



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

DIPARTIMENTO DI SCIENZE GIURIDICHE, DEL LINGUAGGIO, DELL'INTERPRETAZIONE
E DELLA TRADUZIONE

Corso di Laurea Magistrale in Giurisprudenza

Tesi di Laurea in Diritto del lavoro

**IL CALCIO PROFESSIONISTICO E IL MOBING
UNO STUDIO SU STRUMENTI DI CONTRASTO E TUTELA NEL
QUADRO DELLA RIFORMA DELLO SPORT**

RELATORE

Chiar.ma Prof.ssa Roberta Nunin

CANDIDATO

Cristian Tulissi

A.A. 2020/2021

*A Nono Bruno,
par simpri
il gno Agnul tal cîl.*

Indice

	<i>pag.</i>
Introduzione	- 1 -
Capitolo 1. Il <i>mobbing</i> nel diritto del lavoro	
1. Anatomia di un fenomeno: il <i>mobbing</i>	- 3 -
1.1. I sette parametri per l'individuazione dei casi di <i>mobbing</i>	- 5 -
1.2. I soggetti del <i>mobbing</i> : il mobbizzato	- 10 -
1.2.1. <i>Segue</i> . Il <i>mobber</i> . Le tipologie di <i>mobbing</i>	- 11 -
1.2.2. <i>Segue</i> . I soggetti spettatori	- 14 -
1.3. I costi del <i>mobbing</i>	- 15 -
1.4. Oltre il <i>mobbing</i> : <i>stress</i> lavoro-correlato e <i>straining</i>	- 17 -
2. La tutela costituzionale e convenzionale del diritto del lavoratore «a non essere mobbizzato»	- 19 -
2.1. La tutela della contrattazione collettiva	- 21 -
2.2. La competenza dell'Unione Europea per la tutela dei lavoratori	- 22 -
2.2.1. Gli interventi a livello comunitario	- 23 -
3. La tutela penale del mobbizzato	- 25 -
4. La tutela civile del mobbizzato	- 28 -
4.1. L'azione contro l'azienda- <i>mobber</i> nel caso di <i>bossing</i>	- 31 -
4.2. L'azione contro l'azienda per <i>mobbing</i> verticale e <i>mobbing</i> orizzontale	- 35 -
4.2.1. Il giudice competente	- 37 -
4.3. Il danno risarcibile. Il danno patrimoniale	- 38 -
4.3.1. <i>Segue</i> . Il danno non patrimoniale	- 40 -
4.4. Gli strumenti di tutela	- 42 -
5. I tentativi di definizione della fattispecie	- 47 -
5.1. Profili di diritto comparato: il caso della Francia	- 47 -
5.2. Il legislatore italiano alla prova del <i>mobbing</i>	- 49 -
6. Brevi considerazioni personali <i>in itinere</i>	- 51 -
Capitolo 2. Profili della disciplina del calciatore professionista rilevanti in materia di <i>mobbing</i>	
1. Brevi cenni sull'ordinamento sportivo	- 53 -
1.1. Le "fasi" del diritto sportivo	- 55 -
1.2. I profili rilevanti del <i>mobbing</i> nel calcio professionistico	- 58 -
2. Il rapporto di lavoro del calciatore professionista. La situazione pre l. 23 marzo 1981, n. 91	- 60 -

2.1. Art. 2 l. 91/1981: il professionismo nello sport. Il requisito oggettivo e il requisito soggettivo	- 63 -
2.2. L'art. 3 l. 91/1981 e l'atleta come lavoratore subordinato	- 66 -
2.3. La qualificazione della Federazione Italiana Giuoco Calcio. Il contrasto con la normativa FIFA	- 67 -
2.3.1. Il dibattuto problema della qualificazione del rapporto dei calciatori convocati in Nazionale	- 69 -
2.4. Le critiche alla qualificazione: i c. d. professionisti di fatto	- 71 -
2.4.1. <i>Segue.</i> I partecipanti ai Campionati nazionali dilettanti	- 72 -
2.5. Le critiche alla qualificazione: la giurisprudenza comunitaria in tema di professionismo e dilettantismo sportivo	- 75 -
3. Il vincolo sportivo	- 81 -
3.1. Panoramica storica e natura del vincolo	- 82 -
3.2. L'intervento della l. 91/1981	- 83 -
3.3. La sentenza Bosman	- 85 -
3.3.1. <i>Segue.</i> La decisione della Corte	- 87 -
3.3.2. Gli effetti della sentenza Bosman sull'ordinamento calcistico	- 90 -
3.4. La sentenza Bernard	- 91 -
3.4.1. <i>Segue.</i> La decisione della Corte	- 93 -
3.4.2. <i>Segue.</i> Gli effetti della sentenza Bernard sull'ordinamento calcistico internazionale	- 96 -
3.4.3. <i>Segue.</i> Il premio di preparazione e il premio di addestramento e formazione tecnica	- 97 -
3.4.4. Due casi particolari: gli artt. 33 e 116 NOIF	- 99 -
3.5. Il vincolo sportivo nel dilettantismo	- 101 -
3.5.1. Le modalità di svincolo per il calciatore dilettante	- 102 -
3.5.2. Profili di contrasto con il diritto interno, in particolare con la Costituzione-	105 -
3.5.3. Una pronuncia rilevante del giudice di merito	- 106 -
4. La cedibilità del contratto del calciatore professionista	- 108 -
4.1. La normativa generale sul trasferimento e sulle cessioni di contratto	- 110 -
4.2. La cessione a titolo definitivo del calciatore professionista	- 111 -
4.3. La cessione a titolo temporaneo del calciatore professionista	- 113 -
4.3.1. La risoluzione consensuale delle cessioni a titolo temporaneo	- 115 -
4.4. Il trasferimento dei "giovani dilettanti" e dei "non professionisti"	- 116 -
5. L'evoluzione normativa delle società di calcio professionistiche	- 117 -
5.1. L'intervento del legislatore: la l. 586/1996	- 119 -

Capitolo 3. Una panoramica sulla Riforma dello sport

1. L'iter della Riforma	- 123 -
1.1. La struttura del d. lgs. 36/2021	- 125 -
1.2. La proroga dell'entrata in vigore della Riforma	- 126 -
2. La figura del lavoratore sportivo. Nuove ipotesi di configurabilità del <i>mobbing</i>	- 128 -
2.1. La disciplina del rapporto di lavoro subordinato dello sportivo	- 130 -
2.2. Il lavoro sportivo nel settore professionistico	- 131 -
2.2.1. L'apertura delle porte del professionismo agli sport femminili	- 132 -
2.3. Le prestazioni sportive amatoriali	- 133 -
3. L'abolizione del vincolo sportivo	- 135 -
3.1. La valorizzazione della formazione <i>tout court</i> dell'atleta	- 136 -
4. La nuova normativa sulle società sportive, in particolare sulle finalità di lucro	- 138 -
5. Brevi considerazioni personali in itinere sulla Riforma	- 139 -

Capitolo 4. Strumenti di contrasto e tutela nel calcio professionistico e analisi della casistica in materia

1. Introduzione alla tematica delle tutele	- 141 -
2. La contrattazione collettiva	- 142 -
2.1. Il ruolo della contrattazione collettiva nella Riforma dello sport	- 145 -
2.2. La contrattazione collettiva nel calcio professionistico: le parti coinvolte	- 146 -
2.2.1. Il diritto di sciopero dei calciatori professionisti	- 148 -
2.3. Le vicende del contratto collettivo LNP A-AIC del 2011	- 150 -
2.4. La tutela da fenomeni di <i>mobbing</i> nell'Accordo Collettivo: l'art. 7	- 151 -
2.4.1. Il tetto massimo di giocatori utilizzabili in Serie A, brevi considerazioni personali sul potenziale <i>mobbing</i>	- 154 -
2.5. La tutela da fenomeni di <i>mobbing</i> nell'Accordo Collettivo: gli artt. 11.1 e 12	- 155 -
3. La tutela nella normativa FIFA: l'art. 14 RSTP-FIFA e il recesso per giusta causa	- 156 -
3.1. <i>Segue</i> . L'art. 15 RSTP-FIFA e il recesso per giusta causa sportiva	- 159 -
4. La posizione dell'allenatore	- 161 -
5. Analisi della principale casistica di <i>mobbing</i> effettivo o presunto nel calcio professionistico in Italia	- 163 -
5.1. Ferrario c. Napoli: un caso di <i>mobbing</i> negli anni Ottanta?	- 164 -
5.2. Il leading case italiano: Zanin c. Montichiari	- 166 -
5.3. La vicenda Taddei c. Siena	- 168 -
5.4. La conciliazione con altre attività e il <i>mobbing</i> : Rustico c. Atalanta	- 169 -
5.5. Cassano, la quinta e la perdita di <i>chance</i>	- 170 -
5.6. Il ricorso al giudice ordinario di Jimenez	- 171 -
5.7. L'art. 7 AC A nei casi Pandev e Ledesma c. Lazio	- 173 -

5.8. Icardi c. Inter: nel 2019 il <i>mobbing</i> torna d'attualità nel calcio?	- 175 -
Conclusioni	- 179 -
Bibliografia	- 183 -
Ringraziamenti	- 195 -

Introduzione

«Il calcio è l'ultima rappresentazione sacra del nostro tempo. È rito nel fondo, anche se è evasione. Mentre altre rappresentazioni sacre, persino la messa, sono in declino, il calcio è l'unica rimastaci. Il calcio è lo spettacolo che ha sostituito il teatro»: con queste parole a tratti iperboliche Pier Paolo Pasolini parlava di un fenomeno sociale, oltre che sportivo, che stava iniziando ad imporsi con forza in un'Italia impegnata a risollevarsi dalle gravi perdite della Seconda guerra mondiale.

Negli ultimi anni tuttavia il mondo del professionismo si è evoluto e si è connotato di un carattere fortemente economico¹: il calciatore non svolge più l'attività solo con lo scopo di primeggiare ma ha l'interesse a trarne la maggior remuneratività possibile. Questo ha inevitabilmente portato lo sport in generale e il calcio in particolare a doversi confrontare con le tematiche del diritto del lavoro ordinario, nei confronti del quale si è sempre posto con caratteri di accentuata specialità. Tra queste, l'opinione pubblica e la stampa hanno dimostrato nelle ultime due decadi particolare interesse per il fenomeno tanto citato quanto dai caratteri labili del *mobbing*. Nel presente elaborato si andrà dunque ad analizzare come la fattispecie si sia diffusa e sia stata contrastata nell'ambito degli ordinari rapporti di lavoro e in quello del calciatore professionista, al fine di valutare se e in che modo gli strumenti di tutela e di contrasto previsti dal diritto sportivo garantiscano maggiore effettività.

Nel primo capitolo ci si focalizzerà sulla tematica del *mobbing* in generale e si cercherà di comprendere se sia davvero necessario un intervento definitorio della fattispecie ad opera del legislatore, tenendo ben presenti la politica comunitaria e analizzando un caso in prospettiva comparatistica. A più di vent'anni dalla prima pronuncia in materia di un giudice, infatti, e nonostante qualche proposta poi accantonata, in Italia non si è ancora giunti ad una previsione normativa della fattispecie. Il punto di partenza non sarà tuttavia strettamente giuridico ma si ragionerà sugli sviluppi del fenomeno nell'ambito della sociologia e della psicologia – i primi due ad interessarsene e approfondirlo – e sui costi che questo impone sia all'azienda sia alla totalità dei

¹ Un'interessante analisi dell'impatto economico-finanziario del mondo del calcio professionistico in Italia, dei ricavi e costi per le società e delle entrate che garantisce alle casse statali è affrontata in G. GRAVINA, *Il calcio italiano. Analisi, numeri, scenari e prospettive future*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III.

contribuenti. Ampio spazio sarà quindi dato alle modalità con cui la giurisprudenza ha assicurato la tutela alle vittime di *mobbing* in ambito penale ma soprattutto civile, ponendo in evidenza le difficoltà esistenti per chi lamenti di essere stato vessato. Ci si soffermerà inoltre sul (non) ruolo della contrattazione collettiva, attrice molto spesso ancora dormiente nell'ambito della tutela e contrasto al *mobbing*.

Questa prima parte sarà prodromica per affrontare la tematica cuore della ricerca, ovvero l'analisi della fattispecie nella cornice del calcio professionistico. Il secondo capitolo sarà focalizzato sugli istituti della l. 23 marzo 1981, n. 91 che hanno facilitato lo sviluppo di casi di *mobbing*. Si tratta *in primis* della riconduzione del rapporto di lavoro dello sportivo professionista nell'alveo della subordinazione e dell'abolizione del vincolo sportivo, due tematiche che sono state per lunghi anni terreno di scontro del dibattito dottrinale e della giurisprudenza in ambito domestico ma soprattutto comunitario. Nella stessa prospettiva saranno inoltre analizzate la cessione del contratto del calciatore professionista e la disciplina delle società sportive, di cui si porranno in evidenza gli elementi parzialmente derogatori rispetto alla disciplina di diritto comune.

Gli stessi istituti saranno poi affrontati alla luce della recente Riforma dello sport, della quale si tratterà nel terzo capitolo, con particolare attenzione alle novità introdotte in materia di lavoro sportivo dal d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 36. Si tratta di un intervento con cui il legislatore ha messo mano in una materia che per quarant'anni è stata retta da una disciplina di cui sono state più volte poste in risalto le lacune. Con riferimento a tali novità ci si interrogherà dunque sulla possibilità di configurare *pro futuro* casi di *mobbing* anche oltre ai tradizionali confini del calcio professionistico.

Nel quarto e ultimo capitolo l'attenzione sarà infine focalizzata sugli strumenti di tutela offerti nell'ambito del diritto sportivo, che si vanno ad aggiungere alle norme già applicabili ai rapporti di lavoro di diritto comune. Ampio spazio sarà dato al ruolo della contrattazione collettiva e alla normativa internazionale di cui si evidenzieranno i molti profili che garantiscono effettività alla salvaguardia dei diritti fondamentali. Prendendo come punto di partenza alcuni dei casi più famosi e esemplificativi tra quelli verificatisi in Italia negli ultimi anni, si cercherà di comprendere se e in che misura il contrasto al *mobbing* in ambito sportivo sia connotato da maggiore concretezza rispetto agli ordinari rapporti di lavoro e gli eventuali punti su cui *de iure condendo* sarebbe d'uopo intervenire in un'ottica di miglioramento delle tutele.

Capitolo 1. Il *mobbing* nel diritto del lavoro

Sommario: 1. Anatomia di un fenomeno: il *mobbing* - 1.1. I sette parametri per l'individuazione dei casi di *mobbing* - 1.2. I soggetti del *mobbing*: il mobbizzato - 1.2.1. *Segue*. Il *mobber*. Le tipologie di *mobbing* - 1.2.2. *Segue*. I soggetti spettatori - 1.3. I costi del *mobbing* - 1.4. Oltre il *mobbing*: *stress* lavoro-correlato e *straining* - 2. La tutela costituzionale e convenzionale del diritto del lavoratore «a non essere mobbizzato» - 2.1. La tutela della contrattazione collettiva - 2.2. La competenza dell'Unione Europea per la tutela dei lavoratori - 2.2.1. Gli interventi a livello comunitario - 3. La tutela penale del *mobbing* - 4. La tutela civile del *mobbing* - 4.1. L'azione contro l'azienda-*mobber* nel caso di *bossing* - 4.2. L'azione contro l'azienda in caso di *mobbing* verticale e *mobbing* orizzontale - 4.2.1. Il giudice competente - 4.3. Il danno risarcibile. Il danno patrimoniale - 4.3.1. *Segue*. Il danno non patrimoniale - 5. Il *mobbing* nel mondo del diritto e i tentativi di definizione della fattispecie - 5.1 Profili di diritto comparato: il caso Francia - 5.2 Profili di diritto interno: il legislatore italiano alla prova del *mobbing* - 6. Brevi considerazioni personali *in itinere*

1. Anatomia di un fenomeno: il *mobbing*

A partire dagli ultimi anni del Ventesimo secolo, in Italia e nel mondo si è assistito ad un progressivo e crescente interessamento riguardo al concetto di *mobbing*¹. L'utilizzo del termine è diventato ormai di dominio comune e trova ampio spazio nel parlato di tutti i giorni e sulle prime pagine dei quotidiani, nonostante dopo oltre un ventennio dalla prima sentenza² in materia il legislatore non abbia ancora emanato una norma definitoria.

Il termine è un anglicismo la cui introduzione nella lingua italiana è stata vista in modo favorevole³ in quanto riesce ad esprimere al meglio e in modo diretto un concetto che altrimenti diventerebbe di difficile inquadramento. Tuttavia, un'autorevole dottrina ha fatto notare come in realtà il fenomeno in questione non sia in sé nuovo ma normale evoluzione delle conquiste giuridiche in tema di tutela dei lavoratori⁴: si è passati infatti da

¹ Si veda, a titolo di esempio, H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996.

² Trib. Torino, 16 novembre 1999, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, pp. 102-109 con commento di G. PERA, *La responsabilità dell'impresa per il danno biologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del c.d. «mobbing»)*.

³ Così P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000, p. 5-6.

⁴ S. MAZZAMUTO, *Il Mobbing*, Giuffrè, Milano, 2004, pp. 1-2 e id., *Un'introduzione al mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, in P. TOSI (a cura di), *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004, p.1: l'autore fa notare come addirittura già nell'Antico Testamento sia possibile riscontrare una vicenda potenzialmente idonea a costituire *mobbing*, in particolare quella di Giuseppe figlio di Giacobbe.

una società prettamente industriale a un modello in cui ad essere posto al centro è il capitale umano, quindi il lavoratore inteso come persona portatrice di interessi⁵.

Dal punto di vista etimologico, il sostantivo ha una doppia derivazione⁶: dal verbo inglese *to mob*, il quale può alternativamente significare o l'affollarsi attorno a qualcuno o l'assalire in modo tumultuoso, e dal latino *mobile vulgus*, inteso come una sommossa senza capi. Il filo conduttore risulta dunque essere il concetto di aggressione. Il primo ad utilizzare il *mobbing* in questa accezione è stato Konrad Lorenz⁷ nell'ambito dell'etologia, per indicare il comportamento di un branco di uccelli che si coalizzano contro un membro della stessa specie e lo aggrediscono fino a provocarne l'allontanamento⁸.

Heinz Leymann⁹ è stato invece lo studioso¹⁰ che ha avuto il merito negli anni Ottanta del secolo scorso, insieme ad un *team* di esperti, di traslare il concetto nell'ambito della psicologia del lavoro, elaborando un modello che ha trovato molta fortuna sia in ambito europeo¹¹ che negli Stati Uniti. Lo stesso Leymann ha teorizzato che «il terrore psicologico o *mobbing* lavorativo consiste in una comunicazione ostile e non etica ad opera di uno o più individui, diretta in modo sistematico solitamente contro un singolo il quale, a causa del mobbing, si trova in una posizione priva di difesa e aiuto e lì vi rimane a causa delle continue attività mobbizzanti. Queste azioni sono effettuate con un'alta frequenza (statisticamente: almeno una volta alla settimana) e per un lungo periodo di tempo (statisticamente: almeno sei mesi). A causa della alta frequenza e della lunga durata il comportamento dà origine a seri disagi psicologici, psicosomatici e sociali»¹².

⁵ Illuminante in questo senso l'intuizione di A. RUSSO, *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati, Dir. relaz. ind.*, 2006, IV, pp. 1052-1053.

⁶ V. P. G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 6.

⁷ Konrad Zacharias Lorenz (7 novembre 1903-27 febbraio 1989), fu zoologo e etologo.

⁸ Cfr P. VERDARELLI, *Mobbing. Il rischio psicosociale nelle organizzazioni*, Carocci Editore, Roma, 2013, pp. 27-28.

⁹ Heinz Leymann (17 luglio 1932-26 gennaio 1999) è lo psicologo svedese a cui va dato il merito di aver teorizzato un fenomeno che lentamente si è espanso in tutto il mondo.

¹⁰ Tuttavia in H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2019, p. 38, si fa notare come già Heinemann, anch'egli studioso svedese, nel 1972 avesse usato il termine *mobbing* per indicare tutte quelle situazioni comportamentali che al giorno d'oggi vengono pacificamente fatte rientrare nel concetto di "bullismo".

¹¹ In Francia, paese pioniere dell'Europa Continentale della lotta al *mobbing*, si forma fin da subito una corposa letteratura in materia. M.F. HIRIGOYEN, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro* (1998), trad. it. Giulio Einaudi Editore, Torino, 2000.

¹² Traduzione di chi scrive da H. LEYMAN, *The definition of mobbing at workplaces*, The mobbing Encyclopedia, www.leymann.se.

In Italia la definizione è ripresa da Harald Ege¹³, il quale afferma che: «Il *Mobbing* è una guerra sul lavoro in cui, tramite violenza psicologica, fisica e/o morale, una o più vittime vengono costrette ad esaudire la volontà di uno o più aggressori. Questa violenza si esprime attraverso attacchi frequenti e duraturi che hanno lo scopo di danneggiare la salute, i canali di comunicazione, il flusso di informazioni, la reputazione e/o la professionalità della vittima. Le conseguenze psicofisiche di un tale comportamento aggressivo risultano inevitabili per il mobbizzato»¹⁴.

1.1. I sette parametri per l'individuazione dei casi di mobbing

A partire dalle due definizioni riportate, Ege elabora i sette parametri fondamentali che devono tassativamente verificarsi affinché si possa avere *mobbing*¹⁵. Tali parametri sono:

1- *L'ambiente lavorativo*. Ege ritiene che gli episodi di *mobbing* possano verificarsi solo all'interno dell'ambiente lavorativo. Tuttavia una parte della dottrina, sfruttando l'elasticità del termine e facendo leva su alcune pronunce giurisprudenziali, ha cercato di estendere la questione e di conseguenza le tutele anche ad altri ambiti, per esempio il "*mobbing immobiliare*"¹⁶ e il "*mobbing familiare*"¹⁷. Lo psicologo ritiene inoltre che sia sufficiente che il conflitto si svolga sul luogo di lavoro, indipendentemente dal rapporto contrattuale intercorrente tra le parti¹⁸, idea che contrasta con l'inquadramento del fenomeno all'interno dell'art. 2087 c. c.¹⁹.

2-*La frequenza*. Questo criterio, insieme al successivo, è molto importante per distinguere una singola azione ostile da una serie di condotte vessatorie che possono dar vita al *mobbing*. Leymann ha ritenuto che affinché sia possibile parlare di *mobbing*, queste

¹³ È psicologo e fondatore nonché presidente di PRIMA, Associazione italiana contro Mobbing e Stress Psicosociale.

¹⁴ Definizione del 2001 di Ege riportata in H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 48-49.

¹⁵ Tali parametri sono spesso utilizzati anche dalla giurisprudenza chiamata a decidere sulle questioni di mobbing. *Ex multis*: Cass. civ. sez. lav., 15 maggio 2015, n. 10037 in *Ilgiuslavorista.it*, 28 luglio 2015 con nota di G. DANISE.

¹⁶ A. CILENTO, *Mobbing immobiliare*, in *Giur. It.*, 2018, III, pp. 609: per "*mobbing immobiliare*" si intende la serie di azioni giudiziarie, anche senza fondamento giuridico, poste in essere dal locatore al fine di portare il conduttore a lasciare l'immobile.

¹⁷ P.G. MONATERI P.G.-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 15; M.R. MOTTOLA, *Mobbing e comportamento antisindacale*, Torino, UTET, 2003, pp. 29-30. In questo caso ovviamente lo scenario non è più quello aziendale ma quello della famiglia: uno dei due coniugi sfrutta il proprio potere con lo scopo di annientare psicologicamente il *partner* al fine di costringerlo ad abbandonare il nucleo familiare.

¹⁸ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 70

¹⁹ Sul punto vedi infra capitolo 1 § 4.

debbano avvenire con cadenza almeno settimanale; Ege invece, adattando i risultati all'esperienza italiana, ritiene debbano essere perpetrate «alcune volte al mese»²⁰.

3- *La durata*. Anche in questo caso Leymann, nel tentativo di fornire degli indicatori empirici per il fenomeno del *mobbing*, ha stabilito che le condotte devono susseguirsi per almeno sei mesi. Ege, dal canto suo, cerca di attribuire alla fattispecie una maggiore elasticità e ritiene che la durata possa sfiorare in difetto il termine semestrale, purché le condotte vessatorie si susseguano per almeno tre mesi e la peculiarità del caso concreto ponga in risalto azioni ostili molto frequenti (cd. *Quick mobbing*)²¹. La giurisprudenza, tuttavia, in merito a frequenza e durata non ha mai ritenuto necessario individuare tassativamente degli indicatori minimi, oltre al requisito necessario della pluralità delle azioni, lasciando ampio spazio al convincimento del giudice chiamato a dirimere la controversia²².

4- *Tipo di azioni*. Leymann, a partire dalla fine degli anni Ottanta ma rendendolo pubblico solo nel 1997, ha iniziato a sviluppare il "LIPT" (*Leymann Inventory of Psychological Terrorism*): si tratta di un questionario che tra le altre analizza e individua in via esemplificativa tutte le azioni che possono potenzialmente costituire *mobbing*. Ege ne acquista i diritti e, insieme a Dieter Zapf²³, si rende conto che sono necessarie delle integrazioni per renderlo compatibile con la realtà italiana. Nasce così il "LIPT Ege"²⁴: nella terza parte contiene l'elenco delle azioni mobbizzanti raccolte in sei settori²⁵, dei quali si riportano a titolo esemplificativo le principali condotte mobbizzanti²⁶:

- I) attacchi ai contatti umani: limitazione delle possibilità di esprimersi, continui rimproveri e critiche alle prestazioni, minacce verbali e scritte;

²⁰ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 73.

²¹ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 75-76.

²² Così Trib. Monza sez. lav, 28 febbraio 2019, n.31, in www.dejure.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2021)

²³ Dieter Zapf (13 luglio 1955-) è un professore universitario e psicologo tedesco. È il primo studioso che esporta dalla Svezia il LIPT di Leymann all'inizio degli anni Novanta, modificandolo e adattandolo a quanto accadeva sul posto di lavoro in Germania. Nel 1994 inizia a collaborare con Ege. H. EGE, *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997, pp-19-20

²⁴ Disponibile in via esemplificativa in H. EGE, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 241-246.

²⁵ H. EGE, *I numeri del mobbing*, cit., p. 24 e id., *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 77-79. Rispetto al LIPT Leymann viene aggiunto il settore VI) che funge da "cuscinetto" e permette di integrare nella fattispecie, vista la sua elasticità, anche comportamenti nuovi.

²⁶ Così come possono essere individuate in uno dei tanti esempi di "LIPT Ege". *Ex multis*, si guardi a H. EGE, *I numeri del mobbing*, cit., pp. 137-150.

- II) isolamento sistematico: assegnazione di un posto di lavoro isolato da tutti gli altri, nessuno rivolge la parola al soggetto in questione;
- III) cambiamento delle mansioni: affidamento di compiti al di sotto delle capacità, cambiamento continuo delle mansioni, svuotamento delle mansioni;
- IV) attacchi contro la reputazione: pettegolezzi, attacchi per le convinzioni politiche, religiose o per la vita privata, approcci o offerte sessuali in forma verbale;
- V) violenza o minaccia di violenza: minaccia di violenza fisica, violenza fisica sia minore che grave, danneggiamento di abitazione o posto di lavoro;
- VI) altre azioni: creazione di un clima ostile, rifiuto sistematico delle proposte, scherno dell'aspetto fisico, esclusione da feste o altri eventi aziendali.

Si può dunque sintetizzare che le azioni in questione possono avere come obiettivi sia la persona in sé, con lo scopo di ridurre le resistenze, sia la persona come lavoratore²⁷.

5- *Dislivello tra protagonisti*. Il dislivello tra le parti in questione, il *mobber* e il mobbizzato, non attiene nello specifico al ruolo gerarchico, bensì alla differenza di potere, alle diverse capacità di difesa, alla sensazione di impotenza. Per questo motivo la giurisprudenza ha escluso che si possa parlare di “*mobbing familiare*”, in quanto tra i coniugi non sussiste uno stato di subordinazione ma di assoluta parità²⁸. Questa situazione, con il protrarsi nel tempo delle condotte, porta inevitabilmente ad un aggravamento delle condizioni di salute e alla conseguente diminuzione delle possibilità di difendersi dagli attacchi²⁹. I fattori che possono determinare questa disparità possono essere conseguenza sia di situazioni oggettive, quali per esempio, nel *mobbing* verticale, la maggior influenza che può essere spesa nelle decisioni aziendali, sia di situazioni soggettive date dal sesso, dalla razza, dall'età o da caratteristiche caratteriali che rendono una persona maggiormente vulnerabile.

6. *L'andamento secondo fasi successive*. Tale intuizione si deve ancora una volta a Leymann, il quale, in base alle esperienze raccolte in Svezia, ha elaborato un modello a quattro fasi³⁰

²⁷ P. VERDARELLI, *Mobbing*, cit. p. 66.

²⁸ Cass. civ. sez I, 19 giugno 2014, n. 13983, in *Dir. fam. pers.*, 2015, III, pp. 819-824.

²⁹ EGE H., *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 81: sottolinea come empiricamente sia dimostrato che tendenzialmente un *mobber* non agisce mai da solo ma si assicura il supporto di un gruppo di persone.

³⁰ Tale modello è ricostruito puntigliosamente in H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pp. 28-75 e in id., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997, pp. 40-45.

non cronologicamente ordinate tra loro e non necessariamente tutte presenti affinché si possa parlare di *mobbing*³¹:

1. *il conflitto quotidiano*: è un trampolino di lancio per lo sviluppo del *mobbing*. Se i conflitti infatti non cessano, è possibile che con il tempo diventino più intensi e diano così vita alla seconda fase;
2. *l'inizio del mobbing e del terrore psicologico*, momento in cui il conflitto si espande, diventa una costante nel tempo e i ruoli di vittima e *mobber* si cristallizzano. Ci si trova dunque di fronte ad una guerra sul posto di lavoro in cui il soggetto mobbizzato è colpito da costanti attacchi, dei quali molto spesso ignora il motivo e da cui non riesce a difendersi. Può accadere che in questa fase la situazione di disagio sia talmente accentuata e si passi direttamente alla quarta fase;
3. *gli errori e gli abusi anche non legali dell'Amministrazione del personale*. Tali organi, in presenza di più o meno chiari indicatori di una situazione di disagio vissuta da una vittima di *mobbing*, ad esempio le voci che girano in azienda, un calo della produzione e del rendimento o un elevato numero di assenze dal posto di lavoro, anziché muoversi per approfondire la situazione, la peggiorano ulteriormente rendendosi protagonisti di condotte che agevolano il *mobber* quali gli ammonimenti, i trasferimenti in altre sedi e il declassamento;
4. *l'esclusione dal mondo del lavoro*, quarta e ultima fase che non tutti i casi di *mobbing* sviluppano. Si assiste qui all'uscita del soggetto mobbizzato dal mondo del lavoro mediante dimissioni, licenziamento, prepensionamento o suicidio³². Nella vittima si sviluppano però anche delle conseguenze che eccedono il solo ambito lavorativo: sono frequenti infatti i casi di ricovero in clinica psichiatrica e di sviluppo di comportamenti criminali³³.

³¹ È concorde sul punto anche la dottrina: R. NUNIN, *Mobbing verticale, risarcibilità del danno esistenziale e parametri per la definizione del risarcimento*, in *Lav. giur.*, 2002, VI, pp. 536-564

³² Ege, stando alle sue prime ricerche svolte in Italia e confermando dati già riscontrati in Svezia da Leymann (H. EGE, *Il mobbing e la situazione italiana*, in M.F. HIRIGOYEN, *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro*, cit, p. 237), quantifica i suicidi dovuti a episodi di *mobbing* in una percentuale tra il 10% e il 20% dei suicidi totali. Lo stesso psicologo fa però notare come questo sia un dato da prendere assolutamente con le pinze in quanto le dinamiche che portano una persona a togliersi la vita sono molto complesse e solitamente non dipendono solo da un fattore ma sono frutto di una situazione ben più complessa. H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 72-74.

³³ Sono frutto dell'odio che il soggetto mobbizzato coltiva e radica nelle fasi precedenti nei confronti sia del *mobber* che dei soggetti ritenuti, anche erroneamente, complici. Si commettono dunque azioni criminali verso la persona (minacce, aggressioni) o verso le cose (esempio classico è lo sfregio all'auto del *mobber*)

Nel 1997 Ege si interessa agli studi di Leymann e nota che il modello a quattro fasi, pur ben adattandosi a realtà come quelle scandinave o tedesca, in Italia si dimostra troppo approssimativo e lascia troppe questioni irrisolte. Elaborando il precedente, propone dunque un proprio modello. Questo prevede una pre-fase chiamata “condizione zero”, costituita dalla situazione comunemente accettata in Italia di conflitto fisiologico all’interno dell’ambiente lavorativo e quindi non idonea a costituire parte integrante del *mobbing*, il quale invece si sviluppa invece in sei ulteriori fasi³⁴:

1. il conflitto mirato, ovvero il momento in cui viene individuata la vittima verso la quale è canalizzato il conflitto: lo scopo non è più quello di emergere bensì quello di eliminare un determinato soggetto;
2. l’inizio del *mobbing*, che coincide con la seconda fase del Modello di Leymann;
3. i primi sintomi psico-somatici: non consistono in vere e proprie patologie ma in una situazione di malessere del soggetto mobbizzato che si manifesta con senso di insicurezza, episodi di insonnia e problemi di digestione;
4. gli errori e gli abusi dell’Amministrazione del personale, coincidente con la terza fase del Modello di Leymann;
5. il serio aggravamento della salute psico-fisica della vittima, la quale è costretta ad assumere farmaci o sottoporsi a terapie per affrontare forme di depressione più o meno gravi dovute alle condotte vessatorie e amplificate dall’inerzia o inadeguatezza dei provvedimenti assunti dall’Amministrazione del personale;
6. l’esclusione dal mondo del lavoro, epilogo comune anche al Modello di Leymann.

7. *Intento persecutorio*. Il *mobber* deve compiere le sue azioni con uno scopo ben preciso, ostile nei confronti della vittima. Tale intento può essere suddiviso in scopo politico, ovvero il fine ultimo per il quale si iniziano le condotte mobbizzanti, e obiettivo di discriminazione della vittima, che è costretta a vivere in un clima diverso e meno confortevole rispetto agli altri lavoratori³⁵.

come valvola di sfogo per la propria rabbia repressa. H. EGE, *Mobbing. Che cos’è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pp. 70-72.

³⁴ *Ivi*, pp. 8-14 e *id*, *Il Mobbing in Italia*, cit., pp. 46-50.

³⁵ V. le considerazioni in *id*, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 87-94.

1.2. I soggetti del mobbing: il mobbizzato

Gli studiosi individuano in tre il numero di soggetti che hanno un ruolo³⁶ nello sviluppo di fenomeni di *mobbing*: il soggetto mobbizzato, il *mobber* e gli spettatori. In prima battuta si deve puntualizzare che con il termine "soggetto" non si intende necessariamente una singola persona, non rilevando in questo caso la dimensione monosoggettiva o plurisoggettiva³⁷.

Il *focus in primis* va posto sul soggetto mobbizzato, ovvero chi è preso di mira dalle condotte mobbizzanti. Deve essere in questa sede sfatato il mito per cui solo chi è debole, chi è per antonomasia un perdente nato, può essere una potenziale vittima di *mobbing*: in questo senso può essere fuorviante il riferimento, anche da parte della giurisprudenza³⁸, alla figura cinematografica del ragioniere Ugo Fantozzi come mobbizzato per eccellenza. Leymann, con una tesi sostenuta anche da Ege³⁹, fa infatti notare che chiunque può essere vittima di *mobbing* e che non esiste una categoria di persone che per le loro qualità sia destinata a diventare tale⁴⁰.

Tuttavia, come evidenziato da ricerche statistiche compiute al termine degli anni Novanta⁴¹, esistono dei settori che si sono dimostrati più predisposti alla proliferazione di casi di *mobbing*: si tratta dell'industria produttrice di beni e servizi, a causa di una cultura orientata prevalentemente al profitto, e della pubblica amministrazione, ambiente storicamente molto chiuso⁴². In ambito italiano, l'ISTAT⁴³ ha evidenziato che i laureati e i diplomati sono la categoria maggiormente colpita da vessazioni e demansionamento, il 21%, contro l'8,7% di coloro che hanno la licenza media e il 4,4% con la licenza elementare:

³⁶ Cfr *id*, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 95

³⁷ *Id*, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 79.

³⁸ Trib. La Spezia sez. lav., 1 luglio 2005, n. 294, in *id*, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 47. Contra, R. NUNIN, *Mobbing verticale*, cit., p. 552: commentando una sentenza del Tribunale di Forlì, nel caso di specie si evidenzia come il mobbizzato sia una personalità molto forte e ben consapevole della propria personalità.

³⁹ EGE H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pp. 98-99.

⁴⁰ Ege, analizzando alcune pubblicazioni di esperti internazionali, individua e sintetizza diciannove diversi «tipi ideali» di soggetti mobbizzati. Si va, per citarne alcuni, dal distratto all'ipocondriaco, dal servile al permaloso, dal sicuro di sé all'introverso: *ivi*, pp. 101-106. Va invece parzialmente in controtendenza Brigitte Huber, la quale individua quattro categorie di persone che corrono particolarmente il rischio di essere vittime di mobbing: le persone sole, le persone "strane", le persone che hanno successo e le persone nuove (HUBER B., *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, Falken, 1994, pp. 21-22).

⁴¹ Per un'ampia disamina dei dati raccolti si rimanda a EGE H., *I numeri del mobbing*, cit., pp. 25-29.

⁴² Cfr *ibidem*.

⁴³ ISTAT, *Il disagio nelle relazioni lavorative. Anni 2008-2009*, www.istat.it, p. 9 (consultato da chi scrive in data 15 febbraio 2020)

tuttavia i dati potrebbero essere influenzati dal fatto che le persone maggiormente istruite sono più inclini alla denuncia di casi di *mobbing* perché lo conoscono di più e sono consapevoli degli effetti lesivi⁴⁴.

Di fronte ai comportamenti del *mobber*, il soggetto mobbizzato può reagire essenzialmente in due modi diversi: passivamente o attivamente. La reazione passiva è tipica di chi ancora non è consapevole o non accetta di essere vessato e quindi cerca di continuare normalmente la sua vita quotidiana e lavorativa, di chi si isola pur di non rischiare di muovere accuse infondate di *mobbing*. La reazione attiva, invece, consiste in un tentativo di difesa che può concretizzarsi, per esempio, nel far notare le condotte mobbizzanti o nel cercare alleati per uscire dall'isolamento, con il rischio però di mettere anche questi soggetti nel mirino del *mobber*. Tuttavia, una difesa attiva ha due conseguenze intrinseche non favorevoli per la vittima: *in primis*, solitamente il *mobber* compie le sue azioni in modo che meno gente possibile se ne accorga, quindi metterlo sotto i riflettori potrebbe disturbare l'armonia del gruppo e avere conseguenze ancora peggiori per il mobbizzato; c'è poi da considerare il fattore psicologico per il quale chi reagisce alle condotte vessatorie attivamente, in caso di esito negativo dei suoi tentativi, si viene a trovare in uno stato di frustrazione maggiore rispetto a chi invece resta inerte⁴⁵.

1.2.1. Segue. Il mobber. Le tipologie di mobbing

Il *mobber*, ovvero il soggetto che individua la vittima e pone in essere le condotte vessatorie, può ricoprire qualsiasi ruolo nella gerarchia di riferimento e allo stesso tempo agire spinto da impulsi motivazionali diversi⁴⁶: per questo motivo la psicologia del lavoro, con l'avvallo successivo della giurisprudenza⁴⁷, ha teorizzato diverse tipologie di *mobbing*.

Se le condotte vessatorie sono poste in essere da un superiore gerarchico ci si trova di fronte alla figura comunemente conosciuta come *mobbing verticale discendente*⁴⁸, statisticamente la più diffusa in Italia⁴⁹. Il *mobber* dunque attua tutte quelle azioni che sono

⁴⁴ P. VERDARELLI, *Mobbing.*, cit. p. 75.

⁴⁵ Cfr H.EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pp. 109-113.

⁴⁶ *Ivi*, pp. 114-122: come fatto per il soggetto mobbizzato, Ege elabora i risultati di alcuni studi svolti in materia all'estero e individua alcune figure di potenziali *mobbers*, tra i quali troviamo ad esempio il megalomane, il criticone, l'invidioso, il carrierista.

⁴⁷ Si veda, *ex multis*, Consiglio di Stato sez. IV, 15 ottobre 2018, n. 5905, in *Foro amm.*, 2018, X, p. 1657.

⁴⁸ B. TRONATI, *Il «disagio lavorativo». Mobbing, straining e stress lavoro-correlato nel rapporto di lavoro*, Ediesse, Roma, 2016, p. 26.

⁴⁹ P. VERDARELLI, *Mobbing.*, cit. p. 32: sono riportati i dati di un'indagine congiunta CGIL-Sapienza Università di Roma, pubblicati nel *Rapporto Italia 2003* da Eurispes. Secondo questa ricerca i casi di *mobbing* verticale,

riconducibili nella tematica dell'abuso di potere⁵⁰. Il superiore può trovarsi a vessare il sottoposto perché ha delle prestazioni superiori a quelle che il ruolo di subordinato richiederebbe, per gelosia, per questioni di età o perché non è d'accordo con il soggetto mobbizzato in merito questioni politiche, religiose o razziali⁵¹.

All'interno del *mobbing* verticale è riconducibile la figura del *mobbing* pianificato o *bossing*⁵², ovvero il terrorismo psicologico che è programmato dall'azienda stessa o dalle persone che ne occupano le posizioni apicali al fine di ottenere la riduzione del personale, il ringiovanimento dello stesso, l'eliminazione di una persona sgradita o che per le sue qualifiche è divenuta un peso per le casse del datore⁵³.

Solitamente le pressioni che vengono fatte sui soggetti sono finalizzate a spingere il lavoratore alle dimissioni, evitando così di dover usare lo strumento sicuramente più oneroso per l'azienda del licenziamento⁵⁴. Il *bossing* ha però anche un costo⁵⁵ molto elevato per l'azienda, in quanto il periodo compreso dal momento in cui iniziano le condotte mirate all'eliminazione del lavoratore e quello in cui il fine viene raggiunto può essere molto lungo⁵⁶: il datore di lavoro, oltre al calo di rendimento⁵⁷ e ad eventuali periodi di malattia dati dalla situazione di disagio psicologico, deve infatti spendere del denaro e del tempo anche per la ricerca e la formazione del futuro sostituto⁵⁸.

Nel caso in cui le condotte mobbizzanti siano invece poste in essere da soggetti che si trovano nella stessa posizione gerarchica del soggetto mobbizzato ci si trova di fronte al

inteso sia come attuato da un superiore gerarchico che dai vertici aziendali, sono l'88% del totale. I dati sono confermati (80%) in ISTAT, *Il disagio nelle relazioni lavorative*, cit., p. 13 (consultato da chi scrive in data 15 febbraio 2020).

⁵⁰ Così H. EGE, *Il Mobbing in Italia*, cit. p. 111 e id., *I numeri del mobbing*, cit., p. 28, in cui si sottolinea come l'abuso di potere ad opera di «capetti gerarchici» sia una situazione abbastanza frequente in Italia, data soprattutto da una frustrazione nella condizione di vita extra-lavorativa.

⁵¹ Per un'analisi approfondita delle cause psicologiche che possono spingere il *mobber* ad agire si rinvia a *id*, *I numeri del mobbing*, cit., pp. 87-92 e *id*, *Il Mobbing in Italia*, cit., pp. 113-121.

⁵² *Id*, *I numeri del mobbing*, cit., pp. 16-18; *id*, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pp. 29-33. L'espressione è vista come priva di eleganza in R. SCONAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 502.

⁵³ P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit., pp. 10-11.

⁵⁴ *Ibidem*: si sottolinea come i paesi in cui il licenziamento è consentito solo per giusta causa o per giustificato motivo siano terreno fertile per lo sviluppo del *bossing*.

⁵⁵ Sul punto si veda capitolo 1 § 1.3

⁵⁶ Secondo i risultati di un sondaggio svolto dall'Ispesl (Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) nel 2008 e riportato all'indirizzo <http://www.jobonline.it/magazine/index.php?id=4529> (consultato da chi scrive in data 8 febbraio 2021), il 27% dei casi di *mobbing* ha una durata da sei mesi a un anno, il 40% tra un anno e due anni, il 30% oltre i due anni.

⁵⁷ Sempre secondo lo stesso sondaggio dell'Ispesl, il lavoratore ha un calo del rendimento del 70%.

⁵⁸ H. EGE, *I numeri del mobbing*, cit., p. 18.

mobbing orizzontale (o *mobbing relazionale*⁵⁹). Tale fattispecie inizialmente non ha trovato larga diffusione né in Italia né in generale in Europa, salvo nell'ultimo periodo espandersi con maggior forza, soprattutto in ambienti come quello scolastico⁶⁰. Motivazioni che possono causare la vessazione di un collega di lavoro possono essere la volontà di eliminarlo perché troppo scomodo, l'invidia, il troppo zelo dimostrato nei rapporti interpersonali o, più semplicemente, perché diverso per razza, orientamento politico o religioso⁶¹.

Se i protagonisti delle azioni mobbizzanti sono dei soggetti di grado gerarchicamente inferiore rispetto al mobbizzato ci si trova davanti ad un caso di *mobbing verticale ascendente* o *Down-Up*⁶². Esempi tipici sono il rifiuto di svolgere le mansioni assegnate dal superiore o il metterlo continuamente in discussione davanti ai colleghi e all'opinione pubblica. Solitamente queste azioni trovano terreno fertile in casi di crisi aziendali molto marcate, se la persona che è al comando è ritenuta inadeguata al comando, oppure se l'imposizione di un nuovo capo non è ben vista dai sottoposti⁶³.

Esistono poi situazioni di *mobbing* definite «miste»⁶⁴, in cui non è intuitivamente facile individuare i ruoli dei soggetti e quindi catalogare le azioni mobbizzanti nelle tipologie sin qui esposte: si pensi, a titolo di esempio, al caso in cui il primo a compiere azioni vessatorie sia il datore di lavoro ma poi a seguirlo a ruota siano anche i colleghi del mobbizzato (*side-mobbers*)⁶⁵ perché ne condividono la politica o per paura di diventare a loro volta delle vittime. L'ISTAT⁶⁶ ha stimato l'incidenza di questa fattispecie nel 15,2%

⁵⁹ In questi termini P. VERDARELLI, *Mobbing.*, cit. p. 33. L'autore sottolinea come, essendo le parti in gioco tutte sullo stesso livello gerarchico e quindi rendendo impossibile l'adozione di provvedimenti disciplinari, il conflitto si sposti sul piano delle relazioni interpersonali.

⁶⁰ Nell'area tedesca, in una ricerca degli anni Novanta, è risultato che i casi di *mobbing* orizzontale sono solo il 10% dei casi totali rilevati di *mobbing*. H. EGE, *Il Mobbing in Italia*, cit. p. 11; P. VERDARELLI, *Mobbing.*, cit. p. 32: secondo l'indagine CIGL-Sapienza Università di Roma (di cui a p. 9 nota 49) in Italia l'incidenza di questi casi di *mobbing* è del 12% sui casi totali. Nel biennio 2008-2009 si rileva che i casi di *mobbing* orizzontale sono aumentati fino al 13,5% del totale: ISTAT, *Il disagio nelle relazioni lavorative*, cit., p. 14.

⁶¹ P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit. p. 10 e H. EGE, *Il Mobbing in Italia*, cit. p. 127-139.

⁶² Usa questo termine di origine anglofona F. DE STEFANI, *Danno da mobbing. Presupposti, tipologie e conseguenza. Onere probatorio ed evento dannoso. Azione di risarcimento e danni risarcibili. Mobbing come malattia professionale e danno differenziale*, Giuffrè Editore, Milano, 2012, p. 10.

⁶³ Cfr. B. TRONATI, *Il «disagio lavorativo».*, cit., p. 26.

⁶⁴ *Ibidem*.

⁶⁵ Così li definisce Ege: si tratta dei soggetti che agiscono da *mobber* senza essere però avversari diretti della vittima. H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 127. *Contra*, P. VERDARELLI P., *Mobbing.*, cit. p. 78, secondo il quale, per l'importanza che detti soggetti possono avere nel bloccare lo sviluppo del *mobbing*, non è corretto qualificarli come semplici "spettatori" ma rivestono un ruolo di veri e propri "attori", nonostante non siano direttamente coinvolti.

⁶⁶ In ISTAT, *Il disagio nelle relazioni lavorative*, cit., p. 13 (consultato da chi scrive in data 15 febbraio 2020).

rispetto ai casi totali, contro il 52,4% in cui l'autore opera da solo e il 32,5% in cui i *mobbers* sono più di uno ma hanno lo stesso ruolo.

Ege⁶⁷ teorizza anche il *doppio mobbing*, un'esperienza tipica di tutti i paesi mediterranei, dunque anche italiana⁶⁸. Nel nostro paese la famiglia ricopre un ruolo particolare e spesso il soggetto mobbizzato trova nei suoi cari la naturale valvola di sfogo. Il *partner*, i genitori e i figli inizialmente riescono ad assorbire i malumori e supportare la vittima, diventando, seppur in maniera minore, anch'essi vittime indirette di *mobbing*. Nel momento in cui esauriscono la pazienza cambiano però atteggiamento e si mettono sulla difensiva, concependo la vittima come una potenziale minaccia per la serenità della famiglia: il mobbizzato si trova così a dover affrontare sia il *mobbing* sul posto di lavoro sia dei suoi cari⁶⁹ che lo hanno privato della comprensione.

1.2.2. Segue. I soggetti spettatori

Gli spettatori⁷⁰ sono tutti i numerosi soggetti che, pur non essendo direttamente interessati dalle vicende connesse agli episodi di *mobbing*, se ne accorgono e in qualche modo lo vivono di riflesso⁷¹. Questi possono ricoprire un ruolo fondamentale soprattutto nell'impedire lo sviluppo del fenomeno: è facilmente intuibile come un soggetto che ricopre una posizione apicale in azienda e che si rende conto che si stanno diffondendo pratiche vessatorie verso un unico lavoratore o un gruppo di lavoratori precisi possa intervenire e bloccare i *mobbers* in questione.

Tuttavia gli psicologi hanno individuato nell'*effetto bystander* la causa per cui molto spesso la reazione del soggetto spettatore è passiva: si tratta della tendenza, in una situazione di emergenza e in presenza di un gruppo di persone, a scaricare sugli altri

⁶⁷ H. EGE., *I numeri del mobbing*, cit., pp. 14-16; in tema si veda anche P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit., p. 13.

Ne affronta i profili critici anche U. OLIVA, *L'avvocato e i problemi giuridici del mobbing*, in *Lav. giur.*, 2003, IV, p. 331: l'autore sottolinea come il professionista, di fronte ad un caso di mobbing, si ritrovi di fronte a relazioni difficili con la legge, il Giudice e il cliente, il quale, nel momento in cui si trova a chiedere aiuto ad un avvocato, solitamente è in una condizione di equilibrio psicologico molto labile.

⁶⁸ Nei paesi anglosassoni e scandinavi, infatti, fin da subito i bambini sono educati ad una maggiore indipendenza sia in ambito familiare che in ambito scolastico. H. EGE, *I numeri del mobbing*, cit., p. 14.

⁶⁹ Id, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 71. Nonostante il *mobber* appartenga all'ambito familiare, l'autore ritiene che sia comunque soddisfatto il primo dei sette parametri fondamentali (vedi *supra*, capitolo 1, § 1.1) in quanto i problemi in famiglia nascono cronologicamente dopo rispetto a quelli lavorativi e il mobbizzato è ben consapevole della loro origine.

⁷⁰ Se ne parla ampiamente in *id*, *I numeri del mobbing*, cit., pp. 16-18, *id*, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 123-131.

⁷¹ *Ibidem*.

soggetti la responsabilità dell'eventuale soccorso della vittima⁷². Ovviamente non tutti gli spettatori hanno lo stesso potere di intervento: ad esempio, uno studente che si trova in azienda a svolgere il periodo di tirocinio formativo e che nota alcune pratiche mobbizzanti, certamente può allertare i superiori del fatto ma difficilmente ha la capacità di intervenire da sé.

Ege classifica gli spettatori in tre classi: i *side-mobbers*⁷³, ovvero coloro i quali aiutano il *mobber* con il loro sostegno, anche se il soggetto mobbizzato non è una loro vittima diretta; gli indifferenti⁷⁴, che restano inerti; gli oppositori⁷⁵, che cercano di aiutare il soggetto mobbizzato a porre fine al clima di astio che si è creato nei suoi confronti.

1.3. I costi del mobbing

Il *mobbing* è un fenomeno che apparentemente, e guardato con occhi poco critici, sembrerebbe arrecare danno solamente al soggetto mobbizzato, in quanto vittima diretta delle condotte vessatorie. In realtà a subire un pregiudizio, a seconda dei casi pure molto oneroso, sono anche l'azienda in cui questo lavora e la società in generale⁷⁶, considerati i numeri e la costante crescita di casi di *mobbing* nella realtà italiana⁷⁷.

La vittima, oltre ai danni economici causati dalle continue visite specialistiche a cui può essere costretto a sottoporsi per superare la situazione di disagio psicologico, vede progressivamente peggiorare anche lo stato di salute con la comparsa di alcuni sintomi come i disturbi del sonno, problematiche gastriche e digestive, dolori muscolari, nervosismo e depressione⁷⁸. Questa sintomatologia può sfociare anche nello sviluppo di un disturbo dell'adattamento e nei casi più gravi in un disturbo post-traumatico da *stress*⁷⁹.

⁷² Cfr P. VERDARELLI, *Mobbing*, cit. pp. 79-80.

⁷³ In base alle categorie ideali di spettatori che Ege elabora dagli studi internazionali sul fenomeno, il ruffiano, il falso-innocente e il premuroso. Queste figure hanno un effetto devastante sul mobbizzato in quanto questo si trova ad essere lasciato solo anche dagli stessi colleghi su cui faceva affidamento. H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 131.

⁷⁴ L'esempio classico è il rinunciatario. *Ibidem*.

⁷⁵ La categoria corrispondente è quella del diplomatico. *Ibidem*.

⁷⁶ Cfr P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit. pp. 1-3 e M.R. MOTTOLA, *Mobbing e comportamento antisindacale*, cit., pp. 27-29.

⁷⁷ Per un'analisi esaustiva dei numeri del mobbing si rinvia a P. VERDARELLI, *Mobbing*, cit. pp. 42-46.

⁷⁸ In questo senso si veda H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., pp. 177-180.

⁷⁹ V. CUPELLI, *In tema di mobbing. Il punto di vista del medico del lavoro*, in P. TOSI (a cura di), *Il mobbing*, cit., p.132.

Anche i costi per l'azienda⁸⁰ risultano essere ingenti, fattore che tuttavia non sembra disincentivare i datori di lavoro dal tenere condotte vessatorie nelle fattispecie di *mobbing* verticale discendente e di *bossing*. Il lavoratore vede infatti inevitabilmente calare le proprie prestazioni e la propria produttività⁸¹ a causa di una repentina mancanza di motivazioni e una canalizzazione delle energie nel fronteggiare il *mobber*. Sono frequenti anche i casi in cui si deve provvedere alla sostituzione del mobbizzato che si trova in malattia. Non sono da sottovalutare poi i danni di immagine agli occhi della società che l'azienda subirebbe nel caso in cui le vicende di *mobbing* divenissero di dominio pubblico: potrebbero verificarsi contemporaneamente da un lato la perdita di una clientela molto attenta alla tutela psico-fisica del lavoratore, dall'altro un calo drastico della domanda di lavoro che potrebbe pregiudicare in modo irreparabile l'innovazione e la continuità aziendale⁸². Se la vicenda dovesse poi sfociare in una causa legale e l'azienda venisse condannata, nella categoria dei costi finirebbero inevitabilmente anche quelli sostenuti per affrontare il contenzioso⁸³.

La società è l'ultima, ma non meno importante, vittima del *mobbing*. Infatti sia l'INPS, nel momento in cui eroga denaro all'azienda affinché possa corrispondere la retribuzione al lavoratore⁸⁴, sia l'ALS competente, contribuendo alle spese sostenute dalla vittima per le analisi, le visite mediche e le terapie, utilizzano denaro pubblico⁸⁵: indirettamente dunque le conseguenze negative delle condotte vessatorie si riversano anche sui contribuenti. Da segnalare è poi il caso in cui, essendo stato vittima di *mobbing*,

⁸⁰ P. VERDARELLI P., *Mobbing.*, cit. p. 48, riporta i dati di un'indagine svolta da alcuni economisti secondo la quale un lavoratore mobbizzato costa all'azienda il 190% di un lavoratore non mobbizzato, numeri impressionanti che dovrebbero spingere anche un *mobber* non molto attento all'eticità della questione a desistere di fronte a detti costi.

⁸¹ Ege ipotizza addirittura che la produttività possa calare dell'80%. H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 183; in P. VERDARELLI, *Mobbing.*, cit. p. 47, sono invece riportati i dati di una ricerca svolta dall'Unison, il principale sindacato inglese, la quale ha rilevato che nel 2000 ben il 29% delle vittime di *mobbing* si era assentata dal posto di lavoro per un periodo superiore a trenta giorni.

⁸² In questo senso V. CUPELLI, *In tema di mobbing*, cit., p. 132.

⁸³ P. VERDARELLI, *Mobbing.*, cit. p. 48.

⁸⁴ Il pagamento dell'indennità di malattia è, per i primi tre giorni e se previsto dal contratto individuale o dalla contrattazione collettiva, a carico del datore di lavoro, mentre, a partire dal quarto giorno, è a carico dell'INPS. Tuttavia, l'ammontare varia a seconda della durata della malattia stessa e del settore di appartenenza: ad esempio, ai lavoratori dipendenti l'indennità spetta nella misura del 50% della retribuzione media giornaliera dal quarto al ventesimo giorno e del 66,66% dal ventunesimo al centottantesimo giorno; per i dipendenti dei pubblici esercizi, invece, l'indennità spetta nella misura dell'80% per tutto il periodo della malattia. Sul tema si rinvia a M.V. BALLESTRERO.-G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2017 (3° edizione), pp. 472-476.

⁸⁵ V. CUPELLI, *In tema di mobbing*, cit., p. 132.

nel lavoratore insorga una invalidità permanente con conseguente indennizzo a carico dell'INAIL per malattia da lavoro⁸⁶ o la necessità di un prepensionamento⁸⁷. Ulteriori conseguenze che vanno a influire sulla società sono l'aumento della disoccupazione, causato dalle dimissioni date per evitare di continuare a subire vessazioni e dalla volontà di non tornare sul posto di lavoro anche dopo una causa vinta, e delle separazioni e divorzi, in virtù delle considerazioni fatte in tema di doppio *mobbing*⁸⁸.

1.4. Oltre il mobbing: stress lavoro-correlato e straining

Non sempre la conflittualità sul posto di lavoro dà origine al *mobbing*: può accadere che alcuni degli elementi costitutivi della fattispecie non siano presenti nel caso concreto. Per questo motivo la psicologia del lavoro, le cui intuizioni sono state avallate dalla giurisprudenza, ha elaborato due nuove figure, lo *straining* e lo *stress* lavoro-correlato.

Lo *stress* lavoro-correlato viene definito nell'Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, di recepimento dell'Accordo quadro Europeo dell'8 ottobre 2004⁸⁹: non si tratta di una malattia ma di una condizione per la quale taluni individui non si sentono in grado di soddisfare le richieste o le aspettative riposte in loro, favorendo così la comparsa di disturbi o disfunzioni di natura fisica, psicologica o sociale (art. 3). Non tutte le situazioni stressogene sono però idonee a costituire *stress* lavoro-correlato, in quanto una esposizione di breve durata alla tensione può avere anche risvolti positivi per la competitività all'interno dell'azienda e la reazione di un soggetto davanti alla stessa situazione può essere diversa a seconda di vari fattori quali l'età o la condizione psicologica del momento.

Per comprenderne la portata del fenomeno si ricordi che il 27% dei lavoratori italiani, circa nove milioni, ne è colpito, e che costituisce la causa del 50% delle giornate

⁸⁶ Non essendo questa la sede di pertinenza per approfondire il risarcimento a carico dell'INAIL per i danni da *mobbing*, si rinvia a F. DE STEFANI, *Danno da mobbing*, cit., pp. 59-60; P. FRATI P.-G. CIARLARIELLO-M. DI SANZO-R. LA RUSSA-A. SANTURRO-V. GATTO-D.ORSINI, *Mobbing: inquadramento del fenomeno ed indennizzo INAIL*, in *Resp. civ. prev.*, 2016, IV, pp. 1408-1421. Gli autori, sulla base di quanto disposto da art. 1900 c.c. e art. 10 d.P.R. n. 1124/1965, ritengono che, nonostante il disposto dell'art. 10, d.lgs. 23 febbraio 2000, n. 38 che estende gli indennizzi anche alle malattie non tabellate, nel caso di *mobbing* posto in essere dal datore di lavoro, questo sarebbe gravato dell'intero risarcimento del danno biologico; V. FILI, *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, in *Resp. civ. prev.*, 2019, III, p. 803

⁸⁷ H. EGE, *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, cit., p. 176. L'autore riporta i dati di una ricerca svolta in Germania alla fine del Ventesimo secolo per la quale un soggetto che andava in prepensionamento all'età di quaranta anni costava circa 1.200.000.000 £ (oggi circa 619.750€).

⁸⁸ Cfr P. VERDARELLI, *Mobbing*, cit. p. 48.

⁸⁹ Testo integrale dell'accordo disponibile all'indirizzo <https://www.inail.it/cs/internet/docs/stress-lavoro-accordo-interconfederale.pdf?section=attivita> (consultato da chi scrive in data 10 febbraio 2021).

lavorative perse in un anno, con conseguenti danni ingenti per l'economia⁹⁰: la tutela previdenziale degli effetti dannosi infatti, dopo una specifica valutazione dei rischi, è assicurata dall'INAIL⁹¹.

Il termine *straining*⁹² deriva invece dal verbo *to strain*, che dal punto di vista semantico e fonico rievoca il verbo *to stress*: questa stretta connessione tra i due lemmi permette di inquadrare il fenomeno come una situazione in cui un aggressore (c. d. *strainer*) sottomette una vittima provocando in lei una condizione particolare di *stress*.

A differenza del *mobbing*, però, nello *straining* mancano i requisiti della continuità e della frequenza della condotta ostile⁹³: è sufficiente anche una sola azione, purché i suoi effetti siano duraturi nel tempo⁹⁴, affinché al lavoratore possa essere riconosciuta la tutela. La giurisprudenza ha riconosciuto per la prima volta lo *straining* nel 2005⁹⁵ chiarendo che *il demansionamento di una dipendente protrattosi per lungo tempo, ma non accompagnato da altri comportamenti ostili, configura condotta di straining e non di mobbing, [...]*.

Si comprende dunque come questa fattispecie sia considerata dai giudici, ma secondo la psicologia del lavoro in modo errato⁹⁶, come un *quid minus* del *mobbing*⁹⁷ e sia collocata dalla dottrina⁹⁸ a metà strada tra il *mobbing* e lo *stress* lavoro-correlato. Si segnala inoltre la pronuncia con la quale la giurisprudenza ha specificato che *Le nozioni di mobbing e straining hanno natura medico-legale e non rivestono autonoma rilevanza ai fini giuridici. In sostanza servono soltanto per identificare comportamenti che si pongono in contrasto*

⁹⁰ B. TRONATI, *Il «disagio lavorativo»*, cit., p. 214.

⁹¹ V. p. 15, nota n. 86.

⁹² Per una trattazione completa del fenomeno si rinvia a H. EGE, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 50-59.

⁹³ Cfr. B. TRONATI, *Il «disagio lavorativo»*, cit., p. 196. Una valutazione completa dei sette parametri per l'individuazione di casi di *straining*, ricalcando quanto già visto per il *mobbing* (*supra*, capitolo 1, § 1.1), si guardi H. EGE, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., pp. 94-117: si tratta dell'ambiente lavorativo, della costanza delle conseguenze dell'azione ostile, della durata di almeno sei mesi del conflitto, della tipologia di azioni, della posizione di inferiorità gerarchica della vittima, del raggiungimento almeno della seconda fase del modello *straining* quattro fasi di Ege e dello scopo politico e obiettivo discriminatorio. Tali parametri sono richiamati, pur non avendo valenza giuridica ma solo medica, così come ricordato da C. GAROFALO, *Il mobbing attenuato: lo straining*, in *Lav. giur.*, 2016, VIII-IX, p. 809, da Trib. Venezia sez. lav., 31 luglio 2017, n. 480, in www.dejure.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2021)

⁹⁴ Così V. FILÌ, *La nuova frontiera del danno risarcibile*, cit., pp. 796-797. Concorda H. EGE, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 54: a livello oggettivo, quindi agli occhi di un soggetto esterno, lo *straining* è visto come un caso di stress lavoro-correlato, mentre a livello soggettivo, dal punto di vista della vittima, è recepito come persecuzione e ingiustizia.

⁹⁵ Trib. Bergamo, 20 giugno 2005, n. 186, in *Foro it.*, 2005, XII, p. 3356.

⁹⁶ H. EGE, *Valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit., p. 58.

⁹⁷ Si veda, *ex multis*, Cass. civ. sez. lav., 10 luglio 2018, n. 18164, in *Lav. giur.*, 2018, XI, pp. 1063-1064 con nota di G. GUARNIERI.

⁹⁸ V. FILÌ, *La nuova frontiera del danno risarcibile*, cit., p. 801.

con l'art. 2087 c.c. e con la normativa in materia di tutela della salute negli ambienti di lavoro⁹⁹.

Molto interessante è inoltre il percorso argomentativo seguito in una pronuncia del 2018 dalla Corte di Cassazione¹⁰⁰ che sembra abbia voluto superare la tendenza propria del giudice di merito a individuare come *mobbing* e *straining* tutte le condotte datoriali illecite: il giudice di legittimità ha infatti ritenuto sufficiente, per ottenere il risarcimento del danno all'integrità fisica e psichica, la prova della lesione dei diritti fondamentali e del danno provocato al lavoratore, mentre risultano superflui la prova dell'intento persecutorio e delle condizioni lavorative caratterizzate da forte *stress*, necessarie per aversi rispettivamente *mobbing* e *straining*¹⁰¹. Secondo la dottrina la Cassazione ha così aderito in un certo senso alla teoria oggettivistica¹⁰², rendendo superflua l'indagine sull'intento del datore di lavoro ma essendo sufficiente la prova dell'effetto lesivo derivante dalla violazione dell'art. 2087 c.c.¹⁰³.

2. La tutela costituzionale e convenzionale del diritto del lavoratore «a non essere mobbizzato»¹⁰⁴

Il *mobbing* è un fenomeno che, considerando la definizione che se ne è data nell'ambito della psicologia¹⁰⁵, lede la sfera personale di chi ne è vittima, diventando quindi un comportamento rilevante per il diritto¹⁰⁶. L'ordinamento costituzionale italiano tutela infatti il diritto al pieno sviluppo della personalità umana in ogni ambito in cui questa può esprimersi, di conseguenza anche quello lavorativo.

In questo senso, l'art. 2 Cost. stabilisce che *La Repubblica riconosce e garantisce i diritti inviolabili dell'uomo, sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità, e richiede l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale*. Rilevanti sono anche l'art. 4 Cost., riguardante il diritto al lavoro per il quale devono essere promosse *le condizioni che rendano effettivo questo diritto*, l'art. 13

⁹⁹ Cass. civ. sez. lav., 19 febbraio 2016, n. 3291 in *Lav. giur.*, 2016, VIII-IX, pp. 803-807.

¹⁰⁰ Cass. civ., 20 giugno 2018, n. 16256, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, IV, pp. 793-799 con nota DI F. LAMBERTI, *Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno patito anche se non risulta provato il mobbing*.

¹⁰¹ Si vedano in questo senso anche le considerazioni svolte in V. FILÌ, *La nuova frontiera del danno risarcibile*, cit., pp. 800-803

¹⁰² Sul tema v. le considerazioni in capitolo 1 § 4.1.

¹⁰³ V. FILÌ, *La nuova frontiera del danno risarcibile*, cit., pp. 804-805.

¹⁰⁴ In questi termini P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 17.

¹⁰⁵ Si rinvia a capitolo 1 §1.

¹⁰⁶ Così si esprimono P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Le molestie morali nel sistema giuridico italiano*, in M.F. HIRIGOYEN, *Molestie morali.*, cit., p. 243.

Cost. che sancisce l'inviolabilità della libertà personale e l'art. 32 Cost., per il quale la salute è *fondamentale diritto dell'individuo e interesse della collettività*, sia questa intesa come salute fisica o psichica.

La Costituzione Italiana, oltre a tutelare la personalità del soggetto, offre anche un vasto apparato rimediale rappresentato in generale dal principio di uguaglianza sancito dall'art. 3 Cost. e in particolare da tre articoli contenuti nel Titolo III della Parte I (Diritti e doveri dei cittadini): si tratta degli artt. 37, 39, 41 Cost. L'art. 37 Cost. tutela in modo particolare il lavoro delle donne: tale tematica, su cui il legislatore si è dimostrato molto sensibile negli ultimi decenni, è stata oggetto di alcuni interventi, tra i quali si ricordano la l. 9 dicembre 1977 n. 903 sulla parità di trattamento rispetto agli uomini nell'accesso al lavoro; la l. 10 aprile 1991 n. 125¹⁰⁷ che mira, a differenza di quanto fatto negli anni Settanta, ad ottenere un'uguaglianza sostanziale e non solo formale tra generi diversi; il Codice per le pari opportunità (d.lgs. 22 febbraio 2006 n.128), il Testo unico sulla maternità e paternità (d.lgs. 26 marzo 2001 n.151)¹⁰⁸ e da ultima la l. 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma Fornero)¹⁰⁹. L'art. 39 Cost. tutela invece la libertà dell'attività sindacale la quale, al pari di ogni altra discriminazione, è riconosciuta anche dall'art. 15¹¹⁰ Statuto dei Lavoratori (da qui Stat. lav.)¹¹¹. Infine, l'art. 41 Cost. sancisce che l'iniziativa economica privata è libera ma non può essere svolta *in contrasto con l'utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana*¹¹².

La tutela della figura del lavoratore è stata oggetto di molti interventi anche sul piano convenzionale internazionale, diretti a contrastare le discriminazioni e vietare gli

¹⁰⁷ Per una completa analisi si guardi D. POLITANO, *Legge 125/1991: "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, 2004, in www.diritto.it (consultato da chi scrive in data 10 febbraio 2021).

¹⁰⁸ La dottrina li definisce «leggi manifesto» in quanto risultano all'avanguardia per i loro contenuti ma ancora lontani dal raggiungere piena effettività. M. BROLLO, *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lav. giur.*, 2013, II, p. 113.

¹⁰⁹ Non essendo questa la sede per trattare in modo completo tale intervento, si rinvia a *ivi*, pp. 113-128.

¹¹⁰ Tale articolo vieta ogni discriminazione per ragioni sindacali, politiche, religiose, razziali, di lingua, sesso, handicap, età, orientamento sessuale o convinzioni personali.

¹¹¹ L. 20 maggio 1970 n. 300 *Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento* e successive modifiche. È una legge che, nonostante le molte modifiche apportate nei decenni, è ancora oggi il punto di riferimento per la tutela del lavoratore e dell'attività sindacale. La sua struttura è divisa in sei titoli: il primo riguarda il lavoratore in generale, il secondo e il terzo sono sull'attività sindacale, seguono i titoli contenenti disposizioni varie e generali e le norme sul collocamento, chiudono le disposizioni finali e penali.

¹¹² V. M. R. MOTTOLA, *Mobbing e comportamento antisindacale*, cit., p. 12

abusi determinati da motivi di sesso, razza, età, credo politico o religioso, attività sindacale e opinioni personali¹¹³ ¹¹⁴.

2.1. La tutela della contrattazione collettiva

Nei primi anni Duemila in Italia, parallelamente all'affermazione del *mobbing* ma in ritardo rispetto ad altri paesi europei¹¹⁵, la contrattazione collettiva ha iniziato ad interessarsi del fenomeno. I settori merceologici che hanno fatto da pionieri in materia sono stati quello pubblico e quello della cooperazione.

Una dottrina ha classificato tali interventi in cinque aree, in base allo scopo da questi perseguito¹¹⁶: le previsioni a carattere evocativo che sottolineano l'importanza per il datore di lavoro di adottare tutti gli strumenti utili per la repressione della dignità del lavoratore; le previsioni a carattere programmatico, che impegnano le parti ad un confronto anche al fine di elaborare codici di condotta preventivi; le previsioni che definiscono il *mobbing*¹¹⁷ e prevedono un obbligo di attivazione in capo alle parti; le previsioni che, oltre a definire il *mobbing*, istituiscono apposite strutture per la denuncia, l'assistenza e la redazione di un codice di condotta¹¹⁸; le previsioni che definiscono il *mobbing* e indicano una precisa procedura per la prevenzione del fenomeno.

¹¹³ A titolo esemplificativo si riportano la Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle Libertà fondamentali, firmata a Roma il 4 novembre 1950 e la Convenzione Onu sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti della donna, firmata a New York il 18 dicembre 1979. Da ultima si segnala la Convenzione sulla violenza e le molestie adottata nel 2019 dall'OIL, per la quale l'Italia ha avviato l'iter di ratifica e che potrebbe rappresentare un'importante passo in avanti della tutela del lavoratore, indipendentemente dal rapporto contrattuale esistente (maggiori informazioni sulla Convenzione sono disponibili all'indirizzo https://www.ilo.org/rome/risorse-informative/comunicati-stampa/WCMS_711461/lang--it/index.htm, consultato da chi scrive in data 10 febbraio 2021).

¹¹⁴ Cfr le considerazioni fatte in questo paragrafo con P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, pp. 17-20.

¹¹⁵ In Germania infatti il primo accordo aziendale in materia è stato siglato dalla Volkswagen già nel 1996. A. BOSCATI, *Mobbing e contrattazione collettiva nel settore privato e pubblico*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, p. 204

¹¹⁶ *Ivi*, pp. 205-222.

¹¹⁷ A titolo esemplificativo, si rinvia all'art. 8 del CCNL del comparto delle regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003, analizzato in S. PETRILLI, *L'intervento dell'autonomia collettiva sul fenomeno del mobbing*, in *Azienditalia-Il Personale*, 2004, VII, pp. 413-419, il quale definisce il *mobbing* come una "forma di violenza morale o psichica in occasione di lavoro-attuato dal datore di lavoro o da altri dipendenti-nei confronti di un lavoratore. Esso è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi e ripetuti nel tempo in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie tali da comportare un degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute o la professionalità o la dignità del lavoratore stesso nell'ambito dell'ufficio di appartenenza, o, addirittura, tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento".

¹¹⁸ Si veda, ad esempio, il Codice di comportamento elaborato dal Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del *mobbing* dell'Università degli Studi di Trieste e riportato in COMITATO PARITETICO PER LA

L'attività della contrattazione collettiva, soprattutto a fini preventivi e grazie all'attività di sensibilizzazione dei comitati paritetici che assumono una notevole rilevanza¹¹⁹, è vista dalla dottrina positivamente. Lo strumento contrattuale, considerata la sua elasticità, permette infatti di maneggiare con maggior flessibilità un concetto aperto come il *mobbing*¹²⁰. Non mancano tuttavia delle opinioni discordanti, le quali apprezzano il tentativo delle parti di circoscrivere il fenomeno, ma sottolineano come la contrattazione collettiva non sia lo strumento più indicato per soddisfare le esigenze preventive¹²¹.

2.2. La competenza dell'Unione Europea per la tutela dei lavoratori

La tutela dei lavoratori rientra anche tra le competenze del legislatore comunitario. L'art. 151 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea¹²² (da qui TFUE) stabilisce

PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL *MOBBING*, *Organismi e strumenti per la prevenzione del fenomeno del mobbing. Atti del Convegno. Trieste, 22 ottobre 2009*, Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2011, pp. 97-102. Per un'analisi attenta delle funzioni che tale Comitato svolge si rinvia a R. NUNIN, *Organismi e strumenti per la prevenzione delle vessazioni sul lavoro. Il Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del mobbing dell'Università di Trieste*, in *ivi*, pp 19-22; sui Comitati paritetici in generale: E. GRAGNOLI, *Il mobbing fra contrattazione collettiva e sistemi di prevenzione*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, p. 116.

¹¹⁹ Cfr S. PETRILLI, *L'intervento dell'autonomia collettiva*, cit., p. 418. Concorde è anche M. CERBONE, *Mobbing*, cit., pp. 628-629: l'autore ritiene che una strutturata attività preventiva sia utile anche a fini processuali perché consentirebbe alla vittima di superare la condizione di isolamento e la conseguente difficoltà nel fornire la prova.

¹²⁰ A. BOSCATI, *Mobbing e contrattazione collettiva*, cit., p. 234.

¹²¹ E. GRAGNOLI, *Il mobbing fra contrattazione collettiva e sistemi di prevenzione*, cit., pp. 125-126.

¹²² Il TFUE è uno dei due trattati fondamentali dell'Unione europea.

Un primo passo per lo sviluppo dell'idea di unità tra i paesi europei sostenuta da Schuman nella celebre Dichiarazione del 9 maggio 1950 può essere riscontrato nell'istituzione, il 18 aprile 1951, della Comunità Europea del Carbone e dell'Acciaio (CECA): si tratta di una collaborazione, inizialmente tra sei stati tra i quali anche l'Italia, che ha lo scopo di istituire un mercato comune di materie prime molto importanti per la ricostruzione post bellica. Cavalcando l'onda del successo ottenuto, il 25 marzo 1957, a Roma, vengono firmati due diversi trattati: quello che istituisce la Comunità Economica Europea (TCE, antenato del TFUE) e quello che istituisce la Comunità Europea dell'Energia Atomica (CEEA, tradizionalmente conosciuta come Euratom). Si giunge così a un sistema basato su tre distinte Comunità europee che presenta però delle difficoltà organizzative, soprattutto dal punto di vista del coordinamento tra le varie istituzioni di ogni organo. Il processo di semplificazione, auspicato da più parti, si articola in tre fasi: la fusione di alcune istituzioni comuni alle tre comunità nel 1957, l'istituzione di un Consiglio e una Commissione unici nel 1965 e, infine, la scadenza del Trattato CECA nel 2002 che fa confluire il settore del carbone e dell'acciaio all'interno del TCE. Il processo termina con il Trattato di Lisbona: la Comunità Europea, così come denominata in seguito alla firma dell'altro trattato fondamentale, il Trattato sull'Unione europea (TUE), avvenuta a Maastricht nel 1992, confluisce all'interno dell'Unione europea e il TCE cambia titolo e diventa definitivamente TFUE. La CEEA invece sopravvive, con alcune modifiche per adattarla al nuovo modello, ancora come ente autonomo.

Dal punto di vista strutturale, nella versione attualmente in vigore dopo le modifiche apportate dal Trattato di Lisbona, le norme che interessano direttamente il diritto del lavoro sono inserite nella Parte III.

Dopo l'uscita di scena nel 2020 del Regno Unito (c.d. *Brexit*), l'UE conta 27 membri: ci sono tuttavia altri paesi che hanno avviato le procedure di adesione i quali potrebbero dunque allargarne nuovamente la platea.

Per una dettagliata analisi delle tematiche in questione si guardino L. DANIELE, *Diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè Editore, Milano, 2018 (6° edizione), pp. 1-55 e www.eur-lex.europa.eu.

chiaramente infatti che *L'Unione e gli Stati membri [...] hanno come obiettivi la promozione dell'occupazione, il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, che consenta la loro parificazione nel progresso, una protezione sociale adeguata, il dialogo sociale, lo sviluppo delle risorse umane atto a consentire un livello occupazionale elevato e duraturo e la lotta contro l'emarginazione.* Sulla stessa lunghezza d'onda si pone poi l'art. 153 TFUE, il quale attribuisce all'Unione la possibilità di agire al fianco degli stati membri per raggiungere *a) miglioramento, in particolare, dell'ambiente di lavoro, per proteggere la sicurezza e la salute dei lavoratori; b) condizioni di lavoro; c) sicurezza sociale e protezione sociale dei lavoratori; d) protezione dei lavoratori in caso di risoluzione del contratto di lavoro; e) informazione e consultazione dei lavoratori; [...] i) parità tra uomini e donne per quanto riguarda le opportunità sul mercato del lavoro ed il trattamento sul lavoro.*

Non si dimentichi poi quanto disposto nei titoli II e III della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea¹²³, proclamata nel Consiglio Europeo di Nizza del 7 dicembre 2000, dedicati rispettivamente alla libertà e all'uguaglianza. Ad essere tutelate sono da un lato la libertà d'impresa, dall'altro i diritti dei lavoratori.

Sulla base di questi fondamenti giuridici, nel prossimo paragrafo si cercherà di ricostruire l'intervento dell'Unione europea in materia di tutela, sia diretta che indiretta, del lavoratore vittima di *mobbing*,

2.2.1. Gli interventi a livello comunitario

Anche a livello comunitario¹²⁴ si è sentita dunque la necessità di intervenire a tutela dei lavoratori vittime in generale di violenza e in particolare di episodi di *mobbing*.

Rilevante in materia è stata l'emanazione delle dir. 29 giugno 2000 n. 2000/43/CE, riguardante la parità di trattamento indipendentemente da razza e da origine etnica, e dir. 27 novembre 2000 n. 2000/78/CE, sulla parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro in generale, recepite in Italia con i d.lgs. 9 luglio 2003 nn. 215 e 216, che vanno a completare la disciplina comunitaria precedente e improntata

¹²³ Tale Carta ha il compito di individuare i diritti fondamentali dei cittadini dell'Unione e di delinearne la portata. Il suo valore giuridico è stato chiarito dall'art. 6 par. 1 c. 1 TUE, il quale stabilisce che «ha lo stesso valore giuridico dei trattati». Per un approfondimento della tematica si rinvia a L. DANIELE, *Diritto dell'Unione Europea*, cit., pp. 205-217.

¹²⁴ Per una accurata analisi degli interventi in materia operati dalla Comunità Europea nei decenni precedenti si guardi S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp. 7-9.

prevalentemente sulla tutela dalle discriminazioni di genere¹²⁵. Il fatto che venga fatto riferimento ad un concetto di molestia aperto e causato da molti fattori permette di farvi rientrare anche il *mobbing*.

La Risoluzione n. A5-0283/2001 (2001/2339(INI)) del Parlamento europeo riguarda invece specificamente il *mobbing* sul posto di lavoro¹²⁶: prendendo coscienza delle problematiche del fenomeno, delle ripercussioni sulla salute psicofisica del lavoratore¹²⁷ e del crescente numero di persone che lamentano di esserne state vittime¹²⁸, gli Stati membri¹²⁹ sono esortati a prendere gli opportuni provvedimenti legislativi con il duplice scopo di prevenzione e repressione. Inoltre la Commissione viene invitata a presentare un libro verde di analisi della situazione relativa al *mobbing* sul posto di lavoro nei singoli paesi.

Nel 2002 è promulgata la Direttiva 2002/73/CE¹³⁰ che modifica la Direttiva 76/207/CEE sulla parità tra uomini e donne, con lo scopo di incentivare l'adozione di tutte le misure possibili per la prevenzione di *molestie* e *molestie sessuali*, due concetti affrontati distintamente. Nello specifico, le prime sono caratterizzate dalla presenza di un *comportamento indesiderato* che ha lo scopo di creare *un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante o offensivo*, risultando così idonee a sfociare in episodi di *mobbing*¹³¹. Non si dimentichi in ogni caso che anche le molestie sessuali possono essere parte integrante di un più ampio progetto vessatorio.

¹²⁵ Un'ampia analisi dei contenuti delle due direttive e delle conseguenze sull'ordinamento italiano è affrontata in R. NUNIN, *Recepito le direttive comunitarie in materia di lotta contro le discriminazioni*, in *Lav.giur.*, 2003, X, pp. 905-911. Per un approfondimento sulla politica antidiscriminatoria europea si veda anche A. MONTANARI, *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*, in F. CARINCI-A. PIZZO FERRATO, *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli Editore, Torino, 2021, pp. 200-227.

¹²⁶ Testo integrale disponibile all'indirizzo <https://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P5-TA-2001-0478+0+DOC+XML+V0//IT> (consultato da chi scrive in data 26 gennaio 2021). Si vedano a riguardo le considerazioni riportate in RAFFI A., *Il mobbing nell'ordinamento comunitario*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 257-261.

¹²⁷ Lettera C, Risoluzione n. A5-0283/2011 (2001/2339(INI)).

¹²⁸ Lettera A, Risoluzione n. A5-0283/2011 (2001/2339(INI)): la Fondazione di Dublino afferma che nei dodici mesi precedenti alla data della Risoluzione l'8% dei lavoratori dell'Unione Europea (12 milioni di persone), seppur il dato sia considerato sottostimato, è stata vittima di *mobbing* sul luogo di lavoro.

¹²⁹ Tuttavia, con un'illuminante intuizione, la dottrina aveva fin da subito notato un'inerzia da parte del legislatore nazionale che si è protratta fino ai giorni nostri e auspicato un intervento più deciso a livello europeo in materia: R. NUNIN, «Mobbing»: *strategie di prevenzione e contrasto nella l. n.16/2002 della Regione Lazio*, in *Lav. giur.*, 2002, XI, pp. 1035-1036.

¹³⁰ Testo integrale disponibile all'indirizzo <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:IT:PDF> (consultato da chi scrive in data 26 gennaio 2021).

¹³¹ M. MISCIONE, *Mobbing, norma giurisprudenziale (la responsabilità da persecuzione nei luoghi di lavoro)*, in *Lav. giur.*, 2003, IV, p. 306.

Nella Risoluzione (2004/2205(INI))¹³² il Parlamento europeo torna ad occuparsi delle problematiche già affrontate nel 2002 con la Direttiva 2002/73/CE e auspica che gli stati provvedano ad allinearsi, favorendo anche lo scambio di pratiche ritenute virtuose¹³³.

Dopo questa serie di interventi ravvicinati, in ambito eurounitario ci si torna ad occupare della questione solo nel 2018 con la Risoluzione (2018/2055(INI)) sul *mobbing* e le molestie sessuali sul posto di lavoro, nei luoghi pubblici e nella vita politica nell'UE¹³⁴. Gli Stati membri sono invitati ad adottare delle misure efficaci di prevenzione e implementare il numero di ispettori del lavoro, al fine di ottenere un effetto deterrente dal porre in essere comportamenti vessatori.

3. La tutela penale del mobbizzato

L'assenza di una norma *ad hoc* che si faccia carico della definizione e della quantificazione della sanzione penale non impedisce allo stato di individuare altre forme di tutela per il lavoratore che lamenti di essere vittima di *mobbing*.

Le condotte che caratterizzano gli episodi di *mobbing*, essendo lesive di beni costituzionalmente protetti, giustificano l'applicazione delle norme penali che vanno a tutelare detti beni: lesioni (art. 582 c.p.), morte o lesioni come conseguenza di altro delitto (art. 586 c.p.), omicidio colposo (art. 589 c.p.), lesioni colpose (590 c.p.), ingiuria (art. 594 c.p.¹³⁵), diffamazione (art. 595 c.p.), abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)¹³⁶, molestie sessuali¹³⁷ (art. 609 c.p.), violenza sessuale (609 bis c.p.), violenza privata (art. 610 c.p.) e molestia o disturbo alle persone (art. 660 c.p.). Deve essere considerata inoltre l'aggravante di *aver commesso il fatto con abuso di autorità o di relazioni domestiche, ovvero con abuso di relazioni di ufficio, di prestazione d'opera, di coabitazione o di ospitalità* di cui all'art. 61 n.11 c.p.¹³⁸.

¹³² Testo integrale disponibile all'indirizzo <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/?uri=CELEX%3A52005IP0056> (consultato da chi scrive in data 26 gennaio 2021).

¹³³ Sugli effetti delle due risoluzioni si veda M. CERBONE, *Mobbing*, in *Enciclopedia del Diritto, Annali VIII*, Giuffrè Editore, 2015, pp. 620-621.

¹³⁴ Testo integrale disponibile all'indirizzo https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0331_IT.html (consultato da chi scrive in data 26/01/2021).

¹³⁵ Abrogato dal d.lgs. 15 gennaio 2016 n.7.

¹³⁶ Si ricordi in questa sede che l'abuso d'ufficio è un reato proprio: in quanto tale può essere commesso solo da un pubblico ufficiale o da un incaricato di pubblico servizio.

¹³⁷ Le molestie sessuali sono definite «antecedente del *mobbing*» in P. VERDARELLI, *Mobbing*, cit. pp. 121-125.

¹³⁸ Cfr P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit. p. 20-21; S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp. 17-19; S. PETRILLI, *Il fenomeno del mobbing: la rilevanza penale e gli strumenti di tutela*, in *Azienditalia-Il Personale*, 2008, III, pp. 157-158.

In epoca recente la giurisprudenza di legittimità¹³⁹, con l'avvallo di una dottrina quasi unanime nel sostenere questo percorso argomentativo in assenza di una norma penale *ad hoc*¹⁴⁰, ha ragionato sulla possibilità di sussumere le condotte mobbizzanti nella fattispecie di cui all'art. 572 c.p., rubricato "Maltrattamenti contro famigliari o conviventi" e inserito nel Titolo riguardante i delitti contro la famiglia, per la quale *Chiunque [...] maltratta [...] una persona sottoposta alla sua autorità o a lui affidata per ragioni di educazione, istruzione, cura, vigilanza o custodia, o per l'esercizio di una professione o di un'arte, è punito con la reclusione da tra a sette anni*. Tuttavia, il mutamento di orientamento¹⁴¹ da parte della Corte apicale è stato repentino e ha limitato la riconducibilità del *mobbing* al delitto di cui all'art. 572 c.p. alla sola situazione di fatto in cui tra il *mobber* e la vittima sussistano rapporti di natura para-familiare¹⁴²: si è tornati così ad una situazione in cui il *mobbing* può essere oggetto di tutela davanti al giudice penale solo se le singole condotte costituiscono uno dei reati di cui *supra*, tanto che la dottrina ha definito il *mobbing* dal punto di vista penalistico come una «realtà frantumata»¹⁴³.

La Corte di Cassazione¹⁴⁴ ha poi ritenuto ammissibile anche l'applicazione di misure cautelari interdittive, nel caso di specie il divieto temporaneo di esercitare determinate attività professionali o imprenditoriali (art. 290 c.p.p.), se sono in corso delle indagini su

¹³⁹ Si veda, *ex multis*, A. MURATORIO., *Il mobbing nella giurisprudenza penale ed una fattispecie specifica di reato*, in *Lav. giur.*, 2007, X, pp. 995-996, in cui commenta Cass. pen. sez. V, 9 luglio 2007, n. 33624.

¹⁴⁰ V. S. BELTRANI, *La rilevanza penale del mobbing*, in *Cass. pen.*, 2011, III, pp. 1290-1296. Vede favorevolmente l'inquadramento del *mobbing* all'interno della cornice dell'art. 572 c.p. anche C. PERINI, *La tutela penale del mobbing*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 161-162.

¹⁴¹ Così S. BELTRANI, *La rilevanza penale del mobbing*, cit., pp. 1294-1296. L'autore ritiene che sia errato introdurre il presupposto del rapporto para-familiare affinché il *mobbing* possa essere ricondotto alla fattispecie di cui all'art. 572 c.p. in quanto la collocazione nel Titolo X non può vincolare in assoluto l'interprete. La scelta di tale collocazione sarebbe stata fatta dunque solo per motivazioni pratiche e per omaggiare la famiglia, ovvero il bene giuridico al quale si intendeva assegnare maggiore rilievo.

¹⁴² Si veda in questo senso N. FOLLA, *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia?*, in *Lav. giur.*, 2011, X, pp. 1025-1039, in cui è commentata la sentenza Cass. pen. sez. VI, 22 settembre 2010, n. 685: un'operaia della Fiat s.p.a. lamentava di essere stata vittima, per un periodo di circa due anni, di trattamenti umilianti, degradanti e vessatori ad opera del caposquadra. A seguito del non luogo a procedere dichiarato dal Gup di Torino, la persona offesa presentava ricorso in Cassazione la quale, però, lo rigettava per due motivi: in primis il *mobbing* deve essere causato da una precisa volontà di sottoporre il lavoratore ad un regime di vita intollerante e stressante, poi è necessario, affinché possa essere applicato l'art. 572 c.p., che tra il superiore gerarchico e il soggetto mobbizzato sussista un rapporto di para-familiarità. Nello stesso senso, *ex multis*, Cass. pen. sez. VI, 6 febbraio 2009, n. 26594, in *Diritto e Giustizia online*, 2009.

¹⁴³ Così R. NUNIN, *Rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misure cautelari interdittive*, in *Lav. giur.*, 2009, XI, p.1145

¹⁴⁴ Cass. pen. sez. VI, 18 marzo 2009, n.28553, in *Lav. giur.*, 2009, XI, pp. 1139-1142, con nota di R. NUNIN

diffuse manifestazioni di *mobbing* in ambiente lavorativo, in considerazione della delicatezza del fenomeno e della difficoltà di dare piena prova dei fatti.

Un'attenta dottrina¹⁴⁵ ha sottolineato anche la difficoltà posta dal dettato dell'art. 40, c.2 c.p.¹⁴⁶ riguardo all'accertamento del nesso di causalità, secondo il quale *non impedire un evento, che si ha l'obbligo di impedire, equivale a cagionarlo*: il datore di lavoro, visto quanto disposto dall'art. 2087 c.c., nel caso in cui venisse meno all'obbligo di tutela, potrebbe potenzialmente commettere un reato omissivo improprio¹⁴⁷. L'accertamento del nesso eziologico tra l'omissione e il danno deve essere effettuato, in base ai principi sanciti dalla giurisprudenza penale¹⁴⁸, in termine di probabilità logica verificata sulla base delle circostanze del caso concreto: l'azione doverosa deve essere ritenuta dal giudice potenzialmente idonea, sulla base delle regole scientifiche e dell'esperienza, ad impedire l'evento dannoso per il mobbizzato con una probabilità vicina alla certezza.

La necessità di una nuova fattispecie di reato che tipizzi il *mobbing*, sulla scia di quanto fatto per esempio in Francia¹⁴⁹, è sentita da più parti in dottrina¹⁵⁰. Non mancano tuttavia delle opinioni critiche¹⁵¹ a riguardo che pongono i riflettori sul fatto che, essendo quella in questione una fattispecie aperta, in quanto tale rischierebbe di essere in contrasto con i principi cardine del diritto penale: di frammentarietà¹⁵², per il quale sono elevate a fattispecie di reato non tutte le offese ad un bene protetto, bensì solo quelle che, in base

¹⁴⁵ S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp. 18.

¹⁴⁶ È definita «clausola di equivalenza» per i reati omissivi impropri in G. FIANDACA-E. MUSCO, *Diritto penale. Parte generale*, Zanichelli editore, Bologna, 2014 (7° edizione), p. 625.

¹⁴⁷ «Sono definibili "impropri" i reati omissivi che consistono [...] nella violazione dell'obbligo di impedire il verificarsi di un evento tipico ai sensi di una fattispecie commissiva-base». FIANDACA G.-MUSCO E., *Diritto penale*, cit., p. 620.

¹⁴⁸ Cass. pen. SS. UU., 10 luglio 2002, n. 30328 (*c.d. Sentenza Franzese*) in *Foro it.*, 2002, XI, pp. 601-625 con nota di O. DI GIOVINE.

¹⁴⁹ V. 1 § 5.2. Sostiene l'utilità di un confronto con quanto fatto dal legislatore francese in tema di rilevanza penale del *mobbing* anche PERINI C., *La tutela penale del mobbing*, cit., pp. 166-167.

¹⁵⁰ Si rinvia, *ex multis*, a AGOSTINI S.- DI PIETRO I.- MARSELLA L. T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, in *Riv. it. med. leg.*, 2010, VI, pp. 964-965: gli autori suggeriscono di ripercorrere la stessa strada intrapresa nel 2009, quando si è tipizzato lo *stalking* (art. 612 bis c.p.).

¹⁵¹ V. FOLLA N., *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia?*, cit., pp. 1038-1039; R. NUNIN, *Rilevanza penale del mobbing*, cit., p. 1145. Coltiva qualche perplessità anche MURATORIO A., *Il mobbing nella giurisprudenza penale*, cit., p. 1000. In S. AGOSTINI- I. DI PIETRO-L.T. MARSELLA, *La necessità di una nuova fattispecie di reato*, cit., p. 962, nonostante si sostenga l'utilità di un intervento del legislatore, si riconosce che non sarebbe facile rispettare i principi fondamentali del diritto penale italiano.

¹⁵² Sul punto FIANDACA G.-MUSCO E., *Diritto penale*, cit., pp. 32-35.

ad una scelta di politica criminale, il legislatore sceglie di criminalizzare¹⁵³; di tassatività¹⁵⁴, che impone al legislatore di specificare in modo chiaro quali comportamenti integrano una fattispecie di reato e quali invece no; di determinatezza, che esprime la necessità per cui le norme di incriminatrici di diritto penale devono descrivere delle situazioni idonee ad essere accertate e provate in un eventuale processo.

Per questi motivi, la tutela del lavoratore vittima di *mobbing* trova cittadinanza soprattutto nell'ambito del diritto civile, libero dai canoni di stretta legalità e di tipicità tipici del diritto penale¹⁵⁵.

4. La tutela civile del mobbizzato

In Italia, nonostante come si abbia più volte avuto modo di notare non esista una legge definitoria del *mobbing*, il lavoratore non si è mai trovato comunque privo di tutele di fronte a comportamenti discriminatori o vessatori: infatti, mentre da un lato sono stati previsti specifici rimedi contro le singole condotte illegittime, dall'altro la giurisprudenza, a partire dai due *leading cases* del Tribunale di Torino del 1999¹⁵⁶, ha ricondotto il *mobbing* all'interno dell'alveo della responsabilità civile.

Un'attenta dottrina¹⁵⁷ ha infatti notato che già prima che tale fenomeno si imponesse, sia nell'ambito del diritto che in ambito mediatico, il numero di pronunce giurisprudenziali in materia di condotte oggi potenzialmente idonee ad integrare la fattispecie del *mobbing*, soprattutto di danni da dequalificazione e demansionamento professionale¹⁵⁸, fosse corposo e basato sul combinato disposto degli artt. 32 Cost., 2043 c.c. e 2103 c.c.¹⁵⁹: si ricordino a titolo di esempio la variazione *in peius* delle mansioni¹⁶⁰, la

¹⁵³ In S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., p. 19, in tal senso si fa riferimento anche al principio di meritevolezza della pena, per il quale la sanzione è applicabile solo se l'offesa è tale da non poter essere in alcun modo tollerata.

¹⁵⁴ Ampiamente trattato in G. FIANDACA G.-E. MUSCO, *Diritto penale*, cit., pp. 85-93.

¹⁵⁵ In questi termini si esprime S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., p. 19.

¹⁵⁶ Si tratta delle sentenze Trib. Torino 16 novembre 1999 (*Erriquez c. Ergom*), in *Riv. it. dir. lav.*, cit.; Trib. Torino 11 dicembre 1999, in *Lav giur.*, 2000, XI, pp. 830-841 con nota di R. NUNIN, "Mobbing", *onere della prova e risarcimento del danno* (*Stomeo c. Ziliani S.p.A.*).

¹⁵⁷ R. NUNIN, "Mobbing", *onere della prova*, cit., p. 836; P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, pp. 24-35.

¹⁵⁸ In capo al datore di lavoro, entro limiti determinati dalla legge, sussiste comunque uno *ius variandi* delle mansioni del lavoratore per l'approfondimento del quale si rinvia a M.V. BALLESTRERO-G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, cit., pp. 345-359.

¹⁵⁹ P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 27, tra i quali casi vengono riportati degli esempi.

¹⁶⁰ Cass. civ., 9 gennaio 1987, n. 67, in *Riv. it. dir. lav.*, 1987, II, p. 534.

lottizzazione¹⁶¹ e l'utilizzazione del lavoratore al di sotto delle proprie mansioni contrattuali¹⁶².

L'analisi dei due casi giunti sotto la lente d'ingrandimento del giudice torinese nel 1999 può essere utile per un primo inquadramento del fenomeno. In *Erriquez c. Ergom* il datore di lavoro viene condannato sulla base di quanto disposto dagli artt. 2087 c.c. e 32 Cost. per azioni non direttamente a lui imputabili ma commesse dal capo-turno: questi infatti aveva più volte molestato sessualmente la signora Erriquez, l'aveva adibita ad una macchina posta in un ambiente isolato rispetto a tutto il resto del personale aziendale e la ricopriva di insulti ogniqualevolta lei si lamentasse della situazione di disagio direttamente o per mezzo del rappresentante della sicurezza dei lavoratori¹⁶³. Nel caso di specie il danno liquidato è di tipo biologico e quantificato in via equitativa in L. 10.000.000.

La sentenza *Stomeo c. Ziliani S.p.A.*, di pochi giorni successiva alla prima, inquadra ancora una volta la fonte di responsabilità nel combinato disposto di art. 2087 c.c. e art. 32 Cost., ma in questo caso è direttamente il datore di lavoro a porre in essere le condotte mobbizzanti, in un caso tipico di *bossing*¹⁶⁴: infatti, dopo aver fatto inutilmente pressioni sulla signora Stomeo al fine di provocarne le dimissioni volontarie, la parte datoriale prima assume una nuova impiegata per sostituirla, poi la trasferisce dagli uffici amministrativi al magazzino, con una chiara variazione *in peius* delle mansioni. Il caso in questione viene dunque circoscritto in una prospettiva più ampia rispetto a quella dell'art. 2103 c.c.¹⁶⁵ e la modificazione delle mansioni è solo una parte del complessivo intento persecutorio¹⁶⁶. Il danno risarcito, sempre determinato in via equitativa in L. 10.000.000, è questa volta di tipo esistenziale.

Degno di nota è il fatto che in entrambe le pronunce non sia stata necessario il ricorso al C.T.U. (consulente tecnico d'ufficio) per l'accertamento dell'esistenza del danno e del nesso causale, dato che questo era già documentato da concordanti certificati medici

¹⁶¹ Cass. civ., 16 dicembre 1992, n. 13299, in *Dir. inf.*, 1993, p. 652.

¹⁶² Trib. Cagliari, (ord.) 5 luglio 1996, in *Lav. giur.*, 1997, p. 312.

¹⁶³ Tuttavia, in H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit, p. 12, l'autore sottolinea come in realtà, secondo le proprie valutazioni, fosse giusto il risarcimento del danno a favore della vittima ma non ci si trovasse di fronte ad un vero e proprio caso di *mobbing*.

¹⁶⁴ V. capitolo 1 § 1.2.1

¹⁶⁵ Sulla portata dell'art. 2103 c.c. e la sua rilevanza nel *mobbing* si rinvia a capitolo 1 § 4.4.

¹⁶⁶ In questi termini R. NUNIN, "Mobbing", *onere della prova e risarcimento del danno*, cit., p. 839.

e che le testimonianze collegavano l'insorgenza della situazione patologica al periodo storico in cui la vittima dichiarava di essere stata sottoposta a *mobbing*.

In base a questa ricostruzione si può comprendere, riguardo al *mobbing*, che «La sua introduzione [...] non comporta nessuna innovazione della teoria dell'illecito»¹⁶⁷ ma costituisce un «*legal framework*»¹⁶⁸ che ha il duplice pregio di permettere uno sguardo di insieme su tutte le condotte del *mobber*, le quali vengono considerate unitariamente perché collegate da un unico intento persecutorio¹⁶⁹, e di garantire una maggior tutela dal punto di vista risarcitorio sia sul *quantum* dei danni e, talvolta, anche sull'*an debeat*¹⁷⁰.

La giurisprudenza, nel tentativo di dare una definizione al fenomeno per supplire il vuoto legislativo, ha ripetutamente statuito che *Per mobbing si intende comunemente una condotta del datore di lavoro o del superiore gerarchico [o anche di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi], sistematica e protratta nel tempo, tenuta nei confronti del lavoratore nell'ambiente di lavoro, che si risolve in sistematici e reiterati comportamenti ostili, che finiscono per assumere forme di prevaricazione o di persecuzione psicologica, da cui può conseguire la mortificazione morale e l'emarginazione del dipendente, con effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità*¹⁷¹.

Dottrina¹⁷² e giurisprudenza¹⁷³ si sono trovate dunque fin da subito concordi nell'individuare e valorizzare da un lato i requisiti della sistematicità e reiterazione per un certo lasso di tempo delle aggressioni, dall'altro l'art. 2087 c.c.¹⁷⁴ come fonte di responsabilità contrattuale in capo al datore di lavoro.

¹⁶⁷ Così P.G. MONATERI, *I paradossi del mobbing*, in in TOSI P. (a cura di), *Il mobbing*, cit., p. 84.

¹⁶⁸ P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 35.

¹⁶⁹ V. R. NUNIN, "Mobbing", *onere della prova e risarcimento del danno*, cit., p. 839

¹⁷⁰ Cfr P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 34.

¹⁷¹ V. *ex multis*: Cons. di Stato sez VI, 16 aprile 2015, n. 1945 in *Foro amm.*, 2015, IV, p. 1114; T.A.R. Bologna (Emilia-Romagna) sez. I, 29 agosto 2018, n. 645 in *Foro amm.*, 2018, VII-VIII, p. 1308.

¹⁷² Già le prime pubblicazioni in tema di mobbing fanno queste considerazioni: P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, III, p. 258; F. AMATO-M.V. CASCIANO-L. LAZZERONI-A. LOFFREDO, *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, in *Il diritto privato oggi*, Giuffrè editore, Milano, 2002, pp. 99-103; R. NUNIN, *Mobbing verticale*, cit., p. 564; M.T. CARINCI, *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 38-59.

¹⁷³ Come si è sottolineato nelle due sentenze Torinesi, v. *supra*.

¹⁷⁴ Art. 2087 c.c.- *Tutela delle condizioni di lavoro*:

L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Tale disposizione impone all'imprenditore di adottare tutte le cautele necessarie per tutelare l'integrità fisica e la personalità morale del lavoratore dipendente¹⁷⁵, permettendo così di prestare tutela al lavoratore mobbizzato anche in presenza di un atto lecito, quindi rientrante *ex lege* nei poteri datoriali, ma contrario a tale dovere¹⁷⁶.

Un autore ha ritenuto che si sia così introdotta in materia giuslavoristica la clausola di buona fede¹⁷⁷, desumibile anche da una lettura della norma in questione in combinato disposto¹⁷⁸ con gli artt. 1175¹⁷⁹ e 1375¹⁸⁰ c.c. L'art. 2087 c.c. ha infatti il pregio di qualificare la condotta mobbizzante non in base al suo contenuto, visti i numerosi problemi che si porrebbero in tema di completezza della nozione, bensì in considerazione del bene protetto, in questo caso la salute sia fisica sia morale del prestatore di lavoro¹⁸¹: la clausola generale si presta così ad essere interpretata dal giudice in funzione della mutevole realtà economica e sociale in cui deve essere applicata, ben adattandosi al *mobbing*.

4.1. L'azione contro l'azienda-mobber nel caso di bossing

L'art. 2087 c.c. si applica pacificamente al caso in cui è l'azienda stessa a rendersi colpevole di *mobbing* nei confronti dei propri dipendenti, ponendo in capo al datore di lavoro una responsabilità di tipo contrattuale per non aver adempiuto, mediante una condotta di tipo commissivo, ai propri obblighi di protezione. Le azioni mobbizzanti sono però anche idonee ad integrare una responsabilità di tipo extracontrattuale¹⁸² sulla base di quanto disposto dall'art. 2043 c.c.¹⁸³. Tali azioni, secondo le regole generali poste dal codice civile, si differenziano per:

¹⁷⁵ Cass. sez. lav., 6 settembre 1988, n. 5048, in *Foro it.*, 1988, I, pp. 2849-2864.

¹⁷⁶ In questi termini L. DE ANGELIS, *Diritto del lavoro e tutela risarcitoria: un fugace sguardo tra passato e presente*, p. 620.

¹⁷⁷ S. MAZZAMUTO, *Il Mobbing*, cit., p. 23, al quale si rinvia per un'ampia trattazione della portata di tale principio e della sua evoluzione nel diritto del lavoro.

¹⁷⁸ Questa intuizione si trova anche in R. NUNIN, *Configurabilità del mobbing e prova dell'intento persecutorio*, in *Lav. giur.*, 2019, IV, p. 384.

¹⁷⁹ Art. 1175 c.c.- *Comportamento secondo correttezza*

Il debitore e il creditore devono comportarsi secondo le regole della correttezza.

¹⁸⁰ Art. 1375 c.c. *Esecuzione di buona fede*

Il contratto deve essere eseguito secondo buona fede

¹⁸¹ Cfr A. VALLEBONA, *Mobbing senza veli*, in *Dir. relaz. ind.*, 2005, IV, pp. 1052-1053.

¹⁸² Così P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit., p. 40: gli autori sottolineano che l'inquadramento della fattispecie come extracontrattuale ha sicuramente dei vantaggi in ordine al risarcimento del danno morale.

¹⁸³ Art 2043 c.c.- *Risarcimento per fatto illecito*

Qualunque fatto doloso o colposo, che cagiona ad altri un danno ingiusto, obbliga colui che ha commesso il fatto a risarcire il danno.

1. *onere probatorio*: nella responsabilità contrattuale generalmente il creditore gode di un regime più favorevole, dovendo provare in giudizio il credito che fa valere, il danno di cui chiede il ristoro e il relativo nesso causale; il debitore dal canto suo può fornire la prova liberatoria di aver eseguito correttamente la prestazione o che l'inadempimento è dovuto a causa a lui non imputabile. In un'azione per responsabilità extracontrattuale invece l'attore ha a suo carico anche la prova dell'elemento soggettivo;
2. *prescrizione*: l'azione per responsabilità contrattuale è più lunga, 10 anni (art. 2946 c.c.), rispetto che quella extracontrattuale, che di regola è di 5 anni (art. 2947 c.c.);
3. *danni risarcibili*: agendo in base ad un titolo contrattuale i danni risarcibili sono solo quelli prevedibili al momento in cui è sorta l'obbligazione (1225 c.c.), limite che viene meno per la responsabilità extracontrattuale (2056 c.c.).

Un'attenta dottrina ha fin da subito notato però che l'azione contrattuale può concorrere con quella extracontrattuale se dalle azioni mobbizzanti sono derivate delle lesioni alla persona del lavoratore, indipendentemente dal rapporto di lavoro, ma che nella prassi più che di concorso in realtà si tratta di cumulo, risolvendo così alla radice il problema della prevedibilità del danno posto dall'art 1225 c.c.¹⁸⁴: un autore ritiene il cumulo però un istituto privo di basi dogmatiche e costruito dalla giurisprudenza nel solo tentativo di dare al danneggiato la massima tutela possibile¹⁸⁵.

Sulla scia di queste considerazioni la giurisprudenza si è espressa e ha individuato, in una sorta di «sistemica quadripartita»¹⁸⁶ e superando i limiti dell'onere probatorio nella responsabilità contrattuale¹⁸⁷, gli elementi che devono essere necessariamente presenti per aversi *mobbing* in *a) una serie di comportamenti di carattere persecutorio – illeciti o anche leciti se considerati singolarmente – che, con intento vessatorio, siano stati posti in essere contro la vittima in modo miratamente sistematico e prolungato nel tempo,*

¹⁸⁴ V. P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, pp. 41-42 e A. LASSANDRI, *La responsabilità del datore di lavoro privato*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, pp. 231-235.

¹⁸⁵ S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp. 39-40, a cui si rinvia per ulteriori complete considerazioni in tema.

¹⁸⁶ A. ALOISI, *Oltre al danno, la prova dell'intento vessatorio. Il mobbing tra tesi "soggettiva" e complessità dell'azione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, II, p. 600.

¹⁸⁷ Cons. Stato sez. IV, 1 luglio 2019, n. 4471 in *Foro amm.*, 2019, VII-VIII, p. 1232: "L'onere della prova dell'animus nocendi [...] grava sul dipendente, pur facendosi valere la responsabilità contrattuale del datore di lavoro, essendo un elemento fondante la stessa illiceità in termini di mobbing della condotta datoriale".

*direttamente da parte del datore di lavoro o di un suo preposto o anche da parte di altri dipendenti, sottoposti al potere direttivo dei primi; b) l'evento lesivo della salute, della personalità o della dignità del dipendente; c) il nesso eziologico tra le descritte condotte e il pregiudizio subito dalla vittima nella propria integrità psico-fisica e/o nella propria dignità; d) il suindicato elemento soggettivo, cioè l'intento persecutorio unificante di tutti i comportamenti lesivi*¹⁸⁸.

Viene dunque posto a carico del lavoratore mobbizzato l'onere di provare, oltre all'elemento oggettivo costituito dalle plurime condotte vessatorie, al danno patito e al nesso eziologico tra condotte e danno, anche l'elemento soggettivo del dolo¹⁸⁹, non sempre considerato nella sua accezione generica¹⁹⁰, quindi come consapevolezza di porre in essere condotte vessatorie, ma talvolta inteso come dolo specifico, ovvero come volontà di vessare psicologicamente il lavoratore al fine di allontanarlo o isolarlo all'interno dell'impresa¹⁹¹.

Così facendo sembra che i giudici preferiscano la teoria soggettivistica, che richiede un'indagine sulle motivazioni e sulle finalità discriminatorie, permettendo così di dar rilievo anche a condotte che sarebbero considerate pienamente lecite¹⁹², a quella oggettivistica¹⁹³ che invece formula a priori un giudizio di disvalore delle condotte vessatorie indipendentemente dalla complessiva volontà del *mobber*¹⁹⁴.

¹⁸⁸ Così, *ex multis*: Cass. civ. sez. lav, 28 agosto 2013. n. 19814 in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, pp. 63-67 con nota di E. PASQUALETTO che parla di «una definizione di *mobbing* che si è venuta via via consolidandosi, e che si trova enunciata anche nella sentenza in epigrafe»; Cass. civ. sez. lav., 6 agosto 2014, n. 17698, disponibile in <http://olympus.uniurb.it> (consultato da chi scrive il 15 febbraio 2021). Tra le pronunce più recenti si segnala anche: T.A.R. Brescia (Lombardia) sez. I, 4 maggio 2020, n.319, in *Foro amm.*, 2020, V, p. 1025.

¹⁸⁹ Un'attenta dottrina a tal proposito ha notato che, se si considera onere del lavoratore la prova dell'elemento soggettivo, ci si spingerebbe oltre al paradigma della responsabilità contrattuale: C. GAROFALO, *Mobbing ed onere della prova*, in *Giur. it.*, 2016, VI, p. 1442.

¹⁹⁰ Cfr. R. NUNIN, *Configurabilità del mobbing e prova dell'intento persecutorio*, cit., p. 383.

¹⁹¹ *Ex multis*, T.A.R. Milano (Lombardia) sez. I, 22 aprile 2016, n. 776 in *Foro amm.*, 2016, IV, p. 941; Trib. Venezia sez. lav., 3 novembre 2020, n. 310, in www.dejure.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2021). In dottrina questa tesi è appoggiata da P. Tosi, *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, in P. Tosi P (a cura di), *Il mobbing*, cit., p. 167.

¹⁹² L'autore lo ritiene essere uno dei punti di forza della teoria soggettivistica: A. ALOISI, *Oltre al danno, la prova*, cit., p. 603.

¹⁹³ Si riporta qualche dottrina schierata a favore della teoria oggettivistica: A. VALLEBONA, *Mobbing senza veli*, cit., p. 1052; R. SCONAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 505; P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 40; S. MAZZAMUTO, *Ancora sul mobbing*, in *Eur. dir. priv.*, 2006, IV, p. 1354. *Contra*, P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro*, cit., p. 255 secondo la quale la finalità di discriminare, emarginare o arrecare pregiudizio alla vittima è requisito di rilevanza giuridica.

¹⁹⁴ Per un'analisi attenta delle differenze tra teoria "soggettivistica" e teoria "oggettivistica" si rinvia a C. GAROFALO, *Mobbing*, cit., pp. 1439-1441. La giurisprudenza di legittimità sembra però aver ormai abbandonato definitivamente questa impostazione, affermando che l'elemento qualificante del mobbing non va ricercato

Una impostazione di tipo strettamente soggettivistico rischierebbe tuttavia di porre il mobbizzato in una posizione di difficoltà sia dal punto di vista oggettivo, si pensi ad esempio alla complessità della produzione di dichiarazioni in cui il *mobber* ammette il proprio progetto vessatorio¹⁹⁵, sia soggettivo, vista la condizione di sudditanza psicologica aggravata dal malessere generale nei confronti del *mobber*-datore di lavoro¹⁹⁶.

Per questo motivo, prima la dottrina¹⁹⁷ e poi la giurisprudenza¹⁹⁸ hanno cercato di superare la dicotomia tra teoria soggettivistica ed oggettivistica temperando l'onere probatorio mediante il ricorso alle presunzioni gravi, precise e concordanti ex art. 2729 c.c. da valutare, con il prudente apprezzamento del giudice, insieme alle nozioni generali che sono conosciute nella comune esperienza (art. 115 c.p.c.). Resta ferma la possibilità per il datore di lavoro-convenuto di provare che l'inadempimento è dovuto da causa non a lui imputabile, quindi di aver correttamente adempiuto all'obbligo di sicurezza¹⁹⁹.

Una attenta valutazione deve essere fatto anche sugli gli antefatti del *mobbing*, intesi come tutte le situazioni di fatto che possono portare ad escludere l'esistenza stessa della fattispecie tra le quali le difficoltà caratteriali del soggetto mobbizzato, il trasferimento ad altra sede per incompatibilità ambientale o una situazione di conflittualità diffusa sul posto di lavoro²⁰⁰.

Stante l'impossibilità di avere casi di *mobbing* nel rapporto di lavoro autonomo, una questione che non è stata ancora direttamente sottoposta al giudice ma di cui la dottrina²⁰¹ ha ammesso la configurabilità è il *mobbing* nei confronti dei c.d. lavoratori parasubordinati,

nei singoli atti bensì nell'intento persecutorio che li unifica: Cass. civ. sez. lav., 23 marzo 2020, n. 7487, in www.dejure.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2021).

¹⁹⁵ In questo senso R. NUNIN, *Configurabilità del mobbing e prova dell'intento persecutorio*, cit., p. 384.

¹⁹⁶ Cfr A. ALOISI, *Oltre al danno, la prova*, cit., p.606.

¹⁹⁷ *Ex multis*: C. GAROFALO, *Mobbing*, cit., pp. 1441-1443; E. PASQUALETTO, *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, p. 65.

¹⁹⁸ Si riportano a titolo di esempio T.A.R. Catanzaro sez. I, 21 marzo 2013, n. 299 in *Foro amm. T.A.R.*, 2013, III, P. 997; Cass. civ. sez. lav., 19 febbraio 2019, n. 4815 in *Resp. civ. prev.*, 2019, VI, p. 1880; Cons. Stato sez. IV, 1 luglio 2019, n. 4471 in *Foro amm.*, 2019, VII-VIII, p. 1232 in cui viene anche ribadito che spetta al soggetto mobbizzato l'onere di provare il dolo del *mobber*.

¹⁹⁹ Corte app. Catanzaro sez. lav., 21 novembre 2019, n. 1189, in www.dejure.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2020)

²⁰⁰ A. NICCOLI, *Antefatti e postfatti del mobbing*, articolo pubblicato il 27/07/2009 in www.altalex.com (consultato da chi scrive il 19 febbraio 2020).

²⁰¹ R. SCONAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 506; A. RUSSO, *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie*, cit., p. 1054: in questo caso l'autore suggerisce di generalizzare l'obbligo datoriale ex art. 2087 c.c. in virtù di una lettura di sistema con le norme riguardanti la salute e la sicurezza sul lavoro.

ovvero le collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.)²⁰² di cui all'art. 409 n. 3) c.p.c. Si tratta di una categoria di lavoratori che in quanto a disciplina si trovano a metà tra il lavoro subordinato e il lavoro autonomo ma a cui la giurisprudenza ha ritenuto essere applicabile l'art. 2087 c.c.²⁰³, lasciando dunque aperta in futuro la possibilità di configurazione del *mobbing*.

4.2. L'azione contro l'azienda per mobbing verticale e mobbing orizzontale

L'art. 2087 c.c. pone in capo al datore una responsabilità di tipo contrattuale anche nel caso in cui non sia egli stesso a rendersi protagonista di condotte mobbizzanti bensì ad agire siano altri soggetti, nello specifico in ipotesi di *mobbing* verticale discendente o ascendente e *mobbing* orizzontale.

La norma rilevante in tal senso è l'art. 1228 c.c.²⁰⁴, il quale rende il debitore responsabile di tutte le conseguenze dannose del fatto doloso o colposo di terzi di cui si è avvalso nell'adempimento dell'obbligazione. La nozione di terzo è intesa in senso molto ampio in quanto questo si identifica con chiunque collabori, sia di fatto che in forza di un accordo contrattuale²⁰⁵, sia direttamente che indirettamente (c.d. ausiliari mediati) con il datore di lavoro per assolvere gli obblighi di controllo e protezione della sicurezza dei lavoratori sul posto di lavoro²⁰⁶.

Accanto all'art. 1228 c.c. la giurisprudenza richiama l'art. 2049 c.c.²⁰⁷ come fonte di responsabilità aquiliana in capo al datore di lavoro per fatti di terzi commessi all'interno dell'organizzazione aziendale²⁰⁸. Inizialmente si è pensato che le due norme fossero l'una

²⁰² Per un'analisi approfondita delle co.co.co., su cui è intervenuta anche la l. 22 maggio 2017 n. 81, art. 15, c. 1, lett. a) si rinvia a M.V. BALLESTRERO-G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, cit., pp. 153-161.

²⁰³ Cass. civ. sez. lav., 2 dicembre 2015, n. 24538, in www.studiolegale.leggiditalia.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2021).

²⁰⁴ Art. 1228 c.c.- *Responsabilità per fatto degli ausiliari*

Salva diversa volontà delle parti, il debitore che nell'adempimento dell'obbligazione si vale dell'opera di terzi, risponde anche dei fatti dolosi o colposi di costoro.

²⁰⁵ In questo senso Cass. civ. sez. III, 8 ottobre 2010, n. 20915 in *Giust. civ.*, 2011, II, p. 376: il giudice di legittimità in questo caso sottolinea che i soggetti ausiliari sono tutti coloro i quali agiscono su incarico del debitore e sotto al suo controllo a prescindere dalla natura giuridica del rapporto.

²⁰⁶ V. S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp 47-48.

²⁰⁷ Art. 2049 c.c.- *Responsabilità dei padroni e dei committenti*

I padroni e i committenti sono responsabili per i danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

²⁰⁸ La giurisprudenza utilizza solo de residuo l'inquadramento della responsabilità datoriale all'interno della fattispecie di cui all'art. 2049 c.c., preferendo la responsabilità contrattuale ex 1228 c.c.: M.T. CARINCI, *Il bossing fra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso del diritto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, p. 137; A. LASSANDRI, *La responsabilità del datore di lavoro privato*, cit., p. 235.

la mera copia dell'altra e che si differenziassero solo per quanto riguarda l'ambito della responsabilità civile di applicazione, tuttavia tra le due disposizioni sussistono delle differenze²⁰⁹: infatti, come più volte ribadito sia dal giudice di merito che dal giudice di legittimità²¹⁰, l'art. 2049 c.c. pone in capo al datore di lavoro una responsabilità di tipo oggettivo, mentre l'art. 1228 c.c., per far scaturire responsabilità contrattuale per inosservanza dell'obbligo di sicurezza in capo al datore, rende necessario un inadempimento o un inesatto adempimento del rapporto obbligatorio dovuto a una violazione almeno colposa del dovere di protezione²¹¹.

L'art. 2049 c.c., sia in tema di *mobbing* in particolare che di tutela del lavoratore in generale, è passato più volte sotto la lente d'ingrandimento della giurisprudenza, la quale ha delineato i presupposti per addossare al datore di lavoro una responsabilità di tipo oggettivo²¹². Si è affermato che deve sussistere un rapporto di occasionalità necessaria²¹³, quindi che le incombenze o le mansioni affidate al terzo-*mobber* abbiano reso possibile o almeno agevolato il comportamento produttivo del danno²¹⁴, prescindendo dunque da una *culpa in eligendo o in vigilando* del datore.

Un'attenta dottrina²¹⁵ ha fatto notare però che un recente orientamento giurisprudenziale²¹⁶, temperando la natura oggettiva della responsabilità posta dall'art. 2049 c.c. in tema di *mobbing*, non ha ritenuto sufficiente ad escludere la responsabilità del datore di lavoro il fatto che le condotte siano state poste in essere da un terzo se c'è stata colpevole inerzia nella rimozione del fatto lesivo, lasciando dunque, a contrario, aperta la possibilità di fornire la prova liberatoria consistente nel non aver potuto agire per causa

²⁰⁹ Cfr S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp. 48-49.

²¹⁰ La differenza tra le due responsabilità poste dagli artt. 1228 c.c. e 2048 c.c. è di recente sottolineata anche da Trib. Venezia Sez. spec. in materia di imprese, 2 luglio 2019 in *Lav. giur.*, 2019, XI, p. 1059.

²¹¹ In questi termini P. TULLINI P., *Mobbing e rapporto di lavoro*, cit., p. 259. Contra, ritiene che l'art. 1228 c.c. ponga in capo al datore di lavoro una responsabilità di tipo oggettivo M.T. CARINCI, *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, cit., pp. 44-45.

²¹² Contra, F. DE STEFANI, *Danno da mobbing*, cit., p. 22 ritiene che la giurisprudenza abbia inteso in senso meno rigoroso la responsabilità oggettiva, affiancandola al concetto di colpa: il datore di lavoro, affinché possa essere ritenuto responsabile, dovrebbe essere rimasto colpevolmente inerte.

²¹³ P.G. MONATERI-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, p. 40.

²¹⁴ Di recente, così si è pronunciato Trib. Teramo, 10 settembre 2020, n. 693, *ined.*

²¹⁵ G. CASSANO, *La responsabilità del datore di lavoro per fatti dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, I, p. 101.

²¹⁶ *Ex multis*, Cass. civ. sez. lav., 15 maggio 2015, n. 10037, in www.olympus.uniurb.it (consultato da chi scrive in data 22 febbraio 2021; Trib. Roma sez. II, 3 aprile 2020, n. 2112, in www.dejure.it (consultato da chi scrive in data 2 marzo 2021)

non imputabile e quindi riconducendo l'istituto a crismi tipici della responsabilità contrattuale.

L'applicazione alternativa dell'art. 2049 c.c. o art. 1228 c.c. al caso concreto in cui il datore di lavoro non sia direttamente il soggetto che pone in essere le condotte vessatorie ha dei risvolti anche per quanto riguarda la proponibilità delle azioni da parte del mobbizzato: nel primo caso, infatti, c'è una situazione di cumulo alternativo di azioni nei confronti del datore di lavoro, mentre nel secondo caso la vittima potrà far valere la responsabilità contrattuale del datore di lavoro ed aquiliana del *mobber* in concreto, trovandosi in un concorso improprio di responsabilità che si differenziano per il soggetto passivo²¹⁷.

Un autore ha rilevato che il datore di lavoro può tutelarsi proponendo azione diretta o di rivalsa, fondata sul dettato degli artt. 1175 c.c. e 1176 c.c.²¹⁸, nei confronti del *mobber* per i danni arrecati all'organizzazione dell'impresa o per quanto sborsato a favore del mobbizzato²¹⁹.

4.2.1. Il giudice competente

La competenza per materia delle cause di *mobbing* è, indipendentemente dal valore, del tribunale (art. 413 c.p.c.), rientrandovi sia le controversie che hanno ad oggetto un rapporto di lavoro subordinato (art. 409 n. 1) c.p.c.), sia quelle che riguardano i rapporti di parasubordinazione²²⁰ (art. 409 n. 3) c.p.c).

Per territorio, ex art. 413 c.2 c.p.c., per il lavoratore subordinato è in vigore un triplice criterio di competenza concorrente: il tribunale del luogo in cui si è perfezionato il contratto di lavoro, il luogo dove si trova l'azienda oppure il luogo in cui si trova una dipendenza dell'azienda alla quale è addetto il lavoratore o presso la quale questi prestava la opera al momento della conclusione del rapporto.

Al lavoratore parasubordinato non si applica invece quest'ultimo foro in quanto egli non è dipendente dell'azienda in senso stretto: la legge, per ovviare a problemi concreti quali l'instaurazione del processo in tribunali molto distanti da quello in cui viene

²¹⁷ V. S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., p. 49.

²¹⁸ In tal caso, il datore di lavoro farebbe valere gli obblighi di correttezza (art. 1175 c.c.) e diligenza (art. 1176 c.c.) posti dalla legge in capo alle parti di un rapporto obbligatorio.

²¹⁹ S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., p. 50.

²²⁰ In merito, si guardino le considerazioni sulla configurabilità del *mobbing* per i lavoratori subordinati *supra* cap. 1 § 4.1.

concretamente svolta l'attività, ha introdotto il foro del domicilio del lavoratore che però non è concorrente con gli altri due ma esclusivo.²²¹

La giurisprudenza²²² ha risolto la spinosa questione delle cause contro il datore di lavoro per *mobbing* verticale e orizzontale ex art. 2087 c.c. comprendendole nella nozione di "controversia relativa a rapporti di lavoro subordinato privato"²²³: vi rientrano infatti non solo quelle relative ad obblighi tipici del rapporto di lavoro, ma anche quelle che hanno nel rapporto di lavoro un antecedente e presupposto necessario, pur non costituendo questo la *causa petendi* diretta.

Per quanto concerne il settore pubblico, il giudice amministrativo²²⁴ è competente per le controversie relative alla responsabilità del datore di lavoro ex art. 2087 c.c., in quanto ad essere fatto valere è un rapporto di natura contrattuale. Sussiste invece la competenza del giudice ordinario se il titolo giustificativo della pretesa è il comportamento vessatorio di colleghi o superiori, agendo dunque per responsabilità aquiliana, oppure se ci si trova in uno dei settori privatizzati dal d. lgs. 30 marzo 2001 n. 165²²⁵.

Se a proporre l'azione sono i congiunti del mobbizzato è prevista una duplice disciplina: nel caso in cui agiscano *iure proprio*, indifferentemente che la vittima di *mobbing* sia viva o deceduta, è esclusa la competenza della sezione del lavoro, in quanto la fonte è la responsabilità extracontrattuale e si applicano le ordinarie regole di competenza per valore. Diverso è invece il caso in cui si agisca *iure hereditario*: in questo caso il risarcimento dei danni è dovuto dalla violazione degli obblighi posti dall'art. 2087 c.c. e di conseguenza la competenza è del giudice del lavoro²²⁶.

4.3. Il danno risarcibile. Il danno patrimoniale

Dopo aver accertato la responsabilità del *mobber*, il giudice ha il compito di quantificare il danno patito dal soggetto mobbizzato.

²²¹ V. F.P. LUISO, *Diritto processuale civile. I processi speciali*, Giuffrè editore, Milano, 2017, pp. 14-18.

²²² Cass. civ. sez. lav., 15 gennaio 1998, n. 308 in Riv. giur. lav., 1998, II. pp. 589-596 con nota di A. MILONE

²²³ Art. 409 n. 1) c.p.c.

²²⁴ T.A.R. Napoli (Campania) sez. II, 17 aprile 2009, n. 2007 in *Foro amm. Tar*, 2009, IV, p. 1163; T.A.R. Trieste (Friuli Venezia Giulia) sez. I, 26 maggio 2011, n. 260 in *Foro amm. Tar*, 2011, V, p. 1544; Trib. Milano sez. I, 3 luglio 2019 in *Riv. it. med. leg.*, 2020, I, p. 395 con nota di V. CECCARELLI: nel caso di specie il giudice ordinario rileva la competenza del giudice amministrativo a decidere una controversia riguardante un militare della Polizia di Stato che chiama in causa il Ministero della Difesa quale datore di lavoro per non aver adempiuto agli obblighi ex art. 2087 c.c., mentre ritiene di essere competente per l'azione contro i superiori gerarchici in quanto di natura extracontrattuale.

²²⁵ Pubblicato in G.U. 9 maggio 2001, n. 106.

²²⁶ Cfr P.G. MONATERI P.G.-M. BONA-U. OLIVA, *Mobbing*, cit, pp. 50-51.

Il *mobbing*, pur non introducendo alcuna novità sostanziale all'interno della categoria civilistica dei danni risarcibili, ha avuto il merito storico di sollecitare il dibattito sia dottrinale che giurisprudenziale in merito al danno alla persona in ambito giuslavoristico²²⁷.

I danni risarcibili possono essere di natura patrimoniale, ex artt. 1223 c.c. e 2056 c.c., e non patrimoniale, ex art. 2059 c.c. Nonostante fin dalle prime sentenze del Tribunale di Torino la scena se la sia presa la componente non patrimoniale del danno, divenendo addirittura nell'elaborazione giurisprudenziale uno degli elementi costitutivi del *mobbing*, la dottrina ha ammesso comunque la possibilità di risarcimento anche del danno patrimoniale²²⁸. Questo si divide, secondo la tradizionale partizione prevista dall'art. 1223 c.c., in danno emergente, che comprende le spese effettivamente sostenute dalla vittima quali quelle mediche, farmaceutiche e per le visite specialistiche, e in lucro cessante, ovvero il mancato aumento del patrimonio della vittima a causa delle condotte mobbizzanti.

Di questa categoria fanno parte casi esemplari con i quali la giurisprudenza²²⁹ si è più volte imbattuta come il demansionamento o la dequalificazione, l'inattività forzata, la mancata o ritardata progressione di carriera a causa delle condotte mobbizzanti, la perdita di *chance*, il danno da licenziamento o la lesione dell'immagine professionale²³⁰. La giurisprudenza ha poi precisato che nella quantificazione del danno patrimoniale da *mobbing* trovano applicazione altri istituti tipici del diritto civile quali l'art. 1227 c.c., che da un lato ne riduce l'ammontare in caso di concorso colposo del danneggiato²³¹ e dall'altro

²²⁷ Cfr L. DE ANGELIS, *Diritto del lavoro e tutela risarcitoria: un fugace sguardo tra passato e presente*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, III, pp. 605-606: l'autore sottolinea che il diritto del lavoro, pur fornendo casi di notevole interesse alla giurisprudenza, non ha partecipato direttamente né alla rimeditazione risarcitoria degli anni Sessanta né alla discussione sulla risarcibilità del danno alla persona degli anni Ottanta in cui è intervenuta anche la Corte Costituzionale.

²²⁸ Per un'attenta analisi della relazione tra danno patrimoniale e non patrimoniale nel *mobbing* si rinvia a S. SPINELLI, *Il danno patrimoniale da mobbing*, in *Lav. giur.*, 2011, V, pp. 455-470. L'autore sostiene che ci si trovi di fronte ad una «*fattispecie a formazione progressiva*», la quale ha sì come risultato finale la determinazione del danno non patrimoniale del mobbizzato ma che nelle sue fasi intermedie può determinare altre situazioni risarcibili con caratteristiche proprie. Per questo motivo si parla di danni patrimoniali da *mobbing* in termini di danni indiretti. Ivi, p. 458.

²²⁹ V. le considerazioni svolte in G. CARTOCETI, *Mobbing: fattispecie, fenomenologia, responsabilità e risarcimento*, in *Ilgiuslavorista.it*, 27 aprile 2016

²³⁰ Per una dettagliata analisi delle singole ipotesi di danno patrimoniale si rinvia a S. SPINELLI, *Il danno patrimoniale*, cit., p. 462 e F. DE STEFANI, *Danno da mobbing*, cit., p. 62.

²³¹ Trib. Roma sez. XIII, 22 maggio 2020, n. 7612 in *Ilgiuslavorista.it*, 6 agosto 2020, con nota di T. ZAPPIA: in tal caso in giudice di merito esclude l'applicabilità dell'art. 2087 c.c. in quanto il lavoratore, con il suo comportamento, ha concorso in modo decisivo nel creare una situazione marcata di conflittualità all'interno dell'ambiente lavorativo.

ne nega la configurabilità se poteva essere evitato utilizzando l'ordinaria diligenza²³² e la *restitutio in integrum* del danno subito o in forma specifica²³³, quindi ripristinando la situazione di fatto precedente alle condizioni mobbizzanti, o per equivalente, mediante una compensazione pecuniaria.

Si segnala inoltre che è previsto il calcolo per via equitativa nel caso in cui il danneggiato non riesca a fornire la prova del preciso ammontare del danno subito, situazione che spesso si può rinvenire nelle ipotesi di perdita di *chance*²³⁴.

4.3.1. Segue. Il danno non patrimoniale

Come si è più volte messo in evidenza, la componente non patrimoniale del danno è preponderante nei casi di *mobbing*. A partire dagli anni Ottanta la materia ha subito delle progressive modifiche, tanto che un autore ne ha parlato in termini di «evoluzione copernicana»²³⁵.

Inizialmente la giurisprudenza, secondo un'interpretazione restrittiva influenzata dall'art. 185 c.p., riteneva che l'art. 2059 c.c.²³⁶ risarcisse i soli danni morali soggettivi conseguenti ad un reato. Un primo mutamento di orientamento si è avuto con la sent. Corte Cost., 14 luglio 1986, n. 184²³⁷, la quale ha affermato che la lesione di un diritto costituzionalmente garantito come quello alla salute (art. 32 Cost.) rientra nell'ampia nozione dell'art. 2043 c.c., prevedendo così la risarcibilità del danno biologico.

Negli anni successivi lo scenario è cambiato nuovamente ed è stata costruita una nuova fattispecie di danno, quello esistenziale, che ha spinto la Corte Costituzionale nel 2003²³⁸ a tornare sul punto. Viene data un'interpretazione costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., in cui è ricompreso ogni danno di natura non patrimoniale derivante

²³² In questo senso, T.A.R. Milano (Lombardia) sez. III, 23 marzo 2020, n. 536 in www.puntodidiritto.it con nota di A. MANCUSI (consultato da chi scrive in data 23 febbraio 2020): in tal caso viene respinta la domanda di risarcimento dei danni da demansionamento e *mobbing* perché il dipendente pubblico non ha tempestivamente impugnato i provvedimenti organizzativi dell'amministrazione ritenuti illegittimi.

²³³ Si ricordi in questa sede che il danneggiato, ex art. 2058 c.c., può chiedere la reintegrazione in forma specifica solo se questa è in parte o del tutto possibile. Dall'altro canto il giudice ha la facoltà di disporre il risarcimento solo per equivalente se la reintegrazione in forma specifica risulta essere eccessivamente onerosa a carico del debitore.

²³⁴ Cfr S. SPINELLI, *Il danno patrimoniale*, cit., p. 464.

²³⁵ V. LOSTORTO V., *Mobbing: condotte perseguibili e valutazione del danno*, in *Azienditalia-Il Personale*, 2005, II, p. 82.

²³⁶ Art. 2059 c.c. – *Danni non patrimoniali*

Il danno non patrimoniale deve essere risarcito solo nei casi determinati dalla legge

²³⁷ In *Foro it.*, 1986, IX, pp. 2053-2068 con nota di G. PONZANELLI, a cui si rinvia per una ricostruzione completa del caso e del ragionamento seguito dalla Consulta.

²³⁸ Corte Cost., 11 luglio 2003, n. 233 in www.giurcost.it

dalla lesione di valori strettamente connessi alla persona: il classico danno morale soggettivo, inteso però come *lesione della dignità della persona*, il danno biologico e ora anche il danno esistenziale, definito come *ogni pregiudizio provocato sul fare areddituale del soggetto, che alteri le sue abitudini e gli assetti relazionali propri, inducendolo a scelte di vita diverse quanto all'espressione e realizzazione della sua personalità nel mondo esterno*²³⁹. Si afferma così una logica tripartita del danno²⁴⁰.

Nel 2008 il sistema subisce un'ulteriore evoluzione, questa volta ad opera della Corte di Cassazione con le sentenze gemelle di San Martino del 2008²⁴¹: il giudice di legittimità, per contrastare i fenomeni delle duplicazioni risarcitorie e della proliferazione del risarcimento del danno esistenziale, ribadisce l'unicità del danno non patrimoniale. A cambiare è di conseguenza anche il metodo di calcolo del risarcimento: prima del 2008 il danno biologico veniva liquidato sulla base del metodo tabellare, con i relativi punti di invalidità, al cui valore veniva sommato automaticamente e in percentuale l'incremento dovuto per il danno esistenziale e per il danno morale. Con il mutamento di orientamento del giudice di legittimità viene elaborato un nuovo metodo ad opera dell'Osservatorio sulla giustizia civile di Milano²⁴²: questo si basa da un lato sul metodo tabellare per l'accertamento medico-legale della lesione fisica e psichica, imputando nello stabilire il valore a punto una parte al danno morale²⁴³, dall'altro sulla personalizzazione per far sì che siano valorizzate tutte le altre conseguenze dannose della condotta, le quali devono essere allegare e dimostrate da parte del danneggiato²⁴⁴.

L'orientamento in questione è ulteriormente superato dalla novella dell'art. 138 cod. ass.²⁴⁵ apportata dalla l. 4 agosto 2017 n. 125 e dalla successiva ordinanza della Corte

²³⁹ Cass. civ. sez. un., 24 marzo 2006, n. 6572 in *Lav. giur.*, 2006, VIII, pp. 773-779 con nota di F. PETRACCI.

²⁴⁰ Riguardo alle tre tipologie di danno in questione: F. DE STEFANI, *Danno da mobbing*, cit., pp. 51-55.

²⁴¹ Cass. sez. un., 11 novembre 2008, n. 26972-26975 in *Foro it.*, 2009, I, pp. 119-159 con note di A. PALMIERI, R. PARDOLESI, R. SIMONE, G. PONZANELLI, E. NAVARRETTA.

²⁴² Tali tabelle vengono adottate dalla maggior parte dei tribunali italiani, tanto che la Corte di Cassazione dà loro valore paranormativo: Cass. civ., 7 giugno 2011, n. 12408 in *Foro it.*, 2011, IX, pp. 2280-2292 con nota di A. DIANA.

²⁴³ V. M. FRANZONI, *La legge, le sentenze e le tabelle milanesi*, in *Danno e Resp.*, 2021, I, p. 18.

²⁴⁴ Sul tema, si rinvia alle esaustive considerazioni in S. BRANDANI-G. NAVONE, *La liquidazione monetaria del danno non patrimoniale*, in *Nuove Leggi Civ. Comm*, 2020, 2, p. 374-414.

²⁴⁵ M. FRANZONI, *La legge, le sentenze e le tabelle milanesi*, cit., p. 19: l'autore sottolinea che nonostante tale previsione sia contenuta in una legge speciale, vista la sua portata (circa l'80% dei danni alla persona) assume carattere generale.

di Cassazione c.d. decalogo²⁴⁶, che danno autonoma rilevanza al danno morale, superando quindi la visione unitaria impostasi nel 2008²⁴⁷, alle quali la giurisprudenza si è da subito adeguata²⁴⁸.

Dovrebbero dunque essere riviste *pro futuro* le tabelle milanesi, considerato che attualmente comprendono nella valutazione per punti anche il danno morale e si rischierebbe di andrebbe incontro ad una possibile duplicazione: si ritornerebbe così ad un sistema che valorizza il disposto degli artt. 2697 c.c. sull'onere della prova in capo al danneggiato che intende far valere un diritto e 1226 c.c., sul dovere del giudice di procedere ad una valutazione equitativa per la liquidazione del danno²⁴⁹. Una dottrina ha invece ritenuto auspicabile un intervento del legislatore in materia che uniformi la questione delle tabelle che ormai si fa attendere dal 2005²⁵⁰.

4.4. Gli strumenti di tutela

Il *mobbing*, oltre a violare l'obbligo di tutela posto in capo al datore *ex art.* 2087 c.c., si pone in contrasto anche con altri diritti del lavoratore strettamente connessi al rapporto di lavoro. Nella maggior parte dei casi l'esperibilità dei relativi rimedi è strettamente collegata

²⁴⁶ Cass. civ. sez. III Ord., 27 marzo 2018, n. 7513, in *Nuova Giur. Civ. comm.*, 2018, VI, pp. 836-846 con nota di G. PONZANELLI.

²⁴⁷ Non essendo questa la sede per una ricostruzione puntuale ricostruzione dell'oscillante dottrina e giurisprudenza in materia di danno non patrimoniale in generale e danno morale in particolare si rinvia, *ex multis*, a: V. LOSTORTO, *Mobbing: condotte perseguibili e valutazione del danno*, cit., pp. 82-84; P. TULLINI, *Il danno differenziale, il diritto vivente e il legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, III, pp. 335-352; G. PONZANELLI, *La crisi delle tabelle milanesi: l'intervento della Cassazione*, in *Danno e Resp.*, 2020, II, pp. 231-233; R. PARDOLESI, *Sofferenza morale e contorsioni tabellari*, in *Danno e Resp.*, 2021, I, pp. 13-16.

²⁴⁸ Tra le pronunce più recenti: Cass. civ. sez III, 4 novembre 2020, n. 24473 in *Diritto & Giustizia*, 2020, 5 novembre, con nota di R. SAVOIA: il giudice di legittimità afferma che l'attribuzione del danno biologico e del danno esistenziale costituisce duplicazione in quanto entrambi violano lo stesso diritto costituzionalmente garantito (art. 32 Cost), al contrario non costituisce duplicazione il riconoscimento del danno morale conseguente alla lesione del diritto alla salute, quindi della sofferenza interiore patita dal soggetto; tale orientamento è confermato anche in Cass. civ. sez. lav., 12 novembre 2020, n. 25614 in *Guida al diritto* 2020, II, p. 17, in cui viene illustrato il percorso logico che deve seguire il giudice per la quantificazione del danno alla salute: «1) accertare l'esistenza, nel singolo caso di specie, di un eventuale concorso del danno dinamico-relazionale e del danno morale; 2) in caso di positivo accertamento dell'esistenza (anche) si quest'ultimo, determinare il quantum risarcitorio applicando integralmente le tabelle di Milano [...]; 3) in caso di negativo accertamento, e di conseguente esclusione della componente morale del danno, considerare la sola voce del danno biologico, depurata dall'aumento tabellarmente previsto per il danno morale secondo le percentuali ivi indicate, liquidando, conseguentemente i solo danno dinamico-relazionale, 4) in caso di positivo accertamento dei presupposti per la cd. personalizzazione del danno, all'aumento fino al 30% del valore del solo danno biologico, depurato della componente morale del danno automaticamente (ma erroneamente) inserita in tabella, giusta il disposto normativo di cui all'articolo 138, punto 3, del novellato Codice delle assicurazioni».

²⁴⁹ V. G. PONZANELLI, *La crisi delle tabelle milanesi*, cit., p. 233.

²⁵⁰ Queste considerazioni sono riprese da M. FRANZONI, *La legge, le sentenze e le tabelle milanesi*, cit., pp. 21-22.

con l'emanazione, nel *bossing*, da parte dei vertici aziendali di provvedimenti potenzialmente lesivi per il mobbizzato, avverso i quali è possibile reagire anche se non sussistono tutti i requisiti del *mobbing*²⁵¹.

Per i casi di demansionamento e dequalificazione può essere azionata la tutela offerta dall'art. 2103 c.c.²⁵², il quale stabilisce che *Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti all'inquadramento superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni riconducibili allo stesso livello e categoria legale di inquadramento delle ultime effettivamente svolte*. Nel caso in cui il datore di lavoro eserciti lo *ius variandi* oltre i limiti consentiti dalla legge²⁵³, il lavoratore può agire in giudizio per ottenere la nullità del provvedimento ex art. 1418 c.1 c.c.²⁵⁴, il conseguente reintegro nelle proprie mansioni e l'eventuale risarcimento del danno patrimoniale alla professionalità²⁵⁵: la Corte di Cassazione ha precisato che questo non è in *re ipsa* ma deve essere necessariamente dimostrato in giudizio²⁵⁶, anche attraverso presunzioni semplici ex 2729 c.c. La stessa disciplina si applica anche se avviene un trasferimento da un'unità produttiva ad un'altra senza le comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive (art. 2103 c. 8 c.c.)²⁵⁷.

Diametralmente opposto al demansionamento ma spesso utilizzato per portare il lavoratore all'uscita dall'organizzazione aziendale è il caso in cui il lavoratore sia adibito ad eccessivi carichi di lavoro, privato del legittimo riposo settimanale²⁵⁸, oppure adibito a mansioni superiori con lo scopo di svilirne l'utilità. Limitatamente a questa ultima

²⁵¹ Corte app. sez. lav. Roma, 4 novembre 2020, n. 2315, in www.dejure.it.

²⁵² Il principio generale è espresso dal c.1: "Il lavoratore deve essere adibito alle mansioni per le quali è assunto [...]".

²⁵³ Tali limiti sono tre: a) modifica degli assetti organizzativi aziendali che incidono sul lavoratore (art. 2103 c. 2 c.c.); b) ipotesi previste nei contratti collettivi (art. 2013 c. 4 c.c.); c) accordi individuali. Per un'attenta disamina sui punti in questione si rinvia a a M.V. BALLESTRERO-G. DE SIMONE, *Diritto del lavoro*, cit., pp. 351-353.

²⁵⁴ Art. 1418 c.1 c.c. – *Cause di nullità del contratto*

Il contratto è nullo quando è contrario a norme imperative, salvo che la legge disponga diversamente.

²⁵⁵ Cass. civ. sez. lav., 15 maggio 2012, n. 11722 in *Diritto e Giustizia online* 2013, 16 maggio. Si vedano sul punto: F. AMATO-M.V. CASCIANO-L. LAZZERONI-A. LOFFREDO, *Il mobbing*, cit., pp. 74-78; M. GARATTONI, *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, «superlavoro», licenziamento e dimissioni coartate*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, p. 364-372; F. DE STEFANI, *Danno da mobbing*, cit., pp. 55-57.

²⁵⁶ Così si sono espresse per la prima volta, superando il contrasto giurisprudenziale precedente le Sezioni Unite nel 2006: Cass. civ. Sez. Unite, 24 marzo 2006, n. 6572 in *Lav. giur.*, 2006, VII, pp. 661-667 con nota di C. SORGI (pp. 668-671). Orientamento confermato di recente, ex multis, anche da Cass. civ. sez. lav., 18 gennaio 2021, n. 703 in www.dejure.it.

²⁵⁷ Si vedano in questo senso le considerazioni riportate in S. MARETTI, *Mobbing: fattispecie e strumenti di tutela*, in *Dir. prat. lav.*, 2007, XXXII (inserto), p. X.

²⁵⁸ Sul punto si rinvia a M. GARATTONI, *I dintorni del mobbing*, cit., pp. 379-383.

situazione, la tutela è ancora sancita dall'art. 2103 c. 7 c.c., il quale stabilisce che *nel caso di assegnazione a mansioni superiori il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva, salvo diversa volontà del lavoratore, ove la medesima non abbia avuto luogo per ragioni sostitutive di altro lavoratore in servizio, dopo il periodo fissato dai contratti collettivi, o, in mancanza, dopo sei mesi continuativi*: il datore di lavoro deve dunque prestare attenzione a non superare il periodo indicato dalla legge per evitare di dover riconoscere emolumenti maggiori alla vittima.

L'eccezione d'inadempimento è un ulteriore strumento a disposizione del lavoratore mobbizzato. Costui, essendo parte di un contratto a prestazioni corrispettive, può rifiutarsi di offrire la propria prestazione nel caso in cui la controparte, il datore di lavoro, non adempia agli obblighi imposti dagli artt. 2087 c.c. e 2103 c.c. Tale rimedio è però sconsigliato nei casi di *mobbing* perché lascia spazio a possibili ritorsioni personali e disciplinari che andrebbero a complicare ancora di più la posizione del lavoratore²⁵⁹.

Un caso particolare è rappresentato dal *mobbing* connesso con comportamenti antisindacali: si pensi al lavoratore appartenente ad un'associazione sindacale trasferito senza debito preavviso, vessato solamente per la sua attività o al fine di portarlo alle dimissioni così da danneggiare direttamente anche il sindacato. In tutte queste situazioni trova applicazione l'art. 28 Stat. lav., rubricato "Repressione della condotta antisindacale", che conferisce legittimazione ad agire in giudizio al sindacato e istituisce un procedimento sommario davanti al pretore che, in caso di condanna, ordina la cessazione del comportamento illegittimo e la rimozione degli effetti²⁶⁰.

Nella prassi è frequente poi che al soggetto mobbizzato vengano irrogate illegittimamente delle sanzioni disciplinari. In materia, l'art. 7 Stat. lav. pone garanzie dal punto di vista della pubblicità, delle procedure di irrogazione e della possibilità di difesa del soggetto colpito dai provvedimenti. Rimedio naturale è l'invalidità delle sanzioni illegittime ma, vista la potenziale pericolosità e dannosità, la dottrina ammette anche il risarcimento del danno a favore del lavoratore per violazione dell'art. 2043 c.c.²⁶¹.

²⁵⁹ S. MARETTI, *Mobbing: fattispecie e strumenti di tutela*, cit., p. XI.

²⁶⁰ V. M. R. MOTTOLA, *Mobbing e comportamento antisindacale*, cit., pp. 206-208.

²⁶¹ Cfr *ivi*, pp. 68-69.

Si segnala in questa sede che l'art. 7 Stat. lav. non trova invece applicazione, ex art. 4 c. 9 l. 23 marzo 1981, n. 81, alle sanzioni irrogate dalle federazioni sportive agli sportivi professionisti.

Come già ampiamente osservato, il *mobbing*, soprattutto nella forma del *bossing*, può avere ad oggetto la fuoriuscita del lavoratore dall'azienda: si prenda dunque in considerazione il caso del licenziamento²⁶². Le giustificazioni che spesso sono asserite dal datore di lavoro riguardano il giustificato motivo oggettivo o il superamento del periodo di comporto²⁶³: la giurisprudenza, limitatamente a questa seconda ipotesi, ha più volte ribadito che l'assenza dal posto di lavoro per malattia può essere detratta dal suddetto periodo nel caso in cui, relativamente alla sua comparsa, sussista una responsabilità del datore di lavoro ai sensi dell'art. 2087 c.c.²⁶⁴, come avviene nel *mobbing*.

Le tutele previste dall'art 18 Statuto dei lavoratori²⁶⁵ costituiscono la situazione più favorevole per il lavoratore: affinché possa invocarle devono sussistere, anche non cumulativamente, il requisito dimensionale aziendale stabilito dall'art. 35 Stat. lav.²⁶⁶ o la discriminatorietà del licenziamento ex l. 11 maggio 1990 n. 108 art. 3²⁶⁷. In presenza di almeno una di queste due condizioni, il lavoratore ha la possibilità di rifiutare la reintegrazione nel posto di lavoro e ottenere in alternativa un'indennità quantificata in quindici mensilità, oltre al risarcimento dell'eventuale maggiore danno.

²⁶² Un'attenta analisi del danno conseguente al licenziamento è svolta in L. DE ANGELIS, *Diritto del lavoro e tutela risarcitoria: un fugace sguardo tra passato e presente*, cit., 621-623.

²⁶³ In questi termini S. MARETTI, *Mobbing: fattispecie e strumenti di tutela*, cit., p. IX.

²⁶⁴ *Ex multis*, Cass. civ. sez. lav., 27 giugno 2017, n. 15972 in *Dir. prat. lav.*, 2018, VI, pp. 405-406.

²⁶⁵ Art. 18 Stat. lav. – *Tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo*

Il giudice, con la sentenza con la quale dichiara la nullità del licenziamento perché discriminatorio ai sensi dell'articolo 3 della legge 11 maggio 1990, n. 108 [...] ordina al datore di lavoro, imprenditore o non imprenditore, la reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro, indipendentemente dal motivo addotto e quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro. La presente disposizione si applica anche ai dirigenti. A seguito dell'ordine di reintegrazione, il rapporto di lavoro si intende risolto quando il lavoratore non abbia ripreso servizio entro trenta giorni dall'invito del datore di lavoro, salvo il caso in cui abbia richiesto l'indennità di cui al terzo comma del presente articolo. Il regime di cui al presente articolo si applica anche al licenziamento dichiarato inefficace perché intimato in forma orale.

Il giudice, con la sentenza di cui al primo comma, condanna altresì il datore di lavoro al risarcimento del danno subito per dal lavoratore per il licenziamento di cui sia accertata la nullità [...].

Fermo restando il diritto al risarcimento del danno come previsto al secondo comma, al lavoratore è data la facoltà di chiedere al datore di lavoro, in sostituzione della reintegrazione nel posto di lavoro, un'indennità pari a quindici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, la cui richiesta determina la risoluzione del rapporto di lavoro, e che non è assoggettata a contribuzione previdenziale. [...]

²⁶⁶ Quindici dipendenti per le imprese industriali e commerciali, cinque dipendenti per le imprese agricole.

²⁶⁷ Tale requisito è ritenuto soddisfatto in dottrina da R. SCONAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 513. In giurisprudenza, il giudice di legittimità ha interpretato in maniera estensiva il licenziamento discriminatorio e vi ha incluso anche quello per ritorsione e rappresaglia, includendone così implicitamente anche il licenziamento dettato da un intento vessatorio: Cass. civ. sez. lav., 3 dicembre 2015, n. 23648 in *CED Cassazione*, 2015.

La giurisprudenza²⁶⁸ ha dato rilievo anche alla figura del licenziamento ingiurioso, che legittima un autonomo risarcimento del danno per le modalità o forme particolari con le quali avviene il recesso da parte del datore di lavoro²⁶⁹.

Un'ulteriore conseguenza del *mobbing* possono essere le dimissioni rassegnate dal lavoratore per sottrarsi alle vessazioni cui è vittima. In tal caso, la dottrina²⁷⁰ ha prospettato come strumento di tutela l'annullamento del recesso unilaterale: per violenza *ex art.* 1434 c.c. oppure in base all'art. 428 c.c. perché il soggetto ha agito in uno stato di incapacità naturale²⁷¹, facilmente immaginabile in una situazione di forte *stress* emotivo e malessere causati dal *mobbing*. Tuttavia, nella realtà dei fatti questa strada viene percorsa solo di rado per un duplice ordine di ragioni: *in primis*, il fatto che l'annullamento porterebbe inevitabilmente al solo reintegro nel posto di lavoro, con i problemi di cui si è già dato conto parlando di licenziamento. Si ricordi poi che la giurisprudenza si è espressa sul tema sottolineando che il diritto alla retribuzione inizia a maturare solamente dalla data della sentenza di annullamento²⁷².

Diverso caso si ha se il recesso unilaterale del rapporto di lavoro si è basato su una giusta causa ai sensi dell'art. 2119 c.c.: il lavoratore in questo caso avrebbe diritto ad un'indennità pari alla retribuzione che sarebbe dovuta per il periodo di preavviso (art. 2118 c. 2 c.c.), oltre, secondo una dottrina, al risarcimento degli ulteriori danni²⁷³. Un autore ha fatto notare però che questo strumento di tutela ha realmente efficacia solo se il lavoratore si trova in una posizione tale per cui gli è facile trovare una nuova occupazione, altrimenti per evitare i danni da *mobbing* rischierebbe di arrecarsene un altro dato dalla perdita del posto di lavoro.

²⁶⁸ *Ex multis*, Cass. civ. sez. lav., 19 novembre 2015, n. 23686 in *CED Cassazione*, 2015.

²⁶⁹ V. M. GARATTONI, *I dintorni del mobbing*, cit., pp. 376-379 e M. R. MOTTOLA, *Mobbing e comportamento antisindacale*, cit., pp. 21-22.

²⁷⁰ Affrontano questa tipologia di tutela: P. TULLINI, *Mobbing e rapporto di lavoro*, cit., p. 264; M. R. MOTTOLA, *Mobbing e comportamento antisindacale*, pp. 22-25; R. SCOMAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 514; S. MARETTI, *Mobbing: fattispecie e strumenti di tutela*, cit., p. X.

²⁷¹ La giurisprudenza ha affermato che, affinché si possa avere annullamento delle dimissioni per incapacità naturale, non è necessario che ci sia una totale privazione delle facoltà intellettive e volitive ma è sufficiente che queste siano tali da compromettere una mirata e obiettiva valutazione dei fatti: Cass. civ. sez. lav., 28 novembre 2016, n. 24122 in *Diritto & Giustizia* 2016, 28 novembre.

²⁷² Cass. civ. sez. lav., 6 settembre 2018, n. 21701, in *CED Cassazione*, 2018; *contra*, Cass. civ. sez. lav., 14 aprile 2010, n. 8886 in *CED Cassazione*, 2010, la quale afferma che il diritto alla retribuzione inizia a decorrere non dalla data della sentenza di annullamento bensì retroagisce a quella della proposizione della domanda giudiziale.

²⁷³ R. SCOMAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 514.

Si ricordi che è possibile agire anche in via cautelare ex art. 700 c.p.c.: in questo caso l'azione deve avere i requisiti del *fumus boni iuris*, inteso come evidente fondatezza della richiesta, e del *periculum in mora*, che si sostanzia nell'elevata possibilità che l'ottenimento della tutela in via ordinaria renderebbe inutile la tutela stessa vista l'imminenza del pregiudizio²⁷⁴, misura che nel diritto del lavoro riesce a dare al lavoratore una tutela effettiva²⁷⁵.

5. I tentativi di definizione della fattispecie

Come si ha già avuto modo di notare, in Italia, nonostante svariati tentativi susseguitisi a partire dal 1996²⁷⁶, non è stata ancora promulgata una legge generale di disciplina della fattispecie di *mobbing*. Tuttavia, la dottrina non è unanime nel ravvisare la necessità di tale provvedimento: ritiene infatti che nel nostro ordinamento siano già presenti degli strumenti utili, sia a livello nazionale che eurounitario, per contrastare il fenomeno e tutelare la persona del lavoratore, e che un'eventuale tipizzazione rischierebbe di stringere troppo le maglie ad una fattispecie molto elastica e in continua evoluzione²⁷⁷.

5.1. Profili di diritto comparato: il caso della Francia

In ambito europeo non sono molti i paesi che si sono dotati di una specifica disciplina sul *mobbing*. Tra questi²⁷⁸, meritevole di attenzione per valutare l'utilità di un eventuale intervento del legislatore domestico è sicuramente la Francia²⁷⁹, la quale ha emanato,

²⁷⁴ Sui requisiti dell'azione cautelare, v. V. LOSTORTO, *Mobbing: condotte perseguibili e valutazione del danno*, cit., pp. 81-82 e A. REGINELLI, *Tecniche di tutela inibitorie e ripristinatorie*, in M. PEDRAZZOLI (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, pp. 179-181.

²⁷⁵ *Ivi*, pp. 181-186. L'eventuale azione in via cautelare permette infatti di porre parzialmente rimedio ai tempi particolarmente lunghi della giustizia ordinaria.

²⁷⁶ Per un'analisi dei primi progetti si rinvia a F. AMATO-M.V. CASCIANO-L. LAZZERONI-A. LOFFREDO, *Il mobbing*, cit., pp. 13-19. Si segnala in questa sede il d.d.l. 13 ottobre 1999, n. 4265, disponibile su <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/BGT/00004572.pdf> (consultato da chi scrive in data 26 gennaio 2021): secondo H. EGE, *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, cit, p. 45, la definizione di *mobbing* contenuta all'art. 2 è la più valida tra quelle formulate in Italia.

²⁷⁷ Sostengono, tra gli altri, questa tesi: M. MISCIONE, *Mobbing, norma giurisprudenziale*, cit., pp. 306-307. *Contra*, A. RUSSO, *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie*, cit, p. 1064, il quale sottolinea come una soluzione definitiva sarebbe comunque utile ai fini della prevenzione del *mobbing*, soprattutto se aperta e quindi integrabile con l'attività interpretativa come accade in Francia e Belgio.

²⁷⁸ Per un'ampia disamina sulla situazione nei Paesi scandinavi, in Germania, Spagna e nei Paesi di common law si guardino: A. RUSSO, *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie*, cit., pp. 1060-1063; S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., pp. 13-14.

²⁷⁹ Per quanto non riferito in questo paragrafo, si rinvia a S. NADALET, *La legislazione francese sull'harcèlement moral*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 313-332.

allineandosi immediatamente con la Risoluzione n. A5-0283/2001²⁸⁰, *la loi de modernisation sociale* (17 gennaio 2002).

In primis l'attenzione deve essere posta sulla definizione che viene data dal legislatore francese al concetto di *harcèlement moral* all'articolo 122-49 del *Code du Travail*²⁸¹ (da qui C. Trav.) che per la sua completezza è ritenuta dalla dottrina²⁸² idonea a comprendere le nozioni di *mobbing* verticale discendente e ascendente e di *mobbing* orizzontale: *Nessun lavoratore deve subire atti ripetuti di molestia morale che hanno per oggetto o per conseguenza un deterioramento delle condizioni di lavoro suscettibili di ledere i suoi diritti e la sua dignità, di alterare la sua salute fisica o mentale o di compromettere il suo futuro professionale*²⁸³.

Una delle maggiori novità introdotte in materia riguarda la disciplina dell'onere della prova, così come prevista all'art. 122-52 C. Trav.²⁸⁴. Il legislatore transalpino ha voluto tutelare l'attore-lavoratore mobbizzato non ritenendo necessaria la prova piena del fatto²⁸⁵ ma sufficiente quella indiziaria, costituita per esempio da testimonianze di terzi, certificati medici o documenti scritti, degli atteggiamenti contro la sua persona²⁸⁶, dalla quale il giudice può valutare l'esistenza del *mobbing*, eventualmente disponendo tutte le indagini istruttorie ritenute utili. Dal canto suo invece la parte convenuta, il datore di lavoro nel caso di *mobbing* verticale, può dimostrare che il proprio comportamento non costituisce molestia morale ma è giustificato e comunque estraneo a qualsiasi volontà vessatoria.

Per quanto riguarda invece i rimedi a disposizione del lavoratore contro l'*harcèlement moral*, l'art. 122-49 C. Trav. pone come principale reazione alle condotte mobbizzanti la nullità del licenziamento o del provvedimento in generale con il quale viene

²⁸⁰ V. *supra*, capitolo 1 § 2.2

²⁸¹ L'articolo 122-49 C. Trav. afferma che «*Alcun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel*».

²⁸² S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., p. 11.

²⁸³ Traduzione ad opera di chi scrive.

²⁸⁴ All'art. 122-52 C. Trav. si afferma infatti che, nei casi previsti dall'art. 122-49 «*le salarié concerné présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'un harcèlement. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ses agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement. Le juge sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles*».

²⁸⁵ S. MAZZAMUTO, *Un'introduzione al mobbing*, cit., p.12 fa notare come invece resti in capo all'attore la prova del danno da harcèlement.

²⁸⁶ V. S. NADALET, *La legislazione francese sull'harcèlement moral*, cit., p. 324.

posta in essere la condotta mobbizzante e il risarcimento del danno. In aggiunta ci può essere alternativamente o il reintegro nel posto di lavoro con corresponsione di un'indennità pari alle retribuzioni non percepite dal licenziamento alla nullità dello stesso oppure, nel caso in cui il lavoratore non voglia ritornare alla sua attività, un'ulteriore indennità.

Di notevole interesse è anche l'introduzione nel *Code Pènal* di una apposita fattispecie di reato, che va a completare quanto già previsto dal diritto penale comune. L'articolo 222-33-2²⁸⁷ punisce infatti con 30.000€ di ammenda e con due anno di reclusione chiunque si renda responsabile di condotte mobbizzanti.

In Francia inoltre si è di recente consumata una significativa vicenda giudiziaria che ha visto applicate le norme in questione: si tratta della condanna pronunciata nei confronti di Didier Lombard e di altri due dirigenti di France Télécom il 20 dicembre 2019 per *mobbing* "morale e istituzionale" riguardo a fatti risalenti al periodo tra il 2007 e il 2008. Secondo i piani di riorganizzazione aziendale denominati "Next" e "Act" ci sarebbe dovuto essere in un triennio un taglio di ventiduemila lavoratori. Il risultato fu però ottenuto con un drastico peggioramento delle condizioni di lavoro, compresi continui spostamenti di sede, demansionamenti e una crescente situazione di *stress* che hanno portato almeno diciannove persone al suicidio²⁸⁸.

5.2. Il legislatore italiano alla prova del mobbing

Nel nostro paese alcune regioni si sono mosse autonomamente per colmare il vuoto legislativo.

La prima ad agire è stata la Regione Lazio con l'emanazione della l. r. 11 luglio 2002, n.16²⁸⁹. Le finalità perseguite con detto provvedimento erano soprattutto preventive: si

²⁸⁷ L'articolo 222-32-2 del Code Penal, modificato nel 2014 con la previsione di un inasprimento dell'ammenda, passata da 15.000€ a 30.000€, e un aumento della pena detentiva, da un anno a due anni, stabilisce che "Le fait de harceler autrui par des propos ou comportements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel, est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000€ d'amende".

²⁸⁸ Per una ricostruzione completa della vicenda: A. GINORI, *France Télécom. L'ex ad condannato per l'ondata di suicidi*, in *La Repubblica*, 21 dicembre 2019, p. 25.

²⁸⁹ Per una disamina puntuale della l.r. n.16/2002 si rinvia a R. NUNIN, «Mobbing»: *strategie di prevenzione e contrasto nella l.16/2002 della Regione Lazio*, cit., pp. 1032-1035. L'autrice valuta complessivamente in modo positivo i contenuti del provvedimento, soprattutto perché al tempo il legislatore nazionale pensava ad un intervento in ambito penalistico per il contrasto alla diffusione del *mobbing* che avrebbe portato ad «un'ipertrofia del sistema penale».

prevedevano infatti l'istituzione di centri *antimobbing* (artt. 3, 4), iniziative degli enti locali (art. 5) e l'istituzione di un osservatorio regionale sul *mobbing* (art. 6)²⁹⁰. Tuttavia, con la questione di legittimità costituzionale sollevata dal Presidente del Consiglio dei Ministri e accolta dalla Consulta²⁹¹, viene rilevato come la definizione di *mobbing* data all'articolo 2²⁹² ecceda la competenza del legislatore regionale, essendo in contrasto con il dettato dell'art. 117 comma 2 lett. l) Cost²⁹³.

Nel 2004 è la Regione Abruzzo a promulgare la l. r. 26 aprile 2004, n.15, della quale, a differenza della precedente, non viene dichiarata l'illegittimità costituzionale dalla Corte²⁹⁴ nonostante la struttura e la tipologia di interventi siano molto simili²⁹⁵. Non è in questo caso però presente una definizione della fattispecie di *mobbing* che era risultata fatale alla legge della Regione Lazio.

Sulla scia di quanto fatto in Abruzzo si sono mosse, a distanza di poco tempo, altre due regioni italiane: l'Umbria, con la l. r. 28 febbraio 2005, n. 18²⁹⁶, e il Friuli Venezia Giulia, con la l. r. 8 aprile 2005, n. 7. Entrambe sono state oggetto di controllo di costituzionalità ad opera della Corte²⁹⁷ che ne ha confermato la legittimità. Uno dei punti di forza

²⁹⁰ Cfr. R. SCONAMIGLIO, *A proposito del mobbing*, cit., p. 518.

²⁹¹ Corte Cost., 19 dicembre 2003, n.359, disponibile all'indirizzo <https://www.cortecostituzionale.it/actionSchedaPronuncia.do?anno=2003&numero=359> (consultato da chi scrive in data 31 gennaio 2021). Ricostruisce la vicenda davanti alla Corte Costituzionale R. NUNIN, *La Consulta boccia la legge anti-mobbing della Regione Lazio*, in *Lav. giur.*, 2004, IV, pp. 358-361.

²⁹² Vengono compresi nel concetto di *mobbing* «atti e comportamenti discriminatori o vessatori protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di lavoratori dipendenti, pubblici o privati, da parte del datore di lavoro o da soggetti posti in posizione sovraordinata ovvero da altri colleghi, che si caratterizzano come una vera e propria forma di persecuzione psicologica o di violenza morale.». Segue una elencazione meramente esemplificativa di condotte potenzialmente mobbizzanti.

²⁹³ Le materie inerenti a «giurisdizione e norme processuali, ordinamento civile e penale, giustizia amministrativa» sono affidate alla legislazione esclusiva dello stato.

²⁹⁴ Corte Cost., 27 gennaio 2006, n. 22, disponibile all'indirizzo www.giurcorst.org (consultato da chi scrive in data 31 gennaio 2021).

²⁹⁵ Cfr. R. NUNIN, *La Consulta "salva" la legge sul mobbing della Regione Abruzzo*, in *Lav. Giur.*, 2006, III, p. 261.

²⁹⁶ Come in Abruzzo, anche in questo caso la prevenzione ha un ruolo fondamentale ed è al centro dell'intervento operato dal legislatore: R. NUNIN, *La Regione Umbria vara una legge sul mobbing*, in *Lav. giur.*, 2005, V, pp. 437-439.

²⁹⁷ I riferimenti sono, per la Regione Umbria: Corte Cost., 22 giugno 2006, n. 238,; per la Regione Friuli Venezia Giulia: Corte Cost. 7 giugno 2006, n. 239, disponibile all'indirizzo, disponibili all'indirizzo www.giurcost.org (consultato da chi scrive in data 1 febbraio 2020). Sulla vicenda della regione FVG si rinvia a R. NUNIN, *La legge sul mobbing del Friuli Venezia Giulia supera il vaglio di costituzionalità*, in *Lav. giur.*, 2006, VIII, pp. 741-744.

dell'intervento operato in Friuli Venezia Giulia²⁹⁸ è stato l'istituzione dei Punti di Ascolto²⁹⁹ (art.3), dei quali si sono individuate le figure professionali idonee e i compiti precisi: con la proliferazione dello *smart working* dovuta alla situazione pandemica e a conferma della bontà del lavoro svolto, nel 2020 c'è stata una conferma del trend in aumento delle richieste di assistenza a tale ufficio. Solo nel Comune di Udine, infatti, si sono rivolte al punto di ascolto ben 108 persone, di cui addirittura 74 donne³⁰⁰.

Altre regioni italiane si sono mosse e, nei limiti delle competenze loro attribuite all'art. 117 Cost., dotate di una legislazione in materia di *mobbing*: Liguria (l. r. Liguria, 6 giugno 2008, n. 14³⁰¹); Veneto (l. r. Veneto, 22 gennaio 2010, n.8³⁰²); Provincia di Trento (l. p. Trento, 14 marzo 2013, n. 2³⁰³); nuovamente l'Umbria e il Friuli Venezia Giulia con le l. r. Umbria, 9 aprile 2015³⁰⁴, n. 11 e l. r. Friuli Venezia Giulia, 10 maggio 2016, n. 6³⁰⁵; Campania (l. r. Campania, 9 ottobre 2017, n. 29³⁰⁶) ed Emilia Romagna (l. r. Emilia Romagna, 5 dicembre 2018, n. 19³⁰⁷).

6. Brevi considerazioni personali in itinere

Al termine di questa panoramica generale sul *mobbing* nel mondo del lavoro, chi scrive si trova in accordo con la dottrina che non ritiene indispensabile una tipizzazione ad opera del legislatore della fattispecie sulla scia di quanto fatto in Francia, sia perché si tratta di un concetto aperto e quindi di difficile circoscrivibilità, sia perché, in ambito penale, difficilmente si supererebbe il vaglio del giudizio di costituzionalità.

Da questo punto di vista si ritiene dunque apprezzabile l'opera della giurisprudenza, sia in ambito penalistico che, soprattutto, civilistico. L'intervento del legislatore nazionale

²⁹⁸ Una prima valutazione sull'attuabilità degli strumenti offerti dalla legge della Regione FVG e in particolare sulla istituzione del Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del *mobbing* dell'Università di Trieste è offerta da COMITATO PARITETICO PER LA PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL *MOBBING.*, *Organismi e strumenti*, cit.

²⁹⁹ Sono ritenuti «uno degli snodi maggiormente qualificanti della legge» da R. NUNIN, *La legge sul mobbing della Regione Friuli Venezia Giulia*, cit., p. 742.

³⁰⁰ Dati riportati in A. CESARE, *Mobbing più pesante con il lavoro da casa*, in *Messaggero Veneto*, 15 gennaio 2021, p. 31.

³⁰¹ In B.U.R. Liguria n. 5, 11 giugno 2008.

³⁰² In B.U.R. Veneto n. 8, 26 gennaio 2010.

³⁰³ In B.U.P. Trento n. 12, 14 marzo 2013.

³⁰⁴ In B.U.R. Umbria n. 21, 15 aprile 2015.

³⁰⁵ Modifica e integra la precedente legge del 2005 di cui *supra*: B.U.R. Friuli Venezia Giulia n. 19, 11 maggio 2016.

³⁰⁶ In B.U.R. Campania n. 74, 9 ottobre 2017.

³⁰⁷ In B.U.R. Emilia Romagna n. 381, 5 dicembre 2018.

sarebbe invece auspicabile, prendendo spunto da quanto fatto da alcune regioni italiane, per l'attuazione di una politica volta a coinvolgere maggiormente le rappresentanze sindacali e, di conseguenza, la contrattazione collettiva: come si ha avuto modo di notare, in una realtà aziendale il *mobbing* provoca (anche) delle perdite economiche per la vittima, per l'impresa e per le casse statali, rendendo di comune interesse la prevenzione e la sensibilizzazione sulla tematica.

Dal punto di vista della risoluzione delle controversie, uno strumento interessante e potenzialmente utile potrebbe essere l'istituzione di un arbitrato di natura facoltativa che le parti potrebbero sfruttare in modo da tenere la giurisdizione statale, viste le sue lungaggini, come strumento residuale.

Capitolo 2. Profili della disciplina del calciatore professionista rilevanti in materia di *mobbing*

Sommario: 1. Brevi cenni sull'ordinamento sportivo - 1.1. Le "fasi" del diritto sportivo - 1.3. I profili rilevanti del *mobbing* nel calcio professionistico - 2. Il rapporto di lavoro del calciatore professionista. La situazione pre l.23 marzo 1981, n.91 - 2.1. L'art. 2 l. 91/1981: il professionismo nello sport. Il requisito oggettivo e il requisito soggettivo - 2.2. L'art. 3 l. 91/1981 e l'atleta lavoratore subordinato - 2.3. La qualificazione della Federazione Italiana Giuoco Calcio. Il contrasto con la normativa FIFA - 2.3.1. Il dibattuto problema della qualificazione del rapporto dei calciatori convocati in Nazionale- 2.4 Le critiche alla qualificazione: i c. d. professionisti di fatto - 2.4.1. *Segue*. I partecipanti ai Campionati nazionali dilettanti - 2.5. Le critiche alla qualificazione: la giurisprudenza comunitaria in tema di professionismo e dilettantismo sportivo - 3. Il vincolo sportivo - 3.1. Panorama storico e natura del vincolo - 3.2. L'intervento della l. 91/1981 - 3.3. La sentenza *Bosman* - 3.3.1. *Segue*. La decisione della Corte - 3.3.2. Gli effetti della sentenza *Bosman* sull'ordinamento calcistico-3.4. La sentenza *Bernard* - 3.4.1. *Segue*. La decisione della Corte - 3.4.2. *Segue*. Gli effetti della sentenza *Bernard* sull'ordinamento calcistico internazionale - 3.4.3. *Segue*. Il premio di preparazione e il premio di addestramento e formazione tecnica - 3.4.4. Due casi particolari: gli artt. 33 e 116 NOIF - 3.5. Il vincolo sportivo nel dilettantismo - 3.5.1. Le modalità di svincolo del calciatore dilettante - 3.5.2. Profili di contrasto con il diritto interno, in particolare con la Costituzione - 4. La credibilità del contratto del calciatore professionista - 4.1. La normativa generale sul trasferimento e sulle cessioni di contratto - 4.2. La cessione a titolo definitivo del calciatore professionista - 4.3. La cessione a titolo temporaneo del calciatore professionista - 4.3.1. La risoluzione consensuale delle cessioni a titolo temporaneo - 4.4. Il trasferimento dei "giovani dilettanti" e dei "non professionisti" - 5. L'evoluzione normativa delle società di calcio professionistiche - 5.1. L'intervento del legislatore: la l. 586/1996.

1. Brevi cenni sull'ordinamento sportivo

Al fine di una più completa esposizione delle tematiche oggetto della trattazione si reputa necessaria una breve analisi dello sviluppo del concetto di ordinamento sportivo.

In una prima fase storica, il dibattito a riguardo si è concentrato sulla possibilità di riconoscere al fenomeno sportivo natura di autonomo ordinamento giuridico: si trattava di anni, la prima metà del secolo scorso, in cui in dottrina era molto acceso il confronto tra i sostenitori delle opposte tesi del monismo e pluralismo degli ordinamenti giuridici¹. La questione si è al tempo risolta, sulla scia di quanto teorizzato da una celebre dottrina degli

¹ Per un approfondimento sulle tematiche relative al dibattito dottrinale che ruotava essenzialmente attorno alla scelta tra teoria monistica e pluralistica degli ordinamenti giuridici si rinvia, con le relative note, a G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2020, pp. 12-16 e M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli Editore, Torino, 2012, pp. 4-7. Tra gli autori che non riconoscevano la giuridicità del fenomeno sportivo affermava che questo si caratterizzava per un essere un insieme di giochi in cui i partecipanti si limitavano a rispettare delle semplici regole basate sul *fairplay*.

anni Trenta², a favore della posizione che riconosce lo sport come autonomo ordinamento giuridico. Si segnala in proposito quanto affermato nel 1949 da un autore, il quale ha riconosciuto all'ordinamento sportivo carattere di originarietà, individuandovi i tre elementi costitutivi degli ordinamenti giuridici: la plurisoggettività, intesa come presenza di un numero congruo di soggetti, sia persone fisiche che enti; la normazione, ovvero l'emanazione di un corpo di regole ritenute da tutti vincolanti; l'organizzazione dei soggetti, a carattere permanente e idonea a limitarne le libertà in nome dell'interesse generale³.

La dottrina⁴ e la giurisprudenza⁵, nel momento in cui sono state chiamate ad analizzare il fenomeno sportivo dal punto di vista giuridico, si sono dunque uniformate per un lungo periodo di tempo nell'utilizzare come *incipit* dell'analisi il ritenere lo stesso un autonomo ordinamento giuridico⁶.

A tale posizione ha aderito anche il legislatore con due importanti interventi dei primi anni Duemila. In primo luogo deve essere segnalata la l. cost. 18 ottobre 2001, n. 3 la quale, apportando delle modifiche al Titolo V della Costituzione, nello specifico all'art. 117 c. 3 Cost., inserisce la materia «ordinamento sportivo» tra quelle a potestà legislativa regionale concorrente⁷. In dottrina si è molto discusso sull'ampiezza del possibile intervento del legislatore nazionale in materia: è tuttavia ormai posizione consolidata, sulla scorta di una pronuncia della Corte Costituzionale degli anni Ottanta⁸, quella per cui

² V W. CESARINI SFORZA, *La teoria degli ordinamenti giuridici e il diritto sportivo*, in *Foro it.*, 1933, I, pp. 1381-1407: l'autore, commentando una sentenza della Corte di Cassazione in cui si doveva decidere sulla natura giuridica del Jockey Club Italiano e del Reale Automobile Club d'Italia, nello specifico a p. 1390, riconosce che «è proprio l'organizzazione sportiva, nel suo insieme, ad offrir l'esempio forse più caratteristico di comunità provvista di un ordinamento autonomo, cioè non statale [...]».

³ M.S. GIANNINI, *Prime osservazioni sugli ordinamenti giuridici sportivi*, in *Riv. dir. sport.*, 1949, I-II, p. 13.

⁴ In una recente pubblicazione, si è in proposito affermato che «Secondo una nota-e per certi versi ancora prevalente-opzione interpretativa, lo sport darebbe luogo ad un ordinamento separato da quello statale ed europeo». G. GRECO, *Il diritto europeo dello sport, tra specificità, rilevanza economica e motivi di interesse generale*, in *Studi sull'integrazione europea*, 2018, III, p. 737.

⁵ V ex multis Cass. civ. sez. III, 11 febbraio 1978, n. 625 in *Foro it.*, 1978, I, pp. 862-868 con nota di C.M. BARONE. Tra le pronunce più recenti si segnala Cass. civ. sez. Unite (ord.), 28 dicembre 2020, n. 29654 in *CED Cassazione*, 2020.

⁶ Cfr M. SANINO, voce *Sport*, in *Enciclopedia giuridica*, volume XXXIV, 2006, p. 1.

⁷ La dottrina ritiene che lo sport godesse di una tutela a livello costituzionale già prima del menzionato intervento. Nello specifico si menzionano gli artt. 2, 18, 32 Cost. i quali tutelano rispettivamente i diritti inviolabili dell'uomo come singolo e come facente parte di una formazione sociale, la libertà di associazione e il diritto alla salute. Cfr in proposito G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 17.

⁸ Corte Cost., 17 dicembre 1987, n. 517 disponibile all'indirizzo www.cortecostituzionale.it (consultato da chi scrive in data 27 aprile 2021). Nella pronuncia viene testualmente riportato che «la vera e unica linea di divisione fra le predette competenze è quella fra l'organizzazione delle attività sportive agonistiche, che sono riservate al C.O.N.I., e quella delle attività sportive di base o non agonistiche, che invece spettano alle regioni».

l'attività amatoriale e ricreativa rientra nella competenza esclusiva delle regioni, riservando invece al Parlamento la facoltà di sancire i principi generali dell'attività agonistica⁹. Un secondo intervento importante del legislatore si è avuto con la l. 17 ottobre 2003, n. 280 di conversione del d. l. 18 agosto 2003, n. 220, su cui si tornerà *infra*¹⁰, in materia di giustizia sportiva.

Tuttavia proprio questo ultimo intervento di riforma, il quale ha sancito come principio, pur prevedendo alcune eccezioni, l'autonomia dell'ordinamento sportivo rispetto a quello statale, ha portato la dottrina ad interrogarsi sulla validità della teoria della pluralità degli ordinamenti giuridici applicata al mondo dello sport. Si riportano in tal senso due opinioni critiche: un autore ha sostenuto sia più corretto parlare, piuttosto che di totale autonomia, di integrazione dell'ordinamento sportivo in quello statale e comunitario¹¹; in un altro commento si è invece centrato il *focus* sul fatto che di autonomia degli ordinamenti giuridici si sia cominciato a parlare in un periodo, gli anni Venti, precostituzionale e fortemente caratterizzato da un sistema totalitario, dunque diverso da quello odierno¹².

1.1. Le "fasi" del diritto sportivo

Il c. d. "diritto sportivo" è un concetto che dopo essere entrato in sordina nel linguaggio del giurista, al giorno d'oggi si è assicurato una rilevanza notevole abbracciando più rami del diritto. Questo processo di espansione è stato agevolato dall'esponentiale crescita dell'importanza economica, sociale e culturale che lo sport in generale, e il calcio per quanto riguarda le tematiche oggetto della presente trattazione, sono riusciti a ritagliarsi¹³.

L'analisi degli interventi del legislatore in materia e in certa misura dell'interesse nutrito dalla dottrina portano, in un'ottica di schematizzazione, a dividere lo sviluppo del diritto sportivo in Italia in tre fasi così riassumibili: dall'istituzione del Comitato Olimpico

⁹ G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., pp. 18-19.

¹⁰ Capitolo 2 § 1.1.

¹¹ In questi termini M. SANINO, voce *Sport*, cit., p. 7. In merito all'ordinamento comunitario, viene rilevato che, pur non occupandosi l'Unione Europea direttamente di sport, le norme hanno rilevanza importante. *Contra* M. PIAZZA, *Il sistema sportivo italiano e la pluralità degli ordinamenti giuridici*, in *Giur. cost.*, 2013, VI, p. 927: l'autore sostiene che l'orientamento che nega l'autonomia dell'ordinamento sportivo rispetto a quello statale riverserebbe l'intero sistema dello sport all'interno dell'associazionismo privato, diminuendo così oltremodo la sua indipendenza. Per questo motivo in Italia «l'organizzazione dello sport mantiene la dignità di ordinamento autonomo, benché settoriale, in modo corrispondente alla sua matrice internazionale».

¹² E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, Collana del Dipartimento di Diritto, Impresa e Lavoro dell'Università degli Studi di Salerno, Napoli, 2008, pp. 65-70.

¹³ G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 12.

Nazionale Italiano all'intervento del legislatore del 1981¹⁴; dal 1981 alla celebre sentenza della Corte di Giustizia sul caso del calciatore Jean-Marc Bosman del 1995; dal 1995 alla c. d. Riforma dello sport del 2021. A queste va infine aggiunta la quarta fase, ancora in stato embrionale, che prenderà il via quando verranno attuate ed entreranno in vigore le disposizioni di tale ultima riforma.

Procedendo in ordine cronologico, la prima fase ha il suo termine *a quo* nella promulgazione della l. 16 febbraio 1942, n. 426¹⁵, recante *Costituzione e ordinamento del Comitato Olimpico Nazionale Italiano (C.O.N.I.)* e il termine *ad quem* nella l. 21 marzo 1981, n. 81. Il periodo, quasi un quarantennio, è stato fortemente caratterizzato da un quasi totale disinteresse del legislatore nei confronti dell'attività sportiva, tanto che gli unici interventi rilevanti in materia sono stati di iniziativa delle singole federazioni¹⁶. L'ordinamento statale dunque ha lasciato libertà assoluta a quello sportivo di autoregolarsi e di sviluppare un proprio sistema di giustizia endoassociativa¹⁷.

L'atteggiamento è tuttavia cambiato con la promulgazione della prima organica normativa in materia di lavoro sportivo del 1981, a lungo ostacolata anche dalle stesse federazioni nazionali le quali temevano di vedere compromessa la loro autonomia¹⁸. Il legislatore, spinto da vicende che avevano trovato grande eco nell'opinione pubblica negli anni Settanta e dalla crescente rilevanza economica del fenomeno, si è fatto carico di regolamentare per la prima volta in modo organico il mondo dello sport italiano. Termina così una fase di totale disinteresse e ne inizia una in cui l'ordinamento statale si ingerisce nella regolamentazione dello sport: il principale corollario di questo cambiamento di

¹⁴ Secondo M. BIASI, relazione al *webinar* "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021), questa prima fase è caratterizzata dalla contrapposizione tra *homo ludens* e *homo faber*.

¹⁵ G.U. 11 maggio 1942, n. 112.

E. CROCKETT BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, in E. CROCKETT BERNARDI-A. DE SILVESTRI-P. AMATO-L. MUSUMARRA-T. MARCHESE-N. FRATE, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta, Forlì, 2007, p. 7, ritiene che le funzioni originarie del CONI fossero essenzialmente tre: preparazione degli atleti per le Olimpiadi e le competizioni internazionali; rappresentanza a livello internazionale in quanto componente del CIO; organo esecutivo per tutto lo sport all'interno del territorio italiano.

¹⁶ Si pensi ad esempio all'intervento della FIGC del 1966 in ordine alla struttura societaria dei sodalizi partecipanti al campionato di serie A e B, di cui si tratterà *infra* al capitolo 2 § 5.

¹⁷ E. CROCKETT BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit., p. 8: si riporta l'opinione di una parte della dottrina che riteneva l'intervento del diritto non necessario per regolare i conflitti di interessi e la regolarità delle competizioni sportive. In modo conforme anche M. SFERRAZZA, *Il vincolo di giustizia sportiva: natura ed effetti alla luce dell'attuale quadro normativo*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2009, III, p. 32.

¹⁸ G. IANNIRUBERTO, *Sport e diritto del lavoro*, in *Foro it.*, 2006, VI, p. 233.

prospettiva è rappresentato dalle numerose pronunce della giustizia statale in ambito sportivo, spesso anche in contrasto con la giustizia sportiva stessa.

Nella seconda fase non sono dunque mancati i motivi e le occasioni di contrasto tra i due ordinamenti, amplificati nel momento in cui anche a livello comunitario i giudici hanno cominciato a dibattere di argomenti inerenti al mondo dello sport, dando il là alla terza fase. Spartiacque fondamentale in questo senso è stata, nonostante si possano trovare delle pronunce in materia già negli anni Settanta, la sentenza della Corte di Giustizia del 1995 sulla vicenda avente come protagonista il calciatore Jean-Marc Bosman. Dal punto di vista ordinamentale, il mondo dello sport, in particolare professionistico, si è trovato dunque nella posizione di doversi confrontare e allineare con regole di matrice sovranazionale, abbandonando definitivamente l'idea di essere un'entità totalmente autonoma e immune da regolamentazioni esterne.

In questo contesto si sono inserite alcune riforme strutturali molto importanti del CONI, nello specifico: d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242 (c. d. Decreto Melandri), d. lgs. 8 gennaio 2004, n. 15 (c. d. Decreto Pescante) e artt. 1 c. 629-633 l. 30 dicembre 2018, n. 145 (Legge di Stabilità 2019)¹⁹. La *ratio* comune degli interventi in questione è stata la volontà di conciliazione tra la sovranità dello Stato e l'autodichia delle singole federazioni sportive²⁰. Si è reso però necessario un ulteriore intervento del legislatore nazionale volto a regolamentare i rapporti tra la giustizia sportiva e quella statale, nello specifico il d. l. 19 agosto 2003, n. 220²¹, convertito con modificazioni dalla l. 17 ottobre 2003, n. 280. Di notevole rilevanza è l'art. 1 c. 2, il quale afferma che *i rapporti tra l'ordinamento sportivo e l'ordinamento della Repubblica sono regolati in base al principio di autonomia, salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo*. In ossequio a questo principio, è possibile procedere ad una tripartizione di competenza per materia²²: i rapporti di carattere patrimoniale tra le società sportive e gli atleti sono devoluti al giudice ordinario; sono devolute invece al

¹⁹ Sul punto v G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit. pp. 54-57 e E. CROCETTI BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit. p. 8. Si sottolinea in questa sede che il d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242 ha abrogato la l. 16 febbraio 1942, n. 426.

²⁰ In questi termini M. SFERRAZZA, *Il vincolo di giustizia sportiva: natura ed effetti alla luce dell'attuale quadro normativo*, cit., p. 33.

²¹ Il testo del decreto legge coordinato con la legge di conversione è disponibile in G.U. 13 ottobre 2003, n. 243.

²² Cfr A. CLINI-S. FILUCCHI, *Brevi cenni sul rapporto lavoristico tra atleta professionista e società nel sistema di Giustizia sportiva*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III, p. 3.

giudice sportivo le controversie aventi ad oggetto le norme tecnico-sportive e le sanzioni disciplinari²³ nelle quali l'intervento del giudice statale è limitato alla verifica del rispetto delle procedure stabilite dagli statuti, analogamente a quanto succede in materia di diritto sindacale *ex art. 39 Cost*²⁴; è poi *de residuo* di competenza esclusiva del giudice amministrativo *ogni altra controversia avente ad oggetto atti del Comitato olimpico nazionale italiano o delle Federazioni sportive non riservata agli organi di giustizia dell'ordinamento sportivo ai sensi dell'articolo 2*²⁵.

Un'ulteriore fase è poi stata aperta, seppur con effetti differiti all'entrata in vigore delle singole disposizioni, dal d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, che ha attuato l'art. 5 l. 8 agosto 2019, n. 86. Si tratta, rinviando per l'analisi degli istituti rilevanti per l'oggetto della trattazione al prossimo capitolo, di una riforma strutturale dello sport che abroga, seppur riprendendone alcuni punti fondamentali, la disciplina del 1981, introducendo però importanti novità. A parere di chi scrive, sono ancora molte le ombre che aleggiano su questa nuova fase del diritto sportivo per un duplice ordine di motivi: *in primis*, il legislatore ha fatto intendere che ritornerà sul testo apportando alcune modifiche; non va poi sottovalutata la modalità con cui le singole federazioni adatteranno i singoli regolamenti e statuti per renderli compatibili con la nuova disciplina.

1.2. I profili rilevanti del mobbing nel calcio professionistico

Come si è avuto modo di notare *supra*, il mondo del diritto sportivo abbraccia una pluralità di rami del diritto e regola istituti che devono essere analizzati in un'ottica di sistema con i singoli regolamenti federali, il diritto interno e il diritto comunitario.

Un autore nel 2005, anno in cui la tematica ha iniziato ad interessare in maniera decisa sia l'opinione pubblica che la dottrina, ha specificato che «affinché possa verificarsi

²³ In proposito, l'art. 2 c. 1 d. l. 19 agosto 2003, n. 220 riserva all'ordinamento sportivo la disciplina avente ad oggetto *a) 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; b) i comportamenti rilevanti sul piano disciplinare e l'irrogazione ed applicazione delle relative sanzioni disciplinari sportive.*

Non essendo questa la sede per approfondire la situazione precedente alla riforma, i contenuti della riforma stessa e le ricadute sul rapporto tra la giustizia ordinaria e quella statale, si rinvia *ex multis* a M. SFERRAZZA, *Il vincolo di giustizia sportiva: natura ed effetti alla luce dell'attuale quadro normativo*, cit., pp. 36-63; A. CLINI-S. FILUCCHI, *Brevi cenni sul rapporto lavoristico tra atleta professionista e società nel sistema di Giustizia sportiva*, cit., pp. 3-13; M. PIAZZA, *Il sistema sportivo italiano e la pluralità degli ordinamenti giuridici*, cit., pp. 5142-5150.

²⁴ V. P. TOSI, *Sport e diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2006, III, p. 725.

²⁵ Art. 3 d. l. 19 agosto 2003, n. 220.

una condotta di mobbing in un rapporto di lavoro calcistico (professionistico), è necessario che sussistano determinati presupposti: a) che il rapporto di lavoro venga assunto come contratto di lavoro subordinato; b) che gli atti persecutori siano molteplici, ripetuti nel tempo, con una particolare intensità e frutto di una condotta preordinata alla emarginazione del soggetto mobbizzato; c) sotto certi aspetti, che si tratti di *mobbing* verticale (nella sua versione di *bossing, bullying o combinato*); d) che il fine ultimo sia quello di indurre il calciatore al rinnovo del contratto o alla riduzione dell'ingaggio; e) che sia possibile dimostrare un danno biologico o esistenziale del lavoratore-calciatore»²⁶.

Avendo già affrontato i presupposti *sub b), c), e)* nel primo capitolo, nel presente si cercheranno di analizzare i punti *a)* e *d)*, rimandando al capitolo finale²⁷ la trattazione della normativa volta a fronteggiare lo sviluppo di casi di mobbing nel mondo del calcio professionistico e della casistica registratasi in Italia.

Non ponendo il punto *a)* alcun problema dal punto di vista interpretativo²⁸, è opinione di chi scrive che il punto *d)*, nel momento in cui indica come presupposto quello dell'induzione da parte della società al rinnovo del contratto o alla riduzione dell'ingaggio, purtuttavia non indicando il caso in cui si voglia costringere il calciatore ad accettare una destinazione ad egli non gradita, abbracci, per il suo carattere fortemente economico, una pluralità di istituti di cui bisogna necessariamente dare conto. Si tratta della disciplina del vincolo sportivo e della libera circolazione dei lavoratori all'interno dell'Unione Europea, della regolamentazione della cessione del contratto del calciatore professionista e dell'evoluzione della disciplina delle società professionistiche nel nostro paese, con particolare attenzione rivolta al profilo dello scopo di lucro.

Considerata anche la situazione *de iure condendo* che il mondo dello sport sta attualmente vivendo, si guarderà *in itinere* anche a come tali istituti sono ad oggi regolamentati nel mondo del dilettantismo - *rectius* del "non professionismo" - per cercare

²⁶ P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2005, III, p. 55.

²⁷ V Capitolo 4

²⁸ L'inclusione del rapporto di lavoro dello sportivo professionista nell'alveo della subordinazione è decisiva per l'applicazione alla fattispecie dell'art. 2087 c.c., norma che come si è approfondito in capitolo 1 § 4 ss. fonda la responsabilità civile del datore di lavoro nei casi di *mobbing*. La Cassazione ha ritenuto legittima questa impostazione e in un'occasione ha condannato una società a risarcire un calciatore il quale, dopo aver subito due infortuni gravi, ne pativa un altro a causa della mancata comunicazione al competente istituto medico ad opera del *club* della completa cartella clinica del giocatore. V Cass. civ. sez. lav., 8 gennaio 2003, n. 85 in *Lav. giur.*, 2003, VI, p. 544 con nota di G. MANNAICCO.

di inquadrare come una loro modifica o abolizione potrebbe eventualmente aprire le porte in futuro a casi di *mobbing*.

2. Il rapporto di lavoro del calciatore professionista. La situazione pre l. 23 marzo 1981, n. 91

L'interessamento del legislatore statale in materia di qualificazione del rapporto di lavoro del calciatore professionista è di origine piuttosto recente. Il dibattito per lunghi anni si era infatti consumato nell'ambito della dottrina e della giurisprudenza, le quali non erano al tempo riuscite a trovare una posizione univoca sul punto.

Il giudice di legittimità si è espresso più volte sulla questione ma sempre in modo ondivago. In una prima pronuncia del 1953²⁹ ha riconosciuto la natura autonoma del contratto di lavoro tra l'associazione sportiva e l'atleta, fonte solamente di un diritto di credito³⁰. Orientamento ribaltato pochi anni dopo in una pronuncia del 1961³¹: in questo caso il rapporto di lavoro del calciatore professionista viene ricondotto nell'alveo della subordinazione *ex art. 2094 c.c.*³², nonostante la presenza di istituti peculiari quali l'impossibilità di recesso unilaterale e la facoltà da parte della società di trasferimento ad altro ente. Nel 1963 la Cassazione è tornata nuovamente sul tema e ha sottolineato l'atipicità del rapporto di lavoro sportivo rispetto ai comuni rapporti di lavoro subordinato³³. Al fine di dirimere definitivamente la questione il giudice di legittimità è intervenuto a Sezioni Unite nel 1971³⁴, confermando la natura subordinata del rapporto di lavoro dello sportivo professionista, nonostante caratteristiche sue proprie che non ne

²⁹ Cass. civ. sez. III, 4 luglio 1953, n. 2085 in *Foro it.*, 1953, VIII, pp. 1086-1094. Si tratta della celebre pronuncia riguardo al c.d. disastro di Superga in cui, sulle colline di Superga (TO), il 4 maggio 1949 si schiantò un ultraleggero con a bordo trentuno persone, tra le quali la rosa del Grande Torino. Una squadra capace di vincere ben cinque campionati a cavallo tra il 1942 e il 1949, entrando nell'immaginario collettivo di un'Italia ancora alle prese con la ricostruzione dopo la Seconda guerra mondiale. In questa sede non venne riconosciuto il diritto al risarcimento del danno in capo all'Associazione Calcio Torino.

³⁰ Cfr M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 73.

³¹ Cass. civ. sez. II, 21 ottobre 1961, n. 2324 in *Foro it.*, 1961, X, pp. 1608-1614. Viene sottolineato che *Il rapporto che lega i giocatori di calcio professionisti alle associazioni sportive che li hanno ingaggiati, è un rapporto di lavoro subordinato, anche se è esclusa la libertà di recesso del calciatore e se l'ente sportivo ha facoltà di «trasferire» quest'ultimo ad altro ente.*

³² Art. 2094 c.c. – *Prestatore di lavoro subordinato*

È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

³³ Cass. civ. sez. III, 2 aprile 1963, n. 811 in *Foro it.*, 1963, V, pp. 894-903.

³⁴ Cass. S.U., 26 gennaio 1971, n. 174 in *Foro it.*, 1971, II, pp. 342-356 e in *Foro it.*, 1971, 5, pp. 1284-1296 con note di A.C. JEMOLO e F.D. BUSNELLI: si tratta del celebre caso di cronaca che ha visto coinvolto Luigi Meroni (1943-1967), giovane promessa della Nazionale e del Torino, scomparso tragicamente all'età di 24 anni travolto da un'auto.

modificano però la natura³⁵. Nel caso di specie inoltre, a differenza di quanto accaduto nella decisione del 1953, è stato riconosciuto a favore della società calcistica il diritto al risarcimento del danno per la morte di un calciatore in seguito a condotta colposa di terzi³⁶.

L'indirizzo espresso dal giudice di legittimità era in larga parte condiviso anche dalla dottrina dell'epoca, seppur con qualche eccezione³⁷.

Il legislatore ha tuttavia ritenuto non più procrastinabile³⁸ l'intervento volto a qualificare la natura del rapporto di lavoro dello sportivo professionista nel momento in cui il 7 luglio 1978 viene emesso il c.d. decreto Costagliola³⁹. Il pretore di Milano, qualificando il rapporto come subordinato, dichiara inapplicabili, ponendosi in contrasto con una giurisprudenza ormai consolidata, le norme sul divieto di intermediazione nel collocamento previste dalla l. 29 aprile 1949, n. 264 e successive modificazioni, bloccando di conseguenza la corrente sessione di calcio mercato. La situazione di stallo che poteva costare lo slittamento dell'inizio del campionato viene superata in breve tempo con l'emanazione del d.l. 14 luglio 1978, n. 367, di interpretazione autentica. Viene statuito che *gli atti relativi all'acquisto ed al trasferimento del titolo sportivo dei giocatori di calcio o degli atleti praticanti altri sports, nonché le assunzioni di tecnici da parte di società od associazioni sportive, devono intendersi non assoggettati alla disciplina in materia di collocamento prevista dalla legge 29 aprile 1949, n. 264, e successive modificazioni*⁴⁰. Inoltre, l'art. 2 c. 1 invitava il legislatore a dettare entro un anno una disciplina del rapporto di lavoro a tutela degli *interessi sociali, economici e professionali degli atleti*.

³⁵ Cfr M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 74.

³⁶ In questi termini, F.D. BUSNELLI, *Un clamoroso «revirement» della Cassazione: dalla «questione di Superga a «caso Meroni»*, in *Foro it.*, 1971, V, p.1286.

³⁷ Per una ricostruzione della posizione della dottrina dell'epoca si rinvia a M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit. pp. 74-77; G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., 2020, pp. 161-163; CERIONI M.L., voce *Lavoro sportivo*, in *Enciclopedia giuridica*, volume XX, 1998, p. 1.

³⁸ In questi termini A. DE SILVESTRI, *Il diritto sportivo oggi*, in *Dir. lav.*, 1988, I, p. 254. L'autore ritiene che siano stati decisivi anche i due scandali di calcioscommesse del 1980 e del 1986.; A. D'HARMANT FRANCOIS, *Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione*, in *Dir. lav.*, 1988, I, p. 265.

³⁹ Decreto Pret. Milano, 7 luglio 1978 in *Foro it.*, 1978, II, pp. 319-320. Tale decreto viene definito «dissennato» in A. LENER, *Premessa*, in A. LENER-O. MAZZOTTA-G. VOLPE PUTZOLU-M. GAGLIARDI, *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, p.297.

⁴⁰ Art. 1 c. 2 d. l. 14 luglio 1978, n. 367.

In sede di conversione⁴¹ si assiste però ad una quasi totale soppressione delle norme del decreto legge, ad esclusione dell'art. 1 c. 2. Un autore ha rilevato che l'intenzione fosse quella di sollecitare il Parlamento a farsi carico di un intervento organico della materia⁴².

Da qui si ha la presentazione del d.d.l. 26 ottobre 1979 (atto Senato n. 400), del quale si segnala l'iniziale scelta di qualificare lo sportivo professionista come lavoratore autonomo⁴³. Tuttavia la Camera dei Deputati, una volta chiamata al voto, ribalta tale impostazione: la dottrina, sia nell'ambito del diritto dello sport che del lavoro, e la giurisprudenza dell'epoca spingevano infatti il più possibile per ricondurre le prestazioni di lavoro caratterizzate da alcune peculiarità nello schema della subordinazione⁴⁴.

Viene così promulgata la l. 23 marzo 1981, n. 91⁴⁵ (da qui l. 91/1981) recante *Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*⁴⁶: trattasi del primo intervento organico ad opera del legislatore in una materia fino a quel momento governata solamente dalle norme interne delle singole federazioni.

Fin da subito sono state molte le critiche mosse dalla dottrina e dagli operatori dello sport alla legge in questione. Una dottrina ha in proposito ricondotto in tre grandi questioni i problemi posti dalla nuova disciplina: la valutazione della positività o meno degli effetti della riconduzione del rapporto nell'alveo della subordinazione a discapito dell'autonomia; l'applicazione operativa dei vari istituti così come configurati dal testo normativo,

⁴¹ L. 4 agosto 1978, n. 430.

⁴² Cfr A. D'HARMANT FRANCOIS, *Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione*, cit., p. 266.

⁴³ Art. 4 d.d.l. 26 ottobre 1979 – *Costituzione del rapporto e natura della prestazione sportiva*

La prestazione dello sportivo professionista è considerata di lavoro autonomo ed è svolta mediante collaborazione coordinata e continuativa tra le parti [...].

⁴⁴ Questo duplice ordine di ragioni viene ipotizzato in A. D'HARMANT FRANCOIS, *Il rapporto di lavoro subordinato ed autonomo nelle società sportive*, in *Riv. dir. sport.*, 1986, p. 4 e id, *Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione*, cit., p. 269.

⁴⁵ In G.U. 27 marzo 1981, n. 86.

Per un'analisi approfondita dell'iter legislativo si rinvia a G. AMBROSIO-A. MARANI TORO, *L'iter parlamentare della l.23 marzo 1981, n. 91, sui rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Riv. dir. sport.*, 1981, pp. 492-516; S. GRASSELLI, *L'attività sportiva professionistica: la disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, in *Dir. lav.*, 1982, pp. 28-31. Grasselli, già in sede di lavori preparatori, si era schierato a favore dell'inquadramento del rapporto di lavoro sportivo nello schema dell'autonomia in quanto l'incidenza nella vita dell'atleta è talmente elevata che in un normale rapporto di lavoro subordinato non sarebbe concepibile.

⁴⁶ Viene definita «una legge per il calcio» in A. LENER, *Premessa*, cit., p. 298. Sulla stessa lunghezza d'onda si pone anche E. COSTA, *Peculiarità del rapporto dei giocatori professionisti*, in *Dir. lav.*, 1988, p. 315 e A. D'HARMANT FRANCOIS, *Note sulla disciplina giuridica del rapporto di lavoro sportivo*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, p. 854.

soprattutto per quanto concerne quelli che non trovano omologhi in realtà diverse da quella sportiva; i problemi di diritto sindacale posti dall'art. 4 c. 1 l. 91/1981⁴⁷.

Non mancano tuttavia voci che ne hanno sottolineato l'impatto positivo sul mondo dello sport, sia perché ha portato ad una vera e propria «emersione dell'ordinamento sportivo»⁴⁸, sia nell'ambito della tutela della persona dell'atleta, ritenuta addirittura più soddisfacente di quella offerta dalla l. 20 maggio 1970, n. 300^{49, 50}.

2.1. Art. 2 l. 91/1981: il professionismo nello sport. Il requisito oggettivo e il requisito soggettivo

Dopo aver sancito all'art. 1 l. 91/1981 che *L'esercizio dell'attività sportiva, sia essa svolta in forma individuale o collettiva, sia in forma professionistica o dilettantistica, è libero*⁵¹, l'art. 2 statuisce che *Ai fini dell'applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica.*

Un primo problema che il dettato dell'art. 2 l.91/1981 ha fin da subito posto è quello delle figure dello sportivo richiamate: la dottrina si è divisa tra chi riteneva che l'elenco fosse tassativo⁵² e chi, invece, meramente esemplificativo⁵³. La Corte di Cassazione, confermando il proprio orientamento⁵⁴, in una pronuncia del 2008 si è allineata all'interpretazione non estensiva: per le figure non espressamente indicate, quali ad

⁴⁷ A. DE SILVESTRI, *Il diritto sportivo oggi*, cit., pp. 261-264

⁴⁸ S. LANDOLFI, *La legge n. 91 del 1981 e la "emersione" dell'ordinamento sportivo*, in *Riv. dir. sport.*, 1982, p. 36.

⁴⁹ Cfr G. VIDIRI, *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, pp. 42-45.

⁵⁰ Per questo motivo il rapporto di lavoro sportivo è connotato da forti caratteri di specialità. M.L. CERIONI, voce *Lavoro sportivo*, cit., p. 4.

⁵¹ Per un'analisi dell'art.1 l'91/1981 si rinvia a E. PICCARDO, *Art. 1. Attività sportiva*, in M. PERSIANI (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 561.

⁵² *Ex multis*, E. PICCARDO, *Art. 2. Professionismo sportivo*, in M. PERSIANI (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 562.

⁵³ V. P. TOSI, *Sport e diritto del lavoro*, cit., p. 721

⁵⁴ Cfr in questo senso Cass. civ. sez. lav., 8 settembre 2006, n. 19275 in *Giust. civ. mass.*, 2006, IX

esempio massaggiatori e medici sociali, non si applica la disciplina della l. 91/1981 bensì le norme di diritto comune sul lavoro subordinato, qualora ne ricorrano i presupposti⁵⁵.

Un caso particolare nel recente passato oggetto di alcune pronunce giurisprudenziali che hanno suscitato l'interesse della dottrina è stato quello della qualificazione del rapporto tra l'arbitro di calcio, la Federazione Italiana Giuoco Calcio (da qui, FIGC) e l'Associazione Italiana Arbitri (da qui, AIA): l'ultima pronuncia del giudice di legittimità in merito, risalente al 2009⁵⁶, ha ricondotto la prestazione del direttore di gara nella figura dell'adempimento del patto sociale, a prescindere che siano o meno presenti i requisiti ex art. 2094 c.c. e quindi escludendo la presenza di lavoro subordinato, coerentemente con quanto affermato sia nel Regolamento dell'AIA⁵⁷ sia nello Statuto del CONI⁵⁸. La dottrina ha da subito evidenziato però che il carattere associativo che lega l'arbitro alla FIGC e all'AIA non rispecchia nei fatti la reale natura del rapporto in questione, in quanto il direttore di gara si vede costretto, oltre ad un impegno molto importante dal punto di vista fisico verso il pagamento di corrispettivi camuffati da rimborsi spese, al rispetto di una determinata serie di obblighi tipici del rapporto di lavoro subordinato. La posizione espressa dalla giurisprudenza, per la quale la subordinazione è ravvisabile solo ove l'attività svolta non rientri nell'oggetto sociale, è stata dunque criticata su più fronti⁵⁹.

Partendo da quanto disposto dall'art. 2 l. 91/1981, sono state individuate le due caratteristiche fondamentali che le quattro figure di sportivo menzionate devono possedere per essere qualificate come professioniste: il requisito soggettivo della

⁵⁵ Cass. civ. sez. lav., 11 aprile 2008, n. 9551 in *Foro it.*, 2008, XII, pp. 3641-3650 con nota di CARBONE L.

⁵⁶ Cass. civ. sez. lav., 12 maggio 2009, n. 109867 in *Lav. giur.*, 2009, XII, pp. 1253-1262 con nota di R. FAVELLA.

⁵⁷ Art. 1 c. 1 Regolamento AIA – *Natura e funzioni*

L'Associazione Italiana Arbitri (AIA) è l'associazione che, all'interno della Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC), riunisce obbligatoriamente tutti gli arbitri italiani che, senza alcun vincolo di subordinazione, prestano la loro attività di ufficiali di gara nelle competizioni della FIGC e degli organismi internazionali in cui aderisce la Federazione stessa.

⁵⁸ Art. 33 c. 1 Statuto CONI – *Ufficiali di gara*

Gli ufficiali di gara partecipano, nella qualifica loro attribuita dalla competente Federazione sportiva nazionale o Disciplina sportiva associata o Ente di promozione sportiva e senza vincolo di subordinazione, allo svolgimento delle manifestazioni sportive per assicurarne la regolarità.

⁵⁹ Cfr R. FAVELLA, *Il rapporto di "lavoro" dell'arbitro di calcio*, in *Lav. giur.*, 2009, 12, pp. 1262; E. DAGNINO, *La prestazione arbitrale: inquadramento lavoristico e prospettive di riforma*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III, pp. 3-6. Sul punto e sulle posizioni discordanti in dottrina si vedano anche le considerazioni riportate in A. DE SILVESTRI, *Ancora in tema di lavoro nello sport dilettantistico*, in E. CROCCETTI BERNARDI-A. DE SILVESTRI-P. AMATO-L. MUSUMARRA-T. MARCHESE-N. FRATE, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta, Forlì, 2007, pp. 69-70.

qualificazione da parte della federazione sportiva e il requisito oggettivo dell'obbligo di prestare la propria attività in forma continuativa verso il pagamento di un corrispettivo⁶⁰.

In ordine al primo di tali requisiti sono sorte numerose problematiche. Innanzitutto, nonostante il dettato dell'art. 2 l. 91/1981 e dell'art. 5 lettera d), d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242,⁶¹ il CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano) non ha ancora oggi fissato dei criteri omogenei per la distinzione dell'attività professionistica da quella dilettantistica, lasciando alle singole Federazioni ampia discrezionalità⁶². Solo quattro di queste, nello specifico quelle che si occupano di calcio (FIGC), basket (FIP), ciclismo (FCI) e golf (FGI), attualmente prevedono il settore professionistico al loro interno mentre per il motociclismo (FMI) e in parte la boxe (FPI) le federazioni di riferimento hanno fatto recentemente un passo indietro, probabilmente spinte da ragioni di convenienza economica⁶³.

Il secondo requisito posto dall'art. 2 l.91/1981 affinché si possa identificare uno sportivo professionista è quello della continuità della prestazione verso il pagamento di un corrispettivo. Da ciò si deduce che lo scopo primario non è solo quello di emergere in una competizione, ma di trarre dall'attività sportiva il proprio sostentamento: in questo senso il fatto di primeggiare non è più il fine ultimo bensì il mezzo attraverso il quale raggiungere lo scopo⁶⁴. Il legislatore ha dunque condiviso l'orientamento giurisprudenziale desumibile dall'art. 36 Cost. che pone una presunzione di onerosità in caso di rapporto di lavoro subordinato: le prestazioni gratuite - *rectius* non costituenti unica fonte di sostentamento,

⁶⁰ O. MAZZOTTA, *Il lavoro sportivo*, in A. LENER-O. MAZZOTTA-G. VOLPE PUTZOLU-M. GAGLIARDI, *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, p. 302: l'autore ritiene che quanto disposto dall'art. 2, soprattutto in tema di qualificazione ad opera delle federazioni nazionali, contrasti con il dettato dell'art. 1; E. PICCARDO, *Art. 2. Professionismo sportivo*, cit., p. 564; G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., pp. 165-166.

⁶¹ Art. 5 lett. d) d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242 – *Compiti del consiglio nazionale*

d) stabilisce, in armonia con l'ordinamento sportivo internazionale e nell'ambito di ciascuna federazione sportiva nazionale o disciplina sportiva associata, criteri per la distinzione dell'attività sportiva dilettantistica da quella professionistica.

⁶² La politica di sola approvazione delle delibere delle Federazioni nazionali adottata dal CONI in ambito di istituzione del settore professionistico è valutata negativamente da E. CROCETTI BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit., pp. 22-26.

⁶³ Cfr G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, p. 89, a cui si rinvia anche per l'analisi del caso della Federazione Pugilistica Italiana.

Inizialmente, con la delibera CONI 469/1988, erano in totale sei le federazioni che avevano deciso di adottare il settore professionistico. Con le delibere CONI 1435/2011 e 1502/2013 prima la F.M.I. e poi la F.P.I. hanno deciso di fare un passo indietro.

⁶⁴ E. PICCARDO, *Art. 2. Professionismo sportivo*, cit., p. 564.

viste le laute somme elargite a titolo di rimborso spese - possono essere offerte solo in ambito dilettantistico e trovano la loro giustificazione nella causa associativa.⁶⁵

2.2. L'art. 3 l. 91/1981 e l'atleta come lavoratore subordinato

Mentre, come si è già avuto modo di sottolineare, l'art. 2 l. 91/1981 comprende nella nozione di sportivo professionista quattro figure diverse ed estende loro la disciplina dell'intero testo normativo, l'art. 3 l. 91/1981⁶⁶ pone una presunzione di rapporto di lavoro subordinato⁶⁷ in capo al solo atleta che svolge la propria prestazione a titolo oneroso⁶⁸.

Sono però previste delle ipotesi tassative in cui il rapporto di lavoro viene ricondotto nell'alveo dell'autonomia: si tratta dei casi in cui l'attività è svolta in una sola manifestazione sportiva o in singole manifestazioni tra loro collegate, l'atleta ha un'apprezzabile indipendenza dal punto di vista dell'organizzazione degli allenamenti⁶⁹ oppure la prestazione non è superiore a otto ore alla settimana, cinque giorni al mese o

⁶⁵ V. M. PERSIANI, *Art. 3. Prestazione sportiva dell'atleta*, in M. PERSIANI (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 568 e A. DE SILVESTRI, *Ancora in tema di lavoro nello sport dilettantistico*, in E. CROCETTI BERNARDI-A. DE SILVESTRI-P. AMATO-L. MUSUMARRA-T. MARCHESE-N. FRATE, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, cit., pp. 70-72. Si segnala in questa sede che i tre contratti collettivi stipulati tra le parti in Serie A, Serie B e Serie C, quindi nell'ambito del calcio professionistico, stabiliscono dei minimi salariali ed escludono dunque a priori la possibile esistenza di lavoro gratuito.

⁶⁶ Art. 3 l. 23 marzo 1981, n. 91 – *Prestazione sportiva dell'atleta*

La prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, regolato dalle norme contenute nella presente legge.

Essa costituisce, tuttavia, oggetto di contratto di lavoro autonomo quando ricorra almeno uno dei seguenti requisiti:

- a) l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo;
- b) l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento;
- c) la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

⁶⁷ Si ricordi che questa è la sostanziale differenza tra il d.d.l. 26 ottobre 1979 approvato inizialmente dal Senato e la versione definitiva della legge. A. D'HARMANT FRANCOIS, *Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione*, cit., p. 268.

⁶⁸ V. A. D'HARMANT FRANCOIS, *Note sulla disciplina giuridica del rapporto di lavoro sportivo*, cit., pp. 853-854. Viene scartata l'ipotesi di una applicazione estensiva anche alle altre figure di lavoratore sportivo, sia perché non può essersi trattata di una svista del legislatore sia perché il successivo art. 4 l. 91/1981 è caratterizzato fortemente da un'impostazione che tiene conto delle necessità dell'atleta.

⁶⁹ Un autore sottolinea la difficoltà di coordinamento dell'ipotesi b) con quanto disposto dal successivo art. 4 c. 4 l. 91/1981: questo infatti impone di inserire nel contratto, che deve essere redatto in forma scritta, la clausola che obbliga l'atleta al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni che gli sono imposte per il conseguimento degli scopi agonistici. La subordinazione dipenderebbe dunque dal formale inserimento nel contratto di tale clausola, senza considerare l'effettiva modalità di svolgimento del rapporto. G. IANNIRUBERTO, *Sport e diritto del lavoro*, cit., p. 236.

trenta giorni all'anno⁷⁰. Come è facilmente intuibile, si tratta di criteri di tipo quantitativo che fissano una soglia minima al di sotto della quale il legislatore ha ritenuto non essere rilevante la subordinazione⁷¹, precludendo così una qualsiasi indagine di tipo qualitativo riguardo alla prestazione svolta dall'atleta.

Per tutte le altre figure di sportivo professionista, quindi allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici, la giurisprudenza ha più volte ribadito che non è escluso che possa essere riconosciuto un rapporto di lavoro subordinato, per il quale è necessario che venga valutato il caso concreto in base ai criteri ordinari offerti dal diritto del lavoro⁷².

2.3. La qualificazione della Federazione Italiana Giuoco Calcio. Il contrasto con la normativa FIFA

Il calcio è stato uno dei primi e sin qui pochi settori dotatisi di un settore professionistico nell'ambito del diritto italiano. Sulla scia di quanto disposto dalla l. 91/1981, l'art. 7 c. 2 dello Statuto della FIGC⁷³, ripreso nei contenuti dall'art. 27 c.1 delle Norme organizzative interne della FIGC (da qui NOIF), afferma che *I calciatori sono qualificati in professionisti, dilettanti e giovani.*

Alla prima categoria appartengono, ex art. 28 c.1 NOIF, *i calciatori che esercitano l'attività sportiva con carattere di continuità, tesserati per società associate nella Lega Nazionale Professionisti⁷⁴ o nella Lega Professionisti Serie C.* A contrario, sono considerati "non professionisti" i calciatori che svolgono attività per le società associate alla Lega Nazionale Dilettanti⁷⁵ (da qui LND), che praticano il "Calcio a Cinque" e le calciatrici che

⁷⁰ Una parte della dottrina ritiene che questi tre casi siano delle semplici indicazioni utili per prevenire delle situazioni di incertezza in un mondo come quello sportivo che si trova ad abbracciare le esigenze di discipline anche molto diverse tra loro: G. IANNIRUBERTO, *Sport e diritto del lavoro*, cit., p. 235.

⁷¹ In questi termini M. PERSIANI, *Art. 3. Prestazione sportiva dell'atleta*, cit., p.569, a cui si rinvia per un'attenta analisi delle tre ipotesi di lavoro autonomo e delle problematiche poste dal comma 2 dell'articolo stesso.

⁷² Cass. civ. sez. lav., 28 dicembre 1996, n. 11540 in *Giust. civ. Mass.*, 1996, p. 1799; Cass. civ. sez. lav., 8 settembre 2006, n. 18275 in *Giust. civ. Mass.*, 2006, p. 9; Cass. civ. sez. lav., 1 agosto 2011, n. 16849 in *Giust. civ. Mass.*, 2011, VII-VIII, p. 1141: il caso in questione è di particolare interesse perché è stata riconosciuta la configurabilità del rapporto di lavoro subordinato tra una associazione dilettantistica e un massaggiatore, figura non individuata dall'art. 2 l. 91/1981.

⁷³ Lo Statuto della FIGC è disponibile *online* all'indirizzo www.figc.it, nello specifico alla voce "Norme".

⁷⁴ La Lega Nazionale Professionisti, fino al 2010, è stato l'organo deputato all'organizzazione della Serie A, Serie B, Coppa Italia, Supercoppa e a livello giovanile del campionato Primavera, Coppa Italia Primavera e Supercoppa Primavera. Nel 2010, a seguito di un duro scontro interno, tale Lega si è scissa in LNP Serie A e LNPD: la prima, oltre al campionato di competenza, organizza anche la Coppa Italia e la Supercoppa oltre a tutte le competizioni giovanili. Cfr art. 1 c. 3 l. b Statuto LNP Serie A.

⁷⁵ In tal senso, rilevante è l'art. 1 Statuto L.N.D., il quale sottolinea come nei campionati organizzati dalla Lega in questione partecipino solo calciatori non professionisti.

partecipano ai campionati di Calcio femminile⁷⁶. Per tutta questa ampia categoria di soggetti attualmente⁷⁷ è esclusa ogni forma di lavoro, sia autonomo che subordinato⁷⁸. La dottrina ha criticato aspramente il dettato di tale norma, sottolineando che «non si comprende come possa essere considerata meritevole di tutela, nel nostro ordinamento, la regola negoziale che vieta a taluno di lavorare»⁷⁹.

È importante segnalare come nella legge italiana sia fatta una sola volta menzione del dilettantismo sportivo, nello specifico all'art. 67 c. 1 lett. m) Testo unico delle imposte sui redditi (TUIR), il quale comprende nella categoria dei redditi diversi tutte le *indennità di trasferta, i rimborsi forfettari di spesa, i premi e i compensi erogati [...] nell'esercizio diretto di attività sportive dilettantistiche*.

Nell'ultima categoria, quella dei "giovani", rientrano tutti i calciatori e le calciatrici che hanno compiuto otto anni e che al 1° gennaio dell'anno in cui inizia la stagione sportiva non sono ancora sedicenni⁸⁰: questi, a partire dal compimento del 14° anno di età, possono siglare con una società appartenente alla LND un vincolo (c. d. vincolo sportivo) fino al termine della stagione in cui hanno compiuto il 25° compleanno⁸¹. I "giovani" che invece sono tesserati per una società disputante il campionato di Serie A, Serie B o Serie C, al compimento del 14° anno di età vengono qualificati come "giovani di serie": questi assumono un particolare vincolo con il loro club fino ai 19 anni, scaduto il quale possono sottoscrivere un contratto professionistico o alternativamente sono liberi di firmare per

⁷⁶ Art. 29 c. 1 NOIF.

⁷⁷ Anche lo Statuto del CONI, con le modifiche apportate nel 2000 per dare attuazione alla riforma Melandri, ha sostituito "atleta non professionista" all'espressione "atleta dilettante" (nello specifico all'art. 6 c. 4 lett. i)). Sul punto di vedano le considerazioni riportate in G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 94.

⁷⁸ Art. 29 c. 2 NOIF.

⁷⁹ E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 116.

⁸⁰ Art. 31 c. 1 NOIF.

⁸¹ In ordine a questo punto, in particolare al vincolo sportivo ancora presente nel mondo dilettantistico, si rinvia a capitolo 2 § 3.5.

altre società. Tuttavia, in presenza di determinate condizioni⁸², il contratto professionistico può essere stipulato già al compimento del 16° compleanno.⁸³

La qualificazione formale operata dalla FIGC, oltre a non essere allineata con la costante giurisprudenza a livello prima comunitario e poi unitario, contrasta anche con il *Regulations on the Status and Transfer of Players* della *Federation International Football Association*⁸⁴ (da qui RSTP-FIFA). L'art. 2 RSTP-FIFA⁸⁵ afferma infatti che i calciatori si suddividono in professionisti e dilettanti e che i calciatori professionisti sono gli atleti che percepiscono come compenso per la loro attività una somma maggiore delle spese effettivamente sostenute, mentre i dilettanti sono individuati *de residuo*⁸⁶ indipendentemente da qualsiasi qualificazione formale.

2.3.1. Il dibattuto problema della qualificazione del rapporto dei calciatori convocati in Nazionale

La partecipazione dei calciatori ai raduni delle proprie selezioni nazionali per la partecipazione ad incontri internazionali quali, a titolo di esempio, i campionati Europei e i Mondiali è, a partire dagli anni Ottanta, una questione che trova ampio spazio non solo sul piano prettamente giornalistico e sportivo ma anche giuslavoristico. Capita sovente di sentire, con un *trend* in continua crescita, durante le conferenze stampa allenatori, direttori sportivi o presidenti lamentarsi del fatto che i propri tesserati siano costretti durante l'anno

⁸² Art. 33 c. 3 NOIF – I “giovani di serie”

I calciatori con la qualifica di “giovani di serie”, al compimento anagrafico del 16° anno d'età e purché non tesserati a titolo temporaneo, possono stipulare contratto professionistico. Il calciatore “giovane di serie” ha comunque diritto ad ottenere la qualifica di “professionista” e la stipulazione del relativo contratto da parte della società per la quale è tesserato, quando:

- a) abbia preso parte ad almeno dieci gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie A;
- b) abbia preso parte ad almeno dodici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie B;
- c) abbia preso parte ad almeno quindici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Divisione Unica-Lega Pro.

⁸³ Per un approfondimento sulle tematiche affrontate si rinvia a P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, in M. COLUCCI-M.J. VACCARO (a cura di), *Vincolo sportivo e indennità di formazione. I regolamenti federali alla luce della sentenza Bernard*, Sports Law and Policy Centre, 2010, pp. 66-67 e F. FERRARO, *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, in www.lavorodirittieuropa.it, 2019, III, pp. 5-8.

⁸⁴ Il testo integrale in lingua originale è accessibile all'indirizzo <https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-october-2020.pdf?cloudid=kg14gp7cl25ut2dbuz7y> (consultato da chi scrive in data 23 marzo 2021).

⁸⁵ Art. 2 Regulations on the Status and Transfer of Players – *Status of players: amateur and professional players*

Players participating in organised football are either amateurs or professionals.

A professional is a player who has a written contract with a club and is paid more for his footballing activity than the expenses he effectively incurs. All other players are considered to be amateurs.

⁸⁶ Cfr le considerazioni in E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 29.

a sobbarcarsi molti chilometri e fatica per rispondere alla convocazione delle rappresentative nazionali con il duplice risvolto negativo di sprecare molte energie con il concreto rischio di patire degli infortuni e di rientrare a disposizione dei propri *clubs* solo a ridosso degli impegni nelle rispettive competizioni nazionali. Il disagio in tal senso è stato ulteriormente amplificato dalla pandemia di Covid-19, la quale ha messo ancora di più le società sulla difensiva: sembra ormai dunque essere superata l'idea per la quale la convocazione in nazionale, accrescendo il prestigio e di conseguenza il valore del calciatore, porta benefici anche per il club di provenienza⁸⁷.

Dal punto di vista giuslavoristico i commentatori si sono confrontati in merito alla qualificazione del rapporto esistente tra il calciatore e la propria federazione: da un lato c'era chi propendeva per una prestazione di lavoro gratuito accompagnata eventualmente da compensi collegati ai risultati raggiunti sotto forma di liberalità⁸⁸ ad opera della FIGC. Dall'altra invece si prospettava una fattispecie suddivisa in due momenti distinti: la sospensione del rapporto con la società e la costituzione di un nuovo rapporto con la FIGC⁸⁹.

La Suprema Corte si è pronunciata in tema nel 1999⁹⁰, qualificando i compensi dati ai calciatori professionisti in occasione di incontri internazionali per mano della FIGC come redditi da lavoro autonomo⁹¹: la Cassazione non ha ritenuto in questi casi infatti configurabili il "comando" o "distacco", indici tipici della subordinazione, da parte dei *clubs* di appartenenza presso la federazione.

Le società, in virtù del tesseramento⁹², hanno piuttosto più propriamente un *obbligo di rilasciare, nel rispetto della normativa FIFA, i propri calciatori convocati per la Nazionale A*⁹³, i quali, nel caso in cui *senza provato e legittimo impedimento, neghino la loro partecipazione all'attività delle Squadre Nazionali, delle Rappresentative di Lega*

⁸⁷ Pone l'accento su questo possibile risvolto positivo anche per le società di provenienza dei calciatori V. CIANCHI, *Problemi di qualificazione della prestazione atletica degli «azzurri»*, in *Dir. lav.*, 1992, II, p. 19.

⁸⁸ *Ivi*, pp. 21-24.

⁸⁹ F. BIANCHI D'URSO-G. VIDIRI, *Sul rapporto tra Figc e calciatori delle squadre nazionali*, in *Foro it.*, 1990, I, p. 3180-3181.

⁹⁰ Cass. civ. sez. I, 14 giugno 1999, n. 5866 in *Mass. Giur. It.*, 1999, p. 1365. La vicenda riguardava i compensi erogati al difensore Claudio Gentile in occasione della vittoria dei Mondiali del 1982.

⁹¹ V. M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 89.

⁹² Il tesseramento è definito «l'atto per mezzo del quale ogni atleta assume diritti e obblighi nei confronti della federazione sportiva». E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 105.

⁹³ Art. 75 c. 3 NOIF.

*nonché delle Rappresentative dei Comitati sono passibili di squalifiche da scontarsi in gare ufficiali della loro Società*⁹⁴.

Ulteriore conseguenza negativa di un eventuale periodo di inibizione a causa del rifiuto di giocare per la propria nazionale potrebbe portare anche ad inadempimento contrattuale degli obblighi posti in capo al capo al calciatore dall'art. 4 c. 4 l. 91/1981: costui infatti, per tutto il periodo in cui non può scendere in campo con la squadra di *club*, non rispetterebbe l'obbligo del rispetto delle istruzioni impartite per il raggiungimento degli scopi agonistici⁹⁵.

2.4. Le critiche alla qualificazione: i c. d. professionisti di fatto

Il professionismo sportivo come regolato dalla l. 91/1981 e la conseguente opera di qualificazione delle federazioni pongono nei fatti una serie di problemi di natura diversa che hanno portato la dottrina a parlarne in termini di «inadeguatezza»⁹⁶ e addirittura ad ipotizzarne il contrasto con il dettato della Costituzione. Si lascerebbe infatti a singole persone giuridiche private la possibilità di scelta della tutela da apprestare a prestazioni di lavoro che hanno lo stesso contenuto⁹⁷.

In primis il *focus* deve essere posto sui c.d. professionisti di fatto. Si pensi ad atleti che praticano sport diversi ai quali l'attività sportiva richiede lo stesso o addirittura maggiore⁹⁸ impegno sia dal punto di vista fisico che mentale: in virtù della scelta della federazione competente di optare o meno per il riconoscimento del settore professionistico, alcuni di questi risultano professionisti e si vedono applicate le norme della l. 91/1981, mentre altri restano nel mondo del dilettantismo. Un esempio lampante di questo differente trattamento formale in una situazione sostanzialmente molto simile è il confronto tra un atleta che gioca nel massimo campionato maschile nazionale di pallavolo e ad uno che invece milita in una formazione iscritta alla Serie A di pallacanestro⁹⁹: al

⁹⁴ Art. 76 c. 2 NOIF.

⁹⁵ Cfr V. CIANCHI, *Problemi di qualificazione della prestazione atletica degli «azzurri»*, cit., p. 22.

⁹⁶ M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 18.

⁹⁷ Cfr A. DE SILVESTRI, *Ancora in tema di lavoro nello sport dilettantistico*, in E. CROSETTI BERNARDI-A. DE SILVESTRI-P. AMATO-L. MUSUMARRA-T. MARCHESE-N. FRATE, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, pp. 63-64. Fanno riferimento al principio di indisponibilità del tipo contrattuale anche G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 96

⁹⁸ In questo senso, l'esempio classico proposto dalla dottrina pone a confronto il calciatore militante nel campionato di Serie C e il pallavolista di Serie A1. P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 53.

⁹⁹ Il riferimento alla pallavolo e alla pallacanestro non è casuale ma dettato dal fatto che si tratta dei due sport più seguiti, seppur con uno *share* sensibilmente inferiore, in Italia dopo il calcio: nel 2016/2017 la regular

pallavolista, nonostante possa percepire, a vario titolo, somme considerevoli di denaro al pari del cestista, non risulta essere applicabile la disciplina della l. 91/1981.

2.4.1. Segue. I partecipanti ai Campionati nazionali dilettanti

La stessa situazione paradossale può essere però nei fatti riscontrata anche all'interno della stessa disciplina sportiva. Come si è avuto modo di evidenziare, la FIGC ha ad oggi limitato il settore professionistico alle sole Serie A, Serie B e Serie C, non includendo in alcun modo i campionati organizzati dalla LND. In seno a questi, particolare attenzione deve essere posta sulle competizioni a carattere nazionale, sulle quali è in tempi recenti intervenuta una riforma che ha introdotto alcune tutele per i partecipanti¹⁰⁰: si tratta del Campionato Nazionale di serie D maschile, dei campionati di Serie A, Serie A2 maschili e Serie A Femminile della Divisione calcio a Cinque (art. 94 *ter* NOIF), oltre che delle competizioni organizzate dalla Divisione Calcio Femminile (art. 95 *quinquies* NOIF e art. 95 *sexies* NOIF).

Non essendoci differenze sostanziali e apprezzabili tra le discipline, queste possono essere affrontate congiuntamente. Dopo aver ribadito che è *esclusa, come per tutti i calciatori/calciatrici "non professionisti", ogni forma di lavoro autonomo o subordinato*¹⁰¹, la normativa corrente obbliga le parti a sottoscrivere degli accordi economici annuali che comprendono le indennità di trasferta, i rimborsi spese e i premi¹⁰² oppure, alternativamente, una somma lorda annuale suddivisa in dieci mensilità: la *ratio* della previsione di questi è quella di facilitare un controllo dal punto di vista economico e finanziario, stante anche l'obbligatorietà di deposito degli accordi entro termini perentori.

La seconda opzione, quella che prevede la corresponsione di una somma forfettaria, è nei fatti maggiormente utilizzata: l'art. 94 *ter* c. 6 NOIF, ripreso dall'art. 94 *quinquies* c. 2 NOIF, fissa però un tetto di 30.658,00€ lordi annui alla somma erogabile. Gli artt. 94 *ter* c.

season della Serie A maschile di pallacanestro ha avuto una media di 3863 spettatori contro i 2600 della Serie A maschile di volley. Ai fini di confronto, si segnala che lo stesso anno la Serie B di calcio ha registrato una media 6914 spettatori a partita. Tutti i dati sono rinvenibili in M. SPAZIANTE, *Il calcio nel mirino delle critiche: ma i numeri dicono che in Italia vale più degli altri sport*, 15 novembre 2017, in www.calcioefinanza.it (consultato da chi scrive in data 19 marzo). Inoltre, entrambi gli sport risultano essere appetibili agli occhi di investitori interessati ad ampliare l'interesse per le loro aziende agli occhi dei tifosi: infatti per la stagione 2020/2021, ancorché ampiamente segnata dalla pandemia di Covid-19, i due massimi campionati maschili in questione sono sponsorizzati da UnipolSai e Credem Banca.

¹⁰⁰ In questi termini F. FERRARO, *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, cit., p. 10.

¹⁰¹ Art. 94 *ter* c. 1 NOIF e art. 94 *quinquies* c. 1 NOIF.

¹⁰² I limiti fissati dalle NOIF sono di 61,97€ al giorno di rimborso spese e indennità di trasferta per un massimo di 5 giorni alla settimana nel periodo di campionato e 77,47€ di voce premiale per ogni prestazione relativa a gare di Campionato e Coppa Italia. Il limite massimo di 61,97€ *die* si applica, per un massimo di 45 giorni, anche nel periodo di preparazione atletica estiva che precede l'inizio delle competizioni.

7 e 94 *quinques* c. 8 NOIF prevedono poi la possibilità di stipulare accordi pluriennali, fino ad un massimo di tre stagioni, tra la società e i calciatori/calciatrici e la corresponsione di un'ulteriore somma di denaro senza alcun tetto massimo, lasciando dunque ampio margine di discrezionalità alle parti nella fissazione della cifra in questione¹⁰³.

Un'attenta dottrina ha sottolineato come un impianto così strutturato permetta in realtà di celare, dietro alle mentite spoglie di semplici rimborsi spese o indennità di trasferta, dei veri e propri compensi che hanno però il vantaggio, soprattutto per la società, di godere di un regime fiscalmente agevolato¹⁰⁴: come si è avuto modo di accennare *supra*¹⁰⁵ le somme percepite nell'esercizio dell'attività dilettantistica non concorrono a formare reddito fino a 10.000€, mentre sono soggette ad una ritenuta a titolo di imposta del 23% per fino a 30.658,28€ e all'ordinaria tassazione IRPEF per l'eccedenza.

Inoltre, gli stessi articoli delle NOIF analizzati prevedono la possibilità di avanzare davanti alla competente Commissione Accordi Economici della LND le proprie pretese relative agli accordi economici in questione nel caso di inadempimento della società, un istituto che ha più di una parvenza del lavoro subordinato: questa, se dopo 30 giorni dalla comunicazione della decisione e in caso di mancata impugnazione non adempie, dà diritto al calciatore, nel caso in cui le somme contestate siano almeno il 20% del totale annuo pattuito, di svincolarsi per morosità¹⁰⁶.

Stringendo il campo d'indagine, è evidente che la situazione di fatto fin qui descritta crei una disparità evidente tra società iscritte alla Serie C e quelle partecipanti alla Serie

¹⁰³ Ex art. 94 ter c. 12bis NOIF, lo stesso meccanismo è pensato anche per gli allenatori ma in questo caso limitatamente a quelli tesserati per le società di Serie D: in questo caso, però, il tetto massimo della somma annua percepibile è fissato da un accordo annuale tra la LND e l'Associazione Italiana Allenatori.

¹⁰⁴ F. FERRARO, *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, cit., p. 9.

¹⁰⁵ Capitolo 2 § 2.3.

¹⁰⁶ Art. 94 ter c. 10-11 NOIF e art. 94 *quinques* c. 11 NOIF.

In L.M. DENTICI, *Il lavoro sportivo tra professionismo e dilettantismo: profili di diritto interno e comunitario*, in *Eur. dir. priv.*, 2009, IV, p. 1077-1078: l'autore ritiene che il fatto che la LND abbia creato un embrione di contrattazione collettiva e si sia dotata di un apposito sistema interno di arbitrato cancelli ulteriormente le già sottili differenze con il mondo del professionismo calcistico in Italia.

D¹⁰⁷, tanto che se ne è parlato in termini di incoerenza del sistema¹⁰⁸: se da un lato i due campionati sono direttamente interdipendenti tra loro e quindi richiedono ai propri tesserati un quantitativo di impegno quasi equivalente, dall'altro sono presenti delle disparità di trattamento evidenti. *In primis* le società professionistiche devono sopportare dei costi, si pensi ad esempio a quelli previdenziali, molto superiori rispetto a quelle dilettantistiche, dall'altro un calciatore iscritto alla Serie D, nonostante possa ricevere, pur se camuffato da rimborso spese cifre anche superiori a quelle di un pari della Serie C¹⁰⁹, non potrà godere delle tutele che invece competono al professionista.

Superata con esito negativo la proposta avanzata da una parte della dottrina di allargare in via diretta o analogica al professionismo di fatto le tutele stabilite dalla l. 91/1981 visto il dettato dell'art. 14 disp. prel. c.c.¹¹⁰, la giurisprudenza domestica si è espressa sul tema ritenendo applicabili le norme di diritto comune, quindi quelle alternativamente del lavoro autonomo e del lavoro subordinato, qualora ne ricorrano i presupposti da valutare caso per caso¹¹¹. Questo assunto però crea una situazione paradossale: lo sportivo dilettante, quindi anche il professionista di fatto, può godere di tutte le tutele del lavoro dipendente a differenza dello sportivo professionista, al quale non si applicano gli artt. 4, 5, 13, 18, 33, 34 l. 20 maggio 1970 n. 300 e artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 l. 15

¹⁰⁷ V V. MORMANDO, *Ipotesi per una riforma della legge n. 91/1981*, in *Dir. lav.*, 1988, pp. 311-313: si sottolinea che la netta distinzione operata dalla FIGC tra professionisti e dilettanti, non prevedendo un "cuscinetto" come sarebbe potuto essere quello del semiprofessionismo, ha creato molti problemi alle società di Serie C, le quali, a parità di costi di materiale e trasferte rispetto a quelle di D, devono sobbarcarsi degli oneri, per esempio quelli previdenziali, uguali invece a quelli della Serie A. Questa situazione ha portato nella storia molte realtà a fallire oppure a preferire una retrocessione per l'insostenibilità dei costi del professionismo: l'autore porta alcuni esempi del tempo quali il Varese, lo Spezia e la Ternana, recentemente si ricordino i fallimenti di piazze blasonate come Palermo, Bari, Cesena e Robur Siena.

Più di recente, a conferma che la situazione non si è modificata, porta lo stesso esempio anche P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 54.

¹⁰⁸ Cfr E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 117.

¹⁰⁹ V. MORMANDO, *Ipotesi per una riforma della legge n. 91/1981*, cit., p. 313.

Tale affermazione è verificabile empiricamente confrontando il minimo retributivo spettante ad un calciatore di Serie C dal 24° anni di età, quantificato in 26.664,00€ lordi e 18.670,84€ netti (dati riscontrabili all'indirizzo https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/tabella%20minimi%20Lega%20Pro%202020_2021_0.pdf, consultato da chi scrive in data 22 marzo 2021), con il tetto massimo di 30.658,00€ lordi che possono essere corrisposti al calciatore di Serie D.

¹¹⁰ In questi termini G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 96.

¹¹¹ M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 99-100.

Per una ricostruzione dello sviluppo del pensiero giurisprudenziale sul tema si rinvia a *ivi*. In questa sede si segnalano Corte appello Ancona sez. lav., 12 giugno 2018, n. 260 in www.dejure.it: il giudice ritiene che, a fini fiscali, sia irrilevante la qualificazione data dalla federazione (in questo caso si tratta del basket), in quanto, privilegiando la sostanza alla forma, è possibile riconoscere un rapporto di lavoro autonomo o subordinato se il rapporto tra le parti sia identico a quello professionistico.

luglio 1966 n. 604¹¹², la l. 18 aprile 1962 relativamente ai contratti di lavoro a termine¹¹³ e l'art. 7 l. 20 maggio 1970 n. 300 limitatamente alle sanzioni disciplinari irrogate dalle singole federazioni nazionali^{114 115}.

2.5. Le critiche alla qualificazione: la giurisprudenza comunitaria in tema di professionismo e dilettantismo sportivo

L'altro grande ordine di problemi che riguarda il dettato della l. 91/1981 è il contenuto delle pronunce della Corte di Giustizia¹¹⁶ in merito alla qualificazione dello sport professionistico e dilettantistico: in più occasioni è stato infatti ribadito che l'applicazione delle norme del Trattato in tema di non discriminazione non può essere in alcun caso limitata dalla qualificazione delle federazioni nazionali¹¹⁷.

Pioneristiche in materia sono le sentenze *B.N.O. Walrave, L.J.N. Koch c. Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie e Federación Española Ciclismo*¹¹⁸ (da qui sentenza *Walrave*) e *G. Donà c. M. Mantero*¹¹⁹ (da qui sentenza *Donà*), rispettivamente del 1974 e 1976¹²⁰: nel primo caso si chiede alla Corte se un

¹¹² Art. 4 c. 8 l. 91/1981.

¹¹³ Art. 4 c. 9 l. 91/1981.

¹¹⁴ Art. 4 c. 10 l. 91/1981.

¹¹⁵ Cfr L.M. DENTICI, *Il lavoro sportivo tra professionismo e dilettantismo: profili di diritto interno e comunitario*, cit., pp. 1065-1072; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 100.

¹¹⁶ Il rapporto tra sport e diritto europeo, inteso sia in senso comunitario che unitario, è stato ricostruito da un autore in cinque fasi principali:

- 1) da metà degli anni settanta al 1995, in cui si segnalano le due pronunce *Walrave* e *Donà* che al tempo erano risultate importanti ma non avevano avuto un grande peso mediatico;
- 2) la sentenza *Bosman* (1995), momento determinante in cui il diritto comunitario entra di prepotenza nella regolamentazione dello sport segnando un punto di svolta e per certi versi anche di non ritorno;
- 3) dal 1996 al 2000, periodo durante il quale si assiste ad un vero e proprio tentativo di scardinare il sistema sportivo per incompatibilità con i principi del diritto comunitario (sentenze *Agostini, Deliège, Lehtonen e Olsson*);
- 4) il periodo 2000-2003: la compatibilità dei regolamenti federali con il diritto comunitario è valutata con riferimento agli atleti extraeuropei. Le sentenze di riferimento sono *Malaja* e *Kolpak*, per un approfondimento delle quali si rinvia all'opera citata;
- 5) la fase attualmente in atto in cui, soprattutto il calcio, deve adattarsi a nuove norme e nuovi principi imposti a livello unitario.

Questa ricostruzione si deve a S. BASTIANON-B. NASCIBENE, *Lo sport e il diritto dell'Unione Europea*, in E. GREPPI-M. VELLANO (a cura di), *Diritto internazionale dello sport*, Torino, Giappichelli, 2010, pp. 305-310.

¹¹⁷ E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, p. 29.

¹¹⁸ Corte di Giustizia, 12 dicembre 1974, *B.N.O. Walrave, L.J.N. Koch c. Association Union cycliste internationale, Koninklijke Nederlandsche Wielren Unie e Federación Española Ciclismo*, causa 36-74, in *Raccolta*, 1974, pp. 1406-1421.

¹¹⁹ Corte di Giustizia, 14 luglio 1976, *G. Donà c. M. Mantero*, causa 13-76, in *Raccolta*, 1976, pp. 1334-1342.

¹²⁰ Fin da subito la dottrina più attenta si era resa conto che la qualificazione del professionismo così come regolata dalla l. 91/1981 poteva contrastare con i principi espressi in ambito comunitario nelle sentenze *Walrave* e *Donà* e auspicava in tal senso un intervento chiarificatore del legislatore: A. D'HARMANT FRANCOIS, *Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione*, cit., pp. 271-272.

regolamento emanato dall'Union Cycliste Internationale che impedisce a due allenatori di *stayers*, disciplina ciclistica nella quale si gareggia dietro a delle motociclette, di partecipare ai campionati mondiali di disciplina perché non della stessa nazionalità del corridore fosse contraria ai principi del Trattato. La seconda questione concerne invece la possibile incompatibilità di un regolamento della FIGC che limita il numero di calciatori proveniente da Stati membri tesserabili e schierabili in campo.

La Corte di Giustizia esprime in entrambe le sentenze alcuni principi di diritto così riassumibili: *in primis*, l'attività sportiva è disciplinata dal diritto comunitario se configurabile come attività economica ai sensi dell'art. 2 del Trattato con la precisazione che, in caso di qualificazione del rapporto come subordinato o prestazione di servizi, trovano applicazione rispettivamente gli artt. 39-42 e 49-55 TCE¹²¹; si stabilisce poi che il generale divieto di discriminazione per motivi di cittadinanza vale per tutte le prestazioni, sia di lavoro che di servizi, indipendentemente dal rapporto giuridico originario¹²² e che tale divieto non limita solo gli atti della pubblica autorità ma anche quelli delle organizzazioni private^{123 124}.

La Corte conferma il proprio orientamento con la celeberrima sentenza *Union royale belge des sociétés de football association ASBL e altri c. J.M. Bosman e altri*¹²⁵ (da qui, sentenza *Bosman*) su cui si ritornerà *infra*¹²⁶ in merito all'indennità di promozione o di formazione. Nella pronuncia viene confermato l'orientamento già consolidatosi nelle sentenze *Walrave* e *Donà* per il quale *l'attività sportiva è disciplinata dal diritto comunitario in quanto sia configurabile come attività economica ai sensi dell'art. 2 del Trattato*, con la precisazione che vi rientrano i *calciatori professionisti o semiprofessionisti che svolgono un lavoro subordinato o effettuano prestazioni di servizi retribuite*¹²⁷. Viene però puntualizzato

¹²¹ Corte di Giustizia, sentenza *Walrave*, punti 4-6, cit.; Corte di Giustizia, sentenza *Donà*, punti 2,12, cit. Sul punto si veda ampiamente GRECO, *Il diritto europeo dello sport, tra specificità, rilevanza economica e motivi di interesse generale*, cit., p. 742: viene sottolineato che in questa prima fase il *discrimen* per l'applicazione o meno del diritto comunitario all'attività sportiva è la rilevanza economica o meno della stessa.

¹²² Corte di Giustizia, sentenza *Walrave*, punti 7-10, cit.; Corte di Giustizia, sentenza *Donà*, punto 6, cit.

¹²³ Corte di Giustizia, sentenza *Walrave*, punti 16-19, cit.; Corte di Giustizia, sentenza *Donà*, punto 19, cit.

¹²⁴ Cfr le considerazioni riportate in L. MUSUMARRA, *Il rapporto di lavoro dello sportivo nel diritto comunitario*, in E. CROSETTI BERNARDI-A. DE SILVESTRI-P. AMATO-L. MUSUMARRA-T. MARCHESE-N. FRATE, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta, Forlì, 2007, pp. 119-120; S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, in *Dir. Un. Eur.*, 1998, IV, pp. 905-907.

¹²⁵ *Union royale belge des sociétés de football association ASBL e altri c. J.M. Bosman e altri*, causa C-415/93, in *Raccolta*, 1995, pp. 5040-5082.

¹²⁶ V capitolo 2 § 3.3 e ss.

¹²⁷ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 73, cit.

anche che non è in ogni caso necessario che il datore di lavoro abbia la qualità di imprenditore per l'applicazione delle norme comunitarie, essendo sufficiente la sussistenza di un rapporto di lavoro o anche la mera intenzione di instaurare tale rapporto. La figura di lavoratore sportivo, sulla base di quanto si è detto fino ad ora, deve essere dunque ricostruita indipendentemente da quanto stabilito dai singoli diritti nazionali, per l'Italia dalla l. 91/1981, e dalle qualificazioni che vengono date dalle federazioni. Per essere considerati "lavoratori comunitari" ai sensi dell'art. 39 TCE la Corte ha infatti sottolineato che è condizione sufficiente fornire una prestazione verso il pagamento di un corrispettivo in denaro, non rilevano il quantitativo del compenso e del tempo richiesto dalla prestazione stessa¹²⁸.

Sulla scia di una «furia iconoclasta»¹²⁹ provocata dall'entusiasmo per la sentenza Bosman, la Corte di Giustizia si pronuncia nuovamente a distanza di pochi anni nelle sentenze *C. Deliége c. Ligue francophone de judo et disciplines associées ABL, Ligue belge de judo ASBL*¹³⁰ (da qui sentenza *Deliége*) e *J. Lehtonen e Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL c. Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL*¹³¹ (da qui sentenza *Lehtonen*).

Nel primo caso lo sport di riferimento è il judo, disciplina in generale in Europa e in particolare in Belgio praticata da dilettanti: la signora Deliége lamenta di aver subito un pregiudizio alla propria carriera a causa di alcune norme della federazione di riferimento, secondo la ricorrente in contrasto con il principio della libera prestazione di servizi e di libera concorrenza, per le quali è necessario essere in possesso di un provvedimento di selezione per poter partecipare a determinate competizioni di carattere internazionale. La Corte, pur non accogliendo le richieste di Deliége in quanto la limitazione alla possibilità di partecipare a competizioni internazionali è prodromica all'organizzazione delle stesse,

¹²⁸ D.M. Levin c. Staatssecretaris van Justitie, causa 53/81, in *Raccolta*, 1982, pp. 1036-1053.

V L. MUSUMARRA, *La qualificazione degli sportivi professionisti e dilettanti nella Giurisprudenza Comunitaria*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2005, II, p. 42.

¹²⁹ Ne parla in questi termini S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, cit., p. 919: l'autore ritiene che per alcuni anni ci sia stato un tentativo di eliminare ogni norma federale che si ponesse, anche solo apparentemente, in contrasto con il principio di libera circolazione degli atleti.

¹³⁰ Corte di Giustizia, 11 aprile 2000, *C. Deliége c. Ligue francophone de judo et disciplines associées ABL, Ligue belge de judo ASBL*, cause riunite C-51/96 e C-191/97, in *Raccolta*, 2000, pp. 2595-2621 e in *Lav. giur.*, 2001, III, pp. 236-246 con nota di G. ADAMI.

¹³¹ Corte di Giustizia, 13 aprile 2000, *J. Lehtonen e Castors Canada Dry Namur-Braine ASBL c. Fédération royale belge des sociétés de basket-ball ASBL*, causa C-176/96, in *Raccolta*, 2000, pp. 2714-2736.

offre degli spunti interessanti¹³²: nel tentativo di risolvere la questione, *in primis* ribadisce che l'attività sportiva è regolata dal diritto comunitario se può essere configurata come attività economica ai sensi dell'art. 2 del Trattato¹³³ e che *la semplice circostanza che un'associazione o federazione sportiva qualifichi unilateralmente come dilettanti gli atleti che ne fanno parte non è di per sé tale da escludere che questi ultimi esercitino attività economiche ai sensi dell'art. 2 del Trattato*¹³⁴. I giudici si interrogano quindi su se la prestazione della signora Deliège, judoka di alto livello, possa rientrare nel concetto di prestazione di servizi già richiamato nella sentenza *Walrave* e sancito dall'art. 59 TCE: la risposta risulta essere affermativa, anche se i servizi non sono pagati direttamente da coloro i quali ne usufruiscono -nel caso di specie l'organizzatore della competizione- in quanto viene permesso *di produrre uno spettacolo sportivo al quale il pubblico può assistere, che emittenti di programmi televisivi possono ritrasmettere e che può interessare quanti intendono inviare messaggi pubblicitari nonché sponsor*¹³⁵.

Nel caso del giocatore di pallacanestro professionista finlandese Lehtonen, la richiesta dell'atleta e della società alla Corte è quella di valutare se una norma di una federazione, in questo caso quella belga, che vieta ad un club di schierare in campo un giocatore comunitario tesserato dopo una certa data sia in contrasto con i principi sanciti dal Trattato: anche in questo caso, come nella vicenda Deliège, si afferma che gli eventuali limiti alla libertà di circolazione non contrastano con l'art. 48 TCE se non sono diretti a tutelare interessi economici bensì hanno esigenze strettamente di carattere sportivo¹³⁶. Per ciò che riguarda la qualificazione dell'atleta, ancora una volta la Corte sottolinea che la nozione di lavoratore non deve essere valutata sulla base dei soli ordinamenti nazionali ma ha una portata comunitaria: in tal senso, *la caratteristica essenziale del rapporto di lavoro è la circostanza che una persona fornisca, per un certo periodo di tempo, a favore di un'altra*

¹³² Per una ricostruzione puntuale della vicenda Deliège si rinvia a G. ADAMI, *Attività sportiva professionista o amatoriale secondo il diritto comunitario: il "caso Deliège"*, in *Lav. giur.*, 2001, III, pp. 243-246 e S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, cit., pp. 913-918.

¹³³ Corte di Giustizia, sentenza *Deliège*, punto 41, cit.

¹³⁴ Corte di Giustizia, sentenza *Deliège*, punto 46, cit.

¹³⁵ Corte di Giustizia, sentenza *Deliège*, punto 57, cit.

¹³⁶ Sul punto v S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, cit., pp. 918-919. La dottrina in questione sostiene che in alcuni sport, quali ad esempio il basket, l'apposizione di un termine per i tesseramenti è condizione necessaria per garantire la regolarità della competizione, altrimenti, soprattutto nei momenti cruciali della stagione quali i play-off, le società partecipanti potrebbero procedere ad arruolare tutti i migliori giocatori non qualificatisi con i propri club facendo venir meno la stessa essenza della competizione sportiva.

e sotto la direzione di quest'ultima, prestazioni in contropartita delle quali riceve una retribuzione¹³⁷. Un'attenta dottrina ha puntualizzato come si assista così ad un bilanciamento tra il principio di autonomia degli ordinamenti sportivi e il principio dell'assoggettabilità dello sport al diritto comunitario e di conseguenza tra il fine economico e il fine solo sportivo di un'attività¹³⁸.

I principi della sentenza *Bosman* sono richiamati per la prima volta da un giudice nazionale dal *Juzgado de Primera Instancia de Santander* nel caso del giocatore di pallamano Mats Olsson. L'atleta lamenta la violazione dell'art. 48 TCE da parte di una disposizione emanata dalla *Real Federaciòn de Balonmano* che fissa in tre il numero massimo di giocatori comunitari ingaggiabili da ciascuna squadra. Il giudice, nell'accogliere la richiesta, riconosce che la qualificazione come disciplina dilettantistica è irrilevante al fine dell'applicazione dei principi di diritto comunitario se nei fatti, come avviene nel caso di specie, la remunerazione percepita è di gran lunga superiore al mero rimborso spese, dando vita così ad una vera e propria attività economica¹³⁹.

La Commissione per le Petizioni della Comunità Europea si occupa invece, sempre in ambito di regole federali spagnole, della conformità al diritto comunitario di alcune disposizioni della *Real Federaciòn Espanola de Fútbol* che non permettono ad un calciatore straniero con più di 23 anni di partecipare ai campionati nazionali amatoriali. L'organo in questione, oltre a rilevare l'esistenza del contrasto, auspica che venga fatta una verifica delle normative di tutte le federazioni sportive in ambito europeo¹⁴⁰.

L'orientamento della Corte di Giustizia è confermato dal Tribunale europeo di primo grado con le sentenze *D. Meca-Medina e Igor Majcen c. Commission of the European Communities*¹⁴¹ (da qui sentenza *Meca-Medina*), riguardante il doping nel nuoto, e *L. Piau c. Commission of the Europea Communities*¹⁴² (da qui sentenza *Piau*), più interessante per il profilo della qualificazione dell'atleta perché concernente direttamente la *Fédération*

¹³⁷ Corte di Giustizia, sentenza *Lehtonen*, punto 45, cit.

¹³⁸ Cfr L. MUSUMARRA, *La qualificazione degli sportivi professionisti e dilettanti nella Giurisprudenza Comunitaria*, cit., p. 43.

¹³⁹ Sulla vicenda Olsson in generale v S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, cit., pp. 919-924.

¹⁴⁰ Cfr E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 49.

¹⁴¹ Tribunale europeo, 30 settembre 2004, *D. Meca-Medina e Igor Majcen c. Commission of the European Communities*, causa T-313/02 in *Raccolta*, 2004, II, pp. 3294-3314, annullata da Corte di giustizia, 18 luglio 2006, causa C-519/04, in *Raccolta*, 2006, pp. 7006-7028.

¹⁴² Tribunale europeo, 26 gennaio 2005, *L. Piau c. Commission of the Europea Communities*, causa T-193/02, in *Raccolta*, 2005, II, pp. 217-255.

Internationale de Football Association: dopo aver statuito che i membri della FIFA sono federazioni nazionali costituite da società che esercitano economicamente il gioco del calcio, il Tribunale sottolinea che il fatto che un'associazione o una federazione sportiva qualifichi unilateralmente come "dilettanti" atleti o società non è di per sé tale da escludere che questi ultimi esercitino attività economiche ai sensi dell'art. 2 CE¹⁴³.

In base a quanto detto fin qui, è evidente come si sia assistito ad una parificazione, grazie soprattutto all'opera della giurisprudenza comunitaria ma anche domestica¹⁴⁴, tra il professionista e il professionista di fatto¹⁴⁵, vista la non rilevanza dei criteri adottati per esempio in Italia¹⁴⁶ che operano una distinzione solo formale e senza alcuna giustificazione di carattere economico¹⁴⁷. Emblematico e esemplare, in una prospettiva di tipo comparatistico, è il caso tedesco dei c. d. *Scheinamateur*. Si trattava di atleti che firmavano degli accordi a titolo oneroso eccedenti il limite massimo di emolumenti fissato dalle singole federazioni, la cui figura è scomparsa grazie all'intervento delle singole federazioni volto ad eliminare, conformemente ai principi esposti dalla Corte di Giustizia, tutte le disposizioni che potevano essere fonte di discriminazione¹⁴⁸.

¹⁴³ Corte di Giustizia, sentenza *Piau*, punto 70, cit., la quale rimanda al precedente indirizzo giurisprudenziale già espresso nella sentenza *Deliège*.

Cfr GRECO, *Il diritto europeo dello sport, tra specificità, rilevanza economica e motivi di interesse generale*, cit., p. 749.

¹⁴⁴ *Vex multis* Trib. Pescara, ord. 18 ottobre 2001, in *Foro it.*, 2002, III, p. 897: nel caso di specie (notoriamente *caso Paz*) il giudice ha valutato la legittimità di un regolamento federale dalla portata molto simile a quello censurato dal Tribunale di Santander nel caso *Olsson*. Per una ricostruzione delle pronunce più rilevanti della giurisprudenza italiana in materia cfr E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., pp. 159-162.

¹⁴⁵ L.M. DENTICI, *Il lavoro sportivo tra professionismo e dilettantismo*, cit., pp. 1080-1082: l'autore paragona l'intervento della giurisprudenza comunitaria a quello della giurisprudenza domestica in tema di dirigente d'azienda ex 2059 c.c. Anche in questo caso la qualificazione formale data dal datore di lavoro soccombe di fronte alle concrete modalità in cui la stessa prestazione è eseguita. Cfr G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 97.

¹⁴⁶ Attualmente l'Italia è uno dei pochi paesi che operano una distinzione formale *ex lege* tra il dilettantismo e il professionismo sportivo. E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 36.

¹⁴⁷ V L. MUSUMARRA, *Il rapporto di lavoro dello sportivo nel diritto comunitario*, cit., p. 128; ID, *La qualificazione degli sportivi professionisti e dilettanti nella Giurisprudenza Comunitaria*, p. 42; G. AGRIFOGLIO, *Diritto comunitario, diritto interno e classificazione dei contratti: il contratto di lavoro sportivo punto d'incontro tra ordinamenti*, in *Eur. dir. priv.*, 2011, I, pp. 270-271; GRECO, *Il diritto europeo dello sport, tra specificità, rilevanza economica e motivi di interesse generale*, cit., p. 746.

¹⁴⁸ E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., pp. 36-38.

In Italia persiste però ad oggi una differenza sostanziale tra dilettanti e professionisti: essendo per i primi esclusa l'applicazione della l. 91/1981 è ancora oggi in vigore l'istituto del vincolo sportivo¹⁴⁹, di cui si tratterà nel prossimo paragrafo.

3. Il vincolo sportivo

Il vincolo sportivo, tale da intendersi l'obbligo per il calciatore nascente dal tesseramento di prestare la propria attività sportiva esclusivamente per la società per la quale si firma il c.d. cartellino¹⁵⁰, è stato per molti decenni uno dei punti cardine caratterizzanti la disciplina del calciatore *lato sensu*. Tuttavia, con l'emanazione della l. 91/1981, si è provveduto ad abrogare l'istituto per quanto riguarda il solo settore professionistico, creando conseguentemente una situazione di disparità con l'atleta dilettante al quale, ancora oggi, seppur con delle modifiche di cui si darà conto in seguito, risulta essere ancora applicato.

Nelle sezioni seguenti si procederà dunque ad un'analisi della situazione concernente il vincolo sportivo antecedente all'emanazione della l. 91/1981; ci si concentrerà poi sulle modifiche apportate al mondo dello sport professionistico dall'art. 10 l. 91/1981; il focus cadrà dunque sulle celeberrime sentenze *Bosman*¹⁵¹ e *Olympique Lyonnais SASP c. O. Bernard e Newcastle UFC* (da qui sentenza *Bernard*)¹⁵², delle quali si evidenzieranno gli effetti che hanno avuto sul mondo dello sport in generale e del calcio in particolare. Per concludere ci si interesserà dell'istituto del vincolo sportivo come ancora oggi presente nel mondo dei calciatori tesserati per la LND, passaggio fondamentale per comprendere a fondo le novità introdotte dal d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, di cui si dirà nel prossimo capitolo.

¹⁴⁹ In questi termini P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, pp. 54-55.

¹⁵⁰ Cfr con le definizioni riportate in M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit. p. 72 e in P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 52: l'autore riporta il significato di vincolo inteso come «laccio, legale o catena» al fine di enfatizzarne la capacità di limitare la possibilità di libera circolazione degli atleti.

¹⁵¹ Union royale belge des sociétés de football association ASBL e altri c. J.M. Bosman e altri, causa C-415/93, in *Raccolta*, cit.

¹⁵² Corte di Giustizia, 16 marzo 2010, *Olympique Lyonnais SASP c. O. Bernard e Newcastle UFC*, causa C-325/08, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2010, I, pp. 141-152.

3.1. *Panoramica storica e natura del vincolo*

Fino al 1981 tutti i calciatori, in forza del tesseramento, si obbligavano a tempo indeterminato a svolgere esclusivamente per un *club* l'attività sportiva¹⁵³. Il corollario principale di questo assunto era rappresentato dal fatto che la società, dopo essersi occupata della formazione atletica e tecnica dell'atleta, poteva liberamente disporre del calciatore, potendo addirittura cederlo ad altra società senza il suo consenso¹⁵⁴. Il trasferimento da un sodalizio ad un altro veniva giustificato in vario modo: come rinuncia al diritto di utilizzare a favore di un'altra società le energie dell'atleta, come cessione di un vero e proprio bene immateriale o come una cessione di contratto¹⁵⁵.

Si possono in tal senso riscontrare numerosi esempi nella storia del calcio italiano di agonisti trasferiti a loro insaputa da una squadra all'altra durante le finestre dedicate: uno su tutti, capace di occupare pagine di quotidiani e interessare l'opinione pubblica dell'epoca, è stato lo scambio nell'estate del 1976 tra Juventus F.C. e F.C. Internazionale, con i primi che si sono assicurati le prestazioni di Roberto Boninsegna lasciando partire verso Milano, a fronte di un ulteriore conguaglio economico, Pietro Anastasi. In alcune interviste i due protagonisti non hanno infatti nascosto il loro malcontento nel lasciare le rispettive squadre delle quali dopo anni di militanza erano diventati dei veri e propri simboli¹⁵⁶.

Per quanto riguarda la qualificazione giuridica del vincolo sportivo, la dottrina precedente alla l. 91/1981 non aveva proposto una soluzione uniforme, dividendosi essenzialmente in due fronti. *In primis* c'era chi riteneva fosse corretto ricondurre il vincolo al contratto di lavoro siglato tra la società e l'atleta: mancando però una qualificazione legale del rapporto di lavoro dell'atleta professionista, a loro volta i commentatori si distinguevano tra chi propendeva per la subordinazione e dunque qualificava il vincolo come divieto di recesso *ad nutum* o come patto di non concorrenza e chi invece propendeva per l'autonomia, inquadrando il vincolo nel divieto di recesso unilaterale da

¹⁵³ Le uniche possibilità per il calciatore di svincolarsi erano la rinuncia da parte della società con la procedura della lista di svincolo, l'accordo tra le parti o il riscatto del vincolo su iniziativa dell'atleta secondo modalità stabilite dalle federazioni. Così A. D'HARMANT FRANCOIS, *Il rapporto di lavoro subordinato ed autonomo nelle società sportive*, pp. 11-12.

¹⁵⁴ V M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 72.

¹⁵⁵ Sulle posizioni della dottrina sul punto cfr O. MAZZOTTA, *Il lavoro sportivo*, cit., p. 306.

¹⁵⁶ Per una ricostruzione puntuale della vicenda si rinvia a M. FONTANA, *Il calcio piange Pietro Anastasi. La storia dello scambio senza precedenti con Boninsegna*, articolo pubblicato il 18/01/2020 in www.eurosport.it (consultato da chi scrive in data 29 marzo 2021).

parte del prestatore d'opera intellettuale così come regolato dagli artt. 2222 ss. c.c.. Dall'altro lato c'era invece la dottrina che riconduceva la causa del vincolo sportivo in capo all'atleta nell'alveo del contratto associativo, riconoscendo come momento rilevante quello del tesseramento, a prescindere da qualsiasi rapporto di lavoro sussistente con la società¹⁵⁷.

La seconda tesi è diventata maggioritaria in dottrina¹⁵⁸, suffragata anche dal contenuto della l. 91/1981 in cui si indica la stipula del contratto di lavoro come presupposto per il tesseramento¹⁵⁹. Restringendo il campo d'analisi al settore calcistico, si comprende dunque che dal tesseramento con una società partecipante indistintamente ad uno dei campionati organizzati dalla FIGC¹⁶⁰ discende in automatico l'obbligo di adesione alle NOIF in quanto adempimento dell'obbligo associativo¹⁶¹.

3.2. L'intervento della l. 91/1981

Il legislatore, nel primo vero tentativo di regolamentare l'ordinamento sportivo italiano, è intervenuto anche sulla questione del vincolo sportivo¹⁶². L'abolizione, da compiersi entro cinque anni come sancito dall'art. 16 l. 91/1981¹⁶³, era però limitata alle sole discipline

¹⁵⁷ Cfr con le considerazioni riportate in G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 115. Le posizioni contrastanti della dottrina in materia di vincolo sportivo sono ricostruite in G. VIDIRI, *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, cit., pp. 65-66.

¹⁵⁸ V ex multis P. MORO, *Natura e limiti del vincolo sportivo*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2005, I, p. 69; P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., pp. 71-74; G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 115.

¹⁵⁹ G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 115.

¹⁶⁰ La FIGC, come tutte le altre federazioni sportive nazionali, ha natura di associazioni con personalità giuridica ed è di conseguenza assoggettata alla disciplina del codice civile così come stabilito dal d. lgs. 23 luglio 1999, n. 242.

In proposito, l'art. 1 c. 1 dello Statuto della FIGC afferma che *La Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC) è 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.*

¹⁶¹ Le NOIF sono dunque assimilabili ad uno statuto di una qualsiasi associazione o società. P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 73.

¹⁶² Viene definito il «punto essenziale di questa normativa sullo sport professionistico» in S. GRASSELLI, *L'attività sportiva professionistica: la disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, cit., p. 32; è ritenuto invece «la più significativa ed innovativa espressione» del principio della libertà dell'attività sportiva in O. MAZZOTTA, *Il lavoro sportivo*, cit., p. 305.

¹⁶³ Art. 16 l. 91/1981 – *Abolizione del vincolo sportivo*

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.

professionistiche¹⁶⁴: in questo modo viene dato ancora maggior rilievo alla distinzione formale operata dalle singole federazioni, accentuando ulteriormente se possibile la situazione di disparità tra discipline diverse ma che richiedono lo stesso impegno dal punto di vista temporale, mentale e fisico.

Per compensare i *clubs* delle potenziali perdite economiche derivanti dall'abolizione del vincolo sportivo, l'art. 6 c. 1 l. 91/1981¹⁶⁵ istituiva l'indennità di preparazione e formazione¹⁶⁶: si trattava di una somma che la società detentrica del nuovo contratto doveva versare a quella precedente, senza che tuttavia un eventuale inadempimento potesse andare ad inficiare in alcun modo il nuovo rapporto¹⁶⁷. Questa doveva poi essere obbligatoriamente destinata al perseguimento di fini sportivi.

Il *quantum* dell'indennità doveva essere fissato dalle singole federazioni, nel caso del calcio dalla FIGC, tenendo in considerazione la natura e le esigenze dello sport. Riepilogando, nei fatti la situazione era la seguente: un calciatore professionista, ex art. 5 l. 91/1981, poteva siglare con un sodalizio sportivo un contratto della durata massima di cinque anni. Scaduto il contratto, le opzioni, ad eccezione di una decisione di ritiro dall'attività agonistica, erano due: o rinnovava il rapporto, non sussistendo nello sport professionistico il divieto di successione di più rapporti a tempo determinato, oppure siglava con un'altra società un altro contratto. In questo caso, però, il nuovo *club* era costretto a pagare una somma al vecchio sodalizio titolare del tesseramento a titolo di indennità di preparazione e formazione.

¹⁶⁴ Contra, G. VIDIRI, *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, cit., pp. 66-67: l'autore, analizzando la giurisprudenza in tema di vincolo sportivo successiva all'emanazione della l. 91/1981, ritiene che i giudici abbiano inteso il tesseramento con caratteristiche che in automatico contrastano con i principi costituzionali e della legge stessa.

¹⁶⁵ Art. 6 c.1 l. 91/1981 – *Indennità di preparazione e promozione*

Cessato, comunque, un rapporto contrattuale, l'atleta professionista è libero di stipulare un nuovo contratto. In tal caso, le federazioni sportive nazionali possono stabilire il versamento da parte della società firmataria del nuovo contratto alla società titolare del precedente contratto di una indennità di preparazione e di promozione dell'atleta professionista, da determinare secondo coefficienti e parametri fissati dalla stessa federazione in relazione alla natura ed alle esigenze dei singoli sport.

¹⁶⁶ In questi termini S. GRASELLI, *L'attività sportiva professionistica: la disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, cit., p. 32: l'autore sottolinea inoltre che il concetto dell'indennità di preparazione e formazione era stato ispirato da una normativa UEFA già vigente e applicabile ai trasferimenti tra formazioni di diverse nazionalità. In modo conforme si vedano anche O. MAZZOTTA, *Il lavoro sportivo*, cit. p. 306; A. D'HARMANT FRANCOIS, *Note sulla disciplina giuridica del rapporto di lavoro sportivo*, cit., p. 861.

¹⁶⁷ S. GRASELLI, *L'attività sportiva professionistica: la disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, cit., p. 33.

Nello stesso articolo era prevista la possibilità per la società dilettantistica di stipulare con l'atleta che aveva provveduto a formare il primo contratto professionistico, sempre seguendo le modalità stabilite dalle singole federazioni: i primi commentatori della riforma ritenevano che la durata massima di questo primo contratto fosse analoga a quella prevista dall'art. 5 l. 91/1981, quindi cinque anni¹⁶⁸.

L'indennità di preparazione e formazione si è applicata in Italia per circa tre lustri, fintanto che gli effetti dirompenti della sentenza *Bosman* si sono riversati anche nel nostro paese e hanno costretto il legislatore ad intervenire per adattare la normativa ai principi espressi dalla Corte di Giustizia¹⁶⁹.

3.3. La sentenza Bosman

Il caso che ha coinvolto il calciatore Jean-Marc Bosman e la relativa pronuncia della Corte di Giustizia, a distanza di vent'anni dai primi interventi del giudice europeo in materia di sport con le sentenze *Walrave* e *Donà*, hanno segnato una svolta epocale per il mondo del calcio professionistico riaprendo la questione dei rapporti tra l'ordinamento sportivo e quello comunitario¹⁷⁰. Sia le varie testate giornalistiche¹⁷¹ dei paesi membri che la dottrina italiana e straniera hanno dato ampio spazio alla vicenda, analizzandola minuziosamente soprattutto dal punto di vista della portata rivoluzionaria all'interno del sistema calcistico europeo.¹⁷²

La vicenda riguarda il calciatore belga Jean Marc Bosman, il quale sin dalla giovane età è stato tesserato con lo Standard Liegi, club facente parte dell'Union royale belge des sociétés de football association (da qui URBSFA) con cui diviene professionista. Nel 1988 lo

¹⁶⁸ S. GRASELLI, *L'attività sportiva professionistica: la disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, cit., p. 34.

¹⁶⁹ Per una ricostruzione dal punto di vista storico del vincolo sportivo, si guardi anche M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 204-210.

¹⁷⁰ C. FRANCHINI, *La libera circolazione dei calciatori professionisti: il caso «Bosman»*, in *Giornale Dir. Amm.*, 1996, VI, p. 542.

¹⁷¹ Il 16 dicembre 1995, giorno immediatamente successivo alla sentenza Bosman, la UEFA accolse la pronuncia della Corte di Giustizia ipotizzando scenari catastrofici parlando in termini di «un attacco al calcio, vogliono distruggere un sistema, renderlo meno attraente, scoraggiare i giovani». F. BIANCHI, *Un favore ai più ricchi*, in *La Repubblica*, 16 dicembre 1995.

¹⁷² Si riportano, *ex multis*, alcuni dei contributi della dottrina pubblicati all'epoca: S. BASTIANON, *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, in *Foro it.*, 1996, I, pp. 3-13; G. VIDIRI, *Il «Caso Bosman» e la circolazione dei calciatori professionisti nell'ambito della Comunità europea*, in *Foro it.*, 1996, I, pp. 13-17; G.P. MANZELLA-P. ZIOTTI, *La rivoluzione «Bosman»*, in *Giornale Dir. Amm.*, 1996, V, pp. 463-464; C. FRANCHINI, *La libera circolazione dei calciatori professionisti: il caso «Bosman»*, cit., pp. 539-542; S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, cit. pp. 907-912.

stesso è ceduto, verso il pagamento di una somma di 3.000.000 di franchi belgi a titolo di indennità di trasferimento, al Rc Liegi, società che nell'aprile del 1990, in prossimità della scadenza di contratto, propone un rinnovo a 30.000 franchi belgi. Bosman, rifiutata l'offerta, viene inserito nell'apposito elenco dei calciatori trasferibili e vista la normativa belga è fissata un'indennità di 11.734.000 franchi belgi in quanto trasferimento imposto¹⁷³.

Non trovando alcun sodalizio interessato in Belgio, il calciatore firma un accordo in data 30 luglio 1990 con l'Us Dankerque, formazione francese militante nella seconda serie, a fronte di un pagamento di 1.200.000 franchi belgi a titolo di indennità per la prima stagione e un'opzione irrevocabile per il trasferimento definitivo fissato nella cifra di ulteriori 4.800.000 franchi belgi. L'accordo è però sottoposto alla condizione risolutiva di ottenere il certificato di svincolo dalla URBSFA entro il 2 agosto 1990.

L'Rc Liegi omette di chiedere tale certificato, allarmato da una potenziale insolvenza della controparte francese, facendo di fatto cadere l'accordo siglato per il trasferimento di Bosman e ritirandone addirittura il cartellino. Il calciatore si rivolge dunque al *Tribunal de première instance* di Liegi per ottenere una serie di provvedimenti urgenti, inizialmente chiamando in causa solo le due società direttamente interessate, poi citando anche la UEFA per farne dichiarare l'incompatibilità della normativa con i principi del TCE.

Nel primo grado di giudizio le questioni sollevate da Bosman sono tutte accolte. Di conseguenza l'URBSFA, l'Rc Liegi e la UEFA impugnano la decisione davanti alla *Cour d'appell* di Liegi, la quale solleva, ex art. 117 TCE, fondamentalmente due questioni pregiudiziali davanti alla Corte di Giustizia: si chiede se gli artt. 48¹⁷⁴, 85 e 86 del TCE *a)* impediscano ad un club di pretendere il pagamento di una somma di denaro a titolo di indennità dopo che un calciatore, una volta scaduto il contratto, firma con un altro sodalizio e *b)* impediscano alle federazioni nazionali ed internazionali di imporre, mediante i loro regolamenti interni, un tetto massimo di giocatori stranieri comunitari che possano partecipare alle competizioni da loro organizzate¹⁷⁵.

¹⁷³ Lo statuto dell'URBSFA prevedeva due ipotesi di trasferimento: quello imposto e quello libero. Per quanto riguarda il trasferimento imposto, era sufficiente il consenso dell'atleta e della società cessionaria, mentre l'indennità veniva fissata sulla base del reddito annuo percepito dal calciatore moltiplicato per un coefficiente che tenesse conto dell'età dello stesso. V in proposito S. BASTIANON, *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, cit., pp. 3-4.

¹⁷⁴ Sull'art. 48 TCE in generale v G. VIDIRI, *Il «Caso Bosman» e la circolazione dei calciatori professionisti nell'ambito della Comunità europea*, cit., pp. 13-15.

¹⁷⁵ J. DIÉZ-HOCHLEITNER-A.M. SANCHEZ, *Le conseguenze giuridiche della sentenza Bosman per lo sport spagnolo ed europeo*, in *Riv. dir. sport.*, 1996, III, p. 471.

3.3.1. Segue. La decisione della Corte

In prima battuta la Corte, richiamando la sua ormai consolidata giurisprudenza, dichiara che il diritto comunitario si applica all'attività sportiva solo in quanto questa possa essere configurabile come attività economica ex art. 2 del Trattato, comprendendovi di conseguenza i calciatori professionisti e semiprofessionisti¹⁷⁶.

La Corte di Giustizia risolve la prima delle due questioni poste dal *Tribunal de première instance* di Liegi, limitatamente ai trasferimenti internazionali¹⁷⁷, dichiarandola in contrasto con l'art. 48 TCE¹⁷⁸: l'indennità di formazione è ritenuta idonea ad impedire o quantomeno dissuadere il calciatore che intende svolgere la propria attività nel territorio di un altro stato membro, ponendo un limite notevole al principio della libera circolazione¹⁷⁹.

Il *focus* si sposta dunque sull'esistenza di eventuali giustificazioni al regime delle indennità¹⁸⁰. La Corte riconosce la legittimità del duplice scopo di garantire l'equilibrio tra le società e di incentivare la formazione dei giovani calciatori¹⁸¹. Riguardo al primo afferma però che l'indennità di trasferimento, promozione o formazione non impedisce in alcun modo alle società economicamente più forti di avere maggiore attrattiva nei confronti dei calciatori migliori¹⁸². Riguardo alla necessità invece di favorire la ricerca e lo sviluppo di giovani atleti i giudici viene affermato che, non essendo in alcun modo possibile prevedere

Per una ricostruzione puntuale della vicenda cfr S. BASTIANON, *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, cit., pp. 3-5 e ID, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, in *Dir. Un. Eur.*, 1998, IV, pp. 907-913: dal 1991 la UEFA aveva introdotto la c.d. «regola del 3+2», per la quale ogni squadra poteva inserire nella lista di gara un massimo di tre giocatori stranieri, più altri due che avessero giocato nel paese di riferimento per almeno cinque anni di cui tre in squadre giovanili.

¹⁷⁶ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 73, 114, cit.

¹⁷⁷ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 112. La dottrina ha evidenziato che sia così potenzialmente possibile la coesistenza di due regimi diversi a seconda che i trasferimenti siano tra due *clubs* di stati membri diversi e non, lasciando spazio a delle scappatoie: J. DIÉZ-HOCHLEITNER-A.M. SANCHEZ, *Le conseguenze giuridiche della sentenza Bosman per lo sport spagnolo ed europeo*, cit., p. 485.

¹⁷⁸ Sul punto si veda *ex multis* J. DIÉZ-HOCHLEITNER-A.M. SANCHEZ, *Le conseguenze giuridiche della sentenza Bosman per lo sport spagnolo ed europeo*, cit., pp. 476-487.

¹⁷⁹ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punti 98-100, cit.

¹⁸⁰ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 105, cit.: i giudici riportano che l'URBSFA, l'UEFA e i governi francese e italiano avevano sostenuto che tali norme sul trasferimento erano giustificate da ragioni di ordine finanziario, sportivo e volte a sostenere la ricerca di giovani calciatori di talento.

¹⁸¹ Un'interessante analisi sui due punti in questione, relativa sia all'indennità di formazione che al tetto massimo di atleti comunitari, è offerta da F. ROMANI-U.MOSETTI, *Il diritto nel pallone: spunti per un'analisi economica della sentenza Bosman*, in *Riv. dir. sport.*, 1996, III, pp. 436-475: i due autori ricostruiscono le principali critiche mosse alla sentenza *Bosman*, riconoscendo nella realtà dei fatti una portata non rivoluzionaria all'abolizione delle indennità e un riscontro positivo alla possibilità offerta ai club di far giocare un numero illimitato di cittadini degli stati membri.

¹⁸² Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 107, cit.

con certezza l'avvenire sportivo dei calciatori in formazione, la prospettiva lontana nel tempo e assolutamente incerta di ricevere tale indennità non ha un ruolo determinante per il raggiungimento dello scopo, soprattutto nelle realtà di piccole dimensioni¹⁸³.

Riguardo invece alla seconda questione pregiudiziale concernente la compatibilità con le norme del Trattato dei regolamenti federali nazionali che limitavano il numero di cittadini membri schierabili dai singoli club, la Corte di Giustizia perviene alle medesime conclusioni, ritenendole in contrasto con l'art. 48 TCE. Pur non essendoci infatti norme che limitavano l'ingaggio dei calciatori, la possibilità di schierarne solo alcuni nelle partite ufficiali costituisce violazione dei principi della libera circolazione: la partecipazione ai *match* è innegabilmente infatti l'oggetto essenziale dell'attività e un'eventuale limitazione inciderebbe notevolmente sulle possibilità di ingaggio¹⁸⁴.

Le parti in causa hanno inutilmente cercato di giustificare la limitazione alla libertà di circolazione per motivi di cittadinanza riconducendola a motivi non economici e collegati strettamente all'ambito sportivo¹⁸⁵: si è detto che questa aveva lo scopo di preservare il legame tra la società calcistica e il paese¹⁸⁶, di fornire alla squadra nazionale un'adeguata riserva di calciatori¹⁸⁷ e di mantenere un livello equilibrato impedendo ai sodalizi più forti economicamente di acquistare i migliori atleti¹⁸⁸.

Una dottrina ha fatto notare inoltre come la Corte, nonostante la puntualizzazione a riguardo dell'Avvocato generale¹⁸⁹, non abbia espressamente dichiarato l'incompatibilità

¹⁸³ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 109, cit.

I giudici fanno riferimento anche alle *Conclusioni* presentate dall'Avvocato generale Carl Otto Lenz, in *Raccolta*, 1995, I, punto 226, il quale sottolinea come i medesimi obiettivi possano essere raggiunti anche con discipline alternative come i limiti agli emolumenti percepibili dal calciatore e un sistema di ripartizione più equo delle entrate della società.

¹⁸⁴ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 120, cit. V G.P. MANZELLA-P. ZIOTTI, *La rivoluzione «Bosman»*, cit., p. 464 e S. BASTIANON, *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, cit., p. pp. 13-14, in cui l'autore rileva giustamente che nessuna squadra, ad eccezione dell'A.C. Milan nella stagione 1993/1994, era disposta, per motivi sia economici che di equilibri all'interno dello spogliatoio, ad ingaggiare più stranieri di quanti potesse poi schierare.

¹⁸⁵ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 122, cit.

¹⁸⁶ La dottrina ha contrastato duramente questa posizione portando alcuni esempi di predilezione dei tifosi per calciatori stranieri come il francese Eric Cantonà al Manchester United e l'italiano Christian Vieri all'Atletico Madrid. S. BASTIANON, *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, cit., p. 911.

¹⁸⁷ Viene in proposito fatto riferimento alla sentenza *Donà*, nella quale la Corte aveva previsto la non applicazione dell'art. 48 TCE all'esclusione di giocatori stranieri negli incontri tra rappresentative nazionali di due paesi diversi in quanto avente finalità strettamente tecnico-sportive. S. BASTIANON, *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, cit. p. 10.

¹⁸⁸ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punti 123-125, cit.

¹⁸⁹ *Conclusioni* dell'Avv. gen, in *Raccolta*, punto 160, cit.

delle norme in questione con l'art. 48 TCE per motivi di discriminazione in base alla nazionalità¹⁹⁰.

Un altro punto interessante riguardo il fatto che, nonostante in via pregiudiziale fosse stato chiesto di farlo, non c'è stata una pronuncia sull'interpretazione degli artt. 86, 86 del Trattato¹⁹¹ in materia di concorrenza. La dottrina ha ritenuto che tale scelta dei giudici potrebbe essere stata dettata da tre ordini di motivi: *in primis*, viene ipotizzato che la Corte non abbia voluto affrontare la questione delle norme sugli stranieri e delle indennità di formazione alla luce della normativa sulla concorrenza per limitare la portata innovativa di un intervento già così rivoluzionario; un'ulteriore possibilità è stata poi riscontrata nella potenziale richiesta di esenzione dall'applicazione della normativa sulla concorrenza ad opera delle società calcistiche alla Commissione ex art. 85 c. 3 TCE; non si dimentichino poi le complesse analisi economiche sui conti della società che la fattispecie in questione avrebbe imposto, dilatando notevolmente i tempi della pronuncia¹⁹².

Infine i giudici, sollecitati in tal senso dalle parti, si occupano della questione della limitazione degli effetti della sentenza nel tempo: generalmente infatti una pronuncia con cui la Corte chiarisce e precisa il significato di una norma del Trattato si applicherebbe anche ai rapporti giuridici costituiti prima della sentenza, salva la possibilità in via eccezionale di limitare gli effetti nel tempo per superiori ragioni di certezza del diritto¹⁹³.

Nel caso di specie viene operata una distinzione tra le norme sui trasferimenti e quelle sulla cittadinanza dei calciatori. Per le prime la Corte stabilisce che la pronuncia non può essere fatta valere in relazione ad indennità di trasferimento in tale data pagate o ancora dovute in adempimento di un'obbligazione già sorta, ad eccezione del caso in cui fossero state precedentemente intentate azioni giudiziarie¹⁹⁴. Sulla seconda questione

¹⁹⁰ J. DIÉZ-HOCHLEITNER-A.M. SANCHEZ, *Le conseguenze giuridiche della sentenza Bosman per lo sport spagnolo ed europeo*, cit., p. 488.

¹⁹¹ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 138, cit.

¹⁹² In questi termini S. BASTIANON, *La libera circolazione dei calciatori e il diritto della concorrenza alla luce della sentenza Bosman*, in *Riv. dir. sport.*, 1996, III, p. 538. Non essendo questa la sede per approfondire la tematica, si rinvia allo stesso contributo per l'analisi della questione in prospettiva comparatistica. In senso conforme anche G. VIDIRI, *Il «Caso Bosman» e la circolazione dei calciatori professionisti nell'ambito della Comunità europea*, cit. p. 17: l'autore ritiene che le normative in questione sono in contrasto anche con i principi sulla libera concorrenza in quanto vanno a limitare la libertà di scambio tra imprese economiche facenti parte della Comunità.

¹⁹³ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punti 141-142, cit.

¹⁹⁴ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 144, cit.

invece viene esclusa qualsiasi limitazione temporale in quanto principio già desumibile dal dispositivo della sentenza *Donà*^{195 196}.

3.3.2. Gli effetti della sentenza Bosman sull'ordinamento calcistico

La sentenza *Bosman*, oltre ad eliminare con efficacia immediata qualsiasi limitazione al numero massimo di calciatori stranieri provenienti dal territorio comunitario schierabili¹⁹⁷, ha messo i vari paesi membri nella posizione di dover intervenire per rendere la normativa interna compatibile con i principi sanciti dalla Corte di Giustizia in materia di indennità di trasferimento, promozione o formazione.

In Italia il problema si poneva nello specifico in relazione all'art. 6 l. 91/1981, il quale prevedeva, come visto *supra*, che nel caso in cui un giocatore giunto a scadenza di contratto siglasse un accordo con un nuovo *club*, questo dovesse versare nelle casse della società precedentemente titolare del rapporto una somma a titolo indennità di preparazione e formazione.

Il legislatore è intervenuto in un lasso di tempo molto breve, nello specifico con il d.l. 20 settembre 1996, n. 48 (c. d. *Decreto Bosman*) convertito con modifiche dalla l. 18 novembre 1996, n. 586¹⁹⁸ (da qui l. 586/1996), abrogando la vecchia disciplina dell'indennità di preparazione e formazione e sostituendola con quella del premio di addestramento e formazione tecnica¹⁹⁹. I due istituti si differenziano per la loro *ratio*: l'indennità prevedeva il pagamento di un corrispettivo del valore del giocatore a favore di qualsiasi *club*, anche professionistico, con il quale questo era andato a scadenza di

¹⁹⁵ Corte di Giustizia, sentenza *Bosman*, punto 146, cit.

¹⁹⁶ Sulla questione degli effetti della sentenza cfr S. BASTIANON, *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, cit., p. 12.

¹⁹⁷ Cfr F. BIANCHI, *Un favore ai più ricchi*, cit.: in proposito, il presidente della UEFA Lennart Johansson, incalzato dai giornalisti il giorno della sentenza sulla possibilità di schierare un numero illimitato di stranieri comunitari, aveva risposto affermativamente lasciando trasparire disperazione.

¹⁹⁸ In G.U. 20 novembre 1996, n. 272.

¹⁹⁹ Art. 6 l. 91/1981 (come modificato da l. 586/1996) – *Premio di addestramento e formazione tecnica*

Nel caso di primo contratto deve essere stabilito dalle Federazioni sportive nazionali un premio di addestramento e formazione tecnica in favore della società od associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività dilettantistica o giovanile.

Alla società od alla associazione sportiva che, in virtù di tesseramento dilettantistico o giovanile, ha provveduto all'addestramento e formazione tecnica dell'atleta, viene riconosciuto il diritto di stipulare il primo contratto professionistico con lo stesso atleta. Tale diritto può essere esercitato in pendenza del precedente tesseramento, nei tempi e con le modalità stabilite dalle diverse federazioni sportive nazionali in relazione all'età degli atleti ed alle caratteristiche delle singole discipline sportive.

Il premio di addestramento e formazione tecnica dovrà essere reinvestito, dalle società od associazioni che svolgono attività dilettantistica o giovanile, nel perseguimento di fini sportivi.

contratto. Il nuovo premio, ancora oggi in vigore, ha invece lo scopo di ripagare il sodalizio dilettantistico o presso il quale è stata svolta l'attività giovanile delle spese e degli investimenti sostenuti per la crescita del giocatore. Il nuovo testo dell'art. 6 l. 91/1981 prevede inoltre il diritto di prelazione a favore della società presso la quale si è svolto il periodo di formazione dell'atleta e che tutte le somme percepite a titolo di premio di addestramento e formazione tecnica debbano essere obbligatoriamente reinvestite per il perseguimento di fini sportivi²⁰⁰.

La dottrina ha ritenuto che questo intervento del legislatore italiano sia stato reso possibile dal fatto che, in base anche ai principi enunciati dalla Corte di Giustizia, l'ordinamento sportivo può continuare comunque a vantare una certa indipendenza nella regolamentazione delle materie formalmente non economiche, quale potrebbe essere inteso il mondo dilettantistico. Si sarebbe dunque assistito ad una mediazione che «ha sostituito una disciplina sportiva "economica" che limitava sostanzialmente la libertà di movimento dei professionisti, una disciplina meramente "sportiva" che, viceversa, si riferisce soltanto ai giovani atleti dilettanti e premia, per così dire, l'impegno di quelle società che li abbiano "coltivati"»²⁰¹.

Un altro punto cruciale toccato dalla l. 586/1996 riguarda la disciplina delle società sportive professionistiche, su cui ci si soffermerà *infra*²⁰².

3.4. La sentenza Bernard

La Corte di Giustizia, quattordici anni dopo la sentenza *Bosman*, si è nuovamente occupata della libera circolazione in materia di sport con la sentenza *Bernard*²⁰³. In questo caso però il giudice si è per la prima volta trovato a dirimere una controversia in una situazione in cui una fonte di diritto primario riconosce espressamente la specificità allo sport all'interno dell'Unione Europea: con l'entrata in vigore del Trattato di Lisbona il 1° dicembre 2009, l'art. 165 par. 2 TFUE prevede che l'Unione è competente a *sviluppare la dimensione europea dello sport, promuovendo l'equità e l'apertura nelle competizioni sportive e la*

²⁰⁰ Cfr G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., pp. 174-175.

²⁰¹ In questi termini G. AGRIFOGLIO, *Diritto comunitario, diritto interno e classificazione dei contratti: il contratto di lavoro sportivo punto d'incontro tra ordinamenti*, cit., p. 280.

²⁰² Capitolo 2 § 5 e ss.

²⁰³ Corte di Giustizia, 16 marzo 2010, Olympique Lyonnais SASP c. O. Bernard e Newcastle UFC, causa C-325/08, cit.

*cooperazione tra gli organismi responsabili dello sport e proteggendo l'integrità fisica e morale degli sportivi, in particolare dei più giovani tra di essi*²⁰⁴.

I fatti danti origine alla causa sono presto riassunti: nel 1997 il calciatore Olivier Bernard sigla, con decorrenza a partire dal 1° luglio, un contratto di formazione in qualità di *joueur espoir*²⁰⁵, nei fatti una situazione molto simile a quella rinvenibile nell'ordinamento italiano nelle figure dei "giovani di serie" o di un dilettante intenzionato a cambiare squadra prima del compimento del 25° anno di età²⁰⁶, della durata di tre anni con la nota società calcistica francese Olympique Lyonnais. Al termine dei tre anni di vincolo, quindi nel 2000, l'art. 23 della «Carta dei calciatori professionisti francese» (da qui "Carta"), avente valore di contratto collettivo, obbliga il calciatore a sottoscrivere, se questa glielo avesse proposto, il suo primo contratto da calciatore professionista con la stessa società che ne ha curato la formazione.

In caso di assenso da parte dell'atleta, ci possono essere essenzialmente due conseguenze: *in primis*, la società può agire in base a quanto disposto dall'art. L. 12238 del

²⁰⁴ Cfr M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, in M. COLUCCI-M.J. VACCARO (a cura di), *Vincolo sportivo e indennità di formazione. I regolamenti federali alla luce della sentenza Bernard*, Sports Law and Policy Centre, 2010, p. 31.

Lo sport all'interno delle politiche comunitarie è stato per molti anni sotto alla luce dei riflettori soprattutto per la sua rilevanza economica, per la tutela della libera circolazione dei lavoratori e per la corretta applicazione della disciplina sulla concorrenza. Tuttavia, a partire dagli anni Novanta, il focus in ambito comunitario si è spostato sulla rilevanza sociale dello stesso: si ricordino alcuni atti come la Carta europea dello Sport e il Codice europeo di etica sportiva del 1992. Non si dimentichi poi l'art. III-283 del non ratificato Trattato istitutivo della Costituzione Europea del 2004, la quale sanciva che l'Unione aveva come obiettivo quello di sviluppare la «dimensione europea dello sport, promuovendo l'imparzialità 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 giovani sportivi».

Un altro intervento rilevante è stato l'emanazione ad opera della Commissione europea del Libro bianco sullo sport del 2007, il quale per la prima volta sottolinea l'importanza globale dell'attività sportiva sia in ambito sociale che economico.

Oltre al già citato Trattato di Lisbona, tra i più recenti interventi operati in ambito eurounitario si segnalano l'organizzazione di una vera e propria Conferenza europea sullo sport, tenutasi a Nicosia nel 2012, e l'emanazione delle "Linee Guida sulla doppia carriera degli atleti", intervento indispensabile e auspicato da più parti per superare il problema della difficoltà di formazione scolastica per gli sportivi mentre sono impegnati nella loro attività, la quale si ripercuote inevitabilmente sulle *chance* di carriera in altri settori una volta terminata quella agonistica.

Per un approfondimento sulla tematica degli interventi comunitari ed eurounitari in materia di attività sportiva si rinvia a G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., pp. 19-27.

²⁰⁵ Traducibile come "giocatore promessa", ovvero i calciatori di età tra i 16 e i 22 anni che potevano essere assunti da società di calcio professionistiche con contratti a tempo determinato nella veste di giocatori in formazione. C. SPINELLI, *Giovane calciatore in formazione e successiva stipula di un contratto come giocatore professionista*, in *Lav. giur.*, 2010, VII, p. 723.

²⁰⁶ In questi termini si esprime M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 32.

Codice del lavoro francese nei confronti del calciatore per il risarcimento del danno²⁰⁷. In secondo luogo al calciatore è preclusa la possibilità di siglare un contratto da professionista con un'altra società calcistica francese senza il benestare della società che ha provveduto alla formazione²⁰⁸.

Venuta a conoscenza della stipula del contratto con il Newcastle UFC, l'Olympique Lyonnais cita davanti ai giudici francesi sia Bernard che il club inglese per il risarcimento del danno quantificato in 53.357,16€, ovvero la somma equivalente alla retribuzione che il calciatore avrebbe percepito se avesse sottoscritto l'accordo annuale con la società francese. In primo grado il giudice riconosce in favore dell'Olympique la metà del risarcimento mentre in appello la sentenza è completamente riformata a favore di Bernard e del Newcastle UFC.

L'Olympique Lyonnais pone dunque la questione alla Corte di Cassazione francese, la quale sospendendo il procedimento solleva la questione pregiudiziale davanti alla Corte di Giustizia in ordine a due questioni entrambe riconducibili all'interpretazione dell'art. 39 TCE (ora art. 45 TFUE): si chiede se la norma di diritto nazionale francese che impone al calciatore di siglare il primo contratto da professionista con la società che ne ha curato la formazione sia in contrasto con il principio della libera circolazione dei lavoratori e in via subordinata, nel caso in cui sia accertato l'ostacolo alla libera circolazione, se questo possa essere giustificato con lo scopo di incentivare, da parte dei *clubs*, la formazione dei giovani calciatori, costituendo così un obiettivo legittimo²⁰⁹.

3.4.1. Segue. La decisione della Corte

La Corte di Giustizia, ripercorrendo lo schema già utilizzato nelle altre note sentenze citate *supra*, *in primis* affronta la questione dell'applicabilità o meno dell'art. 45 TFUE al caso di specie. Viene in tal senso ricordato, confermando una giurisprudenza ormai ampiamente consolidata, che l'attività sportiva risulta essere soggetta al diritto dell'Unione Europea solo

²⁰⁷ C. SPINELLI, *Giovane calciatore in formazione e successiva stipula di un contratto come giocatore professionista*, cit., p. 723.

²⁰⁸ M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 36.

²⁰⁹ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 17, cit.

La ricostruzione della vicenda che ha portato al rinvio pregiudiziale alla Corte di Giustizia è affrontata in C. SPINELLI, *Giovane calciatore in formazione e successiva stipula di un contratto come giocatore professionista*, cit., pp. 722-723; M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., pp. 36-37; F. SIOTTO, *Giocatori «promessa» e libera circolazione dei calciatori professionisti: la Corte di Giustizia europea riconosce un indennizzo per la formazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, pp. 198-199.

in quanto configurabile come attività economica: in particolare, *quando un'attività sportiva riveste il carattere di una prestazione di lavoro subordinato o di una prestazione di servizi retribuita, come nel caso dell'attività degli sportivi professionisti o semiprofessionisti, essa ricade, in particolare, nell'ambito di applicazione degli artt. 45 TFUE e seguenti o degli artt. 56 TFUE e seguenti*²¹⁰.

La Corte ragiona poi sulla questione della «Carta», alla quale la Corte di Cassazione aveva già riconosciuto valore di contratto collettivo: richiamando il punto 82 della sentenza *Bosman*, si ricorda anche in questo caso che l'art. 45 TFUE non si applica solo agli atti emanati da autorità pubbliche ma anche a norme di altra fonte purché finalizzate a disciplinare il rapporto di lavoro subordinato²¹¹.

La dottrina più attenta ha mosso però alcune critiche rispetto a questa prima parte della decisione della Corte: innanzitutto, viste le modifiche apportate al TFUE dal Trattato di Lisbona, si è fatto notare come si sarebbe potuto evitare l'analisi sull'applicabilità delle norme concernenti la libera circolazione dei lavoratori subordinati al caso di specie facendo un semplice richiamo al nuovo art. 165 TFUE ed estendendo di conseguenza il diritto dell'Unione Europea allo sport. Un altro punto criticato è il fatto di non aver fatto alcun richiamo al diritto della concorrenza. Infine, il ragionamento della Corte sembrerebbe peccare di un'analisi empirica dei regolamenti delle singole federazioni calcistiche nazionali, utile per trovare eventuali disposizioni più o meno riconducibili a quella di diritto francese oggetto di censura²¹².

Ritenendo dunque applicabile al caso di specie il diritto eurounitario, il *focus* si sposta sulla prima questione pregiudiziale, ovvero sul se la normativa espressa dalla «Carta» contrasti effettivamente con il principio di libera circolazione espresso dall'art. 45 TFUE. La Corte afferma che il regime per il quale *un giocatore «promessa» è tenuto, al termine del suo periodo di formazione, a concludere, a pena di esporsi al risarcimento del danno, il suo primo contratto come giocatore professionista con la società che ne ha curato la formazione, è idoneo a dissuadere il giocatore stesso dall'esercizio del suo diritto alla libera circolazione*²¹³, in contrasto con i principi stabiliti dal Trattato: infatti, pur non

²¹⁰ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punti 27-28, cit.

²¹¹ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 30, cit.

²¹² In questi termini M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., pp. 37-39.

²¹³ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 35, cit.

essendo la norma dell'accordo collettivo francese ostativa alla sottoscrizione di un contratto professionistico con un *club* di altro stato membro, una previsione di questo genere renderebbe senza ombra di dubbio l'esercizio di tale diritto meno interessante²¹⁴.

Superata positivamente la prima questione la Corte di Giustizia si trova a valutare la seconda pregiudiziale sollevata dal giudice francese, ovvero se la limitazione alla libertà di circolazione sia giustificata da esigenze imperative le quali, come ricordato nella sentenza *Bernard* stessa, devono soddisfare quattro condizioni: *a)* non essere discriminatorie; *b)* trovare la loro giustificazione in ragioni primarie di pubblico interesse; *c)* essere idonee al conseguimento dell'obiettivo e *d)* proporzionate per il raggiungimento dello stesso²¹⁵. Il giudice avente sede in Lussemburgo, questa volta facendo espresso richiamo all'art. 165 TFUE para. 1 c. 2, riconosce la specificità dello sport e del calcio in virtù della funzione sociale ed educativa. In tal senso *la prospettiva di percepire indennità di formazione è idonea ad incoraggiare le società a cercare calciatori di talento e ad assicurare la formazione dei giovani calciatori*²¹⁶, giustificando dunque un'eventuale limitazione alla libertà di circolazione perché *le società che provvedono alla formazione dei giocatori potrebbero essere scoraggiate dall'investire nella formazione di giocatori giovani qualora non potessero ottenere il rimborso delle somme spese a tal fine nel caso in cui un giocatore concluda, al termine della propria formazione, un contratto come giocatore professionista con una società diversa*²¹⁷. Il sistema dell'indennità di formazione dunque può essere giustificato dalla promozione dell'ingaggio e dello sviluppo di giovani calciatori, ma questo *dev'essere effettivamente idoneo a conseguire tale obiettivo e deve risultare proporzionato rispetto al medesimo, tenendo conto degli oneri sopportati dalle società per la formazione tanto dei futuri calciatori professionisti quanto di quelli che non lo diverranno mai*²¹⁸.

In conclusione, la Corte stabilisce che il sistema dell'indennità di formazione deve essere idoneo a coprire le spese effettivamente sostenute e non andare al di là di quanto realmente necessario, ritenendo dunque le norme francesi sui *joueur espoir* non idonee al

²¹⁴ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 36, cit.

²¹⁵ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 38, cit.

Tali quattro condizioni sono state individuate, da un'attenta lettura del punto in questione, da M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 40.

²¹⁶ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 41, cit.

²¹⁷ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 44, cit.

²¹⁸ Corte di Giustizia, sentenza *Bernard*, punto 45, cit.

raggiungimento di tale scopo perché totalmente disancorate dalle spese effettivamente sostenute per la formazione²¹⁹.

3.4.2. Segue. *Gli effetti della sentenza Bernard sull'ordinamento calcistico internazionale*²²⁰

Come sottolineato dalla dottrina, uno dei problemi principali posti dalla dirompente sentenza *Bernard* è quello della quantificazione delle spese sostenute per la formazione dello sportivo in generale e del calciatore in particolare: infatti la Corte di Giustizia parla in generale di costi collettivi, non prendendo in considerazione né le molte possibili variabili che possono esserci, né i casi in cui i costi di formazione siano stati sopportati dagli stessi atleti oppure da più società²²¹.

Anche il mondo del calcio, a livello internazionale, si è dovuto adeguare. Attualmente l'art. 20 RSTP-FIFA, il quale fa espressamente rinvio all'allegato 4 del medesimo²²², prevede che l'indennità di formazione debba essere corrisposta in due casi: quando il calciatore sigla un contratto da professionista per la prima volta e ogni volta che viene trasferito in qualità di professionista fino al termine della stagione del suo 23° compleanno. Le federazioni sono poi invitate a dividere le rispettive società in massimo quattro categorie in base all'investimento fatto per la formazione dei calciatori. Per l'Europa le soglie attualmente applicabili sono le seguenti, salva la possibilità di modifica ad opera della Camera di Risoluzione delle Controversie in qualità di organo competente:

²¹⁹ Cfr C. SPINELLI, *Giovane calciatore in formazione e successiva stipula di un contratto come giocatore professionista*, cit., p. 724.

²²⁰ Un autore ricostruisce la vicenda e ne sottolinea le possibili implicazioni nel mondo del lavoro in generale: ogni datore infatti avrebbe l'interesse a ricevere un'indennità dopo aver investito tempo e denaro nella formazione dei suoi dipendenti, i quali potrebbero per un ampio ventaglio di motivi decidere di lasciare l'azienda. Qualcuno giustifica la *ratio* della previsione sostenendo la specificità dello sport, altri invece non rilevano differenze tra lo sport e settori come quello universitario in cui l'ente investe sulla formazione dei ricercatori senza avere però la possibilità di ottenere una somma di denaro nel caso in cui questi decidessero di accasarsi presso un'altra università. Sul punto cfr M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., pp. 44-45.

²²¹ V M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 42; F. SIOTTO, *Giocatori «promessa» e libera circolazione dei calciatori professionisti: la Corte di Giustizia europea riconosce un indennizzo per la formazione*, pp. 200-201: ci si interroga sul perché la Corte abbia considerato il pagamento dell'indennità solo dal punto di vista del danno emergente, escludendo così il lucro cessante rappresentato dalla perdita di *chance* di guadagno in futuro. La dottrina in questione ritiene dunque che tale indennità andrebbe parametrata alle modalità di sviluppo della carriera professionale del calciatore, per esempio ponendo una percentuale a favore della società che ne ha provveduto alla formazione ad ogni nuovo contratto entro un numero predeterminato di anni dalla conclusione della formazione stessa.

²²² Entrambi sono disponibili all'indirizzo <https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-october-2020.pdf?cloudid=kg14gp7cl25ut2dbuz7y> (consultato da chi scrive in data 1 aprile 2021).

90.000€ prima categoria, 60.000€ seconda categoria, 30.000€ terza categoria, 10.000€ quarta categoria²²³. Si tratta dunque di importi indicativi elaborati dalla FIFA sulla base delle risposte, 23 su 204 totali, ricevute dalle singole federazioni nazionali le quali sono state chiamate a fare una valutazione sulle spese effettivamente sostenute dai vari club per la formazione dei calciatori come gli stipendi, le strutture e l'organizzazione²²⁴.

L'indennità di formazione non è dovuta in tre casi particolari espressamente previsti dall'art. 2 par. 2 allegato 4 RSTP-FIFA: se il club che ha provveduto alla formazione ha interrotto il contratto con il calciatore senza una giusta causa; se il calciatore si trasferisce in un club rientrante nella quarta categoria; se il professionista, in seguito al trasferimento, riacquista lo *status* di *amateur*.

Sono previste inoltre alcune norme in deroga applicabili solo alle federazioni nazionali europee²²⁵: *in primis* si stabilisce che se un giocatore viene trasferito da una categoria più bassa ad una categoria più alta il calcolo dell'indennità deve essere basato su una media dei costi dei due club, mentre se un calciatore viene trasferito da una categoria più alta ad una categoria più bassa il calcolo delle spese si fonda sui costi di formazione sostenuti dal club di categoria più bassa. Inoltre, il limite del 23° compleanno può essere spostato alla stagione in cui il calciatore compie 21 anni se questo riesce a completare la sua formazione in tempo: è il caso, per esempio, degli atleti che appena maggiorenni riescono già ad affermarsi sulla scena internazionale.

L'allegato n. 5 del RSTP-FIFA prevede poi anche un «meccanismo di solidarietà» che va ad aggiungersi all'indennità di formazione²²⁶.

3.4.3. Segue. Il premio di preparazione e il premio di addestramento e formazione tecnica

Per quanto concerne i regolamenti nazionali, la FIGC ha previsto, parallelamente con quanto fatto dalla FIFA e adattando la disciplina ai principi della sentenza *Bernard*, un

²²³ Circ. FIFA n. 826 del 31 ottobre 2002 sulla indennità di formazione. Documento consultabile *online* all'indirizzo <https://www.dirittocalcistico.it/wp-content/uploads/files/cirFIFA826-02emenregstat.pdf> (consultato da chi scrive in data 1 aprile 2020).

²²⁴ M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 43.

²²⁵ Art. 6 allegato 4 RSTP-FIFA.

²²⁶ Per l'analisi del funzionamento di tale meccanismo v. M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 44. Per un'analisi della normativa FIFA in tema di premio di preparazione si guardino anche P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., pp. 91-93 e M. COLUCCI, *Gli atleti italiani: liberi di formarsi, liberi di giocare?*, in *Riv. dir. econ sport*, 2011, I, pp. 35-37.

meccanismo di indennità a favore dei *clubs* che si sono occupati della formazione del giovane atleta.

L'art 96 NOIF prevede l'istituzione di un premio di preparazione: questo è dovuto dalle società che richiedono per la prima volta il tesseramento in qualità di "giovane di serie", "giovane dilettante" o "non professionista" di un calciatore o di una calciatrice tesserati come giovani, dunque con vincolo solamente annuale, per società iscritte alla LND, Lega Nazionale Professionisti Serie A, Lega Nazionale Professionisti Serie B e Lega Pro. Tale premio è calcolato sulla base di un parametro, da raddoppiare nel caso in cui il tesseramento venga concluso a favore delle Leghe Professionistiche, aggiornato in base agli indici ISTAT sul costo della vita al termine di ogni stagione e da applicare congiuntamente a dei coefficienti previsti dalla Tabella "premio di preparazione" inclusa nello stesso articolo.

Di recente il Collegio di Garanzia dello Sport²²⁷ ne ha sottolineato la finalità solidaristica, da intendersi sia come interesse della singola società a ricevere una somma di denaro a titolo di premio sia come interesse generale del sistema calcio all'investimento da parte dei *clubs* di somme di denaro nella formazione dei giovani.

È inoltre doverosa una precisazione: le società di Serie A, Serie B e Serie C hanno diritto a ricevere il premio per il calciatore con il quale avevano un vincolo annuale ma tesserato per la prima volta come "giovane di serie" da un altro club solo se il nuovo club è iscritto alla stessa Lega oppure ad una Lega superiore (per esempio, una società della Lega Nazionale Professionisti Serie A ha diritto al premio solo se il nuovo tesseramento avviene con un'altra società iscritta alla Lega Nazionale Professionisti Serie A)²²⁸.

Il premio di preparazione, ai sensi dell'art. 96 par. 2 NOIF, prende in considerazione le ultime tre società titolari del vincolo annuale nell'arco degli ultimi cinque anni alle quali, per ogni anno calcistico, spetta un quinto dell'intero premio²²⁹: ovviamente, nel caso in cui

²²⁷ Coll. gar. Sport sez. IV, decisione n. 4/2020, in *Relazione annuale sulla giurisprudenza del Collegio di Garanzia dello Sport*, 2020.

²²⁸ La disciplina per le società iscritte alla Lega Nazionale Professionisti Serie B è stata solo di recente modificata con il C.U. FIGC n. 118/A del 12 novembre 2020, disponibile all'indirizzo www.figc.it: precedentemente, infatti, alle società partecipanti alla Serie B era riconosciuto il premio di preparazione solo se il calciatore vincolato annualmente venisse tesserato come "giovane di serie" da una società della Serie B, non considerando dunque la Serie A.

²²⁹ Il termine e il numero di società titolari del vincolo annuale è stato oggetto di modifica con il C.U. FIGC n. 152/A del 24 giugno 2019, disponibile all'indirizzo www.figc.it: in precedenza, infatti, il premio veniva corrisposto solamente alle ultime due società titolari del vincolo annuale nell'arco degli ultimi tre anni.

il calciatore o la calciatrice abbiano giocato per una sola società, a questa competerà l'intero importo.²³⁰

L'istituto del premio di addestramento e formazione tecnica ha subito invece un drastico mutamento di disciplina in applicazione dei principi sanciti dalla sentenza *Bernard*. L'abrogato art. 97 NOIF²³¹ prevedeva la corresponsione a favore della società presso la quale il calciatore aveva svolto la sua ultima attività dilettantistica di un premio di addestramento e formazione tecnica predeterminato ad opera della società con cui firmava il suo primo contratto professionistico. Oggi la disciplina, così come regolamentata dall'art. 99 NOIF, prevede che il premio sia calcolato secondo i parametri massimali indicati Tabella "B" allegata. L'organo competente a stabilire l'imposto è la Commissione premi, la quale agisce su sollecito della società della LND: i *clubs* interessati hanno però la facoltà di ridurre l'importo con accordo scritto.

L'art. 99 bis NOIF riconosce anche un premio alla carriera a favore delle società della LND e di puro Settore Giovanile: si tratta di un *compenso forfettario pari a 18.000€ per ogni anno di formazione impartita a un calciatore da esse precedentemente tesserato come "giovane" o "giovane dilettante"* nei casi in cui costui disputi la sua prima gara nel Campionato di Serie A oppure, avendo ottenuto lo *status* di professionista, la sua prima gara ufficiale nella Nazionale A o nella Under 21.

3.4.4. Due casi particolari: gli artt. 33 e 116 NOIF

Gli artt. 33 e 116 NOIF regolano due situazioni in ambito professionistico che, pur essendo stato abolito, rievocano l'istituto del vincolo sportivo e come tali meritano di essere approfondite: la dottrina le ha assimilate alla normativa sui *joueur espoir* francese, oggetto di censura ad opera della Corte di Giustizia nella sentenza *Bernard*, e quindi le ritiene in contrasto con i principi di libera circolazione sanciti dall'art. 45 TFUE²³².

²³⁰ Sul premio di preparazione, tenendo conto delle modifiche alla normativa evidenziate, si veda anche P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 87.

²³¹ Abrogato con il C.U. FIGC n. 118/A del 25 maggio 2010, disponibile all'indirizzo www.figc.it. La federazione si è vista costretta ad a ripensare l'istituto del premio di addestramento e formazione tecnica per renderlo conforme ai principi della sentenza *Bernard*: infatti, mentre l'art. 96 NOIF teneva conto di alcuni parametri, l'art. 97 NOIF stabiliva a priori la cifra da corrispondere, non considerando dunque le spese effettivamente sostenute dal *club* per la formazione. Aveva già sottolineato la difformità con i principi della sentenza *Bernard* P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 87.

²³² P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 84 e M. COLUCCI, *Gli atleti italiani: liberi di formarsi, liberi di giocare?*, cit., p. 29.

L'art. 33 NOIF pone una disciplina particolare per i calciatori "giovani di serie": come visto *supra* si tratta dei tesserati per una società professionistica che abbiano compiuto almeno 14 anni e che assumono un vincolo fino al compimento del 19° anno di età. Nell'ultimo mese di pendenza del tesseramento è previsto un diritto per la società di stipulare il primo contratto da professionista con il "giovane di serie" di durata massima triennale²³³: parallelamente, il calciatore non ha la facoltà di optare per il tesseramento per un'altra società italiana in quanto ancora vincolato con il *club* di appartenenza²³⁴. La giurisprudenza della FIFA ha affrontato due casi riguardanti l'applicazione di questa normativa: si tratta dei calciatori italiani Camilleri e Pacilli, due "giovani di serie" che in violazione delle norme federali avevano siglato un contratto da professionisti con società di un'altra federazione. Nel caso di Camilleri, la FIFA ha rilasciato *d'imperio* il certificato internazionale di trasferimento²³⁵ valutando quindi come illegittimo il diritto di opzione sancito dalle NOIF; nonostante ciò, la FIGC ha sospeso per sei mesi il calciatore in quanto reo di aver violato il principio della lealtà sportiva sancito dall'art. 1 del Codice di Giustizia Sportiva.

Lo stesso è accaduto in primo grado con il calciatore Pacilli: l'intervento della Corte di Giustizia Federale²³⁶ in secondo grado ha portato però ad un'assoluzione dell'atleta e all'affermazione del principio per il quale, se questo disputa il numero minimo di gare stabilito dall'art. 33 c. 3 NOIF, il vincolo viene meno²³⁷. La dottrina ha comunque sottolineato che la pratica di sottoscrivere contratti con i "giovani di serie" una volta scaduto il vincolo con un'altra società in Italia non è diffusa per il vigente "*gentleman's agreement*" tra i *clubs*, i quali si sono auto-imposti di evitare questo tipo di concorrenza²³⁸.

²³³ Cfr art. 33 par. 2 NOIF.

²³⁴ Sul punto si rinvia a P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 67.

²³⁵ L'art. 9 par. 1 RSTP-FIFA stabilisce che i calciatori che sono tesserati presso una federazione e che intendono siglare un accordo con un *club* straniero devono chiedere alla federazione di appartenenza il rilascio di un documento chiamato International Transfer Certificate (c. d. ITC).

²³⁶ Corte di Giustizia Federale, C.U. 273/CGF del 9 maggio 2011, in *Riv. dir. econ. sport*, 2011, I, pp. 195-198.

²³⁷ V P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., pp. 83-86, M. COLUCCI, *Gli atleti italiani: liberi di formarsi, liberi di giocare?*, cit., pp. 29-31.

La decisione della Commissione disciplinare nazionale del 9 ottobre 2008 e pubblicata in C.U. n. 25/CDN è ricostruita da E. MESTO, *Il caso Camilleri: il difficile rapporto tra il vincolo ex art. 33 NOIF e le fughe all'estero dei giovani calciatori*, in www.giustiziasportiva.it, 2008, III, pp. 84-93.

²³⁸ E. MESTO, *Il caso Camilleri: il difficile rapporto tra il vincolo ex art. 33 NOIF e le fughe all'estero dei giovani calciatori*, cit., pp. 91-93: l'autore ritiene inoltre che la fuga dei calciatori "giovani di serie" verso il mondo britannico sia favorito dall'esistenza in questi paesi di uno strumento contrattuale chiamato *scholarship*

Un'altra situazione molto dibattuta è quella disciplinata dall'art. 116 NOIF, titolato *Proroga di tesseramento e stipulazione di contratto in caso di promozione*: il caso è quello della società promossa dal Campionato nazionale della LND (c. d. Serie D) alla Serie C che può godere di una proroga del tesseramento dal 30 giugno al 10 luglio di tutti i suoi atleti almeno diciannovenni, termine entro il quale ha l'unilaterale facoltà di concludere con questi un contratto professionistico: anche in questo caso il sodalizio sportivo è legittimato ad incidere direttamente nella sfera personale dell'atleta, esercitando una sorta di «diritto potestativo»²³⁹ al quale il calciatore non può sottrarsi senza correre il rischio di incorrere in sanzioni disciplinari²⁴⁰.

3.5. Il vincolo sportivo nel dilettantismo

Nella disciplina attualmente vigente il vincolo sportivo è l'istituto maggiormente caratterizzante il calcio dilettantistico. Un autore ha sottolineato però che sarebbe più corretto parlarne in termini di "vincolo di appartenenza", in quanto il vincolo sportivo evoca un rapporto di subordinazione tra il *club* e l'atleta in cui le prestazioni di questo sono parte del patrimonio sociale del sodalizio²⁴¹.

L'art. 32 NOIF prevede la possibilità per i calciatori e le calciatrici che abbiano compiuto 14 anni e siano tesserati con una società facente parte della LND o della Divisione Calcio Femminile di stipulare un vincolo sino al termine della stagione in cui abbiano anagraficamente compiuto 25 anni di età. La *ratio* della norma, insieme alle previsioni che obbligano le squadre a schierare un numero variabile di giocatori sotto ai 25 anni (c. d. fuorigioco), dovrebbe essere quella di favorire gli investimenti nella formazione dei giovani calciatori: in realtà l'intero sistema finisce per favorire i sodalizi detentori dei cartellini, i quali possono vantare un forte potere contrattuale derivante dalla grande richiesta sul mercato di giovani giocatori che devono essere obbligatoriamente schierati in campo, traendo così vantaggio da operazioni economiche poco chiare anche dal punto di vista fiscale²⁴².

agreement, una specie di contratto di apprendistato in cui, oltre ad essere garantita l'istruzione, viene anche corrisposta una somma di denaro.

²³⁹ P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 82.

²⁴⁰ M. COLUCCI, *Gli atleti italiani: liberi di formarsi, liberi di giocare?*, cit., p. 29.

²⁴¹ E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., pp. 198-199.

²⁴² Cfr E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 204.

Il termine dei 25 anni tuttavia è stato inserito solamente nel 2004²⁴³ per evitare che si avessero vincoli a vita con la società presso la quale avveniva il tesseramento: la modifica è stata apportata per rendere la normativa compatibile con quanto disposto dall'art. 12 Principi fondamentali degli statuti delle federazioni sportive nazionali, delle discipline sportive associate del CONI²⁴⁴ il quale, oltre a richiamare il principio di libertà dell'attività sportiva, stabilisce che il vincolo sportivo può avere solo tempo determinato e che gli statuti delle singole federazioni devono prevederne una congrua e ragionevole durata²⁴⁵.

I calciatori e le calciatrici che, entro il termine della stagione sportiva in corso, abbiano anagraficamente compiuto ovvero compiranno il 25° anno di età²⁴⁶, nello specifico nel periodo compreso tra il 15 giugno e il 15 luglio, possono chiedere mediante lettera raccomandata o telegramma ai Comitati e alle Divisioni di appartenenza lo svincolo per decadenza del tesseramento: per gli anni successivi è fatta loro salva la facoltà di stipulare accordi annuali con società diverse o, alternativamente, accordi pluriennali: in tal caso, la durata del nuovo vincolo coinciderà automaticamente con quella dell'accordo²⁴⁷.

3.5.1. Le modalità di svincolo per il calciatore dilettante

I calciatori e le calciatrici "giovani dilettanti" e "non professionisti" possono sciogliersi dal vincolo sportivo, in base alla disciplina vigente e con l'ovvia conseguenza della decadenza del tesseramento, solo in casi tassativamente previsti dalle NOIF. L'art. 106 NOIF li individua, salvo poi specificarne le singole discipline negli articoli successivi, in *a) rinuncia da parte della società; b) svincolo per accordo; c) inattività del calciatore/calciatrice; d) inattività per rinuncia od esclusione dal campionato della società; e) cambiamento di residenza del calciatore/calciatrice; f) abrogato; g) abrogato; h) esercizio del diritto di stipulare un contratto con qualifica di "professionista"; i) svincolo per decadenza del*

²⁴³ L'art 32 ter NOIF stabilisce infatti che il termine del 25° anno di età si doveva applicare a partire dal 1° luglio 2004. Tuttavia, la possibilità di avvalersi del diritto allo svincolo per decadenza del tesseramento era stato esteso anche ai calciatori che nel corso del 2002 e 2003 avessero compiuto rispettivamente il 29° e il 27° compleanno.

²⁴⁴ Il testo integrale, con le successive modifiche, è disponibile *online* all'indirizzo www.coni.it.

²⁴⁵ Approfondisce il punto P. MORO, *Natura e limiti del vincolo sportivo*, cit., p. 78.

²⁴⁶ Art. 32 bis NOIF.

²⁴⁷ Art. 32 bis NOIF. Il riferimento è agli accordi pluriennali che i calciatori possono stipulare con le società iscritte al campionato di Serie D.

*tesseramento*²⁴⁸. Per i “giovani di serie” la possibilità di scioglimento è invece limitata alle ipotesi *sub a) e d)*.

Lo svincolo per rinuncia è nello specifico disciplinato all’art. 107 NOIF: questo avviene mediante la compilazione e la sottoscrizione da parte del sodalizio di appartenenza di un modulo chiamato “lista di svincolo” o ad inizio stagione o nei termini specificamente individuati ad inizio stagione dal Consiglio Federale che deve essere inoltrato alle Leghe, ai Comitati o alle Divisioni le quali provvedono alle pubblicazioni nei Comunicati Ufficiali dei nominativi da svincolare. Eventuali questioni sull’inserimento o meno nelle liste dei calciatori o calciatrici da svincolare sono di competenza del Tribunale Federale Nazionale e devono essere sollevate entro il termine perentorio di 30 giorni dalla loro pubblicazione.

L’ipotesi dello svincolo per accordo è invece puntualmente analizzata nell’art. 108 NOIF. Le società in questo caso stipulano con i calciatori o le calciatrici degli accordi per lo svincolo che devono essere depositati presso i Comitati e Divisioni a pena di nullità entro venti giorni dalla stipulazione. Il problema di questa fattispecie è che nella realtà dei fatti si verifica solo previo pagamento di una somma di denaro, a seconda dei casi anche ingente²⁴⁹.

Più articolata è invece la disciplina dello svincolo per inattività del calciatore. L’art. 109 NOIF prevede infatti che l’atleta a disposizione della società entro il 30 novembre che non abbia preso parte ad almeno quattro gare ufficiali abbia diritto allo svincolo. Sono tuttavia previste delle eccezioni: lo scioglimento per inattività non ha luogo se l’assenza è dovuta a causa imputabile al calciatore o alla calciatrice, a servizio militare, a servizio obbligatorio equiparato oppure alla mancata presentazione del certificato di idoneità all’attività sportiva (c. d. visita medica) dopo almeno due inviti da parte del *club*²⁵⁰. Per l’ottenimento dello svincolo è necessario chiedere entro il 15 giugno, con lettera

²⁴⁸ Per un approfondimento sul punto e sulla disciplina dello svincolo negli altri sport, in particolare la pallacanestro e la pallavolo, si rinvia a P. MORO, *Natura e limiti del vincolo sportivo*, cit., pp. 78-84 e A. OLIVERIO, *I limiti dell’autonomia dell’ordinamento sportivo. Lo svincolo dell’atleta*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2007, II, pp. 52-53.

²⁴⁹ Cfr E. INDRACCOLO, *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, cit., p. 209.

²⁵⁰ Riguardo all’ipotesi di mancata presentazione del certificato di idoneità sportiva, l’art. 109 c. 4 NOIF prevede che se la società in sede di opposizione decide di dedurre i due inviti al calciatore o alla calciatrice, ha l’onere di dimostrare la contestazione delle inadempienze mediante lettere raccomandate da spedire entro otto giorni dalle date fissate per la presentazione dei certificati.

Lo stesso meccanismo di contestazione con lettera raccomandata si applica anche al caso in cui l’atleta non abbia rispettato le convocazioni.

In entrambi i casi le contestazioni della società costituiscono piena prova se il calciatore o la calciatrice non le contestano, sempre a mezzo di lettera raccomandata, entro cinque giorni dalla ricezione.

raccomandata da inviare sia alla Lega, Divisione, Dipartimento o Comitato che alla società interessata, di essere inseriti nella “lista di svincolo”. È facoltà del sodalizio di appartenenza proporre opposizione entro otto giorni dal ricevimento della richiesta, sulla quale deciderà la Lega, Divisione, Dipartimento o Comitato competente e che sarà poi eventualmente reclamabile, senza l’effetto sospensivo della decisione, presso la Sezione Tesseramenti del Tribunale Federale Nazionale.

Nel caso in cui invece la società non prendesse parte al Campionato di competenza, si ritirasse, ne venisse esclusa o ne fosse revocata l’affiliazione, ai sensi dell’art. 110 NOIF i calciatori e le calciatrici per la stessa tesserati sarebbe automaticamente svincolati, ad eccezioni dei casi in cui si tratti di un tesseramento temporaneo, con conseguente ripristino del rapporto originario con la società cedente, oppure di un cessione temporanea ad altra società, che potrà continuare a godere delle prestazioni dell’atleta fino alla scadenza naturale dell’accordo.

L’art. 111 NOIF disciplina lo svincolo per cambiamento di residenza: questo diritto è garantito al calciatore o alla calciatrice che abbiano spostato la propria residenza, così come risultante dal tesseramento, in un Comune di un’altra Regione il quale però deve trovarsi in una Provincia non limitrofa a quella precedente: queste condizioni sono state poste per tutelare le società da eventuali cambiamenti di residenza fittizi e orchestrati al solo scopo di ottenere lo svincolo. Il termine annuale è tuttavia ridotto a novanta giorni per gli atleti minorenni, se il trasferimento riguarda l’intero nucleo familiare.

L’ultima ipotesi tassativamente indicata e regolamentata dall’art. 114 NOIF riguarda lo svincolo per la stipulazione di un contratto con una società iscritta ad una lega professionistica ad opera di un calciatore che abbia raggiunto i 19 anni: in tal caso, l’atleta ottiene la qualifica di “professionista” congiuntamente con il nuovo tesseramento in modo automatico se il contratto è siglato e depositato entro il 31 luglio, altrimenti con il consenso scritto della società della LND se l’accordo è concluso in uno degli ulteriori periodi fissati dal Consiglio Federale.²⁵¹

²⁵¹ Una ricostruzione puntuale delle singole ipotesi di svincolo previste dalle NOIF per i “non professionisti”, “giovani di serie” e “giovani dilettanti” è affrontata in P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., pp. 69-71.

3.5.2. Profili di contrasto con il diritto interno, in particolare con la Costituzione

La dottrina in modo unanime ha ritenuto il vincolo sportivo come regolato dalle NOIF in contrasto con i principi espressi da ultimo nella sentenza *Bernard*. Infatti, mentre per i “giovani dilettanti” appare proporzionata una tutela a favore dei *clubs* che provvedono alla formazione di giovani atleti dai 14 ai 18 anni di età, per il periodo di tempo che va invece dal 18° al 25° compleanno la limitazione alla libertà del calciatore è per costui troppo onerosa e in una fase cruciale per lo sviluppo delle possibilità di fare carriera²⁵².

Il vincolo sportivo pone però dei problemi anche in ordine al contrasto con i principi fondamentali sanciti dalla Costituzione italiana. *In primis*, si deve ricordare che l’art. 2 Cost tutela i diritti inviolabili dell’uomo, inteso sia come singolo che come facente parte di un’organizzazione sociale in cui sviluppa la propria personalità. Ai calciatori e calciatrici dunque, indipendentemente dallo *status* loro assegnato dalle NOIF di “giovani”, “giovani dilettanti”, “giovani di serie”, “non professionisti” o “professionisti”, devono essere riconosciuti tutti i diritti fondamentali garantiti dall’ordinamento²⁵³.

Uno di questi è sancito dall’art. 3 Cost, il quale afferma il divieto di ogni discriminazione di tipo formale. Un autore mette in luce il fatto che le norme che suddividono gli atleti in dilettanti - *rectius*, “non professionisti”- e professionisti, mediante una valutazione disancorata da qualsiasi valutazione sulle modalità con cui in concreto si svolgono le prestazioni, in automatico creano una discriminazione. Questa è poi accentuata dal fatto che mentre un calciatore professionista è libero di recedere dal vincolo che lo lega al sodalizio sportivo per il quale è tesserato, la stessa possibilità non è prevista per il dilettante²⁵⁴.

L’art. 4 Cost. riconosce poi ad ogni cittadino il diritto al lavoro secondo le proprie possibilità e la propria scelta. Anche in questo caso, il fatto che le NOIF limitino la possibilità di svincolo per gli atleti dilettanti oppure, come visto *supra*, pongano in capo alla società il diritto di sottoscrivere con un calciatore il primo contratto da professionista, ledono il

²⁵² In questi termini P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 80; M. COLUCCI, *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, cit., p. 46; F. SANTONASTASO, *Il vincolo di tesseramento per i calciatori “giovani dilettanti”*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2015, II, p. 177.

²⁵³ Sull’eventuale incostituzionalità del vincolo sportivo per contrasto con l’art. 2 Cost si veda ampiamente A. OLIVERIO, *I limiti dell’autonomia dell’ordinamento sportivo. Lo svincolo dell’atleta*, cit., pp. 53-55.

²⁵⁴ Cfr P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 74 e P. MORO, *Natura e limiti del vincolo sportivo*, cit., p. 73.

diritto del calciatore ad accettare l'offerta proveniente da un altro club, limitandone di conseguenza il libero accesso al mercato del lavoro²⁵⁵.

L'impossibilità di sciogliersi dal vincolo sportivo ha come corollario diretto poi quello di non poter recedere dal contratto di associazione che il calciatore o la calciatrice automaticamente stipula con la federazione di riferimento, in questo caso la FIGC. Rilevante è l'art. 18 Cost. che riconosce ai cittadini la libertà di associarsi e quindi, negativamente, anche il diritto di non associarsi²⁵⁶, ponendo come unici limiti i fini vietati dalla legge penale, le associazioni segrete e quelle che hanno scopi politici e li perseguono con organizzazioni di carattere militare²⁵⁷. L'atleta dovrebbe avere dunque il diritto di recedere liberamente, salvo il caso in cui ci sia l'obbligo di far parte dell'associazione per un tempo determinato, il quale però non deve in alcun modo rendere oltremodo oneroso il recesso così come disciplinato dall'art. 24 c. 2 c.c.²⁵⁸. Un autore ha ritenuto che questo principio si possa esplicitare in concreto nella previsione di una durata ragionevole del vincolo sportivo²⁵⁹.

3.5.3. Una pronuncia rilevante del giudice di merito

I giudici si sono pronunciati più volte in merito a diversi profili del vincolo sportivo²⁶⁰. Una sentenza del 2015 del Tribunale di Verbania²⁶¹, «frettolosamente connotata alla stregua di un nuovo caso Bosman circoscritto al calcio dilettantistico»²⁶², merita di essere

²⁵⁵ V E. CROCETTI BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit., p. 29 e P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 75.

²⁵⁶ Lo stesso diritto è riconosciuto a livello convenzionale anche dagli artt. 11, 14 Convenzione Europea per la salvaguardia dei diritti dell'uomo e delle libertà fondamentali e dall'art. 22 Patto Internazionale sui diritti civili e politici. Cfr E. CROCETTI BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit., p. 30.

²⁵⁷ In merito al contrasto del vincolo sportivo con l'art. 18 Cost si rinvia a A. OLIVERIO, *I limiti dell'autonomia dell'ordinamento sportivo. Lo svincolo dell'atleta*, cit., pp. 55-57 e E. CROCETTI BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit., p. 29.

²⁵⁸ Cass. civ. sez. VI, 11 novembre 2015, n. 23098, in *Giust. Civ. Mass.*, 2015 e Cass. civ. sez. I., 9 maggio 1991, n. 5191, in *Giust. Civ. Mass.*, 1991, V.

²⁵⁹ P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., p. 75

²⁶⁰ Non essendo questa la sede per ricostruire la copiosa giurisprudenza sul vincolo sportivo, si rinvia, con particolare attenzione alle note, a E. CROCETTI BERNARDI, *Lo sport tra lavoro e passatempo*, cit., pp. 32-35; P. MORO, *Natura e limiti del vincolo sportivo*, cit., pp. 67-77; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 204-210.

²⁶¹ Trib. Verbania, 14 aprile 2015, n. 233, disponibile *online* all'indirizzo www.ilnuovodirittosportivo.it (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021) e in *Riv. dir. econ. sport*, 2015, II, pp. 169-178 con nota di F. SANTONASTASO.

²⁶² F. SANTONASTASO, *Il vincolo di tesseramento per i calciatori "giovani dilettanti"*, cit., p. 170.

approfondita perché antecedente, secondo una autorevole dottrina²⁶³, della totale abolizione del vincolo sportivo nel mondo dilettantistico avvenuta con il d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 36.

Il Tribunale, nella veste di organo d'appello, conferma la decisione del Giudice di pace il quale aveva dichiarato la nullità del tesseramento pluriennale firmato dal minore di età e la restituzione della somma versata in favore della società per ottenerne lo svincolo, adducendo però delle motivazioni diverse rispetto al primo grado di giudizio. Infatti, mentre nella prima pronuncia si era affermato che il vincolo sportivo rientrava tra gli atti di straordinaria amministrazione e come tale necessitava dell'autorizzazione del Giudice Tutelare ex art. 320 c.c., assente nel caso di specie, il Giudice di seconda istanza rileva che la sanzione per tale mancanza è quella dell'annullabilità e non della nullità.

Nonostante ciò il vincolo pluriennale apposto al tesseramento del calciatore minore di età deve considerarsi nullo perché in contrasto con l'art. 1418 c.c. *in quanto l'appostazione del c. d. vincolo di tesseramento previsto come possibile pattuizione tra le parti dall'art. 32 delle Norme organizzative interne della FIGC non presenta alcuna causa in concreto meritevole di tutela*²⁶⁴.

Il giudice ragiona poi sulle differenze tra il regime previsto per i calciatori "professionisti" e quelli "non professionisti" rilevando che, mentre per i primi il vincolo è limitato alle cinque o tre, per i minorenni, stagioni sportive, per i secondi *il vincolo imposto al giovane dilettante soddisfa il solo interesse della società di calcio contraente la quale ha la possibilità di patrimonializzare il suo tesserato fino al venticinquesimo anno di età sperando di poter lucrare, fino ad allora, una cessione del giocatore a sé favorevole*²⁶⁵.

Viene ravvisata inoltre una illiceità dell'istituto ai sensi dell'art. 1341 c.c. per la vessatorietà della clausola che prevede il diritto di recesse *ad nutum* solo a favore di una parte del rapporto²⁶⁶.

²⁶³ Tale intuizione di deve a F. TORTORELLA durante il suo intervento nel convegno tenutosi sabato 27 marzo 2021, intitolato *Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo* e disponibile al link <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021). L'autrice dell'intervento afferma che, visto il contenuto della pronuncia, la riforma del vincolo sportivo fosse qualcosa di scontato.

²⁶⁴ Trib. Verbania, 14 aprile 2015, n. 233, cit.

²⁶⁵ *Ivi*.

²⁶⁶ Sull'intera vicenda davanti al Giudice di pace e al Tribunale di Verbania v anche F. SANTONASTASO, *Il vincolo di tesseramento per i calciatori "giovani dilettanti"*, cit. pp. 169-178.

4. La cedibilità del contratto del calciatore professionista

Il legislatore, vista l'abolizione del vincolo sportivo in ambito professionistico che, come riportato *supra*, instaurava un rapporto a tempo indeterminato tra il calciatore e il *club*, si è trovato nella posizione di dover dettare una disciplina in ordine alla durata del contratto e della possibilità di cessione dello stesso da un sodalizio ad un altro. L'art. 5 l. 91/1981²⁶⁷, rubricato *Cessione del contratto*, fissa oggi una disciplina generale che è stata attuata negli anni dalle singole federazioni, per il calcio dalla FIGC con apposite norme inserite nelle NOIF, molto importanti anche alla luce della riforma apportata in ambito societario della l. 18 novembre 1996, n. 586 che ha introdotto il fine di lucro, su cui si tratterà *infra*²⁶⁸.

In generale, l'art. 5 c. 1 l. 91/1981 prevede la possibilità di apposizione di un termine finale risolutivo della durata non superiore a cinque anni: si privilegia così, limitatamente all'ambito sportivo, il contratto di lavoro a tempo determinato²⁶⁹. Un istituto particolare e proprio della disciplina del lavoro sportivo è quello della possibilità di successione tra più contratti a tempo determinato sancita dal c. 2: il calciatore, esercitando il principio di piena libertà contrattuale, può rinnovare con il medesimo sodalizio il proprio rapporto di lavoro, anche in questo caso per un massimo di cinque anni.

Di maggiore rilevanza per le tematiche trattate è sicuramente l'art. 5 c. 3 l. 91/1981, il quale prevede la possibilità, con una svolta epocale a tutela dei calciatori, di cessione del contratto prima della scadenza dello stesso da una società sportiva ad un'altra previo il consenso dell'atleta²⁷⁰ e seguendo le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali²⁷¹.

²⁶⁷ Art. 5 l. 91/1981 – *Cessione del contratto*

Il contratto di cui all'articolo precedente può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto.

È ammessa la successione del contratto a termine fra gli stessi soggetti.

È ammessa la cessione del contratto, prima della scadenza, da una società sportiva ad un'altra, purché vi consenta l'altra parte e siano osservate le modalità fissate dalle federazioni sportive nazionali.

²⁶⁸ Capitolo 2 § 6.

²⁶⁹ V G. VIDIRI, *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, X, pp. 991-992. L'autore sottolinea come solo all'apparenza il termine quinquennale sia eccessivamente lungo in quanto, nella realtà dei fatti, sia alle società che ai calciatori non conviene vincolarsi contrattualmente per così tanto tempo: da un lato preponderante è l'interesse di non rischiare troppo del monte ingaggi disponibile verso atleti che potrebbero deludere le aspettative, dall'altro invece c'è la speranza di ottenere, a suon di buone prestazioni sul campo, nuovi ingaggi più remunerativi o nello stesso sodalizio o in un altro più ambizioso.

²⁷⁰ Si ricordi in tal senso il caso dello scambio tra Boninsegna e Anastasi di cui si è trattato *supra* (capitolo 2 § 3.1), in cui la volontà dei calciatori non era stata minimamente presa in considerazione dai rispettivi club di appartenenza.

²⁷¹ Cass, civ, sez, I, 28 luglio 1981, n. 4845 in *Giust. civ. Mass.*, VII, e Cass. civ. sez. I, 5 gennaio 1994, n. 75 in *Giust. civ.*, 1994, I, p. 1230: il giudice di legittimità, nei due casi di specie, ha dichiarato che il contratto di

La dottrina si è a lungo confrontata sulla natura dell'operazione che porta un calciatore a trasferirsi da un *club* ad un altro. In ambito giuslavoristico è dominante l'idea per la quale la fattispecie debba essere inquadrata nell'ambito della cessione del contratto come disciplinata in generale dall'art. 1406 c.c.²⁷²: con la cessione si realizzerebbe dunque una sostituzione dal punto di vista soggettivo nel rapporto originario, mantenendo intatta la possibilità di modificare sia la durata dello stesso sia il compenso economico²⁷³. Alcuni autori hanno attentamente fatto notare che, affinché possa esserci valida cessione del contratto, gli elementi essenziali dello stesso devono restare intatti. La possibilità di pattuire una nuova scadenza, solitamente più lunga, o una nuova somma a titolo di compenso farebbe venir meno tale requisito: ciò non sarebbe però sufficiente a sottrarre la cessione del calciatore dall'applicazione della disciplina civilistica, di cui costituirebbe dunque una *species* con evidenti profili di atipicità²⁷⁴.

Di diversa opinione è la dottrina tributaristica, la quale ritiene che il corrispettivo pagato dalla società cessionaria a quella cedente non sia altro che una somma di denaro data affinché questa risolva il proprio contratto con l'atleta lasciandolo libero così di sottoscrivere un nuovo rapporto²⁷⁵. Un autore ha però sottolineato che questa posizione non è accettabile perché, pur essendo nel nostro ordinamento possibile frazionare una

cessione del calciatore stipulato in contrasto con la normativa federale della FIGC, anche se astrattamente lecito agli occhi dell'ordinamento statale come contratto atipico (quindi non nullo per violazione di legge ex art. 1418 c.c.), resta nella concretezza dei fatti non idoneo a realizzare un interesse meritevole di tutela.

²⁷² Art. 1406 c.c. – *Nozione*

Ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive, se queste non sono state ancora eseguite, purché l'altra parte vi consenta.

²⁷³ In dottrina, questa tesi è sostenuta *ex multis* da A. D'HARMANT FRANCOIS, *Note sulla disciplina giuridica del rapporto di lavoro sportivo*, cit., p. 861; ID, *Il rapporto di lavoro subordinato ed autonomo nelle società sportive*, cit., p. 12; O. MAZZOTTA, *Il lavoro sportivo*, cit., p. 306; G. VIDIRI, *Il contratto di lavoro sportivo*, cit., p. 993 e F. FERRARO, *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, cit., pp. 18-19.

²⁷⁴ R. STINCARDINI, *La cessione del contratto: dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi d'applicazione in ambito calcistico*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2008, III, pp. 135-138; M. SFERRAZZA-F. MITE, *Sulla natura giuridica del contratto di trasferimento del calciatore professionista*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2017, I, pp. 151-159, a cui si rinvia per una ricostruzione della posizione della dottrina antecedente alla promulgazione della l. 91/1981.

²⁷⁵ In questi termini G. LUSCHI-G. STANCATI, *Aspetti fiscali della "cessione dei calciatori", con particolare riguardo al regime IRAP*, in *Rass. Tributaria*, 1999, VI, p. 1751.

Dal punto di vista fiscale, la giurisprudenza si è più volte imbattuta sull'applicazione alle eventuali plusvalenze o minusvalenze dell'Imposta regionale sulle attività produttive (IRAP). *Ex multis* si vedano: Cass. civ. sez. trib., 9 gennaio 2019, n. 346 in *Iltributario.it*, 11 aprile 2019 con nota di A. NATALINI e Cass. civ. sez. VI, 2 dicembre 2015, n. 24588 disponibile *online* all'indirizzo www.dejure.it. Una questione che si è presentata sovente negli ultimi anni all'attenzione del giudice di legittimità è quella della cessione "a costo zero" di un calciatore da un sodalizio ad un altro, tale da intendersi il trasferimento di un atleta ancora in pendenza di contratto senza il pagamento di un corrispettivo. La posizione della giurisprudenza non è però univoca: è ritenuto atto oneroso in Cass. civ. sez. trib., 8 ottobre 2020, n. 21791 in *Giust. civ. mass.*, 2020; *contra*, Cass. civ. sez. trib., 9 gennaio 2019, n. 345, cit.

unitaria operazione economica in più contratti, tale divisione deve tendere alla tutela di una pluralità di interessi meritevoli di tutela: nel caso di specie tuttavia la suddivisione in più operazioni non porta al sorgere di interessi ulteriori rispetto a quelli già soddisfatti dalla disciplina generale posta dalla legge agli artt. 1406 c.c. e seguenti²⁷⁶.

4.1. La normativa generale sul trasferimento e sulle cessioni di contratto

La FIGC, in qualità di federazione competente per la regolamentazione della cessione dello sportivo professionista in ambito calcistico, ha disciplinato l'istituto agli artt. 95, 102 e 103 NOIF.

L'art. 95 NOIF, rubricato *Norme generali sul trasferimento e sulle cessioni di contratto*, pone la disciplina generale in ordine alla cessione del calciatore professionista e al trasferimento del calciatore dilettante sottoposto a vincolo sportivo. Le NOIF stabiliscono una serie di garanzie²⁷⁷ quali la forma scritta *ad substantiam* e l'utilizzo di moduli predisposti a tale scopo dalle varie leghe di riferimento²⁷⁸, sancendo la nullità e l'inefficacia di eventuali clausole ulteriori, oltre a sanzioni sia di natura disciplinare che economica²⁷⁹.

L'accordo, la cui validità non può essere sottoposta all'esito degli esami medici o di un permesso di lavoro²⁸⁰, deve essere depositato entro cinque giorni dalla sua stipulazione e in ogni caso non oltre il termine previsto dalla lega di cui fa parte la società cessionaria: questa previsione è posta per favorire un controllo di carattere economico e finanziario ad opera degli organismi competenti prima di dare esecutività alla cessione del contratto. Contro il provvedimento in questione, soprattutto nel caso in cui la cessione venga bloccata, è ammesso il reclamo al Tribunale Federale Nazionale entro 30 giorni dal ricevimento della relativa comunicazione²⁸¹. Viene previsto in ogni caso un indennizzo a favore del calciatore professionista il quale non ottenga l'esecutività del contratto stipulato con la nuova società in caso di incapacità economica della stessa²⁸².

²⁷⁶ Tale considerazione si deve a G. VIDIRI, *Il contratto di lavoro sportivo*, cit., pp. 993-994.

²⁷⁷ Ritengono che tutte le prescrizioni di forma e i vari termini imposti dall'art. 95 NOIF siano una garanzia per gli atleti M. SFERRAZZA-F. MITE, *Sulla natura giuridica del contratto di trasferimento del calciatore professionista*, cit., p. 137.

²⁷⁸ Art. 95 c. 1 NOIF.

²⁷⁹ Art. 95 c. 6 NOIF.

²⁸⁰ Art. 95 c. 7 NOIF.

²⁸¹ Art. 95 c. 13 NOIF.

²⁸² Art. 95 c. 15 NOIF.

Il calciatore professionista non può in ogni caso essere tesserato, sia a titolo definitivo che a titolo temporaneo, per più di tre società diverse nell'ambito della stessa stagione sportiva, potendo tuttavia disputare gare ufficiali solo con due di queste²⁸³.

Nella prassi, la cessione di contratto del calciatore professionista avviene con la sottoscrizione²⁸⁴ di tre documenti, la mancanza di uno dei quali porta all'inefficacia del contratto sia dal punto di vista dell'ordinamento sportivo che dell'ordinamento statale²⁸⁵: la "Variazione di tesseramento", sottoscritta dai sodalizi cedente e cessionario e dall'atleta ceduto che ricorda l'istituto disciplinato dall'art. 1406 c.c.; la "Documentazione di variazione di tesseramento", sottoscritta solo dalle due società che specificano il corrispettivo da pagare e le modalità di tale pagamento; il nuovo contratto di lavoro stipulato tra il club cessionario e il calciatore²⁸⁶.

4.2. La cessione a titolo definitivo del calciatore professionista

Gli artt. 102 e 103 NOIF disciplinano rispettivamente la cessione del contratto a titolo definitivo e a titolo temporaneo del contratto del calciatore professionista.

L'art. 102 NOIF, dopo aver ribadito nei primi tre commi che la cessione del contratto è possibile solo previo consenso dell'atleta, che è necessario rispettare per portare a termine le operazioni i periodi stabiliti annualmente dal Consiglio Federale²⁸⁷ e che il nuovo contratto può avere una scadenza diversa rispetto a quella pattuita con la società cedente, al c. 4 disciplina l'istituto comunemente denominato, soprattutto in ambito giornalistico, *diritto di compra*. Si tratta della facoltà concessa ai *clubs* in caso di cessione a titolo definitivo di inserire nel contratto un diritto di opzione a favore del sodalizio cedente per il riacquisto a titolo definitivo del calciatore trasferito: una pratica molto utilizzata per far

²⁸³ Art. 95 c. 2 NOIF.

²⁸⁴ L'art. 95 c. 8 NOIF prevede inoltre che la sottoscrizione debba avvenire, a pena di nullità, per mano di chi può validamente impegnare le società contraenti e del calciatore, nonché di chi ne esercita la potestà genitoriale in caso di minore età.

²⁸⁵ R. STINCARDINI, *La cessione del contratto: dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi d'applicazione in ambito calcistico*, cit., p. 134.

²⁸⁶ Cfr M. SFERAZZA-F. MITE, *Sulla natura giuridica del contratto di trasferimento del calciatore professionista*, cit., p. 137; G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 198. Inoltre, in F. ARIANO, *La cessione del contratto dei calciatori professionisti*, articolo pubblicato il 30/05/2020 in www.studiocataldi.it (consultato da chi scrive in data 11 aprile 2021), l'autore comprende nel novero dei documenti da sottoscrivere nel caso in cui una delle parti si avvalga dell'attività di un Agente Sportivo regolarmente iscritto nell'apposito registro previsto dal CONI e dotato di regolare mandato anche l'"Executive summary".

²⁸⁷ Tutti i termini validi per la stagione sportiva 2020/2021 per i quali le NOIF rimandano espressamente alle decisioni del Consiglio Federale sono stati stabiliti dalla FIGC nel C.U. FIGC n. 222/A (disponibile *online* all'indirizzo <https://www.figc.it/media/121838/222-termini-e-disposizioni-regolamentari-tesseramento-societa-professionistiche-2020-2021.pdf>).

maturare esperienza ai giovani prospetti in altre realtà mantenendo comunque la possibilità di poterli fare rientrare alla base. La stessa norma prescrive però quattro condizioni: a) l'indicazione del corrispettivo convenuto per la concessione del diritto di opzione e del corrispettivo, anche subordinato al verificarsi di determinate condizioni, pattuito per l'eventuale riacquisto; b) la sottoscrizione della clausola da parte del calciatore e accettazione di ogni conseguenza dell'esercizio o mancato esercizio della stessa; c) la stipulazione di un contratto economico decorrente dalla seconda stagione successiva alla cessione tra la società cedente e il calciatore; d) la sottoscrizione tra il sodalizio cessionario e il calciatore di un contratto di durata almeno triennale.

Nel 2019²⁸⁸ c'è stata tuttavia una parziale modifica dell'istituto volta ad evitarne abusi soprattutto in ordine a plusvalenze pianificate per ragioni di bilancio: attualmente, il diritto di opzione può essere esercitato o rinunciato esclusivamente il primo giorno della sessione estiva di trasferimenti della seconda stagione successiva a quella in cui è avvenuta la cessione e gli effetti contabili di eventuali plusvalenze o minusvalenze decorrono solo dal momento dell'esercizio o della rinuncia del diritto²⁸⁹.

È prevista inoltre la possibilità di inserimento negli accordi di clausole che prevedono sia premi che indennizzi per le società contraenti che devono essere determinati con criteri analitici ed erogati dalla lega competente a partire dalla stagione successiva rispetto a quella in cui effettivamente tali diritti divengono esigibili²⁹⁰.

La giurisprudenza si è di recente espressa su una tematica molto delicata e inerente alla possibilità di pattuire dei premi direttamente collegati al rendimento dell'atleta ma con efficacia disgiunta dalla permanenza dello stesso nella rosa della squadra: il Collegio di Garanzia del CONI ha ammesso tale possibilità applicando in via analogica l'art. 103 c. 6 l. b) NOIF che prevede, in caso di cessione temporanea di un calciatore già oggetto di cessione

²⁸⁸ C.U. FIGC n. 98/A del 17 aprile 2019. In particolare, le modifiche hanno riguardato il momento in cui può essere esercitato il diritto di opzione, l'eliminazione della possibilità concessa alla società cessionaria di cedere a sua volta, sia a titolo definitivo che temporaneo, il contratto dell'atleta e la decorrenza degli effetti contabili delle plusvalenze o minusvalenze realizzate.

²⁸⁹ In questi termini D. BRIA, *Come cambia il diritto di recompra: le novità delle NOIF*, articolo pubblicato il 20/05/2020 in www.calciofinanza.it (consultato da chi scrive in data 11 aprile 2021): a titolo esemplificativo, è riportato il caso dell'attaccante Alvaro Morata, passato nel 2014 dalla società spagnola Real Madrid CF alla Juventus F.C. per 20.000.000€, con *diritto di recompra*, poi esercitato nell'estate del 2016, fissato a 30.000.000 d€. I vantaggi di tale operazione sono stati al tempo numerosi: il Real Madrid CF ha potuto mettere a bilancio nel 2014 una plusvalenza di 20.000.000 € e ha riscattato un giocatore nel 2016 che aveva maturato esperienza anche in campo internazionale; dall'altro canto la Juventus FC, oltre ad aver potuto usufruire delle prestazioni per un biennio, nel 2016 ha inserito a bilancio una plusvalenza di 10.000.000€.

²⁹⁰ Art, 102 c. 5 NOIF.

temporanea, che i premi e gli indennizzi previsti nel rapporto originario sono dovuti se maturati durante il nuovo rapporto²⁹¹.

Le leghe professionistiche possono inoltre stabilire un tetto massimo di calciatori che ogni sodalizio può avere in organico a titolo di cessione temporanea del contratto²⁹².

4.3. La cessione a titolo temporaneo del calciatore professionista

Accanto alla cessione a titolo definitivo, le NOIF, conformemente con quanto stabilito nel RSTP-FIFA²⁹³, prevedono la possibilità di cessione a titolo temporaneo del contratto del calciatore professionista (c. d. prestito), disciplinando l'istituto agli artt. 103 e 103 bis: la dottrina ha evidenziato che gli effetti positivi di queste operazioni riguardano sia la possibilità di valorizzare il parco giocatori sia quella di bilanciare il risultato sportivo e il risultato economico²⁹⁴: per questo motivo sono molto utilizzate in Italia, paese in cui si registra il 9% dei prestiti europei²⁹⁵.

Fino all'abrogazione avvenuta nel 2014 dell'art. 102 bis NOIF in Italia era previsto anche il diritto di partecipazione (c. d. comproprietà): si trattava di un accordo attraverso il quale la società cedente entrava al 50% nel nuovo rapporto contrattuale tra il calciatore e il sodalizio cessionario, acquistandone così metà dei relativi diritti²⁹⁶.

In ordine alla cessione temporanea del contratto, l'art. 103 c. 1 NOIF stabilisce che questa non può avere durata minima inferiore al tempo intercorrente tra i due periodi utili

²⁹¹ Coll. Gar. dello Sport sez. IV, decisione n. 3/2018, disponibile integralmente all'indirizzo [https://www.coni.it/images/collegiodigaranzia/Decisione_n.3-2018 - Ric. 106-2017 - Roma-Fiorentina-FIGC_e_altri.pdf](https://www.coni.it/images/collegiodigaranzia/Decisione_n.3-2018_-_Ric.106-2017_-_Roma-Fiorentina-FIGC_e_altri.pdf) (consultato da chi scrive in data 12 aprile 2021). Il caso di specie, che ha avuto anche ampia risonanza mediatica, vedeva contrapposte la A.S. Roma S.p.A e la A.C.F. Fiorentina S.p.A per la posizione del calciatore Adem Ljajic e il pagamento di un premio di rendimento di 1.000.000€ collegato alla qualificazione della A.S. Roma ai gironi della competizione Europa League, ottenuta però in una stagione in cui il calciatore era stato temporaneamente trasferito al club Internazionale S.p.A. Sul punto si veda anche G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 199.

²⁹² Art. 102 c. 6 NOIF.

²⁹³ Il RSTP-FIFA assolve il compito di dettare la regolamentazione generale del trasferimento temporaneo del contratto, i cui istituti sono stati recepiti dalle NOIF negli articoli in esame. È stato inoltre previsto uno strumento denominato FIFA Transfers Matching System al fine dell'inserimento delle informazioni relative ai trasferimenti fuori dai confini nazionali e della trasparenza delle relative operazioni economiche. Per un approfondimento sul punto v N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, cit., pp. 78-83.

La norma di riferimento a livello mondiale per il c. d. prestito dei calciatori è l'art. 10 RSTP-FIFA.

²⁹⁴ N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2017, I, p. 74.

²⁹⁵ *Ivi*, p. 84.

²⁹⁶ Per un'ampia disamina sul diritto di partecipazione, istituto che non è più rinvenibile nell'ordinamento calcistico a partire dal 30 giugno 2015, si rinvia a R. STINCARDINI, *La cessione del contratto: dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi d'applicazione in ambito calcistico*, cit., pp. 139-143.

per i trasferimenti e una durata massima mai superiore alla scadenza del contratto e comunque non eccedente le due stagioni sportive: è in ogni caso fatta salva la possibilità, previo accordo tra le due società e accettazione del calciatore, di conversione della cessione temporanea in definitiva nei periodi annualmente fissati dal Consiglio Federale²⁹⁷. Parzialmente contrastante con la disciplina del c. 1 è quella del c. 6, il quale prevede che è consentita la cessione temporanea del contratto anche di un calciatore già oggetto di un'altra cessione temporanea nella stessa finestra di trasferimenti, previo consenso della società detentrici del rapporto originario: in questo caso le eventuali clausole sull'obbligo di riscatto, opzione e contro-opzione sono risolte di diritto ma sono in ogni caso dovuti i premi e gli indennizzi previsti nell'originaria cessione temporanea e già maturati.

Può essere inserito, a favore della società cessionaria, un diritto di opzione per la trasformazione della cessione temporanea del contratto in cessione definitiva, in presenza però di alcune condizioni individuate dall'art. 103 c. 2 in *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 sportiva 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.* Lo stesso comma ammette anche il diritto di contro-opzione, che può essere esercitato dalla società cedente in caso di esercizio dell'opzione ad opera del sodalizio cessionario.

Anche in questo caso, come nelle cessioni a titolo definitivo, possono essere previsti premi e indennizzi al verificarsi di determinate condizioni oppure un premio a favore della società cessionaria²⁹⁸.

La trasformazione della cessione a titolo temporaneo in cessione a titolo definitivo può essere resa anche obbligatoria al verificarsi di determinate condizioni che possono

²⁹⁷ Art. 103 c. 8 NOIF. In tal caso, la clausola relativa all'obbligo di riscatto è risolta di diritto e sono dovuti integralmente i premi e gli indennizzi previsti nell'originario accordo per la cessione temporanea nel frattempo maturati.

²⁹⁸ Art. 103 c. 3 NOIF.

essere legate solo ai risultati sportivi²⁹⁹. In questo caso devono essere seguite le prescrizioni stabilite dall'art. 103 c. 3 bis NOIF, nello specifico la previsione nell'accordo di tale obbligo e l'indicazione del corrispettivo, la scadenza del contratto con la società cedente almeno nella stagione successiva a quella in cui va eventualmente esercitato l'obbligo e la sottoscrizione, ad opera della società cessionaria, di un contratto con il calciatore la cui scadenza sia almeno nella stagione successiva a quella in cui si deve esercitare l'obbligo.³⁰⁰

4.3.1. La risoluzione consensuale delle cessioni a titolo temporaneo

L'art. 103 bis NOIF prevede la possibilità, previo consenso delle due società e del calciatore, di risoluzione dell'accordo di cessione a titolo temporaneo: è così legittimata l'eventualità che un prestito finisca in anticipo rispetto al termine originariamente inserito nel documento "Variazione di tesseramento"³⁰¹. Specularmente a quanto previsto per la cessione a titolo definitivo anche in questo caso è posto a pena di nullità l'obbligo di compilazione dell'apposito modulo che deve essere poi depositato entro cinque giorni e in ogni caso non oltre il termine all'uopo fissato dal Consiglio Federale.

In caso di risoluzione, *a) si ripristinano i rapporti con l'originaria Società cedente e la clausola relativa ad obbligo di riscatto, con condizione non ancora verificatasi, è risolta di diritto; b) sono dovuti i premi e/o gli indennizzi previsti nell'originario accordo di trasferimento temporaneo o di cessione di contratto temporanea, che sono nel frattempo maturati*³⁰²: è così rispettato il criterio di matrice civilistica secondo il quale la nullità di un accordo travolge tutte le condizioni eventualmente previste in questo³⁰³.

Può essere inoltre previsto un pagamento sia a favore del sodalizio cedente che cessionario nel caso di risoluzione consensuale del trasferimento a titolo temporaneo³⁰⁴.

²⁹⁹ Cfr N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, cit., p. 89.

³⁰⁰ Sul trasferimento a titolo temporaneo in generale si rinvia a N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, cit., pp. 83-89; M. SFERRAZZA-F. MITE, *Sulla natura giuridica del contratto di trasferimento del calciatore professionista*, cit., pp. 139-144. La ricostruzione della normativa adottata dalle altre federazioni europee è rinvenibile in N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, cit., pp. 97-104.

³⁰¹ V N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, cit., p. 90.

³⁰² Art. 103 bis c. 1 NOIF.

³⁰³ N. SIGGILLINO, *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, cit., p. 90.

³⁰⁴ Art. 103 bis c. 2 NOIF.

Un istituto particolare è poi previsto dal comma 3: si tratta della possibilità, estesa anche ai “giovani di serie”, di prevedere il recesso unilaterale a favore della società cedente verso il pagamento in caso di esercizio di un corrispettivo a quella cessionaria. Anche in questo caso il calciatore deve sottoscrivere la clausola ed espressamente dichiarare di accettare ogni conseguenza derivante dall’esercizio della stessa.

4.4. Il trasferimento dei “giovani dilettanti” e dei “non professionisti”

L’art. 95 NOIF, il quale come visto *supra* pone una disciplina generale sulla cessione del contratto in ambito professionistico e sul trasferimento in ambito dilettantistico, prevede un sistema denominato “liste di trasferimento” da utilizzare sia nel caso in cui le due società coinvolte siano entrambe appartenenti alla LND sia nel caso in cui il sodalizio cedente appartenga ad una Lega professionistica e quello cessionario alla LND³⁰⁵.

La disciplina specifica per il trasferimento dei calciatori “non professionisti”, “giovani dilettanti” e “giovani di serie” è poi prevista dall’art. 100 NOIF. Viene posto, al comma 1, un doppio regime: *i calciatori che non abbiano compiuto il diciannovesimo anno di età nell’anno precedente a quello in cui ha inizio la stagione sportiva e che non siano “professionisti”, possono essere trasferiti tra società della stessa o di diversa Lega. All’opposto, i calciatori di età superiore “non professionisti” possono essere trasferiti soltanto tra società della Lega Nazionale Dilettanti*, in ogni caso solamente nel periodo fissato annualmente dal Consiglio Federale³⁰⁶.

Negli accordi di trasferimento di “giovani dilettanti” da una società dilettantistica a una professionistica possono essere pattiziamente previsti dei premi da corrispondere alla cedente. Analogamente, la stessa possibilità è poi prevista per i trasferimenti di “giovani di serie” tra società professionistiche³⁰⁷.

³⁰⁵ Art. 95 c. 3 NOIF.

³⁰⁶ Art. 100 c. 2 NOIF.

³⁰⁷ Art. 100 c. 3, 4 NOIF.

A titolo di esempio, viste le difficoltà imposte dall’emergenza pandemica causata dal Covid19, la LND, limitatamente ai campionati di Eccellenza maschili e femminili e dei Campionati di vertice regionali di Calcio a Cinque, mediante il C.U. LND n. 249/2021 (disponibile *online* all’indirizzo <https://www.lnd.it/it/comunicati-e-circolari/comunicati-ufficiali/stagione-sportiva-2020-2021/7296-comunicato-ufficiale-n-249-deroga-art-42-comma-3-regolamento-lega-nazionale-dilettanti/file>) ha portato il numero massimo di giocatori in forza a titolo temporaneo da otto a dodici. Tale modifica si è resa necessaria dal fatto che la ripartenza, limitatamente a dette categorie, è stata prevista su base volontaria per permettere alle società di completare le loro rose, colpite da potenziali defezioni, mantenendo comunque intatta la regolarità del campionato.

Anche in questo caso spetta alla lega dare esecutività all'accordo di trasferimento: la decisione della stessa è ricorribile entro trenta giorni al Tribunale Federale Nazionale-Sezione Tesseramenti³⁰⁸.

La disciplina è completata dall'art. 101 NOIF che prevede la possibilità per le società di pattuire dei trasferimenti solamente temporanei di durata minima pari a quella intercorrente tra i due periodi dei trasferimenti e massima di una sola stagione sportiva: è facoltà della lega di riferimento in ogni caso limitare il numero di tesseramenti a titolo temporaneo³⁰⁹.

Negli accordi di trasferimento a titolo temporaneo può essere riconosciuto il diritto di mutuare il trasferimento in definitivo, riconoscendo in ogni caso gli indennizzi pattuiti e maturati nel periodo di vigenza del c. d. prestito³¹⁰.

Rispettando poi il limite del numero massimo di *clubs* per i quali si può essere tesserati e giocare in una stagione, l'art. 101 c. 8 NOIF pone una parziale deroga al principio per il quale un calciatore "giovane di serie" può essere trasferito una sola volta nell'arco della stessa campagna di trasferimenti. Se già oggetto di un trasferimento temporaneo, l'atleta può essere nuovamente trasferito ad altra società con l'espresso consenso della società cedente originaria. In tal caso però le eventuali clausole (ad esempio, quella di opzione) sono risolte di diritto.³¹¹

5. L'evoluzione normativa delle società di calcio professionistiche

Un ulteriore elemento rilevante riguardo all'analisi dei fattori che possono aver favorito lo sviluppo di casi di *mobbing* nel mondo del calcio professionistico è la disciplina delle società, con particolare attenzione rivolta alla possibilità di perseguire nella gestione un fine di lucro.

³⁰⁸ Art. 100 c. 7 NOIF.

³⁰⁹ Art. 101 c. 3 NOIF.

³¹⁰ Art. 101 c. 5 NOIF.

Una disciplina particolare è prevista dall'art. 101 c. 6 NOIF per i calciatori "giovani di serie", per i quali è possibile inserire il diritto di opzione a favore della società cessionaria a condizione *a) che la pattuizione risulti nello stesso accordo di trasferimento; b) che sia precisato l'importo convenuto; c) che la scadenza del particolare vincolo sportivo del calciatore non sia antecedente al termine della prima stagione successiva a quella in cui può essere esercitato il diritto di opzione* e dall'art. 101 c. 6 bis per i calciatori "giovani dilettanti", il cui diritto di opzione per l'acquisizione definitiva è sottoposto a *a) che la pattuizione risulti nello stesso accordo di trasferimento; b) che sia precisato l'importo convenuto*.

³¹¹ Per una panoramica generale sulla tematica del trasferimento dei "giovani dilettanti", "giovani di serie" e "non professionisti", cfr P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., pp. 68-69.

Procedendo con ordine, l'art. 10 l. 91/1981³¹² impone a tutte le società che abbiano intenzione di stipulare contratti con atleti professionisti di costituirsi nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata, soggiacendo dunque alla disciplina prevista dal codice civile rispettivamente dagli artt. 2325 ss. e 2462 ss.

Tale soluzione tuttavia non era nuova nel mondo dello sport professionistico italiano in quanto già prevista dalla FIGC a partire dalla delibera del 16 settembre 1966: veniva infatti imposto alle società partecipanti limitatamente ai campionati di serie A e di serie B di assumere la veste giuridica della società per azioni. Tale situazione doveva essere raggiunta mediante lo scioglimento dei consigli direttivi dei sodalizi, al tempo costituiti prevalentemente nella forma di associazioni non riconosciute, e la nomina di commissari che avevano il compito prima di liquidarle e poi di ricostituirle seguendo le indicazioni date dalla federazione³¹³. Lo scopo della previsione della FIGC era essenzialmente quello di garantire una gestione più trasparente delle società, facilitando il controllo sia contabile che amministrativo ad opera degli organi competenti³¹⁴.

Sulla stessa lunghezza d'onda si ponevano anche gli artt. 12, 13 l. 91/1981 che prevedevano una ingerenza molto forte delle federazioni nella gestione delle società: l'art. 12 c. 2 l. 91/1981, ad esempio, disponeva l'approvazione necessaria della federazione per il compimento di tutti gli atti di straordinaria amministrazione³¹⁵; l'art. 13 l.91/1981

³¹² Art. 10 l.91/1981 – *Costituzione e affiliazione* (testo originario)

Possono stipulare contratti con atleti professionisti solo società sportive costituite nella forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata.

L'atto costitutivo deve prevedere che gli utili siano interamente reinvestiti nelle società per il perseguimento esclusivo dell'attività sportiva.

Prima di procedere al deposito dell'atto costitutivo, a norma dell'articolo 2330 del codice civile, la società deve ottenere l'affiliazione da uno o da più federazioni sportive nazionali riconosciute dal CONI.

Gli effetti derivanti dall'affiliazione restano sospesi fino all'adempimento degli obblighi di cui all'articolo 11.

L'atto costitutivo può sottoporre a speciali condizioni l'alienazione delle azioni o delle quote.

L'affiliazione può essere revocata dalla federazione sportiva nazionale per gravi infrazioni all'ordinamento sportivo.

La revoca dell'affiliazione determina l'inibizione dello svolgimento dell'attività sportiva.

Avverso le decisioni della federazione sportiva nazionale è ammesso ricorso alla giunta esecutiva del CONI, che si pronuncia entro sessanta giorni dal ricevimento del ricorso.

³¹³ Sul punto si è pronunciato anche il giudice di legittimità: Cass. civ. sez. un., 19 giugno 1968, n. 2028 in *Foro it.*, 1968, XI, pp. 2790-2795 e Cass. civ. sez. I, 7 marzo 1977, n. 925, in *Foro it.*, I, pp. 1441-1454 con nota di A. LENER.

³¹⁴ Cfr. G. VOLPE PUTZOLU, *Società e federazioni sportive*, in LENER A.-MAZZOTTA O. -VOLPE PUTZOLU G.- GAGLIARDI M., *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, p. 308.

³¹⁵ Per una panoramica della giurisprudenza precedente alla riforma apportata con la l. 586/1996, si veda *ex multis* Cons Stato, 30 settembre 1995, n. 1050, in *Foro it.*, 1996, III, p. 275.

stabiliva invece che fosse possibile per la federazione chiedere al tribunale la messa in liquidazione della società.

Uno dei punti più controversi dell'intervento del legislatore era contenuto tuttavia nell'art. 10 c. 2 l. 91/1981, il quale sanciva che gli eventuali utili di esercizio dovessero essere integralmente reinvestiti nella società con lo scopo esclusivo del perseguimento dell'attività sportiva. Coerentemente, l'art. 13 c. 2 l. 91/1981 prevedeva che in caso di liquidazione della società ogni socio non potesse ottenere dalla divisione dell'attivo una somma superiore al valore nominale delle sue quote³¹⁶.

Un tale sistema comportava un contrasto con la regolamentazione del fenomeno societario ordinario: infatti, pur essendo prevista dal codice civile la possibilità di costituire società con fini totalmente o parzialmente non lucrativi, queste perseguono comunque un interesse economico dei singoli soci. In ambito sportivo invece il socio che decideva di investire una parte del suo capitale in un sodalizio sportivo lo faceva solo mosso dalla notorietà che poteva derivargliene dai risultati sportivi e non da un potenziale ritorno economico³¹⁷. Una dottrina ha rilevato come questa scelta operata dal legislatore fosse ancora fortemente ancorata ad «una mitica e moralistica considerazione del fenomeno sportivo»³¹⁸, totalmente distaccata da una realtà che vedeva il calcio imporsi come vera e propria realtà economica.

5.1. L'intervento del legislatore: la l. 586/1996

La sentenza *Bosman* ha avuto effetti dirompenti, come si è avuto modo di notare *supra*, all'interno del nostro ordinamento sportivo: l'abolizione dell'indennità di preparazione e formazione prevista dal d. l. 20 settembre 1996, n. 485 convertito con modifiche dalla l. 586/1996 ha esposto le società professionistiche a problemi di natura economica in quanto impossibilitate ad inserire a bilancio le somme percepite a titolo di indennità al termine del contratto³¹⁹.

³¹⁶ Sul punto: M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 118.

³¹⁷ G. VOLPE PUTZOLU, *Società e federazioni sportive*, cit., p. 308.

Si riporta un dato storico di notevole rilevanza: fino alla stagione 1981/1982 la normativa federale vietava qualsiasi apposizione di *sponsor* sulla maglia da gioco, non permettendo dunque ai presidenti dei diversi sodalizi calcistici nemmeno di promuovere la propria attività sulle divise della squadra in cui investivano ingenti capitali senza poterne trarre alcun profitto diretto.

³¹⁸ G. MANGIONE, *Nuove norme in materia di società sportive*, in *Riv. soc.*, 1996, V-VI, p. 1385.

³¹⁹ In questi termini F. COSSU, *L'evoluzione normativa delle società sportive*, in *Riv. notariato*, 2000, VI, p. 1364; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 120.

Mantenendo fermo l'obbligo, anche se la dottrina si è interrogata sull'utilizzabilità di altri modelli societari regolati dal codice civile³²⁰, di costituirsi in forma di società per azioni o di società a responsabilità limitata³²¹, per le quali deve essere sempre nominato il collegio sindacale³²², il legislatore ha cercato di ovviare al problema abrogando, con un intervento che è stato ritenuto dai commentatori tra i più significativi della nuova disciplina³²³, l'art. 10 c. 2 l. 91/1981, al fine di attrarre un maggior numero di investitori. Viene meno così la prescrizione che vietava di trarre dalla partecipazione nel capitale sociale di un sodalizio sportivo un guadagno (c. d. lucro soggettivo).

Il nuovo testo dell'art. 10 l. 91/1981 stabilisce, al comma 2, che *l'atto costitutivo deve prevedere che la società possa svolgere esclusivamente attività sportive ed attività ad essa connesse o strumentali*: le attività connesse sono individuate tra quelle complementari all'attività sportiva quali per esempio il *merchandising*, mentre le attività strumentali come quelle che favoriscono lo sviluppo e la pratica dell'attività sportiva, si pensi alle sponsorizzazioni e la gestione degli impianti sportivi³²⁴.

³²⁰ R. FAVELLA, *Il modello societario partecipativo del Barcellona FC è esportabile in Italia?*, Riv. dir. econ. sport, 2010, II, pp. 165-174. Viene portato l'esempio di una tipologia di gestione delle società calcistiche molto diffusa in Spagna e resa famosa dal Barcellona F.C. grazie alla quale i tifosi possono diventare agilmente soci ed esercitare anche dei poteri direttivi (per esempio partecipando all'elezione a cadenza quadriennale del presidente). In Italia, tale modello viene ricondotto nel novero della società cooperativa: questa, secondo la dottrina avallata anche da una corposa giurisprudenza, se nello statuto si regola espressamente mediante un rinvio alle norme della s.p.a. o della s.r.l., può essere ritenuta una società di capitali ibrida, e quindi idonea a soddisfare quanto disposto da una interpretazione non restrittiva dell'art. 10 c. 1 l. 91/1981. La possibilità di utilizzare la società cooperativa è ammessa in dottrina anche da M. RUBINO DE RITIS, *Riforma del terzo settore e attuali assetti societari delle imprese sportive: propositi e spropositi del legislatore*, in *Giust. civ.*, 2018, III, p. 770.

³²¹ Tuttavia l'art. 7 c. 3 dello Statuto della FIGC afferma che *Le società che stipulano contratti con atleti professionisti devono avere la forma giuridica di società di capitali a norma della legislazione vigente*, non indicando dunque nello specifico la società per azioni e la società a responsabilità limitata.

³²² V T.a.r. Lazio, 6 maggio 2009, n. 4642 in *Foro amm. TAR*, 2009, V, p. 1473: il giudice amministrativo, se da un lato riconosce che al fine di stipulare contratti con i calciatori professionisti sia necessario costituirsi sotto forma di società per azioni o società a responsabilità limitata e dotarsi di un collegio sindacale, dall'altro ammette che si possa ottenere l'ammissione al campionato professionistico anche in forma di società dilettantistica, adeguandosi solo in seguito alle previsioni contenute nell'art. 10 c. 1 l. 91/1981 come modificato dalla l. 586/1996.

In G. CHIAIA NOYA, *La nuova disciplina delle società sportive professionistiche*, cit., p. 660-662 l'autore ritiene che tale scelta del legislatore sia stata dettata dalla volontà di «riaffidare le redini del controllo alle società, responsabilizzandone gli organi che operano al loro interno».

³²³ Cfr G. MANGIONE, *Nuove norme in materia di società sportive*, cit., p. 1385; F. COSSU, *L'evoluzione normativa delle società sportive*, cit., p. 1365.

³²⁴ M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 122. In F. COSSU, *L'evoluzione normativa delle società sportive*, cit., p. 1366: l'autore sottolinea, basandosi su un'analisi della situazione di fatto, che l'attività collaterale all'attività sportiva, nel caso in esame la partita di calcio, è addirittura diventata primaria; M. RUBINO DE RITIS, *Riforma del terzo settore e attuali assetti societari delle imprese sportive: propositi e spropositi del legislatore*, cit., p. 773, al cui contributo si rinvia anche per un approfondimento sulla dibattuta tematica della forma delle società dilettantistiche, oggetto di numerose riforme.

L'art. 10 c. 3 l. 91/1981 così come modificato dalla l. 586/1996 precisa inoltre che lo statuto *deve provvedere che una quota parte degli utili, non inferiore al 10 per cento, sia destinata a scuole giovanili di addestramento e formazione tecnico-sportiva*: essendoci dunque solo una piccola parte degli utili da destinarsi obbligatoriamente all'attività, la differenza può essere divisa tra i vari soci, portando così la società sportiva a perdere quei connotati di atipicità che l'avevano contraddistinta³²⁵. Questo cambiamento normativo ha inoltre spinto alcune società professionistiche italiane, sulla scia di quanto accadeva già in Inghilterra, a quotarsi nei mercati regolamentati³²⁶.

Un'ulteriore modifica apportata dalla l. 586/1996 e direttamente conseguente alla possibilità di fine di lucro riguarda il sistema di controlli disposto dall'art. 12 l. 91/1981. Nella versione attuale viene affermato che la federazione può eseguire delle verifiche dal punto di vista finanziario *al solo scopo di garantire il regolare svolgimento dei campionati sportivi*, venendo dunque meno il generale potere di vigilanza generale sull'attività sociale³²⁷.

Si ricorda, infine, che il legislatore è intervenuto anche sull'art. 13 l. 91/1981, conferendo alla federazione il potere di denuncia ex art. 2409 c.c. in caso di fondato sospetto che gli amministratori abbiano compiuto delle irregolarità dal punto di vista gestionale in violazione dei loro doveri³²⁸: viene meno così la facoltà precedentemente

³²⁵ F. COSSU, *L'evoluzione normativa delle società sportive*, cit., p. 1366: viene qui sollevato qualche dubbio in ordine allo strumento utilizzato per introdurre il fine di lucro nelle società sportive professionistiche. La norma infatti non introduce positivamente la possibilità di distribuire gli utili tra i soci, bensì a contrario indica che il 10 per cento di questi devono essere destinati allo sviluppo dell'attività sportiva. La soluzione adottata è quella di dare totale applicazione anche per i sodalizi sportivi all'art. 2433 c.c. In G. MANGIONE, *Nuove norme in materia di società sportive*, cit., p. 1386 si sottolinea che l'anomalia rispetto alle società come regolamentate dal sistema codicistico non riguardava il c. d. scopo-mezzo, ovvero l'esercizio dell'attività economica al fine di generare utili, ma il c.d. scopo-fine, inteso come la possibilità di suddividere gli utili tra i soci. V anche G. CHIAIA NOYA, *La nuova disciplina delle società sportive professionistiche*, in *Riv. dir. sport.*, 1997, IV, p. 635.

³²⁶ In Italia tale soluzione è stata adottata dalla S.S. Lazio S.p.a. nel 1998, dalla A.S. Roma S.p.a. nel 2000 e dalla Juventus F.C. S.p.a. nel 2001. M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 122.

Sui limiti posti dalle NOIF in ordine al possesso di partecipazioni in più società di calcio professionistiche e sui relativi rimedi si rinvia a F. COSSU, *L'evoluzione normativa delle società sportive*, cit., pp. 1369-1371.

³²⁷ In questi termini G. MANGIONE, *Nuove norme in materia di società sportive*, cit., pp. 1386-1387; G. CHIAIA NOYA, *La nuova disciplina delle società sportive professionistiche*, cit., pp. 651-660 a cui si rinvia per ulteriori considerazioni sulla nuova disciplina.

La giurisprudenza ha ribadito che i controlli effettuati dalla FIGC per mezzo della Co.Vi.So.C. hanno il solo scopo di garantire la regolarità del campionato: Cons. Stato sez. V, 26 luglio 2016, n. 3359 disponibile *online* all'indirizzo www.dejure.it.

³²⁸ V G. MANGIONE, *Nuove norme in materia di società sportive*, cit., pp. 1387-1388; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 123-125 e G. CHIAIA NOYA, *La nuova disciplina delle società sportive professionistiche*, pp. 662-665.

riconosciuta alle federazioni di poter chiedere all'autorità giudiziaria la messa in liquidazione della società.

Capitolo 3. Una panoramica sulla Riforma dello sport

Sommario: 1. *L'iter* della Riforma - 1.1. La struttura del d. lgs. 36/2021 - 1.2. La proroga dell'entrata in vigore della Riforma - 2. La figura del lavoratore sportivo. Nuove ipotesi di configurabilità del *mobbing* - 2.1. La disciplina del rapporto di lavoro subordinato dello sportivo - 2.2. Il lavoro sportivo nel settore professionistico - 2.2.1. L'apertura delle porte del professionismo agli sport femminili - 2.3. Le prestazioni sportive amatoriali - 3. L'abolizione del vincolo sportivo - 3.1. La valorizzazione della formazione *tout court* dell'atleta - 4. La nuova normativa sulle società sportiva, in particolare sulla finalità di lucro - 5. Brevi considerazioni personali *in itinere* sulla Riforma

1. *L'iter* della Riforma

Il legislatore italiano a distanza di quarant'anni dal primo intervento in materia avvenuto con la l. 23 marzo 1981, n. 91 (di seguito l. 91/1981) si è recentemente fatto carico di una riforma del mondo dello sport *tout court*, disciplinandone *ex novo* alcuni aspetti¹. Il *leitmotiv* della Riforma è stato la volontà di superare le numerose criticità poste dalla vecchia disciplina ancora oggi vigente, di cui si è dato conto nel capitolo precedente².

Dal punto di vista strutturale, l'intervento si è basato su cinque decreti legislativi³ i quali intervengono in altrettanti settori individuati dalla delega contenuta nella l. 8 agosto 2019, n. 86⁴ (di seguito l. 86/2019). È importante sottolineare che il legislatore ha mantenuto come principi di base la specificità dello sport e la non discriminazione⁵.

Il primo, d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 36 (da qui d. lgs. 36/2021), di cui si tratterà nello specifico *infra*, tratta la disciplina degli enti sportivi e del lavoro sportivo, attuando l'art. 5 l. 86/2019; il d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 37 attua l'art. 6 l. 86/2019 e riordina il settore dei procuratori sportivi; con il d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 38 si interviene in materia di

¹ In M. DAMIANI, *Lo sport italiano cambia pelle dopo 40 anni*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), p. 4 l'autore riconosce che la l. 91/1981 lascia ampi vuoti sia dal punto di vista legislativo che regolamentare.

Si segnala inoltre che all'art. 2 c. 1 l. nn) d. lgs. 36/2021 il legislatore pone per la prima volta la definizione del termine "sport", da intendersi come *qualsiasi forma di attività fisica fondata sul rispetto di regole che, attraverso una partecipazione organizzata, ha per obiettivo l'espressione o il miglioramento della condizione fisica e psichica, lo sviluppo delle relazioni sociali o l'ottenimento di risultati in competizioni di tutti i livelli*.

² Si ricordino in tal senso i problemi posti dai c. d. professionisti di fatto e dalla compatibilità del vincolo sportivo con le norme costituzionali e con la giurisprudenza della Corte di giustizia.

³ Tutti i decreti legislativi che attuano la riforma dello sport sono stati pubblicati in G. U. 18 marzo 2021, n. 67.

⁴ In G. U. 16 agosto 2019, n. 191.

⁵ Tale principi sono stati indicati come fondamento della legge di delega da D. SIMEOLI, operatore che ha lavorato direttamente alla redazione del testo, durante il suo intervento nel convegno tenutosi sabato 27 marzo 2021, intitolato *Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo* e disponibile al link <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 18 maggio 2021).

impiantistica sportiva, così come indicato dall'art. 7 l. 86/2019; l'art. 8 l. 86/2019 è attuato dal d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 39, recante disposizioni sulla semplificazione; infine il d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 40 detta la disciplina riguardante gli sport invernali, così come delegato dall'art. 9 l. 86/2019⁶.

Rispetto al contenuto della legge delega dell'agosto 2019, nei cinque decreti legislativi approvati è assente la parte riguardante la *governance* di CONI e federazioni, aspetto molto dibattuto e oggetto di intervento a sé stante. La questione *de qua* ha radici anteriori e risalenti all'approvazione ad opera del primo governo a guida Giuseppe Conte della c. d. legge di bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145⁷), la quale aveva posto delle problematiche in materia di autonomia dell'ente stesso. Gli art. 1 c. 629-633 della l. 145/2018 avevano infatti modificato in maniera sostanziale l'organizzazione gestionale del CONI, sostituendo la CONI Servizi S.p.a⁸, istituita dall'art. 8, l. 8 agosto 2002 n. 178⁹ (c. d. riforma Tremonti), con la società Sport e salute S.p.a. Si è assistito così ad un'accelerazione della già progressiva perdita di potere del CONI dovuta sia alla riduzione delle risorse erogate dallo Stato a vantaggio della Sport e salute Spa sia all'esautoramento della facoltà di nominarne i vertici¹⁰. Ai sensi dell'art. 1 c. 633 infatti l'amministrazione della società era affidata ad un consiglio di amministrazione costituito da tre persone, tutte di nomina governativa, con il chiaro intento di riportare sotto il controllo del potere esecutivo la maggior parte dei finanziamenti erogati a favore del mondo dello sport¹¹.

Una siffatta disciplina si poneva in contrasto con alcune disposizioni del Comité International Olympique (CIO) e rischiava di costare agli atleti italiani la possibilità di partecipare alle Olimpiadi di Tokyo 2020¹² con il proprio inno e la propria bandiera. Nello specifico, si tratta dell'art. 5 dei Principi fondamentali il quale impone che *L'organizzazione e la gestione dello sport devono essere controllate da organismi sportivi indipendenti,*

⁶ V M. DAMIANI, *Lo sport italiano cambia pelle dopo 40 anni*, cit., p. 4.

⁷ In G. U. 31 dicembre 2018, n. 302.

⁸ La finalità della creazione della CONI Servizi Spa era quella di far fronte alla situazione di dissesto economico-finanziario nel quale si trovava il CONI in seguito alla sensibile flessione delle entrate derivanti dalla gestione esclusiva dei giochi a pronostico nelle manifestazioni sportive (ad esempio il totocalcio). Cfr G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2020, p. 57.

⁹ Della disciplina sancita dall'art. 8 riforma Tremonti si segnalano il c. 4 che attribuiva le azioni al Ministero dell'economia e delle finanze e il c. 11, il quale trasferiva il personale e tutti i rapporti attivi e passivi in capo al CONI alla Coni Servizi S.p.a.

¹⁰ V G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit. p. 56.

¹¹ Cfr M. DAMIANI, *Lo sport italiano cambia pelle dopo 40 anni*, cit., p. 4.

¹² La XXXII edizione delle Olimpiadi, prevista a Tokyo per il 2020, è stata rimandata mantenendo la denominazione originale al 2021 a causa dell'emergenza CO-VID 19.

riconosciuti come tali e dell'art. 2 par. 5 della Carta Olimpica che pone l'obbligo per i comitati olimpici nazionali di *preservare la loro autonomia e resistere a tutte le pressioni, incluso quelle di ordine pubblico, religioso od economico che potrebbero impedire loro di rispettare la Carta Olimpica*.

L'esecutivo è dovuto intervenire d'urgenza emanando il d. l. 29 gennaio 2021, n. 5, convertito senza modificazioni con la l. 24 marzo 2021, n. 43¹³. Il CONI si è visto così riconoscere alle proprie dipendenze una quota di personale fissata in 165 unità *al fine di assicurare la sua piena operatività e la sua indipendenza quale componente del Comitato olimpico internazionale*¹⁴, tornando in questo modo ad una situazione per molti tratti simile a quella antecedente alla riforma Tremonti del 2002¹⁵ e scongiurando il rischio di sanzioni in vista dei Giochi Olimpici di Tokyo 2020.

1.1. La struttura del d. lgs. 36/2021

Ai fini della materia oggetto di trattazione l'intervento del legislatore che assume maggiormente rilevanza è il d. lgs. 36/2021, il quale si occupa nello specifico del riordino e della riforma degli enti sportivi professionistici e dilettantistici e del rapporto di lavoro dello sportivo. Si tratta di materie in merito a cui sia la dottrina¹⁶ che gli operatori del settore sportivo¹⁷ avevano auspicato un intervento di riforma già a partire dagli anni immediatamente successivi all'emanazione della l. 91/1981, divenuta al giorno d'oggi

¹³ In G. U. 30 marzo 2021, n. 77.

¹⁴ Art. 1 c. 1 d. l. 5/2021.

¹⁵ In questi termini M. DAMIANI, *Lo sport italiano cambia pelle dopo 40 anni*, cit., p. 5.

¹⁶ Tra le prime voci critiche riguardo all'impianto della l. 91/1981 si segnala V. MORMANDO, *Ipotesi per una riforma della legge n. 91/1981*, in *Dir. lav.*, 1988, pp. 311-314: l'autore aveva sottolineato le concrete difficoltà poste dalla disciplina in ambito calcistico in quanto la distinzione netta tra professionismo e dilettantismo, non essendoci il cuscinetto del c. d. semiprofessionismo, imponeva alle realtà di Serie C gli stessi oneri di quelle di Serie A. Nello stesso saggio vengono fatte due proposte al fine di agevolare i sodalizi nell'adempimento delle proprie obbligazioni contrattuali: il mutamento del rapporto di lavoro in autonomo e l'introduzione di istituti che garantirebbero maggiore flessibilità quale il *part-time*. In M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli Editore, Torino, 2012, pp. 81-86 il *focus* viene posto sul fatto che, a differenza nel tradizionale rapporto di lavoro subordinato, in ambito sportivo gli atleti non si trovano in una condizione di debolezza all'interno del sinallagma contrattuale, assumendo a contrario un potere in certi casi addirittura superiore a quello del datore. Ad auspicare una riforma è anche G. VIDIRI, *La normativa sugli atleti professionisti e sulle società sportive tra "passato" e "futuro"*, in *Corriere Giur.*, 2020, VI, pp. 810-818: in questo caso, le critiche mosse alla l. 91/1981 riguardano essenzialmente il fatto di aver considerato, con una visione distaccata dalle reali dinamiche contrattuali, il calciatore come parte debole e non aver inquadrato fino in fondo la reale portata economica del fenomeno sportivo, soprattutto calcistico, in Italia.

¹⁷ Si segnala *ex multis* quanto affermato da G. GRAVINA durante il suo intervento nel convegno tenutosi sabato 27 marzo 2021, intitolato *Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo* e disponibile al link <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 18 maggio 2021): il presidente della FIGC apprezza il tentativo di riforma, auspicato da molti anni, ma ne critica aspramente alcuni punti.

troppo vetusta per potersi adattare alle esigenze di un mondo, quello sportivo, i cui equilibri e fondamenti sono sensibilmente cambiati.

Il testo normativo si divide in base al settore di cui detta la disciplina in sette Titoli, nell'ordine: Disposizioni comuni e principi generali; Enti sportivi dilettantistici e professionistici; Persone fisiche; Tecnici, dirigenti, direttori di gara; Discipline sportive che prevedono l'impiego di animali; Disposizioni in materia di lavoro sportivo; Disposizioni in materia di pari opportunità per le persone con disabilità nell'accesso ai gruppi sportivi militari e dei Corpi civili dello Stato; Disposizioni finali.

1.2. La proroga dell'entrata in vigore della Riforma

Il testo originario dell'art. 51 d. lgs. 36/2021 prevedeva che *Le disposizioni di cui agli articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 35, 36, 37 si applicano a decorrere dal 1° luglio 2022*. In scia con questa previsione, l'art. 52 c. 2 l. b) d. lgs. 36/2021 sanciva, con una previsione ad oggi rimasta intatta, l'abrogazione della l. 91/1981 a partire dalla stessa data.

Di fronte a questa previsione gli operatori del mondo del calcio hanno dimostrato da subito avversione ritenendo il termine troppo breve per attuare la totale rivoluzione di un sistema ormai ancoratosi per molti anni sulla vecchia disciplina, in un periodo storico particolare e aggravato dalla situazione pandemica globale¹⁸.

Il legislatore, accogliendo le istanze delle principali federazioni sportive nazionali¹⁹, è intervenuto prorogando l'entrata in vigore della Riforma. In prima battuta, con il d. l. 22 marzo 2021, n. 41 (c. d. Decreto sostegni)²⁰, si è rinviata l'entrata in vigore del decreto al 1° gennaio 2022 ad eccezione delle norme in materia di lavoro sportivo che sarebbero dovute

¹⁸ Particolari critiche in questo ambito sono state sollevate da G. GRAVINA durante l'intervento cit.: il presidente della FIGC ha ribadito che auspicava una riforma che andasse a semplificare il mondo dello sport, non a complicarlo ulteriormente. Inoltre, immediatamente dopo l'approvazione del d. lgs 36/2021, ne ha chiesto la proroga dell'entrata in vigore. Sulla stessa lunghezza d'onda si pone anche D. ALBERTINI durante il suo intervento nel convegno tenutosi sabato 27 marzo 2021, intitolato *Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo* e disponibile al link <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 24 maggio 2021): l'ex calciatore professionista afferma di ritenersi assolutamente soddisfatto per le nuove tutele introdotte a favore del lavoratore sportivo ma allo stesso tempo preoccupato per le difficoltà in sede di attuazione, accentuate dalle differenze tra il nord e il sud Italia.

¹⁹ Eloquente in tal senso è il comunicato emesso in data 1 dicembre 2020 dai Presidenti dei comitati regionali dell'area nord della LND, disponibile all'indirizzo <https://friuliveneziagiulia.lnd.it/index.php/it/news/riforma-dello-sport-il-comunicato-dell-area-nord> (consultato da chi scrive in data 24 maggio 2021): le maggiori critiche sono state rivolte nei confronti dell'abolizione del vincolo e dell'istituzione della figura del lavoratore sportivo, due misure che potenzialmente da un lato priverebbero i sodalizi di molti atleti creando difficoltà nello svolgimento della pratica agonistica, dall'altro incrementerebbero i costi economici e gli adempimenti burocratici.

²⁰ In G. U. 22 marzo 2021, n. 70.

entrare in vigore dal 1° luglio 2022²¹. In sede di conversione²² del decreto legge però il termine è stato ulteriormente posticipato. Il nuovo testo dell'art. 30 c. 7 d. l. 22 marzo 2021, n. 41, recante modifiche all'art. 51 c. 1 d. lgs. 36/2021, stabilisce infatti che *Le disposizioni recate dal presente decreto si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2022, ad esclusione di quelle di cui agli articoli 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36 e 37 che si applicano a decorrere dal 31 dicembre 2023*. La stessa sorte è toccata agli altri decreti legislativi di riordino dei vari settori del settore sportivo: così facendo dal 1° gennaio 2022 a trovare applicazione saranno solamente le novità concernenti gli enti e le società professionistiche e dilettantistiche, la promozione del professionismo in ambito femminile, la disciplina sugli atleti paraolimpici, gli sport che prevedono l'utilizzo di animali e il riconoscimento del chinesiologo nell'ambito delle scienze motorie²³.

La scelta del legislatore di posticipare l'entrata in vigore della Riforma è stata letta in ambito giornalistico come una «bocciatura»²⁴. Tuttavia si è anche sottolineato come la Riforma sia stata in prima battuta criticata da più fronti: oltre alle preoccupazioni di natura principalmente economica di federazioni, CONI²⁵ e sodalizi sportivi anche gli stessi sportivi non si sono dimostrati pienamente soddisfatti delle novità introdotte, soprattutto in ambito lavoristico, in quanto preoccupati dall'eventualità che i maggiori oneri fiscali e previdenziali²⁶ previsti in capo alle società si potrebbero riversare negativamente su di loro²⁷.

Tenendo ben presenti le problematiche poste dalla proroga dell'entrata in vigore della Riforma e la concreta possibilità che entro il 31 dicembre 2023 la disciplina in materia

²¹ Art. 30 c. 7 d. l. 22 marzo 2021, n. 41 (testo del decreto prima delle modifiche apportate dalla legge di conversione)

²² La conversione è stata effettuata con la l. 21 maggio 2021, n. 69 in G. U. 21 maggio 2021, n. 120 (Suppl. Ordinario).

²³ Cfr V. PICCIONI, *Dalle tutele per il lavoro sportivo all'abolizione del vincolo: si rinvia tutto a inizio 2024*, articolo pubblicato il 06/05/2021 in www.gazzetta.it (consultato da chi scrive in data 24 maggio 2021).

²⁴ In questi termini si esprime L. VENDEMIALE, *Il Governo Draghi smantella la Riforma dello sport di Spadafora: contratto per i lavoratori rinviato al 2024*, articolo pubblicato il 07/05/2021 in www.ilfattoquotidiano.it (consultato da chi scrive in data 24 maggio 2021).

²⁵ In proposito, il Presidente del Coni Giovanni Malagò ha affermato che un'alternativa alla proroga sarebbe la previsione di ingenti somme di denaro da parte dello Stato per il raggiungimento dell'obiettivo in maniera graduale. V. V. PICCIONI, *Dalle tutele per il lavoro sportivo all'abolizione del vincolo: si rinvia tutto a inizio 2024*, cit.,

²⁶ È infatti plausibile immaginare *pro futuro* una situazione nella quale, a fronte di una retribuzione lorda pari o di poco superiore a quella attualmente prevista a titolo di rimborso spese (per esempio per i partecipanti del campionato nazionale della LND), l'importo netto effettivamente percepito dagli atleti viene notevolmente ridimensionato dal maggior carico fiscale e previdenziale imposto a carico delle società.

²⁷ V. PICCIONI, *Dalle tutele per il lavoro sportivo all'abolizione del vincolo: si rinvia tutto a inizio 2024*, cit.

di lavoro sportivo subisca ancora delle modifiche, nei paragrafi seguenti si porrà la lente d'ingrandimento su come il d. lgs. 36/2021 intervenga sulla disciplina della l. 91/1981 nell'ambito delle tre *macro* tematiche illustrate nel capitolo precedente e strettamente connesse con gli aspetti che hanno favorito lo sviluppo di fenomeni di *mobbing* nel mondo dello sport in generale e del calcio in particolare: il lavoro sportivo, il vincolo sportivo e la disciplina delle società.

2. La figura del lavoratore sportivo. Nuove ipotesi di configurabilità del mobbing

Una delle principali novità²⁸ della Riforma è l'estensione della figura del lavoratore sportivo²⁹, ovvero colui che *esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo al di fuori delle prestazioni amatoriali di cui all'articolo 29, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico*³⁰. Lo stesso art. 25 c. 1 d. lgs. 36/2021 contiene un'elencazione delle figure di lavoratore sportivo più ampia rispetto a quella dell'art. 2 l. 91/1981³¹: vengono infatti indicati l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara.

In particolare, l'inclusione della figura del direttore di gara³² permette di superare la problematica della qualificazione del rapporto dello stesso, operata dalla giurisprudenza entro la causale associativa e molto discussa dalla dottrina di cui si è trattato nel capitolo precedente³³. Il d. lgs. 36/2021 detta in materia una disciplina specifica all'art. 28, stabilendo che la controparte per la stipulazione del contratto individuale con il direttore di gara è la Federazione Sportiva Nazionale, la Disciplina Sportiva Associata o l'Ente di Promozione Sportiva competenti per lo sport di riferimento.

²⁸ Di questo parere sono C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Nasce il lavoratore sportivo*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 7.

²⁹ È definita «fattispecie transtipica» in M. BIASI, relazione al *webinar* "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021).

³⁰ Art. 25 c. 1 d. lgs. 36/2021, il quale riprende la definizione di "lavoratore sportivo" già riportata all'art. 2 d. lgs. 36/2021.

³¹ Le figure di lavoratore sportivo indicate nell'art. 2 l. 91/1981 erano invece solamente gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi e i preparatori atletici. Sul punto v capitolo 2 § 2.1.

³² Art. 18 d. lgs. 36/2021 – *Direttori di gara*

I direttori di gara partecipano allo svolgimento delle manifestazioni sportive per assicurarne la regolarità tecnica. Provvedono alla direzione delle gare, all'accertamento e valutazione dell'attività nonché alla registrazione dei relativi risultati.

Il reclutamento, la formazione e la designazione dei direttori di gara spetta ad articolazioni interne delle Federazioni Sportive Nazionali, delle Discipline Sportive Associate e degli Enti di Promozione Sportiva, dotate di autonomia operativa.

³³ V capitolo 2 § 2.1.

Con la Riforma dunque la nozione di lavoratore sportivo prescinde dalla qualificazione operata dalle singole federazioni: viene preferito l'utilizzo del criterio sostanziale a quello meramente formale³⁴. Si superano così i problemi che si sono posti negli anni di vigenza della l. 91/1981 in ordine ai c. d. professionisti di fatto³⁵, ovvero coloro i quali svolgevano una vera e propria attività lavorativa ma si trovavano privi di molte tutele a causa della mancata introduzione nella loro disciplina sportiva o categoria del settore professionistico³⁶. Il legislatore italiano si è inoltre allineato con i principi espressi dalla giurisprudenza della Corte di giustizia la quale ha più volte ribadito che la nozione di lavoratore prescinde da qualsivoglia qualificazione di diritto interno³⁷.

L'art. 25 d. lgs 36/2021 stabilisce poi che l'attività di lavoro sportivo può assumere, qualora ne ricorrano i presupposti³⁸, la forma di rapporto di lavoro subordinato o autonomo³⁹, anche come collaborazione coordinata e continuativa ex art. 409 c. 1 n. 3 c.p.c., o di prestazione occasionale⁴⁰ ai sensi dell'art. 54 bis d. l. 27 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni dalla l. 21 giugno 2017, n. 96. La *ratio* di questa previsione secondo la dottrina è duplice: si è cercato di uniformare la disciplina del settore sportivo a quella degli ordinari modelli civilistici⁴¹ e di regolamentare il mondo del dilettantismo, totalmente dimenticato dalla l. 91/1981, ponendolo per la prima volta nella stessa collocazione del professionismo⁴².

Stante così la disciplina, è evidente come *pro futuro* sarà possibile riscontrare fenomeni di *mobbing* non solo, come oggi è astrattamente possibile in virtù della l. 91/1981, in ambito professionistico ma anche nel novero delle leghe dilettantistiche. *Nulla*

³⁴ V C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Nasce il lavoratore sportivo*, cit., p. 8.

³⁵ Sui c. d. professionisti di fatto in generale e nel gioco del calcio, si rinvia alla trattazione in capitolo 2 § 2.4, 2.4.1.

³⁶ Cfr C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Professionisti, amatori e dilettanti*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), p. 9.

³⁷ *Ex multis*, si ricordi la sentenza *Bosman* di cui si è trattato in capitolo 2 § 2.5.

³⁸ Ai fini della certificazione del rapporto di lavoro, l'art. 25 c. 3 riconosce alla contrattazione collettiva il compito di individuarne gli indici (sul punto v capitolo 4 § 2.2). In assenza di questa, si deve tenere conto dei parametri individuati dal Presidente del Consiglio dei ministri o dall'Autorità delegata di concerto con il Ministro del lavoro.

³⁹ Art. 25 c. 3 d. lgs. 36/2021.

⁴⁰ Art. 35 c. 4 d. lgs. 36/2021.

⁴¹ Permangono comunque alcune differenze sostanziali: ad esempio, si consideri l'apposizione del termine finale di massimo cinque anni al rapporto di lavoro sportivo subordinato, la quale esclude automaticamente la possibilità di aversi rapporti a tempo indeterminato. V C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Nasce il lavoratore sportivo*, cit., p. 8.

⁴² In questi termini C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Professionisti, amatori e dilettanti*, cit., p. 9.

quaestio per quanto riguarda la qualificazione del lavoratore sportivo subordinato, nel primo capitolo⁴³ si è visto che in passato la giurisprudenza⁴⁴ ha già ritenuto applicabile l'art. 2087 c.c. anche a tutela dei titolari di una collaborazione coordinata e continuativa, aprendo così le porte ad un'espansione dal punto di vista soggettivo, sia attivo che passivo, del *mobbing* nel mondo del calcio.

La stessa disposizione detta inoltre la disciplina applicabile ai lavoratori dipendenti delle amministrazioni pubbliche e ai lavoratori sportivi cittadini di extra Unione Europea.

Stringendo il campo d'indagine alla disciplina sportiva oggetto della trattazione è da subito evidente che si renderà necessaria, nel momento in cui entreranno in vigore le disposizioni in materia di lavoro sportivo e presumibilmente a partire dalla stagione 2024/2025, una modifica delle Norme organizzative interne della FIGC (da qui NOIF), nello specifico dell'art. 29 c. 2 NOIF, il quale attualmente esclude, per tutti i calciatori e le calciatrici non professionisti, ogni forma di lavoro, sia autonomo che subordinato.

2.1. La disciplina del rapporto di lavoro subordinato dello sportivo

In ossequio al principio di specificità dell'ordinamento sportivo, l'art. 26 d. lgs. 36/2021 pone una disciplina particolare per il rapporto di lavoro subordinato. La fattispecie era in generale già regolamentata, limitatamente alla figura dell'atleta professionista, dall'art. 4 l. 91/1981, il quale poneva alcuni principi generali in parte ripresi dalla Riforma.

In primis, conformemente con la vecchia disciplina, l'art. 26 c. 1 d. lgs. 36/2021 sancisce la non applicabilità al rapporto di lavoro subordinato sportivo degli artt. 4, 5, 13, 18 l. 20 maggio 1970, n. 300 e degli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 l. 15 luglio 1966, n. 604. Tuttavia a questi si aggiungono, apportando una disciplina quasi totalmente in deroga in materia di licenziamenti, l'art. 1 c. 47-69 l. 28 giugno 2012, n. 92 (c. d. riforma Fornero) e gli artt. 2, 4, 5 l. 11 maggio 1990, n. 108, l'art. 24 l. 23 luglio 1991, n. 223 e il d. lgs. 4 marzo 2015, n. 23. L'art. 26 c. 3 ribadisce inoltre la non applicabilità dell'art. 7 l. 20 maggio 1970, n. 300 per le *sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate, dagli Enti di Promozione Sportiva*.

Analogamente a quanto già previsto nella l. 91/1981 si ammettono anche l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni dall'inizio del rapporto, la

⁴³ Capitolo 1§ 4.1.

⁴⁴ Cass. civ. sez. lav., 2 dicembre 2015, n. 24538, in www.studiolegale.leggiditalia.it (consultato da chi scrive in data 25 maggio 2021).

successione di più contratti a tempo determinato, la cessione del contratto prima della scadenza, la previsione di una clausola compromissoria per la risoluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto, mentre resta vietata qualsiasi clausola di non concorrenza o limitativa della libertà personale valida *post* cessazione del contratto.

2.2. Il lavoro sportivo nel settore professionistico

Nonostante la nozione di lavoratore sportiva superi la dicotomia tra professionismo e dilettantismo, particolarmente accentuata all'interno del quadro giuridico delineato dalla l. 91/1981, l'art. 27 d. lgs. 36/2021 pone una disciplina specifica per il *Rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici* da intendersi quelli qualificati come tali dalla rispettiva Federazione Sportiva Nazionale o Disciplina Sportiva Associata⁴⁵.

L'istituto della qualificazione ad opera delle federazioni competenti viene dunque ridimensionato, ma non totalmente cancellato, dalla Riforma: mentre in virtù della l. 91/1981 rendeva o meno applicabile l'intera disciplina, *ex art.* 27 c. 2 d. lgs. 36/2021 pone solamente una presunzione di subordinazione⁴⁶ in capo all'atleta che svolge il lavoro sportivo come attività principale.

Il successivo c. 3 richiama invece pedissequamente le tre ipotesi in cui invece il rapporto di lavoro si qualifica come autonomo già sancite dall'art. 3 l. 91/1981: si tratta del caso in cui l'attività sia svolta in una sola manifestazione o in più manifestazioni collegate in un breve periodo, l'atleta non sia vincolato contrattualmente alla presenza a sedute di preparazione o allenamento e la prestazione oggetto del contratto non superi le otto ore settimanali oppure i cinque giorni ogni mese o i trenta giorni annui⁴⁷.

⁴⁵ Artt. 2 l. II), 38 d. lgs. 36/2021.

⁴⁶ Durante l'*iter* di approvazione della Riforma non sono comunque mancate delle voci critiche riguardo alla scelta di continuare a configurare il rapporto di lavoro sportivo professionistico come subordinato. In G. VIDIRI, *La normativa sugli atleti professionisti e sulle società sportive tra "passato" e "futuro"*, cit., pp. 817-818 l'autore ritiene che si dovrebbe privilegiare la scelta di schemi contrattuali più flessibili, partendo dall'autonomia e arrivando anche ai c. d. nuovi contratti quali le collaborazioni organizzate dal committente, lo *smart working* e il telelavoro. In senso conforme si esprime anche G. MAROTTA, *Il lavoro sportivo: ha ancora senso parlare di subordinazione?*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III, p. 6: l' a. d. della società F. C. Internazionale sostiene la tesi per la quale la l. 91/1981, nonostante abbia avuto molti meriti, sia attualmente inadatta per la regolamentazione di un rapporto di lavoro profondamente rivoluzionato negli ultimi anni, in cui l'atleta e in parte l'allenatore non sono più parte debole di un sinallagma che «ha davvero poco da spartire con un normale lavoratore dipendente».

⁴⁷ V le problematiche connesse alle tre ipotesi di riconduzione del rapporto nell'alveo dell'autonomia riportate al capitolo 2 § 2.2. Si tratta di ipotesi che comunque nei fatti non riguardano il calcio, adattandosi meglio a altri sport, ad esempio l'atletica leggera, in cui la preparazione può essere gestita dal singolo atleta.

Dopo aver ribadito che il rapporto si costituisce mediante assunzione diretta con la sottoscrizione del contratto tipo predisposto dalla contrattazione collettiva⁴⁸, il c. 5 pone una disciplina volta a facilitare le operazioni di controllo ad opera della federazione competente: entro sette giorni dalla stipulazione la società ha l'obbligo di depositare, oltre che il contratto, anche tutti gli ulteriori e al giorno d'oggi molto diffusi accordi stipulati con il lavoratore sportivo aventi ad oggetto, secondo l'elencazione riportata, i diritti di immagine o promo-pubblicitari relativi o comunque connessi alla figura dello stesso lavoratore sportivo.

Infine non subiscono modifiche rispetto alla vecchia disciplina le disposizioni che sanciscono la sostituzione *ex lege* delle clausole contenenti deroghe peggiorative con quelle del contratto tipo e l'obbligo di inserire nel contratto individuale una clausola vincolante al *rispetto delle istruzioni tecniche e delle prestazioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici*⁴⁹.

2.2.1. L'apertura delle porte del professionismo agli sport femminili

Un punto su cui la Riforma si è dimostrata particolarmente sensibile è quello inerente alla promozione della parità di genere nel mondo dello sport⁵⁰: per quanto riguarda gli aspetti strettamente lavoristici, sia l'art. 25 c. 1 che l'art. 38 d. lgs.36/2021 ribadiscono che la nozione di lavoratore sportivo prescinde dal sesso e che, qualora una federazione decidesse di qualificare una disciplina come professionistica, questa opererebbe sia in ambito maschile che femminile⁵¹.

Tuttavia la strada verso l'apertura delle porte del professionismo agli sport femminili era stata già prefigurata con la l. 27 dicembre 2019, n. 160 (c. d. legge di bilancio 2020)⁵², con il calcio ancora una volta a fare da apripista⁵³. L'art. 1 c. 181 prevedeva infatti,

⁴⁸ Art. 27 c. 4 d. lgs. 36/2021. Sul punto si veda anche il capitolo 4 § 2.2.

⁴⁹ Art. 27 c. 7 d. lgs. 36/2021.

⁵⁰ L'art. 40 d. lgs. 36/2021, titolato *Promozione della parità di genere*, impone alle regioni, province autonome e CONI di favorire l'inserimento delle donne nei ruoli di gestione e responsabilità.

⁵¹ È opinione di A. ZILLI, relazione al *webinar* "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021) che la tutela sostanziale debba necessariamente passare per il riconoscimento della maternità a favore delle donne sportive.

⁵² In G. U. 30 dicembre 2019, n. 304.

⁵³ In tal senso, emblematiche sono le considerazioni del Senatore Nannicini in sede di proposta di disegno di legge sul professionismo femminile. Viene fatto notare, a titolo di esempio, che ai Mondiali di calcio femminili tenutosi in Francia nel 2019, l'Italia era l'unica squadra tra le otto compagini qualificatesi alla fase finale a non

con il duplice scopo di promozione ed estensione delle tutele, la possibilità per tutte le società che avessero stipulato con le atlete contratti di lavoro sportivo⁵⁴ di chiedere, per il triennio successivo, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali e assistenziali entro il limite di 8.000€ annui.

La Riforma dunque va a completare un processo già iniziato, prevedendo anche l'istituzione di un "Fondo per il professionismo femminile" con una dotazione iniziale di 2,9 milioni di euro per il 2020, 3,9 milioni di euro per il 2021 e 3,9 milioni di euro per il 2022, a cui le federazioni possono accedere deliberando il passaggio al professionismo dei propri campionati femminili entro il 31 dicembre 2022. Tali risorse possono essere utilizzate solo in un elenco tassativo di casi, riportati all'art. 39 c. 3 d. lgs. 36/2021, che inizialmente riguardano il superamento dell'emergenza pandemica e poi sono invece connotati dalla comune *ratio* di promuovere il movimento.

La FIGC nell'ambito del calcio femminile si era comunque già da tempo adoperata al fine di promuoverne il settore professionistico. Nel consiglio federale tenutosi a giugno 2020, momento in cui la Riforma era ancora in fase embrionale, è stato deliberato all'unanimità l'avviamento di un progetto graduale per il riconoscimento del professionismo nel calcio femminile a partire dalla stagione sportiva 2022/2023^{55, 56}.

2.3. Le prestazioni sportive amatoriali

Come già evidenziato la Riforma ha rimediato al problema della mancanza di regolamentazione del dilettantismo posto dalla l. 91/1981 introducendo la figura del lavoratore sportivo. *Ergo*, la dicotomia tra sportivi professionisti e non professionisti è ora rimpiazzata da quella tra lavoratori sportivi, ovvero coloro che ricevono un compenso per l'attività eseguita, e gli sportivi amatoriali, i quali invece non sono retribuiti⁵⁷.

vantare un sistema professionistico. <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/351844.pdf> (consultato da chi scrive in data 20 maggio 2021).

⁵⁴ Il mondo del calcio, nel momento in cui veniva emanata la legge, prevedeva il settore professionistico solo per la Serie A, Serie B e Serie C, confinando dunque le prestazioni delle atlete nell'ambito del dilettantismo.

⁵⁵ Come riportato da G. GRAVINA durante l'intervento cit., il percorso studiato dalla FIGC per il riconoscimento del professionismo nel settore calcistico femminile di vertice necessita di una strutturazione tale da richiedere un periodo abbastanza lungo per essere portato a termine. In questo senso viene mossa una critica alla portata della Riforma in generale in quanto impone delle modifiche regolamentari, aventi nel calcio la portata di una rivoluzione copernicana, da attuare in relativamente poco tempo.

⁵⁶ Per quanto riguarda quanto scritto in questo paragrafo, cfr le considerazioni riportate in S. MESSINA, *Lo sport verso il professionismo, ma con ambiguità*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), p. 14.

⁵⁷ Cfr A. MAGLIARO-S. CENSI, *Riforma dello sport: occasione persa per definire gli ambiti giuslavoristici e fiscali degli sportivi*, in *Fisco*, 2021, VI, pp. 536-537.

L'art. 29 c. 1 d. lgs. 36/2021 afferma infatti che le società dilettantistiche e gli altri enti di promozione sportiva *possono avvalersi nello svolgimento delle proprie attività istituzionali di amatori che mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali*. Viene precisato poi che tali prestazioni non sono retribuite in alcun modo ma è fatta salva la possibilità di ricevere premi e compensi strettamente collegati ai risultati ottenuti, indennità di trasferta e rimborsi spese entro il limite reddituale stabilito dall'art. 69, c. 2 d. P. R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR)⁵⁸: un eventuale superamento porterebbe all'automatico riconoscimento dell'amatore come lavoratore sportivo ex art. 25 d. lgs. 36/2021 per l'intero importo⁵⁹. La dottrina in base a quanto disposto dalla Riforma ha riscontrato nella figura dello sportivo amatore molte caratteristiche comuni con il "volontario", così come regolato dal Codice del terzo settore⁶⁰.

In ambito tributaristico si sono da subito sollevate alcune perplessità riguardo alla nuova figura dello sportivo amatoriale: *in primis* il criterio della non retribuzione viene superato dalla previsione di numerose eccezioni che possono giustificare l'elargizione di somme di denaro, tra le quali il concetto di occasionalità collegata ai premi e ai compensi è connotato da forte evanescenza. In secondo luogo *i riconoscimenti erogati in relazione ai risultati ottenuti nelle competizioni sportive*⁶¹ sono, per la loro incerta determinazione, facilmente riqualificabili dall'Agenzia delle entrate in sede di accertamento. Il problema più importante riguarda però l'automatica qualificazione dell'amatore come lavoratore sportivo in caso di superamento della soglia massima di denaro percepibile: visto che tale condizione si verificherebbe a stagione in corso, ci sarebbe un mutamento con effetti retroattivi a fini fiscali in capo sia all'atleta che al soggetto erogatore, rendendo concreto il rischio che non vengano adempiuti gli obblighi contributivi e di ritenuta fiscale e previdenziale⁶².

⁵⁸ Attualmente tale limite è fissato in 10000€.

⁵⁹ Art. 29 c. 2 d. lgs. 36/2021.

⁶⁰ C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Professionisti, amatori e dilettanti*, cit., p. 10. In proposito, viene segnalato che per entrambi è previsto l'obbligo di assicurazione per la responsabilità civile verso i terzi.

⁶¹ Art. 29 c. 2 d. lgs. 36/2021.

⁶² Cfr con le considerazioni riportate in A. MAGLIARO-S. CENSI, *Riforma dello sport: occasione persa per definire gli ambiti giuslavoristici e fiscali degli sportivi*, cit., pp. 537-538. Sollevano dei dubbi dal punto di vista dell'applicazione e dell'interpretazione dell'art. 29 d. lgs. 36/2021 anche C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Professionisti, amatori e dilettanti*, cit., p. 10.

Il tema che rileva nell'elaborato, il *mobbing*, non concerne tuttavia in alcun modo lo sport amatoriale, mancando il presupposto del rapporto di lavoro subordinato o al limite parasubordinato. Le considerazioni riportate possono però risultare utili per evitare, con un oculato intervento del legislatore o dei regolamenti federali, un abuso dell'istituto ad opera delle società: queste potrebbero essere spinte a corrispondere somme di denaro agli atleti utilizzando modalità non legali al fine di non superare la soglia che farebbe scattare automaticamente la qualificazione di lavoro sportivo.

3. L'abolizione del vincolo sportivo

Un ulteriore aspetto profondamente toccato dalla Riforma è la disciplina del vincolo sportivo, istituto che, come si è avuto modo di vedere nel capitolo precedente⁶³, ha fortemente caratterizzato il rapporto tra le società e gli atleti nel mondo dilettantistico per molti anni, sin dalla promulgazione della l. 91/1981. In questa sede si ricordi che per vincolo sportivo si intende l'obbligo per l'atleta nascente dal tesseramento di prestare la propria attività sportiva esclusivamente per la società con la quale firma il c. d. cartellino. L'art. 31 d. lgs. 36/2021, una delle norme più controverse dell'intero provvedimento⁶⁴, abolisce l'istituto e istituisce un premio di formazione tecnica.

Procedendo con ordine, il c. 1 inizialmente prevedeva, con una disciplina la cui entrata in vigore è stata come visto *supra* spostata al 31 dicembre 2023, l'abolizione di qualsiasi limitazione alla libertà contrattuale dell'atleta a partire dal 1° luglio 2022, lasciando alle singole federazioni la possibilità di adottare una regolamentazione transitoria al fine dell'eliminazione progressiva del vincolo.

La disciplina del premio di formazione tecnica è invece sancita dal successivo c. 2, che impone alle singole federazioni di regolamentarne l'erogazione in due casi specificamente individuati. *In primis* ad essere obbligate sono le società professionistiche nei confronti dei *clubs* dilettantistici o professionistici in cui l'atleta ha svolto il proprio percorso di formazione, in modo proporzionale e secondo modalità e parametri che devono necessariamente tenere conto della durata e dei contenuti del rapporto. Lo stesso

⁶³ V. capitolo 2 § 3 ss.

⁶⁴ In questi termini C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Abolito il vincolo sportivo*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), p. 11.

obbligo, calcolato con i medesimi parametri, è poi imposto anche nei rapporti tra le sole società dilettantistiche.

Il c. 3 indica inoltre alcuni parametri che devono essere necessariamente tenuti in considerazione dalle federazioni nel momento in cui si trovano a stabilire la misura del premio. Accanto ad un criterio strettamente anagrafico, si deve tener conto anche della durata e del contenuto patrimoniale del rapporto costituito tra l'atleta e la società o associazione sportiva con cui viene concluso il primo contratto di lavoro sportivo.

La nuova normativa, come è facilmente intuibile, ha dunque una portata rivoluzionaria all'interno del mondo dilettantistico, motivo per il quale gran parte delle federazioni e delle società hanno portato avanti una decisa opposizione, ripercorrendo con le dovute differenze quanto già accaduto in sede di abolizione del vincolo sportivo in ambito professionistico con la l. 91/1981. Se da un lato il vantaggio, nel caso del calcio per il calciatore, di poter scegliere il sodalizio presso il quale svolgere la propria attività è notevole, dall'altro le società dilettantistiche potrebbero trovarsi disincentivate ad investire sulla formazione dei propri atleti visto il rischio di doverne rinunciare da un giorno all'altro e, dal punto di vista più strettamente economico, non poter più contare sugli introiti generati dalle cessioni a titolo definitivo o temporaneo ad altri *clubs*⁶⁵.

3.1. La valorizzazione della formazione tout court dell'atleta

Accanto all'abolizione del vincolo sportivo e con lo scopo di incentivare la crescita sia sportiva che umana degli atleti, il legislatore italiano ha raccolto le indicazioni fornite dall'Unione Europea nelle "Linee Guida sulla doppia carriera degli atleti" del novembre 2012⁶⁶ e inserito all'art. 30 d. lgs. 36/2021 la disciplina dell'apprendistato⁶⁷ in ambito

⁶⁵ Cfr C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Abolito il vincolo sportivo*, cit., p. 11.

Sul punto, come riportato in V. PICCIONI, *Dalle tutele per il lavoro sportivo all'abolizione del vincolo: si rinvia tutto a inizio 2024*, cit., Giovanni Malagò ha sottolineato che in Italia, essendo tutto lo sport di base sulle spalle dell'associazionismo, la mancanza di questi introiti potrebbe essere fatale.

⁶⁶ V G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., pp. 25-24. Il riferimento alle Linee Guida europee e ai successivi documenti prodotti dalla Commissione europea è contenuto anche all'art. 30 c. 6 d. lgs. 36/2021.

⁶⁷ Nell'ambito del lavoro in generale, l'apprendistato è articolato in tre forme. La prima, l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore, riguarda i soggetti tra i quindici e i venticinque anni di età e permette di svolgere parallelamente sia attività in ambito aziendale che presso l'istituto formativo. La seconda tipologia, l'apprendistato di alta formazione e ricerca, è aperta invece solamente a coloro i quali abbiano già conseguito un diploma di istruzione secondaria superiore ed è finalizzata al conseguimento di titoli di studi universitari o dell'alta formazione, ad esempio i dottorati di ricerca. È prevista inoltre un'altra tipologia, non richiamata però dal d. lgs. 36/2021 nonostante sia la più comune nell'ambito del lavoro non sportivo: l'apprendistato professionalizzante. V BALLESTRERO M.V.-DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2017 (3ª edizione), pp. 221-231, a cui si rinvia per un approfondimento della disciplina in materia.

sportivo, ponendo l'obbligo di incentivare la crescita culturale ed educativa dello sportivo per favorirne l'accesso all'attività lavorativa alla fine della carriera sportiva⁶⁸. I sodalizi sportivi possono dunque sottoscrivere contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria e per il certificato di specializzazione tecnica e contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

La nuova disciplina porterebbe dunque alla creazione di nuove occasioni di sinergia tra le federazioni rappresentanti dei vari sodalizi, gli istituti scolastici e le università, potendo costituire una forma di alternanza scuola-lavoro⁶⁹.

Tuttavia, lo stesso art. 30 d. lgs. 36/2021 pone alcune eccezioni all'ordinaria regolamentazione del contratto di apprendistato: il c. 3 afferma che in ambito sportivo alla fattispecie non si applicano l'art. 42 cc. 3, 4, 7 d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81. Si tratta delle disposizioni in materia di licenziamento⁷⁰, di trasformazione del contratto in subordinato in caso di mancato recesso al termine dell'apprendistato e di numero di massimo di apprendisti presso un datore di lavoro. Di converso, ai giovani atleti sono garantiti, al pari dei comuni lavoratori sportivi, i controlli sanitari, l'applicazione delle norme sulla sicurezza e l'assicurazione contro gli infortuni⁷¹.

Rilevante è inoltre il fatto che se un club stipula un contratto di lavoro sportivo con un atleta alla scadenza del contratto di apprendistato con un altro sodalizio, è tenuto a corrispondere il premio di formazione tecnica il favore della società presso la quale ha svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile⁷².

La dottrina in una prima analisi ha sottolineato la complessità di un istituto che potenzialmente può portare molti benefici dal punto di vista sociale, rilevando al contempo che le federazioni e i *clubs* necessiterebbero di un tempo relativamente lungo per assimilarla⁷³.

⁶⁸ Per certi tratti l'istituto ricorda lo *scholarship agreement* di cui si è fatto cenno in capitolo 2 § 3.4.4.

⁶⁹ C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Abolito il vincolo sportivo*, cit., p. 11.

⁷⁰ In materia di licenziamento e sanzioni disciplinari, l'art. 30 c. 5 d. lgs. 36/2021 dichiara la non applicabilità alla fattispecie dell'art. 26 cc. 1, 3 d. lgs. 36/2021.

⁷¹ Art. 30 c. 5 d. lgs. 36/2021.

⁷² Art. 30 c. 3 d. lgs. 36/2021.

⁷³ Cfr C. DI CINTIO-S. ANGILERI, *Abolito il vincolo sportivo*, cit., p. 11.

4. La nuova normativa sulle società sportive, in particolare sulle finalità di lucro

Uno dei pochi settori la cui disciplina in seguito alle modifiche introdotte dal c. d. Decreto sostegni entrerà in vigore già a partire dal 1° gennaio 2022 e non dal 31 dicembre 2023 è quello degli enti sportivi dilettantistici e professionistici, contenuta nel *Titolo II*.

In primis si deve sottolineare che le disposizioni applicabili ai *club* in ambito professionistico, nello specifico gli artt. 13, 14 d. lgs. 36/2021, riprendono quanto già disposto dall'art. 10 l. 91/1981, come modificato nel 1996 in seguito ai principi espressi dalla Corte di giustizia nella sentenza *Bosman*⁷⁴. Viene in aggiunta introdotto ex art. 13 c. 7 d. lgs. 36/2021 un nuovo organo consultivo all'interno delle società, il quale esprime pareri obbligatori ma non vincolanti per la tutela degli interessi speciali dei tifosi e il cui presidente può partecipare all'assemblea dei soci. Tale organo è eletto con cadenza triennale dagli abbonati al *club* e deve essere costituito da un numero minimo di tre ad un numero massimo di cinque persone, le cui cause di ineleggibilità sono stabilite dal regolamento societario e dal comma stesso.

Le novità più importanti riguardano invece le associazioni e società sportive dilettantistiche, le quali come si è visto *supra* possono essere parte del sinallagma contrattuale del rapporto di lavoro sportivo⁷⁵ e di conseguenza avere un ruolo nello sviluppo di fenomeni di *mobbing*. L'art. 6 d. lgs. 36/2021 ne detta la disciplina riguardante la forma giuridica ponendo uno spettro di possibilità più ampio rispetto al professionismo. In ambito dilettantistico è infatti possibile adottare la forma dell'associazione priva di personalità giuridica, dell'associazione con personalità giuridica e di una qualsiasi società tra quelle disciplinate dal Titolo V del codice civile, dunque sia di persone che di capitali. Inoltre l'art. 6 c. 2 d. lgs. 36/2021 ammette la possibilità per gli enti dilettantistici di essere qualificati come enti del terzo settore o imprese sociali⁷⁶.

L'art. 8 d. lgs. 36/si occupa di un'altra questione delicata: la lucrosità delle associazioni e società sportive dilettantistiche. Il c. 1 sancisce il principio generale per il quale eventuali utili e avanzi di gestione devono essere necessariamente destinati

⁷⁴ Per un approfondimento sul punto si rinvia a capitolo 2 § 5 e ss.

⁷⁵ In ambito calcistico, si ricorda che ad oggi, in ambito non professionistico, solo le società iscritte al campionato nazionale della LND hanno l'obbligo di depositare un accordo economico con i propri giocatori entro determinati parametri. Cfr capitolo 2 § 2.4.1.

⁷⁶ Per un'analisi delle possibili problematiche della nuova disciplina, v S. BOSCHI, *Per le associazioni sportive qualsiasi forma societaria*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), p. 18.

all'attività indicata dallo statuto o all'incremento del patrimonio sociale, vietandone la distribuzione diretta o indiretta a soci, associati, lavoratori, collaboratori, amministratori e altri componenti degli organi sociali, compresi i casi di recesso o scioglimento dal rapporto⁷⁷. Al fine di inquadrare il concetto di distribuzione di utili, il c. 2 rinvia alla disciplina degli artt. 3 c. 2 ultimo periodo, c. 2 bis d. lgs. 3 luglio 2017, n. 112, sulle imprese sociali⁷⁸.

Il principio dell'assenza di fine di lucro è tuttavia attenuato nel caso in cui gli enti dilettantistici si costituiscano in una delle forme disciplinate dal Libro V, Titolo V c. c.: in tal caso infatti un eventuale utile di avanzo può essere distribuito in misura non superiore all'interesse massimo dei buoni postali fruttiferi aumentato di due punti e mezzo rispetto al capitale versato⁷⁹. La dottrina ha ritenuto che la novità più interessante in materia di società di capitali sportive⁸⁰ sia quella introdotta dall'art. 8 c. 4 d. lgs. 36/2021. Secondo la nuova disciplina il socio vanta il diritto di poter ottenere il rimborso del capitale versato entro i limiti già previsti per l'eventuale divisione di utili di esercizio. In questo modo si supera la vecchia normativa che permetteva al socio di una società sportiva dilettantistica solamente di recedere in modo unilaterale, rinunciando a qualsiasi tipologia di rimborso⁸¹.

5. Brevi considerazioni personali in itinere sulla Riforma

Nonostante il rinvio dell'entrata in vigore della Riforma è possibile fin da ora elaborare qualche prima considerazione sul contenuto della stessa, con particolare riguardo al lavoro sportivo e all'abolizione del vincolo.

Chi scrive è incline a condividere l'opinione di un illustre operatore del settore⁸² secondo la quale è sì auspicabile la maggior estensione possibile della tutela dei diritti dei lavoratori, in questo caso quelli sportivi, inserita però in un contesto che renda effettiva tale tutela, evitando di cadere in un'ideologia di tipo populista. In questo senso è

⁷⁷ Art. 8 c. 2 d. lgs. 36/2021.

⁷⁸ Tali disposizioni contengono un'elencazione dei casi considerati distribuzione di utili, la quale è puntualmente ricostruita in S. BOSCHI, *Per le associazioni sportive qualsiasi forma societaria*, cit., p. 19.

⁷⁹ Art. 8 c. 3 d. lgs. 36/2021.

⁸⁰ Cfr S. BOSCHI, *Per le associazioni sportive qualsiasi forma societaria*, cit., p. 19.

⁸¹ V *ivi*, p. 20, a cui si rinvia per un approfondimento sul Registro delle attività sportive dilettantistiche e sulla personalità giuridica delle stesse.

⁸² F. ROTONDI, intervento durante il convegno intitolato *Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo* e disponibile al link <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 25 maggio 2021).

sicuramente condivisibile il tentativo del legislatore di colmare il vuoto normativo che ha creato per molti anni una disparità basata su un mero criterio formale tra i professionisti e i dilettanti-professionisti di fatto. Visti i costi imposti dalla Riforma, si pensi solamente a quelli previdenziali, sono altresì condivisibili le riserve presentate dalle varie federazioni, in particolare quelle concernenti la richiesta di un tempo maggiore per assimilare il dettato del d. lgs. 36/2021. È purtroppo vero che la crisi che sta vivendo il movimento sportivo, accentuata dalla pandemia, non può essere usata come pretesto per procrastinare all'infinito l'introduzione di tutele legittimamente attese da anni e già previste in altri paesi europei tradizionali partner e naturali *competitor* dei sodalizi italiani.

Un ulteriore problema sul quale il legislatore probabilmente interverrà in tempi brevi riguarda la potenziale situazione di *vacatio legis* che si creerà a partire dal 1° luglio 2022, giorno in cui ex art. 51 d. lgs. 36/2021 sarà abrogata definitivamente la l. 91/1981. In caso di eventuale inerzia del Parlamento, assumerà ancora maggior rilevanza la contrattazione collettiva, in questo caso in solo ambito professionistico.

Infine, non deve essere sottovalutata l'importanza che avrà *pro futuro* la regolamentazione di attuazione interna delle singole federazioni di attuazione delle norme del d. lgs. 36/2021, in particolare per quanto concerne il premio di formazione tecnica: stringendo il campo di analisi all'ambito calcistico, sarà fondamentale ponderare con razionalità le esigenze di settore professionistico, dilettantistico e atleti, non dimenticando che l'esistenza di ogni categoria è direttamente dipendente dalla sopravvivenza della altre.

Capitolo 4. Strumenti di contrasto e tutela nel calcio professionistico e analisi della casistica in materia

Sommario: 1. Introduzione alla tematica delle tutele - 2. La contrattazione collettiva - 2.1. Il ruolo della contrattazione collettiva nella Riforma dello sport - 2.2. La contrattazione collettiva nel calcio professionistico: le parti coinvolte - 2.2.1. Il diritto di sciopero dei calciatori professionisti - 2.3. Le vicende del contratto collettivo LNP A-AIC del 2011 - 2.4. La tutela da fenomeni di *mobbing* nell'Accordo Collettivo: l'art. 7 - 2.4.1. Il tetto massimo di giocatori utilizzabili in Serie A, brevi considerazioni personali sul potenziale *mobbing* - 2.5. La tutela da fenomeni di *mobbing* nell'Accordo Collettivo: gli artt. 11.1 e 12 - 3. La tutela nella normativa FIFA: l'art. 14 RSTP-FIFA e il recesso per giusta causa - 3.1. Segue. L'art. 15 RSTP-FIFA e il recesso per giusta causa sportiva - 4. La posizione dell'allenatore - 5. Analisi della principale casistica di *mobbing* effettivo e presunto nel mondo del calcio professionistico in Italia - 5.1. Ferrario c. Napoli: elementi di *mobbing* già negli anni Ottanta? - 5.2. Il *leading case* italiano: Zanin c. Montichiari - 5.3. La vicenda Taddei c. Siena - 5.4. La conciliazione con altre attività e il *mobbing*: Rustico c. Atalanta - 5.5. Cassano, laquinta e la perdita di *chance* - 5.6. Il ricorso al giudice ordinario di Jimenez - 5.7. L'art. 7 AC A nei casi Pandev e Ledesma c. Lazio - 5.8. Icardi c. Inter: il *mobbing* torna d'attualità nel calcio?

1. Introduzione alla tematica delle tutele

Affrontata la tematica del *mobbing* in generale e dei fattori che alla luce anche della recente Riforma dello sport hanno inciso nello sviluppo del fenomeno nell'ambito del calcio professionistico, nella prima parte di questo capitolo si renderà conto degli istituti che assumono, secondo chi scrive, rilevanza ai fini della tutela.

Si tratta della contrattazione collettiva, in particolare degli artt. 7, 11 e 12 dell'Accordo Collettivo in vigore in Serie A (da qui AC A), e degli artt. 14 e 15 delle *Regulations on the Status and Transfer of Players*¹ (da qui RSTP FIFA). Le norme in questione, nonostante non menzionino direttamente il *mobbing*² e siano state pensate come forma di garanzia generale per i calciatori, fungono indirettamente, come si analizzerà *infra*, sia da deterrente per le società nel tenere determinati comportamenti sia da base normativa per ottenere una tutela quasi piena³ in caso di condotte mobbizzanti.

¹ Disponibile *online* all'indirizzo <https://resources.fifa.com/image/upload/regulations-on-the-status-and-transfer-of-players-june-2020.pdf?cloudid=ixztobdwie3tn2bztqcp> (consultato da chi scrive in data 4 giugno 2021)

² Tale situazione sarebbe infatti paradossale in quanto in Italia, come si è visto nel primo capitolo, la fattispecie in generale non è stata sin qui tipizzata dal legislatore.

³ In S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, in *Europa e dir. priv.*, 2008, III, p. 575 l'autore pone l'accento sul fatto che fino a quel momento, il 2008, i potenziali casi di *mobbing* affrontati dalla giustizia sportiva

2. La contrattazione collettiva

Il rapporto di lavoro dell'atleta professionista, stante quanto più volte evidenziato *supra*⁴, è caratterizzato da una forte specialità rispetto al comune rapporto di lavoro subordinato. Un elemento comune può essere tuttavia riscontrato nel ruolo della contrattazione collettiva che assume, seppur con le dovute precisazioni, nel mondo dello sport una portata a tratti anche più ampia di quanto faccia nelle ordinarie relazioni industriali.

La norma di riferimento attualmente in vigore è l'art. 4 c. 1 l. 23 marzo 1981, n. 91 (da qui l. 91/1981)⁵, intitolato *Disciplina del lavoro subordinato sportivo*, la quale statuisce che *Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto in forma scritta, a pena di nullità, tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni sportive, secondo il contratto tipo predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categoria interessate*. Il c. 3 precisa inoltre che *Le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo*.⁶

Preliminarmente è d'uopo condurre un'indagine su ciò che accomuna e ciò che invece differenzia il sindacalismo nel mondo dello sport rispetto al sindacalismo nelle altre realtà produttive. Innanzitutto l'art. 4 c. 3 l. 91/1981, nel momento in cui afferma che eventuali clausole peggiorative rispetto al contratto tipo sono sostituite dal contratto tipo stesso, implicitamente non vieta l'applicazione della disciplina dell'art. 2077 c.c.⁷. È dunque legittima la deroga *in melius* alla disciplina del contratto collettivo lasciando ampio spazio alla contrattazione individuale tra il *club* interessato e l'atleta⁸.

avessero portato solo a «soluzioni bonarie», non sfruttando l'ampio ventaglio di strumenti di tutela offerti dai contratti.

⁴ V in generale capitolo 2.

⁵ In G.U. 27 marzo 1981, n. 86.

⁶ Un'autrice ha sottolineato che il ruolo della contrattazione collettiva è valorizzato anche dagli artt. 4 c. 7, 8, 9 l. 91/1981. M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli Editore, Torino, 2012, p. 224. Se ne parla in termini di «funzione partecipativa» in P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, in CROCETTI BERNARDI E.-DE SILVESTRI A.-AMATO P.-MUSUMARRA L.-MARCHESE T.-FRATE N., *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Expert, Forlì, 2007, p. 99.

⁷ 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 successivi al contratto collettivo, sono sostituite di diritto da quelle del contratto collettivo, salvo che contengano condizioni più favorevoli ai prestatori di lavoro.

⁸ Cfr G. VIDIRI, *L'organizzazione sindacale nel professionismo sportivo e lo sciopero dei calciatori*, in *Giust. civ.*, 2011, IX, p. 453.

La tematica sindacale deve poi necessariamente essere analizzata alla luce dell'art. 39 Cost. il quale sancisce il principio di libertà dell'attività⁹. In tal senso un elemento che denota la specialità del rapporto di lavoro sportivo è quello dell'efficacia soggettiva dell'accordo collettivo. Infatti, mentre nelle relazioni sindacali ordinarie, in base a quanto disposto dall'art. 39 c. 4 Cost., la contrattazione collettiva ha efficacia obbligatoria solamente per gli appartenenti alle categorie firmatarie del contratto stesso, nel mondo dello sport il contratto collettivo è dotato *ex lege* di efficacia *erga omnes*. La dottrina, nonostante qualche autore abbia avanzato dei dubbi sulla possibile lesione della libertà sindacale¹⁰, ha più volte affermato che tale previsione non contrasta con il dettato costituzionale per un duplice ordine di ragioni. *In primis* perché le società tramite l'affiliazione ad una federazione e gli atleti tramite il tesseramento volontariamente accettano di rispettare i regolamenti della federazione stessa¹¹. In secondo luogo si mette in risalto il fatto che nel momento in cui si sottoscrive il contratto tipo e questo prevede il rinvio alla disciplina dell'accordo collettivo, automaticamente si accetta di sottostare a questo¹².

Un ulteriore problema sollevato relativamente all'art. 39 Cost. riguarda il fatto che nella prassi, all'interno delle singole discipline, sia presente una sola associazione sindacale¹³: in tal modo gli sportivi non avrebbero la possibilità di aderire al sindacato che credono potrebbe meglio rappresentare i loro interessi. Questa situazione è stata ritenuta legittima perché il dettato dell'art. 4 l. 91/1981 non pone limiti alla presenza di una pluralità

⁹ Tale principio si può intendere, secondo la dottrina, in quattro modi:

- 1) diritto di adesione o non adesione senza pregiudizio al sindacato
- 2) libertà delle organizzazioni sindacali dalle ingerenze statali
- 3) libertà di attività dal punto di vista sindacale
- 4) possibilità di sviluppo dell'attività sindacale anche a livello aziendale.

P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., pp. 92-93.

¹⁰ *Ivi*, p. 110.

¹¹ M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 232.

¹² A sostegno di questa posizione viene citata la nota sentenza Corte Cost., 16 ottobre 1997, n. 309 in *Foro it.*, 1997, XII, pp. 3484-3487: nel caso di specie la Corte ritiene che la disposizione contenuta nel contratto individuale che obbliga il soggetto firmatario al rispetto di quanto disposto nel contratto collettivo di settore non contrasta con l'art. 39 Cost.

Cfr M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 232.

¹³ Le organizzazioni sindacali delle diverse discipline sportive in Italia hanno aderito per la maggior parte alla Confederazione italiana dello sport (CIDS), la quale ha un compito di sintesi delle diverse pretese. M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 225.

Si sottolinea che il pluralismo sindacale è sacrificato in ambito sportivo in M. PASSONE, relazione al *webinar* "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021).

di organizzazioni, essendo dunque possibile in futuro la comparsa di nuove realtà. Il pluralismo sindacale in ambito calcistico è tuttavia ritenuto dalla dottrina uno scenario improbabile a causa della sostanziale omogeneità di interessi della categoria interessata¹⁴. Inoltre, citando testualmente la norma *i rappresentanti delle categorie interessate*, non è escluso che alla contrattazione collettiva possano prendere anche organismi diversi dalle associazioni sindacali in senso stretto¹⁵: tale riferimento generico viene inteso da taluno come sintomo di debolezza delle relazioni sindacali in ambito sportivo¹⁶.

Un'autrice, ragionando sull'efficacia *erga omnes* dei contratti collettivi in ambito sportivo, ha ritenuto che questi sono uno strumento utile per rispondere alla necessità di uniformità dei singoli contratti individuali, prodromica a consentire il regolare funzionamento dell'intero sistema¹⁷: questo *modus operandi* è fortemente influenzato dalla grande rilevanza economica assunta dal mondo dello sport, la quale ha portato il legislatore a imporre in contrasto con la disciplina ordinaria la forma scritta per il contratto collettivo¹⁸ e la dottrina ad affermare la necessità di un intervento della contrattazione collettiva più deciso in materia retributiva¹⁹.

Una particolarità di cui è necessario dare conto riguarda la durata del contratto collettivo, fissata dalla l. 91/1981 in tre anni. Tale termine è ritenuto essere solamente indicativo, in quanto le parti stipulanti hanno il diritto di accordarsi per una durata diversa, sia superiore che inferiore²⁰.

¹⁴ *Ibidem*; M. SPERDUTI, *Il nuovo accordo collettivo per la Serie A di calcio*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2011, III, p. 56.

¹⁵ Sul punto v G. VIDIRI, *L'organizzazione sindacale nel professionismo sportivo e lo sciopero dei calciatori*, cit., p. 453; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 225.

¹⁶ P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., p. 110.

¹⁷ M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 232.

¹⁸ G. VIDIRI, *L'organizzazione sindacale nel professionismo sportivo e lo sciopero dei calciatori*, cit., p. 454.

¹⁹ Nello specifico il riferimento è all'introduzione del tetto massimo salariale, tematica che sovente viene evocata sia in ambito giornalistico che federale. Detta prescrizione sarebbe utile per permettere alle società di contenere i costi, necessità particolarmente sentita durante l'emergenza pandemica, ed evitare la creazione di un monopolio a favore dei sodalizi economicamente più forti. Tuttavia, tale misura risulterebbe essere addirittura dannosa se non venisse adottata su scala internazionale, in quanto i *club* di paesi che non prevedono un tetto salariale avrebbero maggiore capacità attrattiva nei confronti dei migliori atleti. *Nulla quaestio* invece per il minimo salariale, già oggi previsto dalla contrattazione collettiva. M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 183-184. Per questo motivo la dottrina ha immaginato, seppur negli anni non si sia mai concretizzata, la creazione di un contratto collettivo europeo con lo scopo di armonizzare le discipline dei singoli paesi: P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., pp. 109-110.

²⁰ P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., p. 103; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 233.

2.1. Il ruolo della contrattazione collettiva nella Riforma dello sport

Il d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 36²¹ (c. d. Riforma dello sport, da qui d. lgs. 36/2021), di cui si sono evidenziate le principali novità introdotte nell'ambito del rapporto di lavoro sportivo, del vincolo sportivo e della normativa sulle società *supra*²², si è occupato anche di contrattazione collettiva, contemplando due distinte ipotesi di intervento.

In primo luogo la contrattazione collettiva è richiamata nell'ambito del lavoro sportivo in generale. Si ricorda in questa sede che l'art. 25 d. lgs. 36/2021 afferma al c. 2 che *l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di un rapporto di lavoro autonomo, anche nella forma di collaborazioni coordinate e continuative*. Il successivo c. 3 conferisce poi agli accordi collettivi stipulati da Federazioni Sportive Nazionali, Discipline Sportive Associate e organizzazioni comparativamente più rappresentative il compito di individuare indici delle fattispecie utili ai fini della certificazione dei contratti di lavoro²³ ex art. 78 d. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, fatto salvo quanto disposto dall'art. 2 c. 1 d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81²⁴. L'intervento della contrattazione collettiva sembra in questo caso solo eventuale²⁵, in quanto viene stabilito che in assenza degli accordi tra le parti ad essere applicati saranno gli indici individuati con apposito decreto entro nove mesi dall'entrata in vigore della Riforma.

La disciplina della l. 91/1981 in materia di contrattazione collettiva è invece ripresa con qualche novità dall'art. 27 commi 4²⁶, 6²⁷ d. lgs 36/2021. *In primis* accanto alla

²¹ In G.U. 18 marzo 2021, n. 67.

²² V capitolo 3.

²³ Questa è definita «una procedura di carattere volontario finalizzata ad attestare che il contratto che si vuole sottoscrivere abbia i requisiti di forma e contenuto richiesti dalla legge volta alla riduzione del contenzioso in materia di qualificazione di alcuni contratti di lavoro» in www.lavoro.gov.it (consultato da chi scrive in data 6 maggio 2021).

²⁴ Art. 2 c. 1 d. lgs. 15 giugno 2015, n. 81 – *Collaborazioni organizzate dal committente*

A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro.

²⁵ Si deve sottolineare tuttavia che non ponendo la Riforma ulteriori paletti, la contrattazione collettiva in ambito di lavoro sportivo *tout court* potrà portare ad accordi collettivi dai contenuti ancora più ampi rispetto a quelli dell'ambito professionistico. Cfr M. PASSONE, relazione al *webinar* “Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo”, cit.

²⁶ Art. 27 c. 4 d. lgs. 36/2021

Il rapporto di lavoro 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 ogni tre anni dalla Federazione Sportiva Nazionale, dalla Disciplina Sportiva Associata e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, sul piano nazionale, delle categorie di lavoratori sportivi interessate, conformemente all'accordo collettivo stipulato.

²⁷ Art. 27 c. 6 d. lgs. 36/2021

Le eventuali clausole contenenti deroghe peggiorative sono sostituite di diritto da quelle del contratto tipo.

Federazione Sportiva Nazionale è inserita, per far sì che le modifiche introdotte dalla Riforma abbraccino lo sport italiano *tout court*, la Disciplina Sportiva Associata²⁸. La novità più importante riguarda tuttavia l'organo deputato alla tutela degli interessi dei lavoratori sportivi professionisti: infatti, mentre l'art. 4 l. 91/1981 fa riferimento in generale ai *rappresentanti delle categorie interessate* la nuova disciplina menziona nello specifico le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Dal 31 dicembre 2023, data in cui entreranno in vigore le disposizioni oggetto di analisi, verrà meno dunque la possibilità teorizzata dalla dottrina di cui si è dato conto *supra*²⁹ per qualsiasi organizzazione di partecipare alla stesura degli accordi collettivi.

Un problema ulteriore che si pone è la modalità con la quale individuare le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. La giurisprudenza ha recentemente sottolineato che, a differenza della nozione di "maggiore rappresentatività", in questo caso è necessario porre in essere prima una selezione tra le associazioni sindacali maggiormente rappresentative, poi valutare comparativamente quali di queste hanno effettiva capacità di rappresentanza³⁰. Nonostante la norma apra al pluralismo sindacale, per quanto riguarda l'oggetto della trattazione attualmente l'Associazione Italiana Calciatori (da qui AIC) ad oggi è l'unico attore attivo a tutela dei diritti dei praticanti il gioco del calcio e gode già delle rappresentatività richieste dal dettato della nuova norma.

2.2. La contrattazione collettiva nel calcio professionistico: le parti coinvolte

Le parti che attualmente prendono parte alla contrattazione collettiva nel mondo del calcio professionistico sono tre³¹: la Federazione italiana gioco calcio (da qui FIGC), la lega organizzatrice della competizione e l'Associazione Italiana Calciatori. Le ultime due citate meritano un approfondimento, avendo la FIGC solamente il ruolo di soggetto terzo e

²⁸ La Disciplina Sportiva Associata è definita all'art. 2 d. lgs. 36/2021 come *l'organizzazione sportiva nazionale, priva dei requisiti per il riconoscimento quale Federazione Sportiva Nazionale, che svolge attività sportiva sul territorio nazionale*. L'elenco di tali discipline è consultabile all'indirizzo www.coni.it.

²⁹ Capitolo 4 § 2.

³⁰ T.A.R. Roma (Lazio) sez. I, 8 febbraio 2018, n. 1522 in *Ilgiuslavorista.it*, 4 aprile 2018 con nota di F.S. GIORDANO.

³¹ M. PASSONE, relazione al *webinar* "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", cit., ritiene che in ambito professionistico la struttura trilaterale possa essere superata sia per la struttura privatistica e controllata dalla parte datoriale della federazione sia perché la stessa non è necessario che sottoscriva il contratto collettivo.

portatore di interessi comuni e facendo da garante per la corretta organizzazione dell'attività³².

Per quanto riguarda la lega, questa è un organismo avente natura privatistica che ha il compito di rappresentare le società affiliate alla FIGC e facenti parte di una stessa competizione davanti alle altre leghe e alla federazione sportiva³³. In Italia attualmente in ambito professionistico sono presenti la Lega Nazionale Professionisti Serie A (da qui LNP A), la Lega Nazionale Professionisti Serie B (da qui LNP B) e la Lega Pro, mentre le società del mondo dilettantistico sono rappresentate dalla Lega nazionale dilettanti (da qui LND)³⁴. I compiti di tale leghe non si esauriscono però nel potere di rappresentanza: si fanno carico infatti anche dell'organizzazione e regolamentazione delle varie competizioni di riferimento, della distribuzione delle risorse interne e della cessione dei diritti audio e televisivi, molto spesso fonte di ingenti somme di denaro³⁵.

L'AIC invece è stata la prima organizzazione sportiva italiana, nata nel 1968. Come è facilmente intuibile, la data di fondazione è anteriore al riconoscimento ad opera del legislatore di un ruolo nella contrattazione collettiva: in una prima fase infatti l'AIC aveva come obiettivo solo quello di presentare in modo unitario le esigenze dei calciatori nel dialogo con la Federazione italiana gioco calcio (da qui FIGC) e la lega di riferimento³⁶. Nonostante ciò e una generalizzata diffidenza nei confronti dell'associazionismo di matrice sindacale in ambito sportivo ha avuto un ruolo molto importante nell'emanazione della l. 91/1981³⁷.

L'associazione ha come scopo primario quello della tutela degli *interessi morali, professionali ed economici di tutti i propri associati/e e di intraprendere, altresì, ogni iniziativa per ottenere il completo riconoscimento dei loro diritti costituzionalmente garantiti sia in ambito professionistico che dilettantistico*³⁸.

³² In questi termini M.J. VACCARO, *L'accordo collettivo dei calciatori di Serie A del 7 agosto 2012: spunti di riflessione*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2013, I, p. 14.

³³ Per un approfondimento sulla tematica della lega si rinvia a P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., pp. 96-97.

³⁴ Fino al 30 giugno 2010 la Serie A e la Serie B facevano entrambe parte della Lega Nazionale Professionisti (LNP). V M. SPERDUTI, *Il nuovo accordo collettivo per la Serie A di calcio*, cit., pp. 50-51.

³⁵ Si veda ad esempio il dispositivo dell'art. 1 par. 3 Statuto Lega Nazionale Professionisti Serie A (disponibile online all'indirizzo www.legaseriea.it).

³⁶ P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., p. 97.

³⁷ M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 224.

³⁸ Art. 2 Statuto AIC. Lo Statuto è consultabile all'indirizzo www.assocalciatori.it.

Di notevole interesse è poi l'art. 3 Statuto AIC, il quale mette in risalto alcuni dei principi fondanti il diritto sindacale: l'indipendenza e l'autonomia da interferenze esterne. La norma infatti sottolinea che l'associazione è apolitica, apartitica e totalmente autonoma nel perseguire gli interessi dei propri associati e associate evitando qualsiasi tipo di discriminazione³⁹.

In ambito internazionale, l'AIC ha fin dalla fondazione fatto parte della FI.F.PRO, la federazione mondiale dei sindacati dei calciatori che attualmente può contare su 57 membri proveniente principalmente dai paesi europei e dall'America Latina in cui è stato già riconosciuto il professionismo. La FI.F.PRO si pone come controparte naturale a livello internazionale della FIFA e della UEFA⁴⁰ e potrebbe, come si è visto *supra*, svolgere un ruolo determinante nella eventuale stesura di un accordo collettivo in ambito mondiale oppure, più realisticamente, solo nell'ambito dell'Unione Europea⁴¹.

2.2.1. Il diritto di sciopero dei calciatori professionisti

Il diritto di sciopero è uno strumento incisivo in mano agli sportivi professionisti per la tutela di proprie posizioni soggettive. In questa cornice può essere inserito anche il *mobbing*, indirettamente oggetto del contendere nelle vicende inerenti la prima giornata della stagione sportiva 2011/2012 su cui si tornerà *infra*.

L'esercizio del diritto di sciopero da parte dei calciatori è sempre stato considerato negativamente dall'opinione pubblica, fortemente condizionata dall'idea che, visti i lauti compensi percepiti, questi addirittura non dovrebbero poterne godere. Nella realtà dei fatti tuttavia è da sottolineare che coloro i quali ricavano cifre milionarie dall'esercizio dell'attività sportiva sono l'eccezione alla regola⁴² e che la tutela di diritti ed interessi non può essere in alcun caso negata⁴³.

³⁹ Cfr P. AMATO, *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, cit., p. 98.

⁴⁰ V M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 225.

⁴¹ Trattare la tematica su scala mondiale è infatti un progetto di difficile attuazione, considerando le diversità economiche, sociali e culturali tra il calcio europeo e quello dell'America latina. Tuttavia, restringendo l'analisi alla sola Unione Europea, non è utopistico ragionare sulla redazione di un accordo collettivo che vada a porre delle tutele minime per gli atleti dei paesi membri, ai quali già si applicano le regole del diritto comunitario, ad esempio quelle citate nella sentenza *Bosman* di cui si è trattato in capitolo 2 § 3.3 ss.

⁴² In M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 236 la differenza abissale di stipendi tra i *top players* super pagati e gli altri giocatori "normali" è vista come un *vulnus* che incide inevitabilmente sulla compattezza di intenti dell'intera organizzazione.

⁴³ Cfr M. SPERDUTI, *Il nuovo accordo collettivo per la Serie A di calcio*, cit., p. 56: l'autore parla dell'esercizio del diritto di sciopero dei calciatori nell'agosto 2011 positivamente, rimarcando la «maturità, serietà e senso di responsabilità» dimostrati.

L'art. 40 Cost. pone come principio generale che *il diritto di sciopero si esercita nell'ambito delle leggi che lo regolano*. In Italia tuttavia la delega al legislatore ordinario di stabilirne la cornice giuridica è stata attuata solo per una piccola parte, quella dei lavoratori nei servizi pubblici essenziali, con la l. 12 giugno 1990, n. 146, lasciando alla dottrina e alla giurisprudenza il compito di regolamentare tutti gli altri campi⁴⁴.

In primis è necessario tener conto dei c. d. limiti esterni al diritto di sciopero, istituito teorizzato dal giudice di legittimità⁴⁵ e individuato nella tutela di altri diritti costituzionalmente garantiti quali il diritto alla vita, alla tutela dell'incolumità fisica o il diritto del datore di lavoro alla libera iniziativa economica. Per questo motivo, la dottrina non ritiene ammissibile nell'ambito dello sport lo sciopero a sorpresa: essendo soprattutto nelle partite del massimo campionato presenti numerose persone sugli spalti e considerando l'eventuale reazione che potrebbe sfociare in scontri alla proclamazione di uno sciopero a ridosso di un *match*, si rende necessario privilegiare l'incolumità fisica generale⁴⁶.

Nel mondo dello sport poi lo sciopero non può essere attuato con comportamenti classici quali la non collaborazione nell'esercizio dell'attività di impresa o il rallentamento della complessiva attività lavorativa: in tal caso sarebbero previste anche delle sanzioni⁴⁷ per inosservanza dei doveri di correttezza e lealtà in capo ai calciatori.

Lo sciopero, di cui sono facilmente intuibili i vantaggi che può portare a tutela della singola categoria interessata, presenta però alcune complessità soprattutto se parametrize alla tutela da condotte potenzialmente mobbizzanti poste in essere dal sodalizio di appartenenza. Infatti mentre se da un lato un'adesione diffusa dei calciatori può portare alla sospensione dell'intera attività agonistica per cause di forza maggiore, dall'altro, nel caso in cui le vicende riguardino una singola squadra, nello specifico il rapporto tra i calciatori e il loro *club*-datore di lavoro con i primi che si rifiutano di scendere in campo per

⁴⁴ G. VIDIRI, *L'organizzazione sindacale nel professionismo sportivo e lo sciopero dei calciatori*, cit., p. 454.

⁴⁵ *V ex multis* Cass. civ. sez. lav., 9 maggio 1984, n. 2840 in *Giust. civ. Mass.*, 1984, V.

⁴⁶ P. SANDULLI, *Autotutela collettiva e diritto sportivo*, in *Dir. lav.*, 1988, I, p. 285.

⁴⁷ Non troverebbero infatti applicazione gli artt. 15, 16, 28 l. 300/1970, i quali censurano eventuali sanzioni inflitte al lavoratore per il solo fatto di aver esercitato il suo diritto di sciopero.

vicende interne, la stessa forza maggiore non può essere invocata portando inevitabilmente all'applicazione delle sanzioni previste a livello federale⁴⁸.

Questo fattore potrebbe sicuramente far desistere gli sportivi che ritengono essere vittime di *mobbing* dal proclamare uno sciopero, sia perché andrebbero inevitabilmente incontro ad una riduzione della retribuzione sia per il rischio di attirare le critiche della loro stessa tifoseria che molto spesso non conosce le dinamiche interne al rapporto di lavoro: *de iure condendo* la contrattazione collettiva potrebbe intervenire sul punto.

Infine è d'uopo un cenno proprio alle conseguenze sulla retribuzione in seguito al legittimo esercizio del diritto di sciopero essendo la prestazione sportiva costituita da una pluralità di atti di diverso valore economico: si è teorizzato che non debba essere applicato il criterio della mera proporzionalità economica, preferendo una riducibilità parametrata al periodo di squalifica del singolo atleta⁴⁹.

2.3. Le vicende del contratto collettivo LNP A-AIC del 2011

L'Accordo Collettivo⁵⁰ attualmente in vigore per i calciatori di Serie A è stato sottoscritto il 7 agosto 2012 da FIGC, LNP A e AIC. Si tratta del settimo contratto siglato dalle parti dall'approvazione della l. 91/1981 dopo quelli del 1981, 1984, 1986, 1989, 2005 e 2011.

Interessanti in tema di *mobbing* sono tuttavia le vicende che portano al rinnovo nell'estate del 2011, caratterizzate da uno scontro molto forte tra le parti: l'accordo collettivo siglato nel 2005 scade il 30 giugno 2010 e pone la necessità di rinegoziarne i termini, tenuto conto dell'avvenuta scissione della Lega Nazionale Professionisti. La FIGC, in qualità di organo *super partes*, ha il duplice interesse di evitare uno scontro tra la LNP A e l'AIC e allo stesso tempo di colmare il vuoto normativo creato dalla scadenza del precedente accordo collettivo⁵¹.

⁴⁸ Cfr P. SANDULLI, *Autotutela collettiva e diritto sportivo*, cit., p. 286; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 239: le tipiche sanzioni previste sono la sconfitta della partita ed eventualmente l'applicazione di punti di penalizzazione in classifica.

⁴⁹ P. SANDULLI, *Autotutela collettiva e diritto sportivo*, cit., p. 287: l'autore ritiene addirittura che in caso di recupero della gara non disputata la riduzione della retribuzione non possa essere parametrata al periodo di squalifica ma debba essere individuato un nuovo limite per difetto. In senso conforme M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., p. 240.

⁵⁰ Il testo integrale è disponibile all'indirizzo www.assocalciatori.it alla voce "Normativa".

⁵¹ Il giudice ordinario tuttavia, trovandosi a dirimere una controversia tra un allenatore e la società che lo aveva licenziato, ha statuito che il contratto collettivo di categoria non rinnovato, se richiamato espressamente e nel pieno rispetto dell'autonomia contrattuale delle parti, continua ad applicarsi. Trib. Firenze, 27 novembre 2014, n. 1150 in *Riv. it. dir. lav.*, 2015, II, pp. 648-672 con nota di V. DEL GAISO.

Una sintesi tra le confliggenti pretese delle parti non viene trovata in tempi rapidi e i calciatori decidono di scioperare in occasione della prima giornata del campionato di Serie A 2011/2012 prevista tra il 27 e il 28 agosto⁵².

Tale sciopero trova ampio spazio sulle prime pagine delle testate giornalistiche le quali si schierano per la maggior parte contro i calciatori⁵³. Dal canto suo invece l'AIC sottolinea in una pluralità di occasioni, come già avvenuto nel primo e fino ad ora unico altro sciopero nel 1996 sulla sentenza *Bosman* e il Fondo di Garanzia, che «le rivendicazioni dei calciatori non sono state assolutamente di carattere economico, ma si sono riferite alla tutela di diritti riconosciuti a chi esercita una qualsiasi attività lavorativa», tacciando di demagogia i giornalisti.⁵⁴

Il terreno di scontro⁵⁵ tra le parti in causa riguarda una pluralità di istituti, compresi gli artt. 7, 11, 12 AC A che assumono rilevanza determinante per il contrasto dei fenomeni di *mobbing* nel mondo del calcio professionistico⁵⁶.

2.4. La tutela da fenomeni di mobbing nell'Accordo Collettivo: l'art. 7

L'art. 7 AC A, ripreso nei contenuti fondamentali negli accordi collettivi siglati dall'AIC sia con la LNP B che con la Lega Pro⁵⁷, è la norma che in ambito nazionale meglio tutela il calciatore professionista da condotte vessatorie che possono sfociare in *mobbing*. Esso sancisce 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 il disposto di cui infra sub art. 11⁵⁸. Salvo i casi di malattia od infortunio accertati, il Calciatore deve partecipare a tutti gli allenamenti nelle ore e nei*

⁵² M. SPERDUTI, *Il nuovo accordo collettivo per la Serie A di calcio*, cit., pp. 50-51.

⁵³ *Ex multis*, si segnala quanto scritto da Andrea Monti sulla Gazzetta dello Sport e riportato in *Il Calciatore*, 2001, VI, p. 12: «Ci mancava solo lo sciopero del pallone: mentre infuria una crisi finanziaria e politica epocale di un sistema calcio giunto, per sua colpa e insipienza, all'ultimo stadio. Assurdo, e aggiungo, vergognoso. Tutti ugualmente colpevoli: la FIGC, l'Aic e la Lega di A».

⁵⁴ S. CAMPANA, *Tra diritti e demagogia*, in *Il Calciatore*, 2011, VI, p. 9.

⁵⁵ Non essendo questa la sede per approfondire l'iter e le pretese delle parti, si rinvia alle ricostruzioni riportate in *Il Calciatore*, 2011, VI, p. 10 e in M. SPERDUTI, *Il nuovo accordo collettivo per la Serie A di calcio*, cit., pp. 57-59.

⁵⁶ L'importanza della contrattazione collettiva in tema di *mobbing*, in particolare delle norme citate, è stata sottolineata anche dall'avvocato L. BIANCO, relazione al webinar "Il rapporto di lavoro nello sport: dalla teoria alla pratica, 7 aprile 2021, disponibile online all'indirizzo <https://fb.watch/5p-wcqsO3d/> (consultato da chi scrive in data 11 maggio 2021).

⁵⁷ Entrambi gli accordi collettivi sono consultabili all'indirizzo www.assocalciatori.it, voce "Normativa".

⁵⁸ L'art. 11 AC A riguarda l'ipotesi dell'esclusione dall'attività per sanzioni conseguenti a illeciti disciplinari.

luoghi fissati dalle Società, nonché a tutte le gare ufficiali o amichevoli che la Società stessa intenda disputare tanto in Italia quanto all'estero [...]. Un autore, analizzando la portata dell'art. 7 AC A prima delle vicende del settembre 2011⁵⁹, ha individuato, vista l'ampiezza del contenuto della disposizione in esame, nella prima parte la presenza tutti i presupposti necessari per la configurazione di ipotesi di *mobbing* verticale o *bossing* e nella seconda un terreno potenzialmente fertile per lo sviluppo di *mobbing* ascendente⁶⁰.

La norma, presente nei contratti collettivi già dal 1984⁶¹, è nelle vicende della stagione 2011/2012 terreno di scontro molto acceso in quanto l'obiettivo della LNP A è quello di modificarla al fine di rendere meno rigida la disciplina dei c. d. fuori rosa, ovvero i calciatori regolarmente sotto contratto con una società ma costretti ad allenarsi individualmente o a piccoli gruppetti. Come si può facilmente intuire, la scelta di estraniare dal gruppo alcuni calciatori può essere sì dettata da esigenze strettamente collegate all'esercizio dell'attività sportiva quali ad esempio il recupero da un infortunio, ma in un numero consistente di casi ha il solo scopo di punire l'atleta, aprendo le porte a possibili casi di *mobbing*.

La FIGC, al tempo molto critica sul punto, è intervenuta per superare una situazione di stallo che avrebbe potuto costare il protrarsi dello sciopero fornendo un'interpretazione autentica che sarebbe, come poi è effettivamente successo, entrata in vigore in caso di mancato accordo tra l'AIC e la LNP A entro 30 giorni dalla sottoscrizione del contratto collettivo. I principi del testo interpretativo ancora oggi applicati riguardano il diritto del calciatore ad allenarsi utilizzando le strutture messe a disposizione dal *club* per la prima squadra e la possibilità di svolgere l'attività in un ambiente consono alla dignità professionale, inteso come l'allenamento inserito in un programma «generale finalizzato al raggiungimento dei migliori risultati della prima squadra». Alla società è comunque riconosciuto il diritto di organizzare allenamenti differenziati per ragioni tecniche⁶², compresi i percorsi riabilitativi⁶³.

⁵⁹ Si ricordi che, al netto dell'interpretazione fornita dalla FIGC, il testo dell'articolo è rimasto identico.

⁶⁰ V. S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., p. 566.

⁶¹ T. MAUCERI, *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2016, III, p. 851.

⁶² Ad esempio, allenamenti di reparto o dettati da precise esigenze tecniche e tattiche oppure allenamenti mirati per le sole persone che prenderanno parte ad una partita ufficiale.

⁶³ Il riassunto dell'interpretazione autentica resa dalla FIGC nei tre principi menzionati si deve a S. SARTORI, *Accordo Collettivo tra Aic e Lega Serie A*, in *Il Calciatore*, 2011, VII, p. 9.

Si segnala inoltre che il diritto a poter godere di un ambiente consono alla dignità professionale deve essere garantito anche nel caso in cui il calciatore sia escluso, per esempio per ragioni disciplinari ex art. 11 AC A, dalla preparazione o dagli allenamenti con la prima squadra⁶⁴. L'interesse del calciatore professionista a prendere parte agli allenamenti e alla preparazione precampionato risulta comunque subordinato all'interesse del club a scegliere tra gli elementi del parco giocatori a disposizione chi mandare in campo, sulla base di una valutazione di natura tecnica o tattica, finalizzata esclusivamente al perseguimento degli scopi agonistici e sulla scia di quanto sancito dall'art. 4 c. 4 l. 91/1981⁶⁵, dall'art. 27 c. 7 d. lgs. 36/2021, dall'art. 10.1 AC A⁶⁶ e dall'art. 91 c. 1 Norme organizzative interne della FIGC⁶⁷ (da qui NOIF). L' art. 91 c. 2 NOIF individua come strumento di tutela in caso di inadempimento degli obblighi contenuti nei regolamenti, nei contratti tipo o negli accordi collettivi da parte della società (o dell'atleta)⁶⁸ il deferimento agli organi della giustizia sportiva, restando comunque fermo per il calciatore il diritto alla risoluzione del contratto e al risarcimento del danno, secondo quanto previsto dalle ordinarie regole del diritto dei contratti⁶⁹ e dall'art. 12.1 AC A⁷⁰.

La questione è invece diversa se si considera la partecipazione alle varie partite in programma come titolare: in tal caso la scelta riguardante chi schierare in campo spetta, come si vedrà *infra*⁷¹, al solo allenatore in applicazione di quanto disposto dai già citati art. 4 c. 4 l. 91/1981 e art. 27 c. 7 d. lgs. 36/2021. Inoltre, per espressa previsione legislativa al rapporto di lavoro con lo sportivo professionista non si applica la disciplina sul

⁶⁴ Art. 12.6 AC A.

⁶⁵ L'art. 4 c. 4 l. 91/1981 sancisce che *Nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.*

In BUBICI C.-COLUCCI D.-LA TORRE C., *Il mobbing e il calcio professionistico*, in *GiustiziaSportiva.it*, 2008, III, p. 39 si ritiene che la previsione sia esplicitazione degli obblighi di diligenza (art. 2104 c. 1 c.c.), obbedienza (2104 c. 2 c.c.) e fedeltà (art. 2105 c.c.) imposti ai lavoratori di diritto comune.

⁶⁶ Art. 10.1 AC A: *Il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva 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.*

⁶⁷ Art. 91 c. 1 NOIF – *Doveri delle società*

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.

⁶⁸ G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2020, p. 214.

⁶⁹ T. MAUCERI, *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, cit., p. 852.

⁷⁰ L'art. 12.1 AC A riconosce al *Calciatore il diritto di ottenere, con ricorso al CA (collegio arbitrale), il risarcimento del danno e/o la risoluzione del Contratto quando la Società abbia violato gli obblighi contrattuali cui è tenuta nei suoi confronti.*

⁷¹ Capitolo 4 § 4.

demansionamento prevista dell'art. 13 l. 20 maggio 1970, n. 300, il quale ha modificato l'art. 2103 c.c. La dottrina maggioritaria ritiene dunque che la scelta di schierare un altro calciatore in campo non possa in ogni caso mai costituire ipotesi di demansionamento⁷².

2.4.1. Il tetto massimo di giocatori utilizzabili in Serie A, brevi considerazioni personali sul potenziale mobbing

La FIGC è intervenuta limitando l'applicazione della nuova disciplina al solo campionato di Serie A sull'ampiezza delle rose nel novembre 2014⁷³. Spinta dalla volontà di valorizzare i calciatori formati in Italia con lo scopo di favorire anche la competitività della selezione per la squadra nazionale e dalla crisi economica che ancora oggi sta mettendo in seria difficoltà molti club della massima serie, la federazione ha imposto alle società di Serie A di poter utilizzare come regola generale in campionato un massimo di 25 calciatori da indicare in un apposito elenco⁷⁴, pena la perdita della gara⁷⁵.

Tra questi almeno quattro devono appartenere alla categoria dei "calciatori formati nel club", tali da intendersi coloro i quali tra i quindici e i ventuno anni, indipendentemente dalla loro nazionalità o età, siano stati tesserati a titolo definitivo per il sodalizio in cui militano per un periodo alternativamente non continuativo di 36 mesi o per tre intere stagioni sportive. Inoltre è previsto l'obbligo di inserimento di quattro "calciatori formati in Italia": si tratta dei calciatori che nella stessa fascia d'età siano stati tesserati a titolo definitivo per uno o più *clubs* italiani per un periodo anche non continuativo di 36 mesi o per 3 stagioni sportive⁷⁶.

Tuttavia il limite dei 25 calciatori non vale, potendo essere schierati in numero illimitato, per coloro i quali, alla data del 31 dicembre della stagione sportiva precedente a quella di riferimento, non abbiano già compiuto il 22° compleanno⁷⁷.

⁷² V *ex multis* P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2005, III, p. 56, seppur con le dovute precisazioni riguardanti la perdita di chance su cui si tornerà *infra*; S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., p. 574; T. MAUCERI, *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, cit., pp. 853-854; G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 214.

⁷³ C. U. FIGC 20 novembre 2014, n. 83/A, il quale è stato successivamente chiarito dalla Circolare relativa al C. U. FIGC n. 83/A del 20 novembre 2014.

⁷⁴ La procedura per la redazione dell'elenco, i termini per il deposito e i casi tassativi in cui può essere modificato sono indicati nei punti 3-7 C. U. FIGC 20 novembre 2014, n. 83/A.

⁷⁵ Punto 9 C. U. FIGC 20 novembre 2014, n. 83/A.

⁷⁶ Punto 1 C. U. FIGC 20 novembre 2014, n. 83/A.

⁷⁷ C. U. FIGC 21 giugno 2018, n. 76, il quale va a modificare il punto 2 C. U. FIGC 20 novembre 2014, n. 83/A che prevedeva la soglia al compimento del 21° compleanno.

È parere di chi scrive che la disciplina federale in questione, anche se apparentemente potrebbe apparire come naturalmente incline ad essere prodromica allo sviluppo di casi di *mobbing* in ambito calcistico, apporti molti benefici in termini di prevenzione del fenomeno. Infatti, potendo i *clubs* schierare un massimo di 25 giocatori che abbiano superato i 22 anni, da un lato si evita di costruire rose lunghissime⁷⁸ costituite da giocatori esperti e di conseguenza con stipendi più elevati, dall'altra si incentiva la formazione e il lancio nel mondo professionistico di giovani calciatori.⁷⁹

2.5. La tutela da fenomeni di mobbing nell'Accordo Collettivo: gli artt. 11.1 e 12

La contrattazione collettiva, oltre a regolamentare in maniera puntuale il diritto spettante al calciatore di prendere parte ai ritiri e agli allenamenti, pone anche una disciplina di matrice processuale al fine di rendere effettiva tale tutela. Nello specifico, la norma di riferimento è l'art. 12 AC A, ripresa nei contenuti anche dall'art. 12 dell'accordo collettivo attualmente in vigore in Serie B e dall'art. 16 dell'accordo siglato in Lega Pro.

Dopo aver ribadito al punto 1 che in caso la Società non adempia agli obblighi contrattuali il calciatore ha diritto a chiedere il risarcimento del danno e/o la risoluzione del contratto, l'art. 12.2 AC A regola nello specifico la violazione da parte del sodalizio degli obblighi previsti dall'art. 7.1 AC A, estendendo la disciplina anche al caso in cui sia in corso un procedimento disciplinare ex art. 11.1 AC A⁸⁰. L'*iter* da seguire prevede l'invio da parte del calciatore di una diffida per iscritto alla quale, se il sodalizio non dà seguito adempiendo ai propri obblighi entro tre giorni, può seguire il ricorso al collegio arbitrale per ottenere alternativamente a scelta o la reintegrazione o la risoluzione del contratto. In ogni caso all'atleta è riconosciuto il diritto al risarcimento del danno, quantificato dalla contrattazione collettiva in una misura non inferiore al 20% della parte fissa sulla base della retribuzione lorda annua.

Inoltre l'art. 12.4 AC A prevede che se il calciatore chiede, ottenendola, al collegio arbitrale una pronuncia di reintegrazione e la società non adempie all'obbligo entro cinque giorni dalla ricezione del dispositivo del lodo, questo ha diritto ad ottenere

⁷⁸ La dottrina indica la presenza, prima della novità regolamentare, di rose composte dai 25 ai 50 giocatori. T. MAUCERI, *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, cit., p. 853.

⁷⁹ Per un'applicazione dell'istituto al caso concreto, v *infra*: capitolo 4 § 5.8.

⁸⁰ L'art. 11.1 c. 5 AC A prevede infatti che la società, previa contestazione scritta al calciatore degli addebiti e in caso di concreto pericolo di danno, possa disporre la sospensione provvisoria dalla preparazione o dagli allenamenti. Deve essere in ogni caso inoltrata al calciatore e al collegio arbitrale la proposta di irrogazione della sanzione, sulla quale si decide con rito accelerato.

automaticamente dallo stesso collegio la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno, questa volta da quantificarsi nella retribuzione dovuta fino al termine della stagione.

Una situazione particolare riguarda invece il caso in cui il calciatore sia escluso dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato della prima squadra per ragioni disciplinari, sulla base di quanto stabilito dall'art. 11.1 AC A⁸¹. Non può esserci dunque l'esclusione da qualsiasi tipo di attività, altrimenti la dottrina ha indicato che ci si troverebbe, oltre che di fronte ad un caso di *mobbing*, anche in presenza di una violazione dell'art. 32 Cost. in combinato disposto con l'art. 2087 c.c.⁸². La Corte di Cassazione in una pronuncia del 2005 ha affermato in tal senso che se un giocatore viene messo fuori rosa si crea in lui una forma di disagio psicologico e fisico con conseguente danno rilevante per l'ordinamento giuridico rientrante nella nozione di danno biologico ed esistenziale, in quanto l'atleta non ha la possibilità di dimostrare le proprie qualità sportive sul campo⁸³. Inoltre, l'esclusione può essere solo temporanea.

3. La tutela nella normativa FIFA: l'art. 14 RSTP-FIFA e il recesso per giusta causa

La tutela per il calciatore da condotte potenzialmente mobbizzanti non si limita però solamente al diritto interno dato che alle società affiliate alla FIGC, essendo questa a sua volta parte della *Fédération Internationale de Football Association* (di seguito FIFA), si applica anche la normativa prevista nelle RSTP-FIFA.

Il principio generale sancito dall'art. 13 RSTP-FIFA, il quale nulla aggiunge alla disciplina interna, è che il contratto tra un calciatore professionista e un club termina o alla scadenza del termine o per accordo tra le parti: da ciò si deduce che la *ratio* dell'intera disciplina è quella di favorire il rispetto dell'ordinaria scadenza del rapporto e rendere

⁸¹ L'art. 11 AC A, intitolato *Inadempimenti e clausole penali*, detta una disciplina generale delle sanzioni che possono essere irrogate al calciatore nel caso in cui non adempia ad obblighi posti da regolamenti federali e normative statuali o federali. Tali sanzioni sono, in ordine crescente di gravità, l'ammonizione scritta, la multa, la riduzione della retribuzione, l'esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra, la risoluzione del contratto. Per una panoramica generale sull'impianto sanzionatorio e sull'*iter* previsto si rinvia a M.J. VACCARO, *L'accordo collettivo dei calciatori di Serie A del 7 agosto 2012: spunti di riflessione*, cit., pp. 30-33.

⁸² Cfr M.J. VACCARO, *L'accordo collettivo dei calciatori di Serie A del 7 agosto 2012: spunti di riflessione*, cit., p. 33.

⁸³ Cass. civ. n. 8348/2005, *ined.* il cui estratto è riportato fedelmente in M.J. VACCARO, *L'accordo collettivo dei calciatori di Serie A del 7 agosto 2012: spunti di riflessione*, cit., p. 33.

meno favorevole lo scioglimento unilaterale dal rapporto senza giusta causa⁸⁴, prevedendo un'apposita disciplina all'art. 17 RSTP-FIFA⁸⁵.

In linea con gli obiettivi perseguiti dall'intera disciplina, l'art. 14 RSTP-FIFA stabilisce poi che il contratto può essere sciolto dalle parti senza alcuna conseguenza in termini di compensazione monetaria in presenza di una giusta causa. Il concetto di giusta causa viene inquadrato dalla stessa FIFA nel Commentario al RSTP-FIFA⁸⁶, la quale sottolinea che la valutazione deve essere fatta basandosi sul caso concreto e fornisce due casi tipo a titolo di esempio⁸⁷. Inoltre, in materia ci sono molteplici pronunce giurisprudenziali⁸⁸ sia della *FIFA Dispute Resolution Chamber*⁸⁹ (di seguito DRC), sia della *Court of Arbitration for Sport*⁹⁰ (da qui CAS). In tal senso in molte occasioni viene confermato, richiamando i principi del

⁸⁴ In questi termini M.H. PALOMBA, *L'esclusione del calciatore dalla rosa della prima squadra e il concetto di giusta causa nella giurisprudenza del CAS e della FIFA*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2015, II, p. 60.

⁸⁵ Non essendo questa la sede per approfondire l'ampia tematica del recesso unilaterale dal contratto come regolato dall'art. 17 RSTP-FIFA, si rinvia in generale a O. ONGARO, *Maintenance of contractual stability between professional football players and clubs – The FIFA Regulations on the status and transfer of players and the relevant case law of the Dispute Resolution Chamber*, in AA.VV., *Contractual stability in football*, Sports Law and Policy Centre, 1/2011, pp. 35-40; M. COLUCCI-R. FAVELLA, *La stabilità contrattuale nei regolamenti FIFA e nella giurisprudenza rilevante*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2011, I, pp. 39-62.

⁸⁶ Disponibile online all'indirizzo <https://resources.fifa.com/image/upload/fifa-rstp-commentary-2006.pdf?cloudid=eeorr2eogoidxzbw8> (consultato da chi scrive in data 11 maggio 2021).

⁸⁷ Gli esempi, secondo la dottrina in questione sintomatici della volontà della FIFA di valorizzare la stabilità contrattuale, sono puntualmente ricostruiti in M.H. PALOMBA, *L'esclusione del calciatore dalla rosa della prima squadra e il concetto di giusta causa nella giurisprudenza del CAS e della FIFA*, cit., p. 62.

⁸⁸ In materia di recesso dal contratto per *just cause* (art. 14 RSTP-FIFA) le pronunce della giurisprudenza sono numerose. Si segnalano *ex multis* e a titolo esemplificativo: CAS 2013/A/3091 *Fc Nantes v. Fédération Internationale de Football Association & Al Nasr Sports Club*; CAS 2013/A/3092, *Ismael Bangoura v. Al Nasr Sports Club & FIFA*; CAS 2013/A/3093, *Al Nasr Sports Club v. Ismael Bangoura & Fc Nantes*; CAS 2014/A/ 3706, *Christophe Grondin v. Al-Fiasaly Football Club*; CAS 2016/A/4843, *Hamzeh Salameh & Nafit Mesan FC v. Fédération Internationale de Football Association*.

⁸⁹ La DRC è un organo la cui disciplina puntuale è stabilita dall'art. 24 RSTP-FIFA. Generalmente è composto da tre membri, fatta salva la possibilità di decisione in composizione monocratica per questioni riguardanti i premi di preparazione e i contributi di solidarietà che non richiedono un'istruttoria particolarmente complessa.

Per ciò che riguarda l'oggetto della trattazione, è competente, in virtù del rinvio contenuto nell'art 24 par. 1 RSTP-FIFA all'art. 22 l. a), b), d), e) RSTP-FIFA, a dirimere le controversie: tra club e giocatori in ordine alle vicende che incidono sulla stabilità contrattuale (nello specifico gli artt. 13-18 RSTP-FIFA) a patto che le stesse riguardino trasferimenti a carattere internazionale; riguardanti il rapporto di lavoro tra un club e un calciatore di fama internazionale; riguardanti il *training compensation* e il meccanismo di solidarietà tra due club appartenenti a federazioni diverse; riguardati il *training compensation* e il meccanismo di solidarietà tra due club appartenenti alla stessa associazione se il trasferimento del giocatore alla base della disputa è stato fatto tra due sodalizi appartenenti a federazioni diverse.

⁹⁰ L'attuale regolamentazione del CAS si deve all'approvazione, avvenuta il 22 giugno 1994, dell'“*Agreement concerning the constitution of the International Council of Arbitration for Sport*” (c. d. “*Paris Agreement*”). Per una ricostruzione di storia e competenze dell'organo arbitrale, sia rinvia all'indirizzo <https://www.tas-cas.org/en/general-information/history-of-the-cas.html> (consultato da chi scrive in data 12 maggio 2021).

Le decisioni della DRC sono ricorribili al CAS solo ove, come puntualmente avviene, previsto nella decisione stessa.

diritto svizzero⁹¹, che la giusta causa sussiste solo laddove nel rapporto di lavoro ci sia stata una violazione che ha portato le parti a perdere la fiducia reciproca, tanto da rendere ragionevole che non continuino la loro collaborazione⁹².

Una pronuncia del 2014 del CAS⁹³ assume rilevanza per le tematiche oggetto della trattazione nonostante nel caso concreto non sia stata riconosciuta la giusta causa di recesso dal rapporto contrattuale a favore di un giocatore quasi totalmente posto ai margini della rosa. Il collegio arbitrale afferma infatti che «*many clubs seem to banish players to the reserves as a way to “persuade” them to leave the club, be it because they are no longer wanted, injured or just too expensive. These types of clubs tend to disguise the economic reason for dropping the player behind sporting or medical grounds that can be legitimate. As with most rights, there is a line that can be crossed or not and any judging body has to look carefully at the facts before it to determine whether that line has been crossed*»⁹⁴.

La dottrina domestica partendo dal contenuto riportato ha individuato nell'abuso del diritto da parte delle società il confine tra la legittimità e l'illegittimità della pratica di mettere i calciatori fuori rosa o assegnarli alla squadra riserve⁹⁵: questa considerazione può rivelarsi utile anche in tema di prevenzione di episodi di *mobbing* nel mondo del calcio professionistico in quanto strumento utile, pur essendo la prova dell'abuso e dunque dell'intento vessatorio difficile nella realtà dei fatti, per il calciatore al fine di sciogliersi dal vincolo contrattuale.

⁹¹ Il diritto svizzero è il diritto applicabile se le parti non indicano la legge applicabile al caso, in quanto la FIFA ha sede proprio in Svizzera. M.H. PALOMBA, *L'esclusione del calciatore dalla rosa della prima squadra e il concetto di giusta causa nella giurisprudenza del CAS e della FIFA*, cit., p. 63.

⁹² Cfr O. ONGARO, *Maintenance of contractual stability between professional football players and clubs*, cit., p. 33.

Nell'ambito della giurisprudenza del CAS, si veda *ex multis* la definizione di giusta causa che viene data in CAS 2008/A/1517, *Ionikos FC v. C.*, par. 56.

⁹³ CAS 2014/A/3642, *Erik Salkic v Football Union of Russia (FUR) & Professional Football Club Arsenal*.

⁹⁴ CAS 2014/A/3642, cit., par. 106.

Il paragrafo della sentenza, in una traduzione ad opera di chi scrive, afferma che «molte squadre sembrano esiliare i giocatori nella squadra riserve come mezzo per persuaderli a lasciare il club perché non sono più voluti, infortunati o solamente troppo costosi. Queste società tendono a travestire la ragione economica che sta dietro la scelta di “declassare” il calciatore dietro motivazioni sportive o mediche che sarebbero legittime. Come per molti diritti, c'è una linea che può essere o meno superata e ogni organo giudicante deve guardare con attenzione ai fatti per determinare se tale linea è stata superata».

⁹⁵ M.H. PALOMBA, *L'esclusione del calciatore dalla rosa della prima squadra e il concetto di giusta causa nella giurisprudenza del CAS e della FIFA*, cit., p. 73.

Tale intuizione trova riscontro anche in quanto disposto dall'art. 14 par. 2 RSTP-FIFA, il quale stabilisce chiaramente che *ogni condotta abusiva di una parte volta a forzare la controparte a terminare o cambiare i termini del contratto dà il diritto a questa di terminare il contratto con giusta causa*⁹⁶: tenendo presente che nella maggior parte dei casi l'obiettivo delle condotte mobbizzanti è quello di indurre il calciatore ad accettare offerte al ribasso o trasferimenti a lui poco graditi⁹⁷, questa norma offre uno strumento di tutela valido. Allo stesso modo nell'ipotesi di *mobbing* verticale ascendente, quindi posto in essere dal calciatore nei confronti del *club*, la stessa società può godere di un rimedio utile per evitare che la situazione si protragga e vada a inficiare equilibri che nel mondo del calcio professionistico sono già di per sé molto fragili.

3.1. Segue. L'art. 15 RSTP-FIFA e il recesso per giusta causa sportiva

La FIFA, rilevando la difficoltà nell'invocare la giusta causa per risolvere un contratto di lavoro in ambito calcistico e nella prova dell'abuso del diritto da parte del *club*, ha introdotto il concetto di "recesso per giusta causa sportiva" disciplinandolo all'art. 15 RSTP-FIFA⁹⁸. Lo scopo della norma è quello di permettere, al verificarsi di condizioni molto stringenti poste al fine di evitare potenziali abusi, al calciatore di lasciare il sodalizio con cui è tesserato in anticipo rispetto alla scadenza naturale del contratto.

Da una lettura della norma e ripercorrendo la piuttosto esigua⁹⁹ giurisprudenza¹⁰⁰ in materia è possibile individuare le tre condizioni che devono verificarsi affinché il calciatore professionista possa invocare la giusta causa sportiva per ottenere il recesso dal

⁹⁶ Traduzione ad opera di chi scrive.

⁹⁷ Si veda *ex multis* il caso Jimenez, di cui si tratta *infra*.

⁹⁸ Art. 15 RSTP-FIFA – *Terminating a contract with sporting just cause*

An established professional who 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 may terminate his contract prematurely on the ground of sporting just cause. Due consideration shall be given to the player's circumstances in the appraisal of such cases. The existence of sporting just cause shall be established on a case-by-case basis. In such a case, sporting sanctions shall not be imposed, though compensation may be payable. A professional may only terminate his contract on this basis in the 15 days following the last official match of the season of the club with which he is registered.

⁹⁹ In O. ONGARO, *Maintenance of contractual stability between professional football players and clubs*, cit., p. 40 si fa notare come fino al 2011 la DRC non si fosse mai ancora occupata di indicare in un caso concreto come si dovesse intendere la figura dell' "established professional".

¹⁰⁰ Si segnalano *ex multis*: DRC 10 agosto 2007 (disponibile *online* all'indirizzo <https://resources.fifa.com/image/upload/871322-739822.pdf?cloudid=utz8f93cd90x5xmjfgbf>); CAS 2007/A/1369, *O. v. FC Kytlyia Sovetov Samara*; CAS 2012/A/2844, *Gussev Vitali v. C.S. Fotbal Club Astra & Romanian Professional Football League*; DRC 7 giugno 2018 (disponibile *online* all'indirizzo <https://resources.fifa.com/image/upload/06181022-e-3017649.pdf?cloudid=blaxljyv14n8f0bzqjpk>).

proprio contratto: 1) che sia un “*established professional*”, ovvero un professionista affermato; 2) che abbia partecipato a meno del 10% delle gare ufficiali disputate dal club; 3) che la notifica del recesso per giusta causa sia inoltrata al club entro quindici giorni dall’ultimo impegno ufficiale.

In merito al primo dei requisiti citati si è posto fin da subito il problema dei criteri da utilizzare per individuare cosa si debba intendere per professionista affermato. Il Commentario al RSTP FIFA ritiene che il significato debba essere ricostruito in base alla *ratio* della norma, individuabile nella volontà di permettere ad un giocatore con particolari abilità che non riesce a trovare abbastanza spazio in una società di approdare in un altro sodalizio dove potrebbe invece aspettarsi di giocare regolarmente. Ulteriori indicatori utili possono essere riscontrati nel completamento del periodo di formazione¹⁰¹ e nel paragone con le qualità dei propri compagni di squadra.

La DRC, nel momento in cui si è trovata a decidere un caso in materia, ha individuato alcuni criteri oggettivi e soggettivi per stabilire se ci si trovi di fronte ad un “*established professional*” o meno. Dal punto di vista oggettivo si sono considerati l’età del calciatore nel momento in cui chiede il recesso e le sue prestazioni e presenze durante le stagioni precedenti, confrontate con i compagni di squadra con caratteristiche tecniche e tattiche simili. In ambito soggettivo invece il *focus* viene posto sulle aspettative che il calciatore ragionevolmente può avere in merito al numero di gare a cui prenderà parte nella stagione, parametrize al livello del *club* per cui è tesserato¹⁰².

In ordine al secondo parametro, il concetto di “gare ufficiali” è definito nella sezione dedicata alle definizioni del RSTP-FIFA: si tratta di tutte le gare in ambito nazionale ed internazionale a cui prende parte il sodalizio, ad eccezione delle amichevoli e dei *match* di esibizione. Più problematica è invece la questione della soglia del 10%, alla quale la DRC e il TAS hanno dato un’interpretazione non univoca. Infatti, mentre la DRC¹⁰³ ha preferito intendere la disposizione dal punto di vista strettamente grammaticale, considerando il

¹⁰¹ Secondo la normativa FIFA, il periodo di formazione normalmente per un calciatore termina al compimento del 21° anno di età. È tuttavia possibile che tale termine sia anticipato nel caso in cui questo riesca ad affermarsi ad alti livelli in età più giovane. Cfr CAS 2007/A/1369, cit., par. 50.

¹⁰² DRC 7 giugno 2018, cit., par. 12.

¹⁰³ DRC 10 agosto 2007, cit., par. 23.

numero di gare giocate invece che i minuti effettivi di utilizzo, il TAS¹⁰⁴ ne ha ribaltato completamente l'impostazione¹⁰⁵.

4. La posizione dell'allenatore

Fino a questo punto il *focus* della trattazione in tema di *mobbing* si è concentrato soprattutto sul rapporto tra il club e l'atleta. Tuttavia nell'ambito dei delicati equilibri esistenti all'interno della realtà calcistica, la figura dell'allenatore assume un ruolo rilevante¹⁰⁶, considerato il fatto che per le sue mansioni si trova quotidianamente a contatto con i giocatori e il contrasto può essere anche solo fisiologico all'interno del rapporto stesso¹⁰⁷.

In primis deve essere segnalato che le NOIF prevedono l'obbligo, sia per i calciatori professionisti che per gli allenatori, di ottemperare a quanto imposto dalla contrattazione collettiva e dai singoli contratti individuali¹⁰⁸. In tal senso, si pone una problematica in merito agli allenatori di Serie A per i quali, non essendo stato rinnovato il contratto collettivo, il rapporto di lavoro è attualmente regolato dalle disposizioni generali di legge e dal contenuto del contratto individuale. Come si è visto *supra* però il giudice ordinario¹⁰⁹ ha ritenuto applicabile alle vicende sorte tra le parti il contenuto del contratto collettivo non rinnovato se nell'accordo individuale è presente la clausola che vi fa espressamente rinvio¹¹⁰.

¹⁰⁴ CAS 2007/A/1369, cit., par. 59-68.

¹⁰⁵ V O. ONGARO, *Maintenance of contractual stability between professional football players and clubs*, cit., pp. 41-42.

¹⁰⁶ Si ricordi che l'allenatore rientra *ex art. 2 l. 91/1981* nella categoria degli sportivi professionisti; l'art. 25 c. 1 d. lgs. 36/2021 lo include, a partire dall'entrata in vigore del testo normativo, nella nozione di lavoratore sportivo.

¹⁰⁷ Si segnala in tal senso, che, come riportato nel capitolo 1 § 1.1, non ogni situazione di contrasto può dar luogo a *mobbing* in quanto in alcuni settori, per esempio quello calcistico, e paesi questa assume i connotati della quotidianità.

¹⁰⁸ Art. 92 c. 2 NOIF.

¹⁰⁹ Sia per la categoria degli allenatori di Serie A che per i direttori sportivi, non essendo attualmente in vigore un contratto collettivo, gli operatori del settore hanno individuato un costante aumento di ricorsi davanti al giudice ordinario. V S. AGOSTINI, relazione al *webinar* "Il rapporto di lavoro nello sport: dalla teoria alla pratica, 7 aprile 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://fb.watch/5p-wcqsO3d/> (consultato da chi scrive in data 11 maggio 2021).

¹¹⁰ Trib. Firenze, 27 novembre 2014, n. 1150, cit. In senso conforme Trib. Tivoli Sez. lav., 12 novembre 2019, n. 858 in www.studiolegale.leggiditalia.it: nel caso di specie, accogliendo il ricorso dell'allenatore Vladimir Petkovic il quale aveva citato in giudizio per licenziamento illegittimo la S.s. Lazio S.p.a., viene fatto costante riferimento alle norme del contratto collettivo.

L'art. 18 c.1 dell'accordo collettivo siglato con effetti decorrenti dal 1° luglio 1990, da FIGC, Associazione Italiana Allenatori Calcio (AIAC) e al tempo da un lato Lega Nazionale Professionisti e dall'altro Lega professionisti Serie C (da qui AC allenatori)¹¹¹, sancisce che *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 delle squadre a lui affidate di cui assume la responsabilità, a cui fanno eco i principi della lealtà, della probità e della rettitudine sportiva*¹¹² che devono essere a base delle sue condotte. L'allenatore risulta dunque libero nel scegliere se schierare o meno un giocatore in campo e in che posizione utilizzarlo dato che, come visto *supra*¹¹³, in ambito sportivo non si applica l'istituto del demansionamento. Inoltre *ex art. 10.1 AC A* il calciatore ha l'obbligo di osservare le istruzioni tecniche impartite per il conseguimento degli scopi agonistici, andando in caso contrario incontro ad un inadempimento e alle conseguenti sanzioni¹¹⁴.

Nella pratica può però accadere che, nonostante la società non possa ingerirsi nelle scelte tecniche, l'allenatore decida di escludere il calciatore seguendo la politica del suo *club* e in presenza degli altri elementi costitutivi del *mobbing* porsi in una posizione di corresponsabilità per i danni subiti dall'atleta¹¹⁵.

Più delicata è invece la valutazione del caso in cui l'allenatore agisca indipendentemente dalla società, ponendo in essere una pluralità di condotte mobbizzanti nei confronti di uno o più giocatori. Ricordando che è suo diritto non schierare un calciatore per ragioni puramente tecniche o tattiche, la situazione muterebbe tuttavia di prospettiva se tale scelta fosse accompagnata da altri atteggiamenti molesti¹¹⁶. La dottrina ha puntualizzato che in una situazione del genere, oltre a trattarsi di una condotta contraria

¹¹¹ Il testo dell'accordo collettivo in questione è disponibile all'indirizzo <https://dirittocalcistico.it/wp-content/uploads/files/Ac%20All%20Pf-Soc%20Spor.pdf> (consultato da chi scrive in data 14 maggio 2021). Si riporta che il contenuto della norma in questione è ripreso dall'art. 15 dell'accordo collettivo attualmente in vigore per gli allenatori di Lega Pro e dall'art. 18 dell'accordo collettivo attualmente in vigore per gli allenatori di Serie B, entrambi reperibili all'indirizzo www.assoallenatori.it.

¹¹² Art. 19 AC allenatori.

¹¹³ Capitolo 4 § 2.4.

¹¹⁴ Cfr P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., p. 59.

¹¹⁵ *Ivi*, pp. 58-59.

¹¹⁶ Esempi tipici di atteggiamenti molesti in ambito calcistico possono essere l'obbligo di svolgere allenamenti più pesanti rispetto al gruppo, la continua svalutazione davanti agli altri componenti della squadra fino all'esclusione dall'attività agonistica nelle ipotesi disciplinate dall'art. 7 AC A.

agli obblighi imposti dagli artt. 18 c. 2¹¹⁷ e 19 AC allenatori, in presenza anche dell'elemento soggettivo ci si troverebbe di fronte a un'ipotesi di *mobbing* per la quale la responsabilità è a carico dell'allenatore¹¹⁸, salvi gli obblighi posti in capo al club dagli artt. 1128 e 2049 c.c.¹¹⁹.

5. Analisi della principale casistica di mobbing effettivo o presunto nel calcio professionistico in Italia

Dopo aver analizzato le normative nazionali ed internazionali in ambito sportivo che hanno rilevanza nel contrasto ai fenomeni di *mobbing* nel calcio professionistico si renderà conto nei paragrafi seguenti della principale casistica registratasi in Italia nell'ultimo ventennio¹²⁰, tenendo presente che il giudice ordinario ha affrontato per la prima volta la tematica nel novembre del 1999¹²¹, e di un caso emblematico anteriore. Le vicende¹²² riportate sono state selezionate da chi scrive in base alla possibilità di trarne indicazioni utili sia dal punto di vista della tipologia di azioni messe in campo dal *mobber*, sia della effettività delle tutele poste dalla contrattazione collettiva e dal RSTP-FIFA.

È d'uopo però esplicitare preliminarmente alcune questioni. Innanzitutto si segnala che in virtù della clausola compromissoria¹²³ contenuta nel contratto tipo la maggior parte

¹¹⁷ L'art. 18 c. 2 AC allenatori rileva per la tematica trattata in quanto impone all'allenatore di collaborare con la società «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». Sul punto v P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., p. 59.

¹¹⁸ P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., p. 59.

¹¹⁹ Sulla responsabilità del datore di lavoro nel caso in cui non sia egli stesso a porre in essere condotte vessatorie si rinvia a capitolo 1 § 4.2.

¹²⁰ Per una trattazione generale della tematica del *mobbing* nel calcio professionistico si rinvia a G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., pp. 212-219 e M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 163-168.

¹²¹ Trib. Torino, 16 novembre 1999, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, II, pp. 102-109 con commento di G. PERA. Cfr le considerazioni riportate in capitolo 1 § 1 e ss.

¹²² Oltre alla casistica ritenuta da chi scrive rilevante per comprendere l'applicazione e la tutela effettivamente apprestata degli istituti di cui si è trattato *supra*, si segnalano anche altre vicende etichettate dalla stampa come potenziale *mobbing*: Lorenzo Mattu contro AS Latina Calcio S.p.a.; Leo Criaco contro Benevento calcio; Armando Pantanelli, Mattia Biso, e Gianluca Falsini contro Catania calcio; Federico Marchetti, Davide Marchini contro Cagliari calcio. Cfr G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, cit., p. 213.

¹²³ L'art. 4 c. 5 l. 91/1981, ripreso all'art. 26 c. 5 d. lgs. 36/2021, stabilisce che *Nel contratto può essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto, insorte fra la società sportiva e lo sportivo, sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo in cui questi dovranno essere nominati.* Tale previsione è stata accolta all'art. 21 AC A (sulla cui scia si pongono anche l'art. 21 dell'accordo collettivo in vigore per la Serie B e l'art. 25 dell'accordo collettivo per la Lega Pro), il quale stabilisce che *la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente sia deferita alle risoluzioni del CA,*

delle vicende in questione sono state devolute ai competenti collegi arbitrali, dei quali non sono state pubblicate le decisioni. Inoltre, anche quando si è deciso di adire il tribunale ordinario, la questione si è risolta con accordi tra le parti che, come tali, sono rimasti riservati. Si segnala poi che visti i rilevanti interessi economici in gioco nella quasi totalità dei casi i sodalizi sportivi non si sono mai esposti in pubblico in merito a dette vicende¹²⁴: è fuori dubbio infatti che un'eventuale condanna, oltre al danno economico e sportivo immediato, avrebbe ripercussioni anche in futuro scoraggiando i calciatori a firmare ingaggi con *clubs* che si rendono protagonisti di condotte vessatorie ai danni dei loro tesserati.

Per questo motivo si cercherà di dar conto delle vicende servendosi principalmente delle ricostruzioni effettuate dalla stampa e delle dichiarazioni rese dai protagonisti alle varie testate giornalistiche le quali, interessate dalla dirompente novità della tematica, ne hanno dato ampio risalto.

5.1. Ferrario c. Napoli: un caso di mobbing negli anni Ottanta?

Nonostante in Italia si sia iniziato ad interessarsi di *mobbing* solo qualche anno più tardi, un approfondimento è doveroso per la vicenda che ha come protagonisti il calciatore Moreno Ferrario e la Società sportiva calcio Napoli (da qui Napoli), oggetto di una pronuncia datata 23 settembre 1988 del Consiglio di disciplina e conciliazione della Federazione italiana giuoco calcio¹²⁵.

La questione assume particolare importanza per due ordini di motivi. *In primis* perché di pochi anni successiva all'entrata in vigore della l. 91/1981 sul professionismo sportivo; si tratta poi di una pronuncia molto utile come cartina tornasole per tastare la validità delle norme dell'Accordo Collettivo a tutela dei calciatori in presenza di condotte che possono assumere i connotati del *mobbing*. Si consideri che nell'anno di riferimento, il 1988, era in vigore il terzo accordo Accordo Collettivo stipulato dalle parti nel luglio 1986, dopo quelli del luglio 1981 e luglio 1984.

I fatti della vicenda sono presto riassunti. In un primo ricorso il difensore Moreno Ferrario reclama di non essere stato convocato per il ritiro pre-campionato dal Napoli che si giustifica citando un'intervista rilasciata dallo stesso ad un noto quotidiano sportivo

che si pronuncerà in modo irrituale, di cui con la sottoscrizione del contratto le parti si obbligano ad accettare senza riserve la cognizione e le risoluzioni [...].

¹²⁴ Cfr S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., p. 571.

¹²⁵ Consiglio di disciplina e conciliazione della Federazione italiana giuoco calcio, Ferrario c. Società sportiva calcio Napoli, in *Foro it.*, 1989, I, pp. 576-580.

nazionale in cui affermava che la sua presenza avrebbe solamente creato fastidio. In realtà il Collegio si rende conto che la decisione di escludere il calciatore era stata presa già prima del rilascio delle dichiarazioni contestate, basandosi sulla valutazione di alcuni elementi raccolti in causa quali: l'accordo raggiunto con un altro club per il trasferimento, pur senza la sottoscrizione del calciatore il quale poteva godere di un ulteriore anno di contratto¹²⁶; la consapevolezza del calciatore di essere totalmente fuori dai piani della società; la fissazione delle visite mediche di idoneità in data successiva a quella della partenza per il ritiro; l'esclusione anche di altri calciatori ritenuti responsabili di fatti accaduti la stagione precedente di cui *infra*; le dichiarazioni del direttore generale della società Luciano Moggi in cui veniva più volte ribadito che gli atleti in questione erano da considerarsi fuori-rosa.

Con il secondo ricorso invece Ferrario lamenta di essere stato escluso nonostante le diffide inviate in modo persistente dagli allenamenti della prima squadra nel periodo successivo al ritiro pre-campionato e chiede contestualmente, in forza di quanto disposto dall'art. 10 c. 2 e art. 16 c. 2 dell'Accordo Collettivo al tempo vigente, la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno.

Il *club* si difende facendo leva sulle vicende accadute al termine della stagione 1987/1988 in cui, dopo aver perso il titolo alla penultima giornata di campionato, un gruppo di calciatori di cui faceva parte anche Ferrario aveva chiesto a gran voce l'esonero dell'allenatore Ottavio Bianchi in quello che nel lodo arbitrale viene definito il *proclama contro l'allenatore Bianchi*¹²⁷, aprendo anche uno spiraglio alla possibilità di configurare un caso di *mobbing* verticale ascendente perpetrato dai calciatori ai danni dell'allenatore. Nello specifico, il portiere Garella aveva pronunciato le seguenti parole: *Premesso che siamo professionisti seri e che nessuno questo può negarlo, a seguito della situazione che si è venuta a creare, noi riteniamo giusto chiarire la nostra posizione. La squadra è sempre stata unita e l'unico problema è il rapporto mai esistito con l'allenatore, soprattutto nei momenti in cui la squadra ne aveva bisogno. Nonostante questo gravissimo problema, la squadra ha risposto sul campo sempre con la massima professionalità. Di questo problema la società era stata preventivamente informata*¹²⁸. Il Napoli afferma dunque a propria

¹²⁶ Si ricordi che il consenso del calciatore è un presupposto necessario affinché possa esserci cessione del contratto ex art. 5 l. 91/1981.

¹²⁷ La vicenda è ricostruita da C. SANNUCCI, *Quando il Napoli di Maradona si ribellò a Ottavio Bianchi*, 6 novembre 2019, in www.repubblica.it (consultato da chi scrive in data 4 maggio 2021).

¹²⁸ *Ibidem*.

discolpa di essersi trovato nello stato di necessità di escludere, visto il clima teso, Ferrario dagli allenamenti.

Il collegio tuttavia non accoglie nemmeno questa difesa presentata dal sodalizio e ribadisce che il calciatore ha diritto a partecipare alla preparazione pre-campionato e agli allenamenti in ogni caso, anche nell'eventualità di una decisione di futura cessione e con la sola eccezione dell'applicazione della relativa sospensione temporanea.

Essendosi dunque scrupolosamente rispettate le norme che impongono al calciatore di inviare le diffide ad adempiere alla società, viene riconosciuto a Ferrario il diritto a chiedere la risoluzione del contratto e il risarcimento del danno *ex art. 16 c. 2 dell'accordo collettivo al tempo vigente*. Lo stesso collegio arbitrale rinviene nella previsione citata un'*individuazione sul piano della contrattazione collettiva di ipotesi di giusta causa a norma dell'art. 2119 c.c.*^{129 130}, richiamando l'art. 14 RSTP-FIFA, con la dovuta e ovvia precisazione che quest'ultimo è un impianto di norme del 2001.

Nel caso di specie le forme di tutela previste dalla contrattazione collettiva si sono rivelate molto efficaci, nonostante non si potesse al tempo ancora inquadrare la fattispecie nel concetto di *mobbing* in senso stretto. Tra gli aspetti maggiormente positivi si deve rilevare la celerità della giustizia sportiva¹³¹ nel dirimere la controversia e il fatto che il calciatore sia riuscito nell'immediato a trovare una sistemazione in un altro club altrettanto blasonato, l'A.S. Roma.

5.2. Il leading case italiano: Zanin c. Montichiari

La vicenda che vede coinvolti il calciatore Diego Zanin e l'AS Montichiari Srl può essere considerata il primo caso accertato di *mobbing* nell'ambito del calcio professionistico in Italia. Il motivo per il quale l'atleta avrebbe iniziato a subire delle condotte vessatorie sarebbe stato, secondo le ricostruzioni, il rifiuto di ridursi lo stipendio in seguito alla retrocessione della squadra dall'allora campionato di Serie C1 a quello di Serie C2.

¹²⁹ Art. 2119 c.c. – *Recesso per giusta causa*

Ciascuno dei contraenti può recedere dal contratto prima della scadenza del termine, se il contratto è a tempo determinato, o senza preavviso, se il contratto è a tempo indeterminato, qualora si verifichi una causa che non consenta la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto. Se il contratto è a tempo indeterminato, al prestatore di lavoro che recede per giusta causa compete l'indennità indicata nel secondo comma dell'articolo presente. [...]

¹³⁰ Consiglio di disciplina e conciliazione della Federazione italiana giuoco calcio, Ferrario c. Società sportiva calcio Napoli, cit., p. 579.

¹³¹ La decisione è infatti datata 23 settembre 1988 e riguarda fatti verificatisi nell'estate dello stesso anno, dimostrando quindi maggior celerità rispetto ad un giudizio davanti ad un tribunale ordinario.

Zanin, nelle interviste rilasciate a quotidiani di informazione generalista, ribadisce più volte di aver subito diverse molestie tra le quali l'emarginazione dai compagni di squadra e dagli allenamenti, l'umiliazione ad opera dell'allenatore, le minacce e addirittura un'aggressione fisica che ha provocato anche delle lesioni¹³². Nonostante la società si difenda dicendo che l'esclusione del calciatore è dovuta solamente a ragioni di natura tecnica, la stessa, con delibera della Commissione disciplinare datata 21 maggio 2004¹³³, è condannata, insieme all'allenatore e al *team manager*, ad un'ammenda.

Nella ricostruzione dei fatti, l'organo decidente ritiene che, tra i tanti riportati, solamente due siano indicatori della «chiara situazione di contrasto»¹³⁴ esistente, eccedente la normale dialettica presente nel mondo del lavoro: si tratta delle dichiarazioni rese all'Ufficio Indagini dell'ex fisioterapista della società il quale aveva affermato che l'allenatore gli aveva chiesto di dilatare il più possibile i tempi di recupero di Zanin al fine di tenerlo lontano dall'ambiente della prima squadra, e da un ex compagno che aveva riportato l'obbligo impostogli dall'allenatore e dal direttore sportivo di non accettare passaggi in auto per raggiungere il campo da Zanin.

La dottrina, vista la presenza delle condotte vessatorie poste in essere da più parti, la finalità di emarginare il calciatore per convincerlo ad accettare un'altra destinazione e i danni subiti, ha ritenuto essere presenti nel caso concreto tutte le componenti del *mobbing* nell'ambito del calcio professionistico. In relazione a quanto detto *supra*¹³⁵ sulla posizione dell'allenatore, le vicende che hanno visto coinvolto il calciatore Zanin sono esemplificative

¹³² Le dichiarazioni rilasciate dal calciatore Diego Zanin sono riportate in C. ZUNINO, *Offesi, minacciati: questo è il mobbing*, in *La Repubblica*, 17 novembre 2003: «Un martedì vengo convocato negli uffici del vicepresidente, insieme a un compagno. Ci disse, sbrigativamente, che dovevamo rescindere i contratti, trovare un'altra sistemazione. Ma come? L'abbiamo rinnovato un mese fa. Ho portato qui da Venezia mia moglie, la bimba di undici anni. Risposi di no. Dal giorno dopo ho iniziato ad allenarmi da solo. Mi hanno sbarrato l'ingresso allo spogliatoio e ho iniziato a cambiarmi nel magazzino tra i palloni e gli ostacoli. Sono arrivate le minacce [...]. A mia moglie raccontavano storie di infedeltà, dicevano che ero in affari con la criminalità locale. I compagni, quelli in rosa, avevano l'ordine di non salire in macchina con me: "Zanin è un sobillatore, vuole organizzare scioperi". Ricordo il giorno dell'aggressione. Scesi dall'auto per andare in palestra, erano in tre. Uno mi chiede un'informazione poi mi pestò: "Non hai capito che da qui te ne devi andare" [...]. Vi raccomando l'allenatore, Giampaolo Chierico. Lo scorso venti agosto mi sono presentato per riprendere la preparazione, avevo vinto l'arbitrato alla lega di C. Davanti a tutta la squadra mi disse: "Io sono un uomo, tu sei una m...". Ho resistito ancora tre giorni, poi sono fuggito. Lo stipendio l'ha pagato la Lega fino a febbraio, ma non consentirò a queste persone di farmi smettere con il pallone».

¹³³ Non essendo la delibera disponibile per una consultazione integrale, i principali contenuti della stessa sono ricostruiti in base a quanto riportato in P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., p. 61.

¹³⁴ *Ivi*.

¹³⁵ Capitolo 4 § 4.

del ruolo decisivo che questo può assumere sia agendo di propria iniziativa sia, come successo qui, in compartecipazione con altri componenti dell'assetto societario¹³⁶.

5.3. La vicenda Taddei c. Siena

Rodrigo Taddei e l'A.C. Siena Calcio (da qui Siena) sono stati i protagonisti, nelle prime battute della stagione 2004/2005, di uno scontro che ha portato per la prima volta la stampa italiana ad interessarsi in modo diffuso della tematica del *mobbing* applicata al mondo del calcio professionistico.

Il calciatore, con un contratto in scadenza il 30 giugno 2005, dopo aver manifestatamente dichiarato la volontà di approdare in un altro *club* più ambizioso dal punto di vista sportivo, viene messo fuori rosa e subisce delle condotte vessatorie quali la mancata assegnazione di un numero di maglia, l'assenza nelle foto ritraenti l'intera squadra e l'obbligo di pagare il biglietto per assistere ai *match* casalinghi dei compagni. La reazione non si fa attendere e viene proposto ricorso al collegio arbitrale per ottenere sia la risoluzione del contratto che il risarcimento del danno. La vicenda tuttavia non si conclude con un lodo arbitrale che, secondo la stampa, avrebbe avuto una portata «storica, quasi alla Bosman»¹³⁷.

Nonostante non si sia giunti ad una pronuncia nel merito della questione, sono interessanti le osservazioni riportate dalla legale del calciatore, la quale ha sottolineato ripetutamente che non è corretto parlare di *mobbing* nel caso di specie in quanto il ricorso è promosso davanti alla giustizia sportiva e non quella ordinaria¹³⁸. In un successivo intervento sulla tematica oggetto dell'analisi sono stati poi rimarcati, prendendo come punto di partenza la vicenda di Taddei, i dubbi riguardanti la possibilità o meno di configurazione della fattispecie, a tratti troppo enfatizzata dalla stampa, in un mondo con regole e dinamiche particolari dettate soprattutto dalla contrattazione collettiva¹³⁹.

¹³⁶ Cfr con le considerazioni in P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., pp. 61-61.

¹³⁷ L. VALDISERRI, *Siena e Taddei, tutti i perché di una baruffa infinita*, in *Corriere della Sera*, 21 novembre 2004, p. 39, al cui contributo si rinvia per una ricostruzione della vicenda.

¹³⁸ Tali osservazioni dell'avvocato Lucia Bianco sono riportate *ibidem*.

¹³⁹ La posizione è stata ribadita dall'avvocato L. BIANCO, in relazione al *webinar* "Il rapporto di lavoro nello sport: dalla teoria alla pratica, 7 aprile 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://fb.watch/5p-wcqsO3d/> (consultato da chi scrive in data 1 giugno 2021).

5.4. La conciliazione con altre attività e il mobbing: Rustico c. Atalanta

Un caso emblematico della difficoltà molte volte utilizzata dalle società come scusa per recedere da un contratto di conciliazione dell'attività professionistica con un'altra occupazione è quello che ha riguardato il calciatore Fabio Rustico e l'Atalanta Bergamasca Calcio (da qui Atalanta).

In materia l'art. 8 AC A, norma che pone qualche problema interpretativo¹⁴⁰, afferma che per l'atleta è *vietato svolgere altre attività sportive, lavorative od imprenditoriali nel periodo di durata del Contratto, salvo esplicita preventiva autorizzazione scritta della Società, la quale può essere negata se l'attività è incompatibile, sotto il profilo oggettivo o soggettivo, con l'esercizio dell'attività agonistico-sportiva.*

La vicenda è stata al tempo oggetto addirittura di una interrogazione parlamentare¹⁴¹, nella quale vengono ripercorsi i fatti salienti. Nel giugno del 2004 il difensore Rustico si candida alle elezioni amministrative e viene eletto Consigliere comunale di Bergamo e nominato Assessore con deleghe allo Sport, al Tempo libero e alle Politiche giovanili dal Sindaco. A causa degli impegni istituzionali, dei quali il Comune informa sempre in modo tempestivo la società, non prende parte a nove allenamenti. Nonostante ciò l'allora presidente del club dichiara più volte alla stampa locale che le due attività non sono in alcun modo conciliabili: per questo fin dal momento successivo alle elezioni la società avrebbe cercato in Lega Calcio un modo per rescindere il contatto con Rustico, arrivando a presentare un ricorso al competente collegio arbitrale ed escludendolo dalle riunioni di squadra. Dal canto suo il calciatore pensa come strategia difensiva di intentare una causa contro la società.

La questione tuttavia non prosegue davanti agli organi di giustizia competenti in quanto il calciatore decide al termine della stagione in cui si sono verificate le vicende di ritirarsi all'età di soli ventinove anni e dedicarsi totalmente ad altre attività, tra le quali anche la politica.

¹⁴⁰ Nel caso di specie il problema che si pone riguarda la configurabilità o meno della carica di assessore come attività lavorativa.

¹⁴¹ Interrogazione parlamentare 4/12091, presentata in data 16/12/2004 da Marco Lion e disponibile *online* all'indirizzo http://dati.camera.it/ocd/aic.rdf/aic4_12091_14#t_0a328681c04a108d407c14f321f93903 (consultato da chi scrive in data 31 maggio 2021). Al termine dell'interrogazione, viene chiesto «se il ministro in indirizzo sia a conoscenza della vicenda e se ritenga che realizzi un'ipotesi di *mobbing* il fatto che un datore di lavoro eserciti pressioni nei confronti di un dipendente affinché rinunci o alla carica elettiva o al proprio lavoro, mettendo in atto anche misure discriminatorie nei suoi confronti e, in caso affermativo, quali iniziative di propria competenza ritenga di adottare in merito».

Nonostante non si sia arrivati ad una pronuncia nel merito e il Sottosegretario di Stato per il lavoro e le politiche sociali abbia lasciato alla Direzione Provinciale di Bergamo il compito di risolvere la questione¹⁴², la vicenda di Rustico è importante perché permette di comprendere come i comportamenti vessatori possano trarre origine da una molteplicità di fattori, in questo caso addirittura la nobile scelta di un atleta di entrare in politica. Un ulteriore spunto di riflessione riguarda le conseguenze di condotte potenzialmente mobbizzanti: nella vicenda Rustico infatti contribuiscono, non essendo con ogni probabilità l'unico elemento determinante, a porre fine prematuramente ad una carriera ad alti livelli, con tutte le ripercussioni economiche, fisiche e psicologiche che ne possono conseguire.

5.5. Cassano, la quinta e la perdita di chance

Nell'ambito del diritto sportivo si è sottolineato *supra*¹⁴³ che non esiste in capo al calciatore un diritto a prendere parte alle competizioni ufficiali, essendo la gestione tecnica della squadra affidata totalmente all'allenatore e non applicandosi l'art. 2013 c.c. in materia di demansionamento.

Una attenta dottrina ha evidenziato però che il mondo del calcio, vista la sua recente evoluzione fortemente indirizzata verso lo *show-business*, non si riduce alla sola prestazione in campo ma riguarda anche l'immagine del calciatore, spendibile in attività connesse quali pubblicità commerciali e sociali¹⁴⁴. In questo senso, la scelta di non utilizzarlo ripetutamente nella formazione titolare determinerebbe un danno anche all'immagine professionale dello stesso andando ad incidere sulle sue possibili *chance future*¹⁴⁵.

La vicenda che ha coinvolto Antonio Cassano e la A.s. Roma durante la stagione 2005/2006 è in tal senso esemplificativa¹⁴⁶: il calciatore non viene impiegato per un lungo periodo in quanto si rifiuta di sottoscrivere il rinnovo del contratto in scadenza il 30 giugno 2006, compromettendo così la possibilità di essere convocato per i Mondiali di Germania

¹⁴² La risposta scritta all'interrogazione parlamentare è disponibile *online* all'indirizzo <http://www.senato.it/service/PDF/PDFServer/DF/141082.pdf> (consultato da chi scrive in data 31 maggio 2021).

¹⁴³ Capitolo 4 § 2.4.

¹⁴⁴ Tale intuizione si deve a P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., p. 62.

¹⁴⁵ In capitolo 1 § 4.3 si è visto come la perdita di *chance* sia una tipologia di danno che rientra nella sfera del danno patrimoniale.

¹⁴⁶ V. S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., p. 573.

con la nazionale italiana¹⁴⁷. Per superare la situazione di stallo e dopo un duro scontro nel gennaio del 2006 viene ceduto al Real Madrid.

Anche Vincenzo Iaquinta si trova in una situazione analoga durante la sua permanenza all'Udinese Calcio S.p.a.: tuttavia la vicenda si conclude con un accordo tra le parti e viene permesso al giocatore di tornare in campo e riconquistarsi il posto in nazionale¹⁴⁸.

Riguardo alle due vicende citate, si può sottolineare che la dottrina ha evidenziato come condotte di questa portata per mano dei *clubs* possono costituire *mobbing* se il calciatore, una volta avanzata la pretesa di tutela, riesce a dimostrare l'elemento soggettivo e il danno patito¹⁴⁹. Assume inoltre rilevanza la presa di posizione dell'AIC nella persona dell'allora presidente Sergio Campana il quale, commentando davanti alla stampa le vicende di Cassano e Iaquinta, auspica che i sodalizi vengano puniti per violazione dei principi di lealtà e probità sportiva dell'art. 1 codice di giustizia sportiva e afferma che «Non è fuori dal mondo ipotizzare nei casi estremi la rescissione per giusta causa, in risposta a questa specie di *mobbing*»¹⁵⁰.

5.6. Il ricorso al giudice ordinario di Jimenez

Il caso che ha visto coinvolto Luis Antonio Jimenez, ai tempi della vicenda in forza alla Ternana Calcio (da qui Ternana), è degno di nota perché il calciatore, dopo aver inviato una lettera per ottenere lo svincolo dall'ufficio tesseramenti della FIGC e dalla Lega di serie C¹⁵¹, decide di adire il giudice del lavoro di Terni non rispettando la clausola compromissoria presente nell'accordo collettivo¹⁵².

La dottrina ritiene particolarmente interessante la scelta del calciatore di non rivolgersi alla giustizia sportiva alla luce di quanto disposto dal d. l. 19 agosto 2003, n. 220, convertito con modificazioni dalla l. 17 ottobre 2003, n. 280¹⁵³. L'art. 1 c. 2 l. 280/2003

¹⁴⁷ Nonostante il trasferimento nel gennaio 2006 al Real Madrid, Antonio Cassano non viene convocato per il Mondiale in Germania che vede l'Italia trionfare.

¹⁴⁸ Cfr P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, cit., p. 64.

¹⁴⁹ *Ivi*, p. 65.

¹⁵⁰ Le dichiarazioni del presidente Sergio Campana sono riportate in E. CURRÒ, *Cassano, Iaquinta? Mobbing da punire*, articolo pubblicato il 18/10/2005 in www.repubblica.it.

¹⁵¹ V.S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., p. 571.

¹⁵² L'art. 25 accordo collettivo in vigore per la Lega Pro, ricalcando quanto già previsto dalle versioni precedenti, prevede una clausola compromissoria per la quale *La soluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto o comunque il rapporto tra Società e Calciatori, sarà deferita ad un Collegio Arbitrale [...]*.

¹⁵³ Sul punto si rinvia a capitolo 2 § 1.1.

stabilisce che *I rapporti tra l'ordinamento sportivo e l'ordinamento della Repubblica sono regolati in base al principio di autonomia, salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della Repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo*: in questo senso, aggredendo il *mobbing* in via preferenziale i diritti di natura indisponibile più strettamente connessi con la persona, sarebbe possibile superare il principio di autonomia dell'ordinamento sportivo e configurare un ricorso al giudice ordinario. L'autore auspica allo stesso tempo un intervento chiarificatore ad opera del legislatore sull'effettiva portata dei rapporti tra i due ordinamenti in questione¹⁵⁴.

Per quanto concerne i fatti del caso *de quo*, Jimenez lamenta di aver subito per mano del presidente della società ombra vessazioni, persecuzioni e demansionamento. È escluso dall'attività sportiva, privato dei gradi di capitano, fortemente maltrattato anche in sede di allenamento, minacciato di una multa per aver, a detto della società, insultato un compagno di squadra¹⁵⁵ con il solo scopo, secondo quanto riportato dal giocatore, di fargli accettare una destinazione non particolarmente gradita¹⁵⁶.

La vicenda come accaduto per esempio nei casi di Cassano e laquinta si conclude senza una pronuncia del tribunale: nel gennaio del 2007 Jimenez si accorda con il *club* e passa con la formula del trasferimento a titolo temporaneo ad un'altra società.

Il caso *de quo* è per la dottrina un'occasione utile per valutare le possibili conseguenze dell'abolizione del vincolo sportivo¹⁵⁷ disposta dalla l. 91/1981 nell'ambito del calcio professionistico in tema di *mobbing*. Infatti mentre era prima possibile per la società disporre liberamente delle prestazioni del calciatore, con la disciplina in vigore¹⁵⁸ l'atleta, si pensi per esempio anche al caso Zanin di cui *supra*, ha voce in capitolo nell'ambito delle operazioni di c. d. calciomercato, accentuando così le possibili occasioni di scontro con il

¹⁵⁴ S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., pp. 574-581. L'autore ritiene inoltre che l'azione davanti al giudice ordinario sia possibile anche perché, al fine della tutela della persona, le controversie sportive perdono la loro specificità, in particolare se riguardanti materie lavoristiche.

¹⁵⁵ Cfr *ivi*, p. 572.

¹⁵⁶ In proposito, il calciatore, in un'intervista rilasciata qualche anno dopo le vicende in questione e riportata in P. CAMEDDA, *La telenovela Jimenez-Ternana: una carriera da "ostaggio" del patron Longarini*, articolo pubblicato il 17/06/2020 in www.goal.com, dichiara: «Longarini però mi minacciò di non farmi giocare per il resto della durata del mio contratto, qualcosa come due o tre anni. È stato difficile. Avevo 18 anni appena compiuti. Alla fine sono rimasto 6 mesi senza giocare. Ho pensato di tornare a casa e lasciar stare. Ma la voglia di giocare al calcio è stata più forte. Ho rischiato andando in tribunale».

¹⁵⁷ In capitolo 2 § 3 ss. si è analizzato come l'abolizione del vincolo sportivo è un fattore che ha contribuito allo sviluppo di casi di *mobbing* nel calcio professionistico.

¹⁵⁸ Disciplina presente anche nella Riforma all'art. 26 c. 2 d. lgs. 36/2021.

*club*¹⁵⁹. Queste considerazioni possono essere però estese *de iure condendo* anche all'ambito non strettamente professionistico. Come si è visto nel capitolo precedente¹⁶⁰ infatti, il d. lgs. 36/2021 dispone l'abolizione del vincolo sportivo *tout court* la quale, accompagnata alla possibile riconduzione nell'alveo della subordinazione o parasubordinazione della prestazione resa dal lavoratore sportivo, amplia dal punto di vista soggettivo la possibilità di avere ipotesi di *mobbing*.

5.7. L'art. 7 AC A nei casi Pandev e Ledesma c. Lazio

La diatriba tra l'attaccante di nazionalità macedone Goran Pandev e la S.s. Lazio¹⁶¹ (da qui Lazio) è la vicenda al giorno d'oggi più famosa per quanto riguarda il *mobbing* nel mondo del calcio professionistico, considerata anche la popolarità dei soggetti coinvolti e un periodo di forte diffusione della fattispecie in generale nel mondo del lavoro.

Lo scontro tra le parti inizia nell'estate del 2009 quando il calciatore, con il contratto in scadenza il 30 giugno 2010, rifiuta il rinnovo proposto dalla Lazio e manifesta apertamente la propria volontà di essere ceduto ad un altro *club*. L'allenatore di comune accordo con la società decide di escludere il calciatore per l'inizio della stagione 2009/2010 dalle attività del gruppo e di non farlo prendere parte alle competizioni, facendo valere il diritto alla libertà nelle scelte di matrice tecnica. Inoltre viene imposto a Pandev di continuare ad allenarsi per mantenere un adeguato stato di forma fisica. Il calciatore decide di reagire ricorrendo al collegio arbitrale con un procedimento d'urgenza e ottiene, in data 23 dicembre 2009, un lodo arbitrale che sancisce la risoluzione contrattuale per violazione imputabile alla società datrice dell'art. 7 AC A e un risarcimento del danno¹⁶² quantificato

¹⁵⁹ S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., pp. 572-573.

¹⁶⁰ Capitolo 3 § 3.

¹⁶¹ La Lazio è una delle società maggiormente interessate da procedimenti in tema di *mobbing*, in particolare dopo l'acquisizione del *club* da parte di Claudio Lotito: già nel 2004 infatti, in una fase in cui in Italia il tema usciva dalle aule di tribunale e cominciava ad interessare l'opinione pubblica, la stampa riporta di una denuncia per *mobbing* ricevuta dalla società dai calciatori Negro, Baggio e Pancaro, vittime di provvedimenti duri a causa del loro ingaggio troppo elevato. Cfr S. AGRESTI, *Da Negro a Pandev a Keita. Tra tanti big e Lotito tredici anni di scontri*, in *Corriere della Sera* (edizione Roma), 15 giugno 2017, p. 9.

¹⁶² Il calciatore si trasferisce nel gennaio del 2010 alla società F.c. Internazionale, con la quale è riuscito nell'immediato a conquistare diversi trofei.

in 160.000€¹⁶³. La vicenda si conclude definitivamente nel 2013 con una pronuncia del giudice di legittimità che conferma quanto espresso dal collegio arbitrale¹⁶⁴.

Contemporaneamente, nell'ambiente della Lazio a vivere una vicenda dai tratti simili ma con un epilogo diverso è il centrocampista Christian Ledesma. Il calciatore, come successo a Pandev, viene messo fuori rosa a causa della scelta di non rinnovare il contratto, in scadenza nel 2011, e ricorre davanti al collegio arbitrale, lamentando ancora una volta la violazione dell'art. 7 AC A. Nel caso di specie però la richiesta del calciatore non viene accolta perché, a differenza di quanto accaduto Pandev, la Lazio aveva proceduto al reintegro in rosa dopo aver ricevuto l'apposita diffida¹⁶⁵.

I due casi registratisi nell'ambiente del *club* della capitale nella stagione 2009/2010 sono rilevanti ai fini della materia trattata per un paio di motivi: *in primis*, come rimarcato dalla dottrina, evidenziano che il periodo in cui il calciatore si avvicina alla scadenza del contratto può essere caratterizzato da vessazioni volte alla coartazione per ottenerne il rinnovo¹⁶⁶. È da sottolineare poi l'importanza che assume la contrattazione collettiva nella prevenzione del *mobbing* nell'ambiente del calcio professionistico: l'art. 7 AC A seppur con epiloghi differenti assicura una tutela forte della posizione dei calciatori. Se da un lato infatti Pandev, a fronte di una mancata cessazione delle condotte vessatorie, riesce ad ottenere la risoluzione del contratto e un nuovo ingaggio, arrecando un danno considerevole al *club*-soggetto mobbizzante, nella vicenda Ledesma invece, avendo la Lazio fatto un passo indietro, il calciatore torna a praticare l'attività agonistica regolarmente seppur in un ambiente che gli si era dimostrato particolarmente ostile¹⁶⁷.

¹⁶³ Per una ricostruzione della vicenda che ha visto coinvolto Goran Pandev si rinvia a S. D'ASCOLA, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III, pp. 8-9.

¹⁶⁴ Cass. civ. sez. lav., 19 agosto 2013, n. 19182 in *Riv. dir. econ. sport*, 2013, III, pp. 147-158. Nella pronuncia, la Cassazione ricostruisce solo per sommi capi la vicenda oggetto di pronuncia del collegio arbitrale, ponendo invece l'attenzione su alcuni aspetti processuali concernenti l'esecutività del lodo.

¹⁶⁵ La diffida è prevista dall'art. 12 AC A, sul quale si rinvia a capitolo 4 § 2.5.

¹⁶⁶ S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, cit., p. 573. L'autore fa notare infatti che il calciatore, nel momento in cui scade il contratto, può sottoscrivere un nuovo accordo con un'altra società, la quale non deve corrispondere alcuna somma al sodalizio precedentemente detentore del rapporto. In senso conforme BUBICI C.-COLUCCI D.-LA TORRE C., *Il mobbing e il calcio professionistico*, cit., p. 40.

¹⁶⁷ Il calciatore infatti, in un'intervista rilasciata al quotidiano *la Repubblica*, lamenta di essere stato solo formalmente riammesso in rosa nel periodo in cui ha presentato ricorso davanti al collegio arbitrale, venendone nuovamente escluso in seguito. La Lazio avrebbe dunque deciso di agire in questo modo per evitare un epilogo potenzialmente identico a quello del caso Pandev. V G. CARDONE, *Giudice con Lotito, Ledesma resta. Moratti: ne riparlamo a giugno*, articolo pubblicato il 27/10/2010 in www.repubblica.it (consultato da chi scrive in data 28 maggio 2021).

5.8. *Icardi c. Inter: nel 2019 il mobbing torna d'attualità nel calcio?*

Il caso che coinvolge il calciatore Mauro Emanuel Icardi e il F.c. Internazionale (da qui Inter) a cavallo tra gli ultimi mesi della stagione 2018/2019 e l'inizio del campionato 2019/2020 è importante perché sintomatico di tutte le considerazioni svolte sin qui in tema di *mobbing* nel mondo del calcio professionistico. In particolare, la questione dimostra come il calciatore, a differenza dei rapporti di lavoro subordinati ordinari, non possa essere considerato parte debole del rapporto contrattuale e che in molti casi, soprattutto in ambito giornalistico, si faccia erroneamente riferimento all'istituto¹⁶⁸. Inoltre, per stessa ammissione di uno dei soggetti direttamente coinvolti¹⁶⁹, non deve essere dimenticato che raramente le dinamiche interne al rapporto tra società e calciatori vengono rese integralmente pubbliche e che solo in un numero marginale di casi la giustizia sportiva arriva ad emettere una decisione, essendo preferita una composizione alternativa e meno dannosa per le parti delle controversie.

La vicenda è presto riassunta¹⁷⁰. La contesa inizia nel mese di febbraio del 2019, periodo in cui la moglie e agente del calciatore Wanda Nara rilascia alla stampa alcune dichiarazioni riguardanti il valore di mercato del marito, il suo rinnovo contrattuale e le qualità di alcuni professionisti presenti nel club. L'Inter, non gradendone la portata, reagisce togliendo a Icardi la fascia da capitano, il quale a sua volta non prende più parte all'attività agonistica facendo leva su un dolore al ginocchio di cui, come dichiarato dalla società in un comunicato ufficiale, le visite specialistiche non individuano né la causa né eventuali lesioni o risentimenti¹⁷¹. Nonostante ciò, il calciatore continua a rendersi indisponibile e rientra in campo solo nel mese di aprile dopo una mediazione tra l'Inter e

¹⁶⁸ È di questo parere S. D'ASCOLA, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, cit., p. 10.

¹⁶⁹ Il riferimento è alle dichiarazioni rese da Giuseppe Marotta nel pieno dello scontro con il calciatore Icardi e riportate in T. CAIRATI, *Inter, Marotta: "Stiamo per chiudere la telenovela Icardi"*, articolo pubblicato il 31/08/2019 in www.repubblica.it: «Ognuno giustamente prende la sua posizione ed è giusto così. È chiaro che noi non possiamo raccontare pubblicamente tutto, ma quello che facciamo lo facciamo con grande responsabilità».

¹⁷⁰ Per le considerazioni riportate riguardo alla *querelle* Icardi-Inter, cfr S. D'ASCOLA, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, cit., pp. 8-11.

¹⁷¹ Il comunicato ufficiale emesso dall'Inter (disponibile *online* all'indirizzo <https://www.inter.it/it/news/2019/02/20/risonanza-magnetica-per-mauro-icardi-presso-listituto-clinico-humanitas-di-rozzano.html>, consultato da chi scrive il 26 maggio 2021) in data 20 febbraio 2019 recita: «Mauro Icardi si è sottoposto questa mattina a risonanza magnetica presso l'Istituto Clinico Humanitas di Rozzano a causa di sintomatologia dolorosa anteriore al ginocchio destro. Gli accertamenti non hanno evidenziato variazioni significative rispetto agli esami eseguiti prima dell'inizio della stagione sportiva in corso».

un legale conclusasi con successo. La situazione si torna tuttavia ad accendere nel mese di luglio, alle porte della stagione 2019/2020: al calciatore regolarmente presentatosi in ritiro viene comunicato che l'intenzione del club è quella di arrivare ad una cessione. Inoltre, in conformità con quanto disposto dall'art. 7 AC A, gli viene permesso di prendere parte solamente agli allenamenti atletici e tecnici, restando escluso sia dalle sedute di natura tattica¹⁷² sia dalla tournée a cui la squadra prende parte nel mese di luglio.

Dopo aver rifiutato qualche proposta, il calciatore agisce di fronte al collegio arbitrale in data 30 agosto 2020, lamentando una violazione dell'art. 7 c. 1 AC A e chiedendo, oltre al reintegro totale in squadra, un risarcimento del danno da un milione e mezzo di euro. Tuttavia solo un paio di giorni dopo Icardi accetta il trasferimento a titolo temporaneo ai francesi del Paris Saint Germain, lasciando cadere la questione davanti agli organi di giustizia sportiva.

Non potendo intuire quale sarebbe stata la decisione del collegio arbitrale nel caso di specie, la vicenda di Icardi è, utilizzando un termine calcistico, un *assist* per analizzare la concreta applicazione degli istituti di cui si è trattato nei primi due paragrafi del capitolo. Innanzitutto in base agli elementi di fatto a disposizione bisogna valutare se è possibile configurare un caso di *mobbing*, come è stato ipotizzato dalla stampa¹⁷³. La dottrina con la quale chi scrive è concorde ritiene che siano difficilmente riscontrabili nel caso di specie «l'intento persecutorio, la lesione della professionalità, la molteplicità delle condotte e il nesso causale fra queste e la *deminutio* professionale»¹⁷⁴. A sostegno di questa tesi si può riportare il comportamento tenuto dal calciatore nella primavera del 2019, momento in cui si è dichiarato indisponibile all'attività agonistica¹⁷⁵ e il fatto che l'Inter si è dimostrata

¹⁷² Tale decisione, secondo la società, sarebbe legittimo esercizio di un diritto spettante all'allenatore. Cfr *supra*, capitolo 4 § 3.

¹⁷³ V M. COLOMBO-G. DE CAROLIS, *Icardi messo alla porta*, in *Corriere della Sera*, 2 agosto 2019, pp. 46-47.

¹⁷⁴ S. D'ASCOLA, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, cit., p. 10.

Da parte sua invece il calciatore lamenta il comportamento discriminatorio, in merito al quale produce quarantuno prove, tenuto nei suoi confronti da parte della società. In ambito giornalistico vengono riportati alcuni episodi quali l'esclusione da ogni iniziativa pubblicitaria, il divieto all'utilizzo della maglia numero 9, l'estromissione dalla rosa per convincerlo ad accettare altre destinazioni, l'esclusione dalla chat di squadra utilizzata per comunicare gli orari degli allenamenti. Cfr M. COLOMBO-G. DE CAROLIS, *Icardi fa causa all'Inter per danni: chiede il reintegro e 1,5 milioni*, articolo pubblicato il 31/08/2019 in www.corriere.it (consultato da chi scrive in data 27 maggio 2021).

¹⁷⁵ In S. D'ASCOLA, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, cit., p. 10 l'autore ritiene, fermo restando che non è possibile sapere come si sarebbe decisa la questione davanti al collegio, che questo sia l'elemento principale che distingue il caso Pandev dal caso Icardi. Infatti, mentre nel 2009 il collegio arbitrale aveva ritenuto la scelta di porre il giocatore fuori rosa per la sola volontà espressa di accasarsi in un altro sodalizio sproporzionata e persecutoria, il fatto che Icardi si sia reso indisponibile per un paio di mesi

disposta a cedere il calciatore per una cifra nettamente inferiore a quella prevista dalla clausola rescissoria. È interessante in proposito l'intuizione di alcuni autori secondo la quale la falsa accusa di *mobbing*, orchestrata ad esempio per mettere pressione al *club*, sia essa stessa un temibile strumento di *mobbing*, nel caso di specie verticale ascendente¹⁷⁶.

La vicenda di Icardi è poi un buon punto di partenza per un'analisi riguardo alla portata dell'art. 15 RSTP-FIFA. La stampa riporta infatti la notizia secondo la quale l'intenzione della società è fin da subito quella di escludere il calciatore dalle liste dei 25 calciatori schierabili in Serie A e nelle competizioni organizzate in ambito europeo dalla UEFA¹⁷⁷, correndo così il rischio di permettere al calciatore di invocare la giusta causa sportiva di recesso dal contratto a fine stagione. *Nulla quaestio* sul fatto che Icardi possa essere considerato un *established player*¹⁷⁸, la dottrina ritiene che con ogni probabilità la strategia sia stata adottata dall'Inter come risposta ai comportamenti precedenti e con il solo fine di spingere il calciatore ad accettare una nuova destinazione: è difficile immaginare in via ipotetica che il club avrebbe accettato di perdere Icardi senza ricavarne una somma congrua al suo effettivo valore solo per la scelta di non fargli prendere parte ad almeno il 10% delle partite ufficiali¹⁷⁹.

nella stagione precedente avrebbe avuto sicuramente maggiore rilevanza nel valutare l'esclusione dello stesso dal progetto tecnico.

¹⁷⁶ BUBICI C.-COLUCCI D.-LA TORRE C., *Il mobbing e il calcio professionistico*, cit., p. 42.

¹⁷⁷ Anche la UEFA ha previsto, con qualche differenza regolamentare rispetto alla Serie A, un tetto massimo di 25 giocatori schierabili nelle partite ufficiali.

¹⁷⁸ Il calciatore ha infatti vinto la classifica dei marcatori della Serie A per ben due volte, nelle stagioni 2014/2015 e 2017/2018, ottenendo anche la convocazione nella selezione nazionale argentina.

¹⁷⁹ Cfr S. D'ASCOLA, *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, cit., p. 10.

Conclusioni

Alla luce del lavoro di ricerca svolto si può affermare che, al netto della possibilità di configurare episodi di *mobbing* anche nell'ambito del calcio professionistico, la fattispecie presenta delle sostanziali differenze rispetto ai rapporti di lavoro regolati dal diritto comune. In tal senso, un primo elemento degno di nota riguarda il forte squilibrio di poteri tra le parti, soprattutto nel caso di *mobbing* verticale discendente: il calciatore può godere infatti di una forza contrattuale nettamente superiore rispetto alla quasi totalità dei lavoratori subordinati e questo gli permette di trovare più agevolmente altri impegni nel caso divenisse vittima di *mobbing*.

Inoltre nei rapporti di lavoro disciplinati dal diritto comune le tutele offerte, nonostante siano numericamente consistenti, nella maggior parte dei casi peccano di effettività in quanto condizionate dalla desistenza delle vittime a promuovere un'azione, dai tempi medi richiesti dalla giustizia ordinaria per giungere ad una pronuncia nel merito e dalla difficoltà posta in concreto nel soddisfare l'onere della prova.

Per quanto riguarda dunque la fattispecie in generale la strada da percorrere dal legislatore nazionale e dalla contrattazione collettiva è ancora lunga e tortuosa ma necessaria, soprattutto nell'attuale contesto di crisi economica dovuta alla pandemia, non tanto in un'ottica di tipizzazione della fattispecie quanto nell'implementazione degli strumenti *in primis* di prevenzione e solo eventualmente di repressione.

Queste difficoltà sono invece solo in minima parte riscontrabili nel rapporto tra il calciatore professionista e il sodalizio di appartenenza così come regolato dalla vigente l. 23 marzo 1981, n. 91 nonostante l'inquadramento nell'alveo della subordinazione, l'abolizione del vincolo sportivo, la disciplina della cessione del contratto previo consenso dell'atleta e la possibilità di fine di lucro per le società abbiano senza ombra di dubbio contribuito nella proliferazione della casistica di *mobbing* in ambito calcistico. Tali considerazioni in ambito professionistico resteranno valide anche in seguito all'entrata in vigore, prevista per il 31 dicembre 2023, delle norme del d. lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, le quali riprendono senza sostanziali modifiche gli istituti come regolamentati dalla legge previgente.

La disciplina del calciatore professionista si fa apprezzare in tema di *mobbing* anche per le norme, meno numerose ma più efficaci rispetto a quelle poste dal diritto comune,

che da un lato apprestano una tutela nel caso in cui le condotte mobbizzanti siano in corso, - si pensi agli artt. 7, 12 dell'Accordo Collettivo in vigore per la Serie A - dall'altro fungono invece da deterrente (il riferimento è alle *Regulations on the Status and Transfer of Players* della *Federation International Football Association*). In questo senso si deve sottolineare che è rilevante il fatto, verificabile empiricamente dalla casistica illustrata, che le condotte vessatorie tipiche potenzialmente utilizzabili dal *mobber* siano di gran lunga inferiori rispetto a quelle riscontrabili negli ordinari rapporti di lavoro e si riducano essenzialmente nel mettere il calciatore fuori rosa ed escluderlo dalle attività della squadra.

È opinione di chi scrive che il principale punto di forza della tutela e della repressione della fattispecie nel calcio professionistico sia rappresentato dalla contrattazione collettiva tanto che si auspica, come già riportato in sede di conclusione del primo capitolo, possa essere preso come parametro in tutti i settori produttivi. Devono comunque essere tenute ben presenti le peculiarità che caratterizzano il mondo del calcio, quali il minor numero di soggetti coinvolti e la rilevanza degli interessi economici in gioco. In questo senso, pur riconoscendo il valore culturale e sociale e i benefici che si possono trarre da una situazione di pluralismo sindacale, il fatto che la categoria dei calciatori sia *in toto* rappresentata da un'unica associazione in sede di trattative per la sottoscrizione del contratto collettivo rappresenta sicuramente un elemento di forza perché permette di fare più agilmente fronte comune ed elaborare strategie efficaci, si pensi a quanto successo in occasione dello sciopero indetto per la prima giornata della stagione 2011/2012.

Nell'ambito del contrasto al *mobbing* nel calcio professionistico, nonostante la disciplina attualmente in vigore assicuri una tutela a parere di chi scrive soddisfacente se parametrata agli altri settori produttivi, restano ancora da affrontare *de iure condendo* due questioni molto importanti.

In primis è auspicabile un ulteriore intervento della contrattazione collettiva volto ad offrire ai calciatori vittime di comportamenti vessatori una tutela connotata da maggiore effettività, evitando che si arrivi con costanza ad una soluzione stragiudiziale delle controversie. Se da un lato è vero che il ricorso, in virtù della clausola compromissoria, alla giustizia sportiva ha il grande pregio di permettere di superare la problematica dei tempi lunghi imposti dalla giustizia ordinaria, dall'altro si dovrebbe ragionare su soluzioni che incentivino il calciatore a non accontentarsi di un risarcimento solo parziale del danno effettivamente patito a causa delle condotte mobbizzanti.

L'altro grande campo di intervento riguarda invece le novità introdotte dalla Riforma dello sport in tema di lavoro sportivo: queste hanno da un lato il pregio di colmare il vuoto normativo che ha caratterizzato per molti anni la disciplina dei professionisti di fatto ma, allo stesso tempo, incidono nelle dinamiche esistenti nel mondo del calcio, soprattutto con riferimento ai calciatori attualmente militanti nei campionati di Serie D e Eccellenza. Con la possibile riconduzione del rapporto in questione tra l'atleta e il *club* nell'alveo della subordinazione o della parasubordinazione si assiste inevitabilmente ad una potenziale espansione dal punto di vista soggettivo del *mobbing*. In questo caso sarà dunque necessario un ulteriore e accurato intervento ad opera della contrattazione collettiva. Si può immaginare che i principi di base saranno gli stessi già presenti nell'ambito del calcio professionistico, anche se, a parere di chi scrive, sarà doveroso prestare particolare attenzione nell'implementare gli strumenti di tutela offerti a queste figure di lavoratori i quali, non potendo vantare la forza economica dei loro colleghi più famosi, si avvicinano sensibilmente agli ordinari rapporti di diritto comune.

Bibliografia

- ADAMI G., *Attività sportiva professionista o amatoriale secondo il diritto comunitario: il "caso Deliège"*, in *Lav. giur.*, 2001, III, pp. 243-246
- AGOSTINI S., relazione al webinar "Il rapporto di lavoro nello sport: dalla teoria alla pratica", 7 aprile 2021, disponibile online all'indirizzo <https://fb.watch/5p-wcqsO3d/> (consultato da chi scrive in data 11 maggio 2021)
- AGOSTINI S.- DI PIETRO I.- MARSELLA L. T., *La necessità di una nuova fattispecie di reato: il mobbing*, in *Riv. it. med. leg.*, 2010, VI, pp. 943-966
- AGRESTI S., *Da Negro a Pandev a Keita. Tra tanti big e Lotito tredici anni di scontri*, in *Corriere della Sera* (edizione Roma), 15 giugno 2017, p. 9
- AGRIFOGLIO G., *Diritto comunitario, diritto interno e classificazione dei contratti: il contratto di lavoro sportivo punto d'incontro tra ordinamenti*, in *Eur. dir. priv.*, 2011, I, pp. 257-285
- ALBERTINI D., relazione al webinar "Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo", 27 marzo 2021, disponibile online all'indirizzo <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021)
- ALOISI A., *Oltre al danno, la prova dell'intento vessatorio. Il mobbing tra tesi "soggettiva" e complessità dell'azione*, in *Arg. Dir. Lav.*, 2018, II, pp. 598-607
- AMATO F.-CASCIANO M.V.-LAZZERONI L.-LOFFREDO A., *Il mobbing. Aspetti lavoristici: nozione, responsabilità, tutele*, in *Il diritto privato oggi*, Giuffrè editore, Milano, 2002
- AMATO P., *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2005, III, pp. 39-66
- AMATO P., *Profili di diritto sindacale e contrattazione collettiva*, in CROCETTI BERNARDI E.-DE SILVESTRI A.-AMATO P.-MUSUMARRA L.-MARCHESE T.-FRATE N., *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Expert, Forlì, 2007, pp. 91-111
- AMATO P., *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, in COLUCCI M.-VACCARO M.J.(a cura di), *Vincolo sportivo e indennità di formazione. I regolamenti federali alla luce della sentenza Bernard*, Sports Law and Policy Centre, 2010, pp. 51-94
- AMBROSIO G.-MARANI TORO A., *L'iter parlamentare della l.23 marzo 1981, n. 91, sui rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Riv. dir. sport.*, 1981, pp. 492-516
- ARIANO F., *La cessione del contratto dei calciatori professionisti*, articolo pubblicato il 30/05/2020 in www.studiocataldi.it (consultato da chi scrive in data 11 aprile 2021)
- BALLESTRERO M.V.-DE SIMONE G., *Diritto del lavoro*, Giappichelli Editore, Torino, 2017 (3° edizione)
- BASTIANON S., *La libera circolazione dei calciatori e il diritto della concorrenza alla luce della sentenza Bosman*, in *Riv. dir. sport*, 1996, III, pp. 508-539
- BASTIANON S., *Bosman, il calcio e il diritto comunitario*, in *Foro it.*, 1996, I, pp. 3-13

- BASTIANON S., *Il diritto comunitario e la libera circolazione degli atleti alla luce di alcuni recenti sviluppi della giurisprudenza*, in *Dir. Un. Eur.*, 1998, IV, pp. 901-925
- BASTIANON S.-NASCIMBENE B., *Lo sport e il diritto dell'Unione Europea*, in GREPPI E.-VELLANO M. (a cura di), *Diritto internazionale dello sport*, Torino, Giappichelli, 2010, pp. 305-310
- BELTRANI S., *La rilevanza penale del mobbing*, *Cass. pen.*, 2011, III, pp. 1286-1296
- BIANCHI F., *Un favore ai più ricchi*, in *La Repubblica*, 16 dicembre 1995
- BIANCHI D'URSO F.-VIDIRI G., *Sul rapporto tra Figc e calciatori delle squadre nazionali*, in *Foro it.*, 1990, I, p. 3180-3181
- BIANCO L., relazione al webinar "Il rapporto di lavoro nello sport: dalla teoria alla pratica", 7 aprile 2021, disponibile online all'indirizzo <https://fb.watch/5p-wcqsO3d/> (consultato da chi scrive in data 11 maggio 2021)
- BIASI M., relazione al webinar "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile online all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021)
- BOSCATI A., *Mobbing e contrattazione collettiva nel settore privato e pubblico*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 201-236
- BOSCHI S., *Per le associazioni sportive qualsiasi forma societaria*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 18-20
- BRANDANI S.-NAVONE G., *La liquidazione monetaria del danno non patrimoniale*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, 2020, 2, p. 374-414
- BRIA D., *Come cambia il diritto di recompra: le novità delle NOIF*, articolo pubblicato il 20/05/2020 in www.calcioefinanza.it
- BROLLO M., *Misure per l'occupazione femminile tra tutele e incentivi*, in *Lav. giur.*, 2013, II, p. 113-128
- BUBICI C.-COLUCCI D.-LA TORRE C., *Il mobbing e il calcio professionistico*, in *GiustiziaSportiva.it*, 2008, III, pp. 11-42
- BUSNELLI F.D., *Un clamoroso «revirement» della Cassazione: dalla «questione di Superga a «caso Meroni»*, in *Foro it.*, 1971, V, pp. 1286-1296
- CAIRATI T., *Inter, Marotta: «Stiamo per chiudere la telenovela Icardi»*, articolo pubblicato il 31/08/2019 in www.repubblica.it
- CAMEDDA P., *La telenovela Jimenez-Ternana: una carriera da «ostaggio» del patron Longarini*, articolo pubblicato il 17/06/2020 in www.goal.com
- CAMPANA S., *Tra diritti e demagogia*, in *Il Calciatore*, 2011, VI, p. 9
- CARDONE G., *Giudice con Lotito, Ledesma resta. Moratti: ne riparlamo a giugno*, articolo pubblicato il 27/10/2010 in www.repubblica.it

- CARINCI M.T., *Il mobbing: alla ricerca della fattispecie*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale"*, UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 38-59
- CARINCI M.T., *Il bossing fra inadempimento dell'obbligo di sicurezza, divieti di discriminazione e abuso del diritto*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2007, II, pp. 133-163
- CARTOCETI G., *Mobbing: fattispecie, fenomenologia, responsabilità e risarcimento*, in *Ilgiuslavorista.it*, 27 aprile 2016
- CASSANO G., *La responsabilità del datore di lavoro per fatti dei lavoratori*, in *Lav. giur.*, 2021, I, pp. 98-104
- CERBONE M., *Mobbing*, in *Enciclopedia del Diritto, Annali VIII*, Giuffrè Editore, 2015, pp. 617-632
- CERIONI M.L., voce *Lavoro sportivo*, in *Enciclopedia giuridica*, volume XX, 1998
- CESARE A., *Mobbing più pesante con il lavoro da casa*, in *Messaggero Veneto*, 15 gennaio 2021, p. 31
- CESARINI SFORZA W., *La teoria degli ordinamenti giuridici e il diritto sportivo*, in *Foro it.*, 1933, I, pp. 1381-1407
- CHIAIA NOYA G., *La nuova disciplina delle società sportive professionistiche*, in *Riv. dir. sport.*, 1997, IV, pp. 629-671
- CIANCHI V., *Problemi di qualificazione della prestazione atletica degli «azzurri»*, in *Dir. lav.*, 1992, II, pp. 14-24
- CILENTO A., *Il c.d. mobbing immobiliare*, in *Giur. It.*, 2018, III, pp. 609-615
- CLINI A.-FILUCCHI S., *Brevi cenni sul rapporto lavoristico tra atleta professionista e società nel sistema di Giustizia sportiva*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III
- COLOMBO M.-DE CAROLIS G., *Icardi messo alla porta*, in *Corriere della Sera*, 2 agosto 2019, pp. 46-47
- COLOMBO M.-DE CAROLIS G., *Icardi fa causa all'Inter per danni: chiede il reintegro e 1,5 milioni*, articolo pubblicato il 31/08/2019 in www.corriere.it (consultato da chi scrive in data 27 maggio 2021)
- COLUCCI M., *La sentenza Bernard della Corte di Giustizia. Analisi e prospettive*, in COLUCCI M.-VACCARO M.J. (a cura di), *Vincolo sportivo e indennità di formazione. I regolamenti federali alla luce della sentenza Bernard*, Sports Law and Policy Centre, 2010, pp. 31-48
- COLUCCI M., *Gli atleti italiani: liberi di formarsi, liberi di giocare?*, in *Riv. dir. econ sport*, 2011, I, pp. 13-38
- COLUCCI M.-FAVELLA R., *La stabilità contrattuale nei regolamenti FIFA e nella giurisprudenza rilevante*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2011, I, pp. 39-62

COMITATO PARITETICO PER LA PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL MOBBING, *Organismi e strumenti per la prevenzione del fenomeno del mobbing. Atti del Convegno. Trieste, 22 ottobre 2009*, Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2011

COSTA E., *Peculiarità del rapporto dei giocatori professionisti*, in *Dir. lav.*, 1988, pp. 315-317

COSSU F., *L'evoluzione normativa delle società sportive*, in *Riv. notariato*, 2000, VI, pp. 1361-1374

CROCETTI BERNARDI E., *Lo sport tra lavoro e passatempo*, in CROCETTI BERNARDI E.-DE SILVESTRI A.-AMATO P.-MUSUMARRA L.-MARCHESE T.-FRATE N., *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta, Forlì, 2007, pp. 1-49

CUPELLI V., *In tema di mobbing. Il punto di vista del medico del lavoro*, in TOSI P. (a cura di), *Il mobbing*, cit., p.132

CURRÒ E., *Cassano, la quinta? Mobbing da punire*, articolo pubblicato il 18/10/2005 in www.repubblica.it

D'ASCOLA S., *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III

D'HARMANT FRANCOIS A., *Note sulla disciplina giuridica del rapporto di lavoro sportivo*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, pp. 851-864

D'HARMANT FRANCOIS A., *Il rapporto di lavoro subordinato ed autonomo nelle società sportive*, in *Riv. dir. sport.*, 1986, pp. 3-15

D'HARMANT FRANCOIS A., *Il rapporto di lavoro sportivo tra autonomia e subordinazione*, in *Dir. lav.*, 1988, I, pp. 265-273

DAGNINO E., *La prestazione arbitrale: inquadramento lavoristico e prospettive di riforma*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III

DAMIANI M., *Lo sport italiano cambia pelle dopo 40 anni*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 4-5

DANIELE L., *Diritto dell'Unione Europea*, Giuffrè Editore, Milano, 2018 (6° edizione)

DE ANGELIS L., *Diritto del lavoro e tutela risarcitoria: un fugace sguardo tra passato e presente*, in *Arg. dir. lav.*, 2017, III, pp. 605-633.

DE SILVESTRI A., *Il diritto sportivo oggi*, in *Dir. lav.*, 1988, I, pp. 254-264

DE SILVESTRI A., *Ancora in tema di lavoro nello sport dilettantistico*, in CROCETTI BERNARDI E.-DE SILVESTRI A.-AMATO P.-MUSUMARRA L.-MARCHESE T.-FRATE N., *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta, Forlì, 2007, pp. 51-90

DE STEFANI F., *Danno da mobbing. Presupposti, tipologie e conseguenza. Onere probatorio ed evento dannoso. Azione di risarcimento e danni risarcibili. Mobbing come malattia professionale e danno differenziale*, Giuffrè Editore, Milano, 2012

DENTICI L.M., *Il lavoro sportivo tra professionismo e dilettantismo: profili di diritto interno e comunitario*, in *Eur. dir. priv.*, 2009, IV, p. 1059-1082

- DI CINTIO C.-ANGILERI S., *Nasce il lavoratore sportivo*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 7-8
- DI CINTIO C.-ANGILERI S., *Professionisti, amatori e dilettanti*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 9-10
- DI CINTIO C.-ANGILERI S., *Abolito il vincolo sportivo*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 10-12
- DIÉZ-HOCHLEITNER J.-SANCHEZ A.M., *Le conseguenze giuridiche della sentenza Bosman per lo sport spagnolo ed europeo*, in *Riv. dir. sport.*, 1996, III, pp. 469-507
- EGE H., *Mobbing. Che cos'è il terrore psicologico sul posto di lavoro*, Pitagora Editrice, Bologna, 1996
- EGE H., *Il Mobbing in Italia. Introduzione al Mobbing culturale*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997
- EGE H., *I numeri del mobbing. La prima ricerca italiana*, Pitagora Editrice, Bologna, 1997
- EGE H., *La valutazione peritale del danno da Mobbing e da Straining*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2019
- FAVELLA R., *Il rapporto di "lavoro" dell'arbitro di calcio*, in *Lav. giur.*, 2009, XII, pp. 1256-1262
- FAVELLA R., *Il modello societario partecipativo del Barcellona FC è esportabile in Italia?*, *Riv. dir. econ. sport*, 2010, II, pp. 165-174
- FERRARO F., *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III
- FIANDACA G., MUSCO E., *Diritto penale. Parte generale*, Zanichelli editore, Bologna, 2014 (7° edizione)
- FILÌ V., *La nuova frontiera del danno risarcibile da condotta illecita del datore di lavoro*, in *Resp. civ. prev.*, 2019, III, pp. 796-805
- FOLLA N., *Quando il mobbing integra il delitto di maltrattamenti in famiglia?*, in *Lav. giur.*, 2011, X, pp. 1025-1039
- FONTANA M., *Il calcio piange Pietro Anastasi. La storia dello scambio senza precedenti con Boninsegna*, articolo pubblicato il 18/01/2020 in www.eurosport.it (consultato da chi scrive in data 29 marzo 2021)
- FRANCHINI C., *La libera circolazione dei calciatori professionisti: il caso «Bosman»*, in *Giornale Dir. Amm.*, 1996, VI, pp. 539-542
- FRANZONI M., *La legge, le sentenze e le tabelle milanesi*, in *Danno e Resp.*, 2021, I, pp. 17-22
- FRATI P.-CIARLARIELLO G.-DI SANZO M.-LA RUSSA R.- SANTURRO A.- GATTO V.- ORSINI D., *Mobbing: inquadramento del fenomeno ed indennizzo INAIL*, in *Resp. civ. prev.*, 2016, IV, pp. 1408-1421

- GARATTONI M., *I dintorni del mobbing: dequalificazione, trasferimento, «superlavoro», licenziamento e dimissioni coartate*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, pp. 359-390
- GAROFALO C., *Il mobbing attenuato: lo straining*, in *Lav. giur.*, 2016, VIII-IX, pp. 808-816
- GAROFALO C., *Mobbing ed onere della prova*, in *Giur. it.*, 2016, VI, pp. 1436-1443
- GIANNINI M.S., *Prime osservazioni sugli ordinamenti giuridici sportivi*, in *Riv. dir. sport.*, 1949, I-II, pp. 10-28
- GINORI A., *France Télécom. L'ex ad condannato per l'ondata di suicidi*, in *La Repubblica*, 21 dicembre 2019, p. 25
- GRAGNOLI E., *Il mobbing fra contrattazione collettiva e sistemi di prevenzione*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, pp. 115-138
- GRASSELLI S., *L'attività sportiva professionistica: la disciplina giuridica delle prestazioni degli atleti e degli sportivi professionisti*, in *Dir. lav.*, 1982, pp. 27-39
- GRAVINA G., *Il calcio italiano. Analisi, numeri, scenari e prospettive future*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III
- GRAVINA G., relazione al webinar "Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo", 27 marzo 2021, disponibile online all'indirizzo <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021)
- GRECO G., *Il diritto europeo dello sport, tra specificità, rilevanza economica e motivi di interesse generale*, in *Studi sull'integrazione europea*, 2018, III, pp. 737-762
- HIRIGOYEN M.F., *Molestie morali. La violenza perversa nella famiglia e nel lavoro* (1998), trad. it. Giulio Einaudi Editore, Torino, 2000
- HUBER B., *Mobbing. Psychoterror am Arbeitsplatz*, Niedernhausen, Falken, 1994, pp. 21-22
- IANNIRUBERTO G., *Sport e diritto del lavoro*, in *Foro it.*, 2006, VI, pp. 233-238
- INDRACCOLO E., *Rapporti e tutele nel dilettantismo sportivo*, Collana del Dipartimento di Diritto, Impresa e Lavoro dell'Università degli Studi di Salerno, Napoli, 2008
- ISTAT, *Il disagio nelle relazioni lavorative. Anni 2008-2009*, www.istat.it, p. 13 (consultato il 15 febbraio 2020)
- LANDOLFI S., *La legge n. 91 del 1981 e la "emersione" dell'ordinamento sportivo*, in *Riv. dir. sport.*, 1982, pp. 36-46
- LAMBERTI F., *Il lavoratore ha diritto al risarcimento del danno patito anche se non risulta provato il mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2018, IV, pp. 793-799
- LASSANDRI A., *La responsabilità del datore di lavoro privato*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, Zanichelli Editore, Bologna, 2007, pp. 212-243
- LENER A., *Premessa*, in LENER A.-MAZZOTTA O. -VOLPE PUTZOLU G.- GAGLIARDI M., *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, pp. 297-302

- LIOTTA G.-SANTORO L., *Lezioni di Diritto Sportivo*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2020
- LOSTORTO V., *Mobbing: condotte perseguibili e valutazione del danno*, in *Azienditalia-Il Personale*, 2005, II, pp. 79-85
- LUISO F.P., *Diritto processuale civile. I processi speciali*, Giuffrè editore, Milano, 2017
- LUSCHI G.-STANCATI G., *Aspetti fiscali della "cessione dei calciatori", con particolare riguardo al regime IRAP*, in *Rass. Tributaria*, 1999, VI, pp. 1742-1750
- MAGLIARO A.-CENSI S., *Riforma dello sport: occasione persa per definire gli ambiti giuslavoristici e fiscali degli sportivi*, in *Fisco*, 2021, VI, pp. 534-538
- MANGIONE G., *Nuove norme in materia di società sportive*, in *Riv. soc.*, 1996, V-VI, pp. 1383-1388
- MANZELLA G.P.-ZIOTTI P., *La rivoluzione «Bosman»*, in *Giornale Dir. Amm.*, 1996, V, pp. 463-464
- MARETTI S., *Mobbing: fattispecie e strumenti di tutela*, in *Dir. prat. lav.*, 2007, XXXII (inserto), pp. I-XII
- MAROTTA G., *Il lavoro dello sportivo: ha ancora senso parlare di subordinazione?*, in *LavoroDirittiEuropa* (www.lavorodirittieuropa.it), 2019, III
- MAUCERI T., *Interesse ad adempiere e professioni sportive*, in *Riv. Dir. Civ.*, 2016, III, pp. 843-877
- MAZZAMUTO S., *Il Mobbing*, Giuffrè, Milano, 2004
- MAZZAMUTO S., *Un'introduzione al mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, in TOSI P. (a cura di), *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004
- MAZZAMUTO S., *Ancora sul mobbing*, in *Eur. dir. priv.*, 2006, IV, pp. 1353-1386.
- MAZZAMUTO S., *Mobbing e diritto sportivo*, in *Europa e dir. priv.*, 2008, III, pp. 563-581
- MAZZOTTA O., *Il lavoro sportivo*, in LENER A.-MAZZOTTA O. -VOLPE PUTZOLU G.- GAGLIARDI M., *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, pp. 302-307
- MESSINA S., *Lo sport verso il professionismo, ma con ambiguità*, in *ItaliaOggi*, 2021, Serie speciale numero 6 (*La riforma dello sport*), pp. 12-14
- MESTO E., *Il caso Camilleri: il difficile rapporto tra il vincolo ex art. 33 NOIF e le fughe all'estero dei giovani calciatori*, in GiustiziaSportiva.it, 2008, III, pp. 84-93
- MISCIONE M., *Mobbing, norma giurisprudenziale (la responsabilità da persecuzione nei luoghi di lavoro)*, in *Lav. giur.*, 2003, IV, pp. 305-307
- MONATERI P. G.-BONA M.-OLIVA U., *Mobbing. Vessazioni sul lavoro*, Giuffrè, Milano, 2000
- MONATERI P.G., *I paradossi del mobbing*, in in TOSI P. (a cura di), *Il mobbing*, Giappichelli, Torino, 2004, pp. 83-88
- MONTANARI A., *Parità di trattamento e divieto di discriminazione*, in CARINCI F.-PIZZOFERRATO A., *Diritto del lavoro dell'Unione Europea*, Giappichelli, Torino, 2021, pp. 200-227

- MORMANDO V., *Ipotesi per una riforma della legge n. 91/1981*, in *Dir. lav.*, 1988, pp. 311-314
- MORO P., *Natura e limiti del vincolo sportivo*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2005, I, pp. 67-84
- MOTTOLA M. R., *Mobbing e comportamento antisindacale*, Torino, UTET, 2003
- MURATORIO A., *Il mobbing nella giurisprudenza penale ed una fattispecie specifica di reato*, in *Lav. giur.*, 2007, X, pp. 992-1000
- MUSUMARRA L., *La qualificazione degli sportivi professionisti e dilettanti nella Giurisprudenza Comunitaria*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2005, II, pp. 39-44
- MUSUMARRA L., *Il rapporto di lavoro dello sportivo nel diritto comunitario*, in CROCETTI BERNARDI E.-DE SILVESTRI A.-AMATO P.-MUSUMARRA L.-MARCHESE T.-FRATE N., *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, Experta, Forlì, 2007, pp. 113-142
- NADALET S., *La legislazione francese sull'harcèlement moral*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 313-332
- NICCOLI A., *Antefatti e postfatti del mobbing*, articolo pubblicato il 27/07/2009 in www.altalex.com (consultato da chi scrive in data 19 febbraio 2020)
- NUNIN R., "Mobbing", *onere della prova e risarcimento del danno*, in *Lav. giur.*, 2000, IX, pp. 830-841
- NUNIN R., *Mobbing verticale, risarcibilità del danno esistenziale e parametri per la definizione del risarcimento*, in *Lav. giur.*, 2002, VI, pp. 552-565
- NUNIN R., «Mobbing»: *strategie di prevenzione e contrasto nella l. n.16/2002 della Regione Lazio*, in *Lav. giur.*, 2002, XI, pp. 1032- 1036
- NUNIN R., *Recepisce le direttive comunitarie in materia di lotta contro le discriminazioni*, in *Lav. giur.*, 2003, X, pp. 905-911
- NUNIN R., *La Consulta boccia la legge anti-mobbing della Regione Lazio*, in *Lav. giur.*, 2004, IV, pp. 353-361
- NUNIN R., *La Regione Umbria vara una legge sul mobbing*, in *Lav. giur.*, 2005, V, pp. 437-439
- NUNIN R., *La legge sul mobbing della Regione Friuli Venezia Giulia*, in *Lav. giur.*, 2005, VIII, pp. 741-744
- NUNIN R., *La Consulta "salva" la legge sul mobbing della Regione Abruzzo*, in *Lav. giur.*, 2006, III, pp. 261-264
- NUNIN R., *Rilevanza penale del mobbing ed applicazione di misure cautelari interdittive*, in *Lav. giur.*, 2009, XI, pp. 1142-1145
- NUNIN R., *Organismi e strumenti per la prevenzione delle vessazioni sul lavoro. Il Comitato paritetico per la prevenzione del fenomeno del mobbing dell'Università di Trieste*, in COMITATO PARITETICO PER LA PREVENZIONE DEL FENOMENO DEL MOBBING, *Organismi e strumenti per la prevenzione del fenomeno del mobbing. Atti del Convegno. Trieste, 22 ottobre 2009*, Edizioni Università di Trieste, Trieste, 2011 pp. 13-22

- NUNIN R., *Configurabilità del mobbing e prova dell'intento persecutorio*, in *Lav. giur.*, 2019, IV, pp. 380-385
- OLIVA U., *L'avvocato e i problemi giuridici del mobbing*, in *Lav. giur.*, 2003, IV, pp. 331-334
- OLIVERIO A., *I limiti dell'autonomia dell'ordinamento sportivo. Lo svincolo dell'atleta*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2007, II, pp. 45-65
- ONGARO O., *Maintenance of contractual stability between professional football players and clubs – The FIFA Regulations on the status and transfer of players and the relevant case law of the Dispute Resolution Chamber*, in AA.VV., *Contractual stability in football*, Sports Law and Policy Centre, 1/2011, pp. 27-67
- PALOMBA M.H., *L'esclusione del calciatore dalla rosa della prima squadra e il concetto di giusta causa nella giurisprudenza del CAS e della FIFA*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2015, II, pp. 59-74
- PARDOLESI R., *Sofferenza morale e contorsioni tabellari*, in *Danno e Resp.*, 2021, I, pp. 13-16
- PASSONE M., relazione al webinar "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile online all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021)
- PASQUALETTO E., *Intenzionalità del mobbing e costrittività organizzativa*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, I, pp. 63-67
- PERINI C., *La tutela penale del mobbing*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale", UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 155-169
- PERSIANI M., *Art. 3. Prestazione sportiva dell'atleta*, in M. PERSIANI (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, pp. 567-573
- PETRILI S., *L'intervento dell'autonomia collettiva sul fenomeno del mobbing*, in *Azienditalia-Il Personale*, 2004, VII, p. 413-419
- PETRILLI S., *Il fenomeno del mobbing: la rilevanza penale e gli strumenti di tutela*, in *Azienditalia-Il Personale*, 2008, III, p. 156-160
- PIAZZA M., *Il sistema sportivo italiano e la pluralità degli ordinamenti giuridici*, in *Giur. cost.*, 2013, VI, pp. 5123-5156
- PICCARDO E., *Art. 1. Attività sportiva*, in PERSIANI M. (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 561.
- PICCARDO E., *Art. 2. Professionismo sportivo*, in PERSIANI M. (a cura di), *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, pp. 562-566

- PICCONI V., *Dalle tutele per il lavoro sportivo all'abolizione del vincolo: si rinvia tutto a inizio 2024*, articolo pubblicato il 06/05/2021 in www.gazzetta.it (consultato da chi scrive in data 24 maggio 2021)
- POLITANO D., *Legge 125/1991: "azioni positive per la realizzazione della parità uomo-donna nel lavoro"*, 2004, in www.diritto.it (consultato da chi scrive in data 10 febbraio 2021)
- PONZANELLI G., *La crisi delle tabelle milanesi: l'intervento della Cassazione*, in *Danno e Resp.*, 2020, II, pp. 231-233
- RAFFI A., *Il mobbing nell'ordinamento comunitario*, in *Quaderni di diritto del lavoro e delle relazioni industriali, "Mobbing, organizzazione, malattia professionale"*, UTET Giuridica, Milano, 2006, pp. 253-262
- REGINELLI A., *Tecniche di tutela inibitorie e ripristinatorie*, in PEDRAZZOLI M. (a cura di), *Vessazioni e angherie sul lavoro*, pp. 161-186
- ROMANI F.-MOSETTI U., *Il diritto nel pallone: spunti per un'analisi economica della sentenza Bosman*, in *Riv. dir. sport.*, 1996, III, pp. 436-475
- ROTONDI F., relazione al webinar "Diritto e Sport-La riforma dell'ordinamento sportivo", 27 marzo 2021, disponibile online all'indirizzo <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021)
- RUBINO DE RITIS M., *Riforma del terzo settore e attuali assetti societari delle imprese sportive: propositi e spropositi del legislatore*, in *Giust. civ.*, 2018, III, pp. 763-789
- RUSSO A., *Il mobbing tra esigenze preventive e tecniche risarcitorie. Profili comparati*, in *Dir. rel. ind.*, 2006, IV, pp. 1051-1073
- SANDULLI P., *Autotutela collettiva e diritto sportivo*, in *Dir. lav.*, 1988, I, pp. 281-288
- SANINO M., voce *Sport*, in *Enciclopedia giuridica*, volume XXXIV, 2006
- SANNUCCI C., *Quando il Napoli di Maradona si ribellò a Ottavio Bianchi*, 6 novembre 2019, in www.repubblica.it (consultato da chi scrive in data 4 maggio 2021)
- SANTONASTASO F., *Il vincolo di tesseramento per i calciatori "giovani dilettanti"*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2015, II, pp. 169-178.
- SARTORI S., *Accordo Collettivo tra Aic e Lega Serie A*, in *Il Calciatore*, 2011, VII, p. 9
- SCONAMIGLIO R., *A proposito del mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004, fasc.4, p. 489-519
- SFERRAZZA M., *Il vincolo di giustizia sportiva: natura ed effetti alla luce dell'attuale quadro normativo*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2009, III, pp. 31-63
- SFERRAZZA M.-MITE F., *Sulla natura giuridica del contratto di trasferimento del calciatore professionista*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2017, I, pp. 133-161
- SIGGILLINO N., *La disciplina della cessione di contratto a titolo temporaneo tra normativa nazionale e comprata*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2017, I, pp. 73-113

- SIMEOLI D., relazione al *webinar* “Diritto e Sport-La riforma dell’ordinamento sportivo”, 27 marzo 2021, disponibile *online* all’indirizzo <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021)
- SIOTTO F., *Giocatori «promessa» e libera circolazione dei calciatori professionisti: la Corte di Giustizia europea riconosce un indennizzo per la formazione*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2011, I, pp. 197-201
- SPADAFORA M.T., *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli Editore, Torino, 2012
- SPAZIANTE M., *Il calcio nel mirino delle critiche: ma i numeri dicono che in Italia vale più degli altri sport*, 15 novembre 2017, in www.calcioefinanza.it (consultato da chi scrive in data 19 marzo)
- SPERDUTI M., *Il nuovo accordo collettivo per la Serie A di calcio*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2011, III, pp. 49-70
- SPINELLI C., *Giovane calciatore in formazione e successiva stipula di un contratto come giocatore professionista*, in *Lav. giur.*, 2010, VII, pp. 722-724
- SPINELLI S., *Il danno patrimoniale da mobbing*, in *Lav. giur.*, 2011, V, pp. 455-470
- STINCARDINI R., *La cessione del contratto: dalla disciplina codicistica alle peculiari ipotesi d’applicazione in ambito calcistico*, in *Riv. dir. econ. sport.*, 2008, III, pp. 129-147
- TORTORELLA F., relazione al *webinar* “Diritto e Sport-La riforma dell’ordinamento sportivo”, 27 marzo 2021, disponibile *online* all’indirizzo <https://www.classagora.it/eventi/diritto-e-sport-2021> (consultato da chi scrive in data 7 aprile 2021)
- TOSI P., *Il mobbing: una fattispecie in cerca di autore*, in P. Tosi P (a cura di), *Il mobbing*, cit., Giappichelli, Torino, 2004, pp. 165-181
- TOSI P., *Sport e diritto del lavoro*, in *Arg. dir. lav.*, 2006, III, pp. 717-731
- TRONATI B., *Il «disagio lavorativo», Mobbing, straining e stress lavoro-correlato nel rapporto di lavoro*, Ediesse, Roma, 2016
- TULLINI P., *Mobbing e rapporto di lavoro*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, III, pp. 250-268
- TULLINI P., *Il danno differenziale, il diritto vivente e il legislatore*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2019, III, pp. 335-352
- VACCARO M.J., *L’accordo collettivo dei calciatori di Serie A del 7 agosto 2012: spunti di riflessione*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2013, I, pp. 13-33
- VALDISERRI L., *Siena e Taddei, tutti i perché di una baruffa infinita*, in *Corriere della Sera*, 21 novembre 2004, p. 39
- VALLEBONA A., *Mobbing senza veli*, in *Dir. relaz. ind.*, 2005, IV, pp. 1051-1063
- VIDIRI G., *Il «Caso Bosman» e la circolazione dei calciatori professionisti nell’ambito della Comunità europea*, in *Foro it.*, 1996, I, pp. 13-17
- VIDIRI G., *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, X, pp. 980-994

VIDIRI G., *Il lavoro sportivo tra codice civile e norma speciale*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2002, I, pp. 39-74

VIDIRI G., *L'organizzazione sindacale nel professionismo sportivo e lo sciopero dei calciatori*, in *Giust. civ.*, 2011, IX, pp. 451-459

VIDIRI G., *La normativa sugli atleti professionisti e sulle società sportive tra "passato" e "futuro"*, in *Corriere Giur.*, 2020, VI, pp. 810-819

VENDEMIALE L., *Il Governo Draghi smantella la Riforma dello sport di Spadafora: contratto per i lavoratori rinviato al 2024*, articolo pubblicato il 07/05/2021 in www.ilfattoquotidiano.it (consultato da chi scrive in data 24 maggio 2021)

VERDARELLI P., *Mobbing. Il rischio psicosociale nelle organizzazioni*, Carocci Editore, Roma, 2013

VOLPE PUTZOLU G., *Società e federazioni sportive*, in LENER A.-MAZZOTTA O. -VOLPE PUTZOLU G.-GAGLIARDI M., *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, pp. 308-312

ZILLI A., relazione al webinar "Sport e lavoro. Verso la Costruzione di un Diritto del Lavoro Sportivo", 16 giugno 2021, disponibile *online* all'indirizzo <https://www.youtube.com/cafoscarichallengeschool> (consultato da chi scrive in data 16 giugno 2021)

ZUNINO C., *Offesi, minacciati: questo è il mobbing*, in *La Repubblica*, 17 novembre 2003

Ringraziamenti

Al termine di questa ricerca ringrazio la Professoressa Roberta Nunin per avermi dato la possibilità di approfondire una tematica che mi è sempre stata a cuore e avermi seguito passo dopo passo con preziosi consigli. Senza di lei niente di tutto ciò sarebbe stato possibile.

Ringrazio Rolando Favella, esperto avvocato nel settore sportivo capace di trasmettermi la sua passione e competenza fornendomi utili spunti e materiale bibliografico.

Ringrazio l'avvocato Nicola Bosio per la disponibilità dimostrata.

Ringrazio di cuore i miei genitori Lucio e Marzia e mia sorella Giorgia, le certezze della mia vita con cui voglio condividere tutta la gioia della fine di questo importante percorso, consapevole che una parte del merito è anche loro.

Ringrazio tutta la mia famiglia, in particolare i nonni Mine, Dante e Bianca, le zie Stefania e Gigliola, gli zii Andrea e Denis, capaci di farmi sentire la loro vicinanza interessandosi costantemente all'andamento dei miei studi.

Ringrazio Mati, per tutto.

Ringrazio Umberto e la sua famiglia per avermi fatto sempre sentire a casa.

Ringrazio Catta, Buia, Tommy, Pippo, Eldin, Bolzi, Jacopo, Cec, Teo, Kekko, Pita, Davide, Chicco, Corto, Fonta, Antonio, Andreuti, Niccolò e Costa: ognuno di loro ha rappresentato e continua ad essere una parte importante della mia vita.

Ringrazio Francesca e Sofia, due amiche leali.

Ringrazio Mauro, Claudia e Davide, quasi una seconda famiglia per me.

Ringrazio tutti i compagni di squadra incontrati nella mia carriera con cui sono rimasto in contatto negli anni per avermi insegnato che lo sport non è fatto solo di vittorie o sconfitte ma soprattutto di rapporti umani.

Ringrazio i soci e i collaboratori della Fratelli Tulissi s.r.l. per avermi dato la possibilità di conoscere il mondo del lavoro e crescere umanamente.

Infine, dedico la ricerca e tutto il percorso a Nonno Bruno che per un tratto ha camminato al mio fianco e alla fine non mi ha comunque mai lasciato solo, continuando ad essere costante presenza nei miei pensieri. *Te lo avevo promesso. How I wish you were here!*