicolella, 2008, in www.altalex.com

NICOLELLA G., *Il contratto di lavoro sportivo*, 2007, in www.altalex.com

Oluwashina Okeleji, 2013 in www.bbc.com

PRIORI D., *“Lo strano caso di Olivier Bernard: dalla Corte di giustizia europea una sentenza a tutela dei vivai”*, *Il Corriere laziale*, 2010, in www.ilcorrierelaziale.it

Estratto dall'elaborato consultabile all'indirizzo:
http://www.rdes.it/agcm_indagine.pdf

SINISCALCHI L., *Le caratteristiche processuali e di merito di una controversia fra un calciatore e una società sportiva*, 2014, in www.centrostudisport.it

www.tas-cas.org

TOGNON J., *Il rapporto di lavoro sportivo: professionisti e falsi dilettanti*, in Giuslavoristi.it,

WALLACE SAM, 2011, in www.independent.com.uk

www.wikipedia.org

GIURISPRUDENZA

Corte giust., 15 dicembre 1995, causa C-415/93, in *Foro.it*, 1996 IV.

Corte Giust., 11 aprile 2000, cause riunite c-51/96 e C-191/97, *Deliege*.

Corte Giust., 13 aprile 2000, causa C-176/96, *Lehtonen*.

Corte Giust., 18 luglio 2006, causa C-518/04 P *Meca-Medina & Majcen c. Commission*.

Corte Giust., 16 marzo 2010, causa C-235/08, Bernard, in *Riv. Dir. Econ.sport.*, 2010, 1, p.141.

Cass., 2 aprile 1963, n. 811, in *Giust. Civ.*, 1963, p. 1984

Cass., 28 luglio 1981, n. 4845, in *Giust. Civ.*, 1982, p. 2412

Cass., 11 maggio 1982 n. 2945, in *Foro it. Mass.*, 1982, 611;

Cass., 9 giugno 1983, n. 3956, in *Foro it. Mass.*, 1983, 827-828;

Cass., sez. lav., 6 aprile 1990, n. 2889, in *Giust. Civ. mass*, 1990, p. 670.

Cass., 28 dicembre 1996, n. 11540, in *Riv. dir. Sport.*, 1997, p. 233

Cass., 17 novembre 1999, n. 12728, in *Foro it. Mass.*, 1999, 1224.

Cass., sez. lav., 8 gennaio 2003, n. 85 Mass. giur. lav., 2003, p. 232;

Cass., Sez. Lavoro, sentenza 11 aprile 2008, n. 9551

Trib. Roma, 12 luglio 1972, in *Giur. Merc.*, 1974, p. 198

Trib. Venezia, 14 settembre 1993, in *Riv. dir. sport.*, 1996, pag. 781

Trib. Reggio Emilia, 2 novembre 2000, in *Corr. Giur.*, 2001, 236

Trib. Napoli, 4 marzo 2014, n. 2477

TAS/CAS 2004/A/776 del 15 luglio 2005

TAS/CAS, 2005/A/902-903 del 5 dicembre 2005

TAS/CAS 2006/A/1152 7 febbraio 2007

TAS/CAS 2006/A/1152, 7 febbraio 2007

TAS/CAS 2006/A/1180, 27 aprile 2007

TAS/CAS 2006/A/1180 del 24 aprile 2007

TAS/CAS 2007/A/1298/1299-1300 del 30 gennaio 2008

TAS/CAS 2008/A/1521, 12 dicembre 2008

TAS/CAS 2008/A/1521 del 18 dicembre 2008

TAS/CAS 2008/A/1519; TAS/CAS 2008/A/1520 19 maggio 2009

TAS/CAS 2008/A/1589 del 20 febbraio 2009

TAS/CAS 2008/A/1517 , 23 febbraio 2009

TAS/CAS 2009/A/1757, 30 luglio 2009

TAS/CAS 2008/A/1696, del 30 luglio 2009

TAS/CAS 2009/A/1784 del 27 agosto 2009

TAS/CAS 2009/A/1810-11 del 5 ottobre 2009

TAS/CAS 2009/A/1956 16 febbraio 2010

TAS/CAS 2010/A/2069, 16 agosto 2010

TAS/CAS 2010/A/2075 22 Ottobre 2010

TAS/CAS 2009/A/1932, 19 marzo 2010

TAS/CAS 2009/A/1856-1857, del 7 giugno 2010

TAS/CAS 2009/A/2008 del 1 agosto 2010

TAS/CAS 2010/A/2049 del 12 agosto 2010

TAS/CAS 2009/A/2008 del 13 agosto 2010

TAS/CAS 2009/A/1932 del 19 marzo 2010

TAS/CAS 2010/A/2049 del 12 agosto 2010

TAS/CAS 2009/A/2008 del 13 agosto 2010

TAS/CAS 2010/A/2049 del 12 agosto 2010

TAS/CAS 2010/A/2145; TAS/CAS 2010/A/2146; TAS/CAS 2010/A/2147, del 28 febbraio 2011

Trib. Milano, 10 marzo 1955, in Foro pad., 1955, I 494, in motivaz. 496.

TAS/CAS 2007/A/1380, 11 giugno 2008

TAS/CAS 2009/A/1974, 16 luglio 2010

DRC, 9 novembre 2004, n. 14441

DRC, 1 giugno 2005, n. 65412_1031

DRC, 21 novembre 2006, n. 116336

DRC, 6 marzo 2013, n. 313314

DRC, 24 novembre 2014, n. 11101356

Corte Federale F.I.G.C., 4 maggio 2001, in Foro it., III, c. 529 ss.

RINGRAZIAMENTI

La conclusione di questo lavoro è, al contempo, l'atto conclusivo della mia carriera da studente universitario. Durante questo periodo, ho imparato a rispondere "presente" alle responsabilità, a fare i conti con difficoltà e impegni, a maturare punti di vista diversi e pensieri più concretamente focalizzati sull'obiettivo della Conoscenza.

Guardandomi indietro, apprendo la grandezza del dono della giovinezza: unica, splendida e, a volte, nemica. Ma apprendo anche un altro dono: il non sapere. Il non sapere mi ha umilmente spinto ai limiti delle mie possibilità, per riuscire ad afferrare la Conoscenza, perché il conosciuto e l'attività della sua scoperta, è possibile solo grazie ad esso, al non sapere. Durante questo periodo ho, altresì, scoperto il dono del sacrificio, vero ossigeno alla base del successo nella ricerca del sapere; ricerca che, come è ovvio, non esaurendosi con questo percorso di studi, né mai nell'arco di una vita intera, grazie a tale crescita, mi sarà meno ostile.

In questo percorso, fortunatamente, non sono stato solo: persone visibili ai miei occhi ed altre solo nei miei ricordi e sentimenti, mi hanno guidato, sostenuto e spronato.

In primo luogo vorrei ringraziare i miei genitori, Ilia e Mario. La loro fiducia, il loro appoggio, lo spirito e il sacrificio che ogni giorno mi mostrano, senza la minima attenuazione da sempre, è dono più grande della vita stessa.

A mio fratello Marco, che, in moltissimi aspetti della mia crescita fin da bambino, è stato un esempio da seguire. Molte delle mie passioni, dei miei interessi, delle mie attitudini, derivano dalla sua vicinanza, anche se non gliel'ho mai detto.

Ai miei tre nonni, dei quali sento una mancanza incolmabile, immutata e spero eterna, perché mi spinge a pensare loro ogni giorno. Il più grande rammarico è averli conosciuti per così poco tempo, ma tanto è bastato.

A tutta la mia famiglia e a Zio Dino: splendidi, affettuosi, sempre sorridenti. La cultura che li ha sempre contraddistinti mi ha sempre stimolato a non essere da meno.

Ad Alessia, compagna nella vita e presenza costante sia nei miei successi, come artefice diretta e indiretta, sia negli insuccessi, come incredibile e instancabile voce di conforto e consiglio. Il mio più grande investimento, la mia migliore amica, l'Amore. Alla sua bellissima famiglia, che mi ha accolto e fatto sempre sentire come parte integrante della propria quotidianità.

Ai miei amici storici, quelli incontrati nel mio percorso universitario e quelli conosciuti negli ultimi anni. A loro lego alcuni dei ricordi più belli e spero di non perderli mai, perché crescere può essere, per certi versi, brutto, ma con un amico affianco, è l'esperienza più bella che ci sia.

Il mio ringraziamento, poi, va al Prof. Colantuoni, per aver fatto nascere in me la passione per il Diritto sportivo, nonché fatto conoscere, nell'ambito di tale materia, aspetti, realtà e persone di straordinario interesse e levatura. Il mio ringraziamento va anche alla sua capacità di aver saputo coltivare e fare emergere attitudini di ben altra portata rispetto a quella di cui io stesso fossi a conoscenza.

Infine, il mio ringraziamento va anche all'Avv. Capellini, per la grande disponibilità e il sostegno più volte dimostrati.

A tutte queste persone e a tante altre che, a loro insaputa, hanno lasciato il segno, va il mio ringraziamento sincero.