

IL MOBBING NEL MONDO DEL CALCIO PROFESSIONISTICO

di Paolo Amato*

SOMMARIO: Introduzione – 1. Il mobbing nella definizione della psicologia del lavoro e della giurisprudenza. – 2. Il mobbing nella normativa comunitaria. – 3. Il contratto di lavoro del calciatore professionista. – 4. Il mobbing nel mondo del calcio. La disciplina del rapporto di lavoro sportivo. – 5. Il ruolo dell'allenatore. – 6. Il caso Zanin. – 7. La perdita di chances: in particolare il caso Cassano. – 8. Aspetti processuali. – Conclusioni.

Introduzione

Il mobbing consiste in una sorta di terrore psicologico esercitato dai colleghi di lavoro o dai superiori, a carico del lavoratore, al fine di emarginarlo o di escluderlo dal gruppo.

L'istituto in esame difetta di una vera e propria regolamentazione normativa e da più parti è stato definito come una fattispecie giurisprudenziale¹.

A partire da qualche anno, il fenomeno si sta diffondendo anche nel mondo del calcio, ma all'interno dell'ordinamento sportivo non è possibile

* Dottore in Legge, membro del comitato di redazione di "Rivista di Diritto ed Economia dello Sport".

¹ L. BATTISTA, *Il mobbing quale fattispecie della Giurisprudenza*, articolo in Guida al lavoro, de "Il sole 24 ore", n. 19, 6 maggio 2005, disponibile su www.ilsole24ore.it (dicembre 2005). Vedi, però, le ultime proposte di legge che giacciono in Parlamento: disegno di legge n. 1242, presentato il 14 marzo 2002, "Tutela della persona che lavora da violenze morali e persecuzioni psicologiche nell'ambito dell'attività lavorativa"; disegno di legge n. 1280, presentato il 21 marzo 2002, "Norme per la tutela delle lavoratrici e dei lavoratori da molestie morali e psicologiche nel mondo del lavoro"; disegno di legge n. 1290, presentato il 27 marzo 2002, "Norme generali contro la violenza

rinvenire alcuna disciplina normativa, né la giustizia sportiva si è mai pronunciata in tal senso, se si eccettua la vicenda, come vedremo, del calciatore Diego Zanin.

Eppure possono essere riportati numerosi accadimenti, riguardanti calciatori professionisti, che sarebbero riconducibili nell'alveo del fenomeno in esame: Lorenzo Mattu, giocatore del AS Latina Calcio SPA (serie C2), che ha lamentato, dinanzi al collegio arbitrale di serie C, il "mancato rispetto della dignità del lavoratore" da parte della società di appartenenza²; Leo Criaco, ex calciatore del Benevento Calcio SRL., che ha presentato ricorso al Collegio arbitrale di serie C, contro la propria società, per presunti abusi subiti nel corso degli allenamenti e per l'estromissione illegittima dalla rosa di prima squadra (salvo poi ritirare la vertenza); Rodrigo Taddei, allora in forza all'AC Siena Calcio SPA, che aveva denunciato il club toscano al Collegio arbitrale della FIGC con l'accusa di mobbing; stessa sorte anche per l'allora calciatore del AC Montichiari SRL. (serie C2), Diego Zanin, che ha deciso di ricorrere al collegio arbitrale di serie C sempre per un presunto caso di mobbing.³

Diversi, invece, i più recenti casi dei calciatori della AS Roma Calcio SPA e dell'Udinese Calcio SPA, Antonio Cassano e Vincenzo Iaquinta, perché presentano dei fatti molto diversi: per il primo il tutto si è concluso con un accordo raggiunto tra società e calciatore, che successivamente ha ripreso a giocare con la prima squadra; per il secondo non si è arrivati ancora ad una soluzione ed il Presidente della Federazione Italiana Giuoco Calcio (di seguito FIGC), dott. Franco Carraro, ha dato mandato all'Ufficio Indagini di occuparsi, a scopo conoscitivo, della vicenda.⁴ V'è, però, un filo conduttore che lega indissolubilmente le varie vicende riportate: il disaccordo tra società e calciatore sulle modalità di rinnovo del contratto

² Il caso è fondamentale perché si tratta della prima denuncia per mobbing (successivamente ritirata) nel mondo del calcio; il giocatore sarà poi reintegrato in prima squadra a seguito dell'arrivo sulla panchina del Latina del nuovo allenatore. La vicenda può essere approfondita su <http://ilrestodelcarlino.quotidiano.net/chan/43/7:4206946:/2003/03/10> (dicembre 2005).

³ Il lodo è disponibile su www.lega-calcio-serie-c.it/Comunic2004/Commissione%20Disciplinare/297Ccd.pdf (dicembre 2005).

⁴ Al riguardo si segnalano le affermazioni rese al corriere dello sport del Presidente della FIGC, dott. Franco Carraro, che in merito al caso Cassano ha dichiarato: «*E' anomalo che una società non utilizzi un calciatore che non firmi*»; l'intervista è disponibile su www.corrieredellosport.it (dicembre 2005). Il presidente dell'AIC, Avv. Sergio Campana, a suo tempo dichiarò all'AGI (Agenzia Giornalistica Italiana), riferendosi al caso Cassano che «*[...] pensiamo che non sia legale escludere chi non prolunga*», l'intervista è disponibile su www.agi.it (dicembre 2005).

che li lega vicendevolmente.

Nei paragrafi che seguono, si tenterà di ripercorrere le tappe che hanno condotto alla definizione della fattispecie di mobbing nel mondo del lavoro, attraverso le indagini della psicologia del lavoro e le pronunce della giurisprudenza, per adattarle al mondo dello sport e, in particolare del calcio.

1. Il mobbing nella definizione della psicologia del lavoro e della giurisprudenza.

Per mobbing⁵ si intendono tutti quei comportamenti, di natura persecutoria e vessatoria, che si attuano sul posto di lavoro, e che possono concretizzarsi in molteplici condotte (parole, atti scritti, ecc.) accomunati dal risultato della lesione dei diritti inviolabili della dignità umana e professionale del lavoratore.

Per la psicologia del lavoro, esso consiste in una «*situazione lavorativa di qualità sistematica, persistente ed in costante progresso, in cui uno o più persone vengono fatte oggetto di azioni, ad alto contenuto persecutorio, da parte di uno o più aggressori in posizione superiore, inferiore, o di parità, con lo scopo di causare alla vittima danni di vario tipo o gravità*»⁶.

Interessante è anche la definizione fornita dalla contrattazione collettiva, in base alla quale il mobbing è caratterizzato da una serie di atti, atteggiamenti o comportamenti, diversi o ripetuti nel tempo, in modo sistematico ed abituale, aventi connotazioni aggressive, denigratorie e vessatorie, tali da comportare il degrado delle condizioni di lavoro e idonei a compromettere la salute, la professionalità o la dignità del lavoratore stesso, nell'ambito dell'ufficio di appartenenza o tali da escluderlo dal contesto lavorativo di riferimento»⁷.

Il “mobbizzato”⁸, quindi, si trova nell'impossibilità di reagire adeguatamente e, a lungo andare, accusa disturbi psichici relazionali e dell'umore, che possono portare a invalidità psicofisiche permanenti di vario

⁵ Il termine deriva dall'inglese e, in particolare, dal verbo “*to mob*” che indica l'accerchiamento posto in essere da uno sciame o da un branco di animali per mettere a mal partito un componente del gruppo, con la finalità di allontanarlo.

⁶ H. EGE, *La valutazione peritale del danno da mobbing*, Giuffrè editore, Milano, 2002, p. 39.

⁷ CCL, 12 giugno 2003, art. 6, Sez. 1, Comparto ministeri, quadriennio normativo 2002-2005 e biennio economico 2002-2003.

⁸ Per mobbizzato deve intendersi colui che subisce l'azione persecutoria e vessatoria.

genere e percentualizzazione.⁹

Il mobbing può manifestarsi attraverso diverse modalità e può essere classificato a seconda del soggetto che pone in essere l'azione mobbizzante o che la subisce!¹⁰

Tipo di Mobbing	Caratteristiche
Verticale:	Posto in essere da un singolo superiore (<i>bullying</i>) o dall'azienda (<i>bossing</i>) come forma di strategia aziendale di riduzione e di ringiovanimento del personale
Orizzontale	Posto in essere da colleghi di lavoro
Diretto	I comportamenti vessatori sono indirizzati alla vittima
Indiretto	Il comportamento vessatorio è diretto non alla vittima ma a familiari, amici o ambiente di lavoro
Combinato	Le attività vessatorie sono attuate in senso sia orizzontale che verticale
Leggero	Le violenze psicologiche consistono in gesti e comportamenti sottili e silenziosi, difficilmente dimostrabili quali, ad esempio quelli finalizzati all'isolamento progressivo della vittima ed alla sua esclusione dal gruppo dei colleghi
Pesante	Le azioni mobbizzanti perpetrate ai danni della vittima sono palesi e violente, cioè attraverso aggressioni verbali o fisiche, urla, riferimenti alla sfera privata o sessuale, ecc.
Dal basso	Forma meno frequente, che si realizza mediante la delegittimazione dell'autorità di un superiore
Individuali e collettivi	A seconda che gli atti discriminatori colpiscano il singolo o gruppi di lavoratori

⁹ Vedi gli studi di H. LEYMAN, in particolare *Antilogie und Haufgkeiti vn Mobbing am Arbeitsplatz. Eine Ubersicht Uber die Bishewrige Forschun*, in *Zeitschrift fur Personalforschung*, 1993, p. 271,272, dove si parla anche di "azioni che hanno la funzione di manipolare la persona in senso non amichevole.

¹⁰ M. GIUA, L. SANZI, *Esiste il mobbing nel calcio professionistico?*, disponibile su www.lavoroprevenienza.com (dicembre 2005).

Il fenomeno in esame non presenta una disciplina normativa e ha da sempre suscitato l'interesse della giurisprudenza, sia ordinaria che costituzionale, che ha tentato di delinearne gli aspetti caratterizzanti.

L'indagine non può non partire dalle due sentenze, datate novembre 1999, del Trib. di Torino che per prime hanno definito il mobbing come "fatto notorio", in quanto "acquisito alle conoscenze della collettività in modo da non esigere dimostrazione alcuna in giudizio". Il Tribunale, in entrambe le occasioni, è pervenuto, poi, a liquidare una somma come risarcimento del danno sia di tipo biologico, seppure non con effetti permanenti, che da demansionamento, quantificata sulla base del mero parametro dell'equità¹¹. La base normativa, su cui si fondano entrambe le pronunce, è l'art. 2087 c.c., che sancisce l'obbligo, a carico del datore, di garantire l'integrità psico-fisica dei propri dipendenti e, quindi, «*ad impedire contegni aggressivi e vessatori dei responsabili nei confronti di quelli*».

Successivamente la Corte costituzionale, con una importante sentenza,¹² ha poi contribuito notevolmente ad attribuire cittadinanza al fenomeno, nel nostro ordinamento, affermando che «*la sociologia ha mutuato il termine mobbing da una branca dell'etologia per designare un complesso fenomeno consistente in una serie di atti o comportamenti vessatori, protratti nel tempo, posti in essere nei confronti di un lavoratore da parte dei componenti del gruppo di lavoro in cui è inserito o dal suo capo, caratterizzati da un intento di persecuzione ed emarginazione finalizzato all'obiettivo primario di escludere la vittima dal gruppo*».

Dalla sentenza riportata si evince come l'azione mobbizzante comprenda due elementi: uno soggettivo, l'intento persecutorio del soggetto agente o mobbizzanti, e l'altro oggettivo, ovvero l'insieme degli atti vessatori o persecutori.

Per quanto riguarda l'aspetto oggettivo, da sottolineare è la particolare interpretazione, di tali comportamenti, fornita dalla Corte: essi, infatti, potrebbero essere sia atti giuridici veri e propri, per tanto illeciti, che semplici comportamenti materiali, aventi la peculiarità, se esaminati singolarmente, di apparire anche leciti, legittimi o irrilevanti dal punto di vista giuridico. Essi, quindi, assumono rilievo ai fini della concretizzazione della fattispecie di mobbing soltanto se apprezzati complessivamente, quali

¹¹ Trib. Torino, 16.11.1999, in RIDL 2000, II, 102, con nota di Pera; Trib. Torino, 11 dicembre 1999, in FI 2000, I, 1555, con note di A.M. Perrino, 1554 e ss., e di L. DE ANGELIS, *Interrogativi in tema di danno alla persona del lavoratore*, 1557 e ss..

¹² Corte Cost. n. 359, del 10-19 dicembre 2003, consultabile in Gazz. Uff., Serie Spec., n. 51 del 24 dicembre 2003.

elementi di un'unica condotta del *mobber*¹³ e finalizzati allo scopo di persecuzione e di emarginazione. Secondo la Corte, dunque, indispensabile è la valutazione dell'intera condotta del soggetto attivo, a danno della vittima, e non i singoli atti considerati separatamente. In termini analoghi si è espressa la Corte di Cassazione¹⁴, che ha definito il mobbing come “*ogni ipotesi di pratiche vessatorie, poste in essere da uno o più soggetti diversi per danneggiare in modo sistematico un lavoratore nel suo ambiente di lavoro*”. Il fenomeno, quindi, è un'attività subdola, spesso posta in essere con strumenti e comportamenti a volte apparentemente leciti.

Non costituisce mobbing, viceversa, «*lo stato di fisiologica contrapposizione tra le diverse componenti di un rapporto di lavoro, in quanto mera conseguenza di tensioni suscitate dalla difficile, problematica, scomponibilità delle attese o obiettivi dei lavoratori; né costituisce mobbing il saltuario ricorso, da parte del datore di lavoro, a misure di ordine organizzativo illegittime, o l'assunzione, sempre da parte di costui, di occasionali contegni illegittimi, sul piano dei rapporti personali, specie se non complessivamente e scientemente preordinate ad escludere il soggetto destinatario*»¹⁵ (ciò a maggior ragione se lo stato di disagio in cui il lavoratore sia incorso derivi da un proprio contegno inadempiente¹⁶).

In più, al fine della qualificazione del soggetto attivo come *mobber*, è richiesto un elemento psicologico, quello del dolo, che secondo alcuni dovrebbe assumere la conformazione di dolo generico¹⁷, mentre secondo altri di dolo specifico¹⁸ (tipico esempio è la finalizzazione della condotta all'espulsione dai ranghi aziendali del soggetto mobbizzato).

Ai fini configurazione della fattispecie, il dolo specifico non deve essere considerato come condizione necessaria, essendo sufficiente, quale elemento costitutivo della fattispecie, il dolo generico o la obiettiva idoneità

¹³ Per *mobber* deve intendersi la parte che esercita l'azione vessatoria nei confronti del lavoratore destinatario.

¹⁴ Cass. Civ., Sez. Un., 4 maggio 2004, n. 8438, in *Juris Data*, aprile 2004, Giuffrè editore.

¹⁵ Trib. Cassino, 18 dicembre 2002, disponibile su www.dannoallapersona.it (dicembre 2005).

¹⁶ Trib. Milano, 11 febbraio 2002, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2002, 1112.

¹⁷ Sull'ipotesi di dolo generico vedi Trib. Siena, 19 marzo 2003, in *il Lavoro nelle P:A.*, 2003, 575, Trib. Roma, 28 marzo 2003, in *Gius*, 2003, 2599 e Trib. di Torino, 18 dicembre 2002, in *Gius*, 2003, 2463.

¹⁸ Per quanto riguarda la necessaria ricorrenza di dolo specifico, vedi al riguardo Trib. di Como, 22 febbraio 2003, in *M.g.l.*, 2003, 328, dove si afferma che «*Il mobbing si compone di un elemento psicologico... consistente oltre che nel dolo generico – animus nocendi – anche nel dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore, al fine di emarginarlo dal gruppo e di allontanarlo dall'impresa*».

lesiva della condotta mobbizzante, rispetto ai beni protetti dall'ordinamento giuridico. Fondamentale, piuttosto, sarà la concatenazione, la pluralità e la considerevole durata nel tempo degli episodi mobbizzante, anche se posti in essere da diversi soggetti appartenenti al contesto aziendale¹⁹.

Ulteriore fattore caratterizzante, in riferimento al soggetto mobbizzato o passivo, è il danno prodotto e rilevante per l'ordinamento giuridico, ovvero l'integrità psicofisica del lavoratore, rientrante nella nozione di danno biologico ed esistenziale²⁰, che approfondiremo a breve. Delineati i requisiti necessari, occorre comprendere il perché si sia avvertita la necessità di ricorrere alla creazione di una fattispecie giurisprudenziale, *ex novo*, che si differenziasse dalle fattispecie tradizionali poste a tutela del lavoratore (ad esempio l'ipotesi di demansionamento di cui all'art. 2103, c.c.). La risposta va ricercata proprio nei caratteri distintivi del fenomeno: se alla base del mobbing ritroviamo una serie di atti ripetuti nel tempo, il cui collante è la volontà di isolare o emarginare il soggetto destinatario di tale condotta, allora più efficace sarà una risposta unitaria a tale tipo di strategia; lo stesso vale anche per il rapporto di lavoro sportivo.

L'aver ricondotto la fattispecie all'ipotesi di cui all'art. 2087 del c.c.²¹, consente poi di ricomprendere il mobbing nell'alveo della responsabilità contrattuale, con conseguente inversione dell'onere della prova; anche la giurisprudenza²² è concorde con tale orientamento. Ciò nonostante, non mancano pronunce che individuano la concorrenza di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale a carico del datore²³.

In più il datore è altresì responsabile per i fatti posti in essere, ai danni da un proprio sottoposto, da uno o più dei suoi collaboratori, ai sensi dell'art. 2043 del c.c., nel caso in cui gli sia ascrivibile un comportamento istigativo o partecipativo, sotto qualsivoglia specie, all'adozione degli atti in argomento. In ultimo egli risponde, sul piano civile, a titolo di responsabilità extracontrattuale, ai sensi dell'art. 2049 c.c.²⁴, in considerazio-

¹⁹ Tesi che trova conferma nella giurisprudenza: Trib. Forlì, 28 gennaio 2005, n. 28, disponibile su www.altalex.it (dicembre 2005).

²⁰ Cass. S.U., 4 maggio 2005, n. 8438, in Riv. dir. lav., 2004, 339; Cass. Sez. III, 31 maggio 2003, in Foro it., 2003, Cass. Sez. III, n. 8828, Arch. civ., 2004, 417.

²¹ L'art. 2087 c.c. è una classica norma di chiusura, capace di sanzionare qualsiasi danno ingiusto perché lesivo di diritti costituzionalmente garantiti e tale da poter essere letta in combinato disposto con l'art. 41 Cost..

²² IZZI, *Denuncia di mobbing e licenziamento per giusta causa: chi la fa l'aspetti?*, commento a Cass. Sez. Lav. 143/2000, RIDL 2000, II, 776.

²³ Cass. SS.UU. del 14 aprile 2005, n. 4441, Cass. Sez. Lav. del 24 gennaio 1990, n. 411, Cass. Sez. Lav. del 21 novembre 1998, n. 12763.

ne del ruolo istituzionale di committente che esso ricopre, e, a titolo di responsabilità contrattuale, ex art. 2087 c.c.²⁵, in ragione degli obblighi afferenti alla salvaguardia dell'incolumità psicofisica e dell'integrità morale del proprio personale, dal medesimo eventualmente inosservati, anche solo mediante condotta omissiva o tollerante. In più, solo al cessare della condotta intesa complessivamente, non dei singoli atti, comincerà a decorrere il termine di prescrizione. I vari tipi di danno, riconducibili alla fattispecie di mobbing, saranno dunque i seguenti:

- danno alla salute, ed in questo caso si tratterà di danno biologico o esistenziale;
- danno patrimoniale, con il conseguente risarcimento;
- danno morale soggettivo ex art. 185 c.p., nelle ipotesi riconducibili a reato.

Il “danno biologico”, consacrato dalle ben note sentenze della Corte Costituzionale n. 184 del 1986²⁶ e n. 356 del 1991²⁷, si fonda sul precetto dell'art. 32 Cost., pertanto risarcibile indipendentemente dall'avvenuta perdita del soggetto dell'attitudine a produrre reddito.

Esso, infatti, fa riferimento ad ogni menomazione dell'integrità psicofisica del soggetto offeso e, si badi, deve essere riferito “*a tutte le attività, le situazioni, i rapporti in cui la persona esplica se stessa nella propria vita: non soltanto quindi con riferimento alla sfera produttiva, ma anche con riferimento alla sfera spirituale, culturale, affettiva, sociale, sportiva e ad ogni altro ambito e modo in cui il soggetto svolge la sua personalità, e cioè a tutte le attività realizzatrici della persona umana*”.

Su questa fondamentale apertura della Corte Costituzionale, si innesta tutta la elaborazione successiva che, occorre sottolineare, riconosce alla nozione di danno biologico una portata teorica “più vasta di quello alla vita di relazione, tendendo ad assorbire alcuni tipi non ben definiti di danno, quali appunto il danno alla vita di relazione, il danno estetico, il danno alla sfera sessuale”²⁸.

Il legislatore, prima con l'art. 13, D.Lgs. del 23 febbraio 2000, n. 38²⁹ (in tema di assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie

²⁴ Trib. Pisa, 3 dicembre 2001, in Lav. Giur., 2002, 456.

²⁵ P. ALBI, *Il danno alla persona nel rapporto di lavoro*, in Lav. Giur., n. 6, 2004, p. 1333.

²⁶ In FI 1986, I, 2053, con nota di G. PONZANELLI, *La Corte Costituzionale, il danno non patrimoniale e il danno alla salute*

²⁷ In FI 1991, I, 2967, con nota di DE MARZO, *Pregiudizio della capacità lavorativa generica: danno da lucro cessante o danno alla salute?*

²⁸ Cass., Sez. III Sez. Civ., 30.3.1992, n. 3867, in F.I. 1993, i, 1959.

²⁹ Pubblicato in Gazzetta Ufficiale, 1° marzo 2000, n. 50.

professionali), poi con l'art. 3 del D.L. 28 marzo 2000, n. 70, lo ha definito come "la lesione all'integrità psicofisica della persona, suscettibile di accertamento medico-legale", escludendo ogni considerazione, a tale titolo, di quelle sofferenze di natura meramente individuale, legate alla specificità del singolo individuo, ai suoi modelli di vita ed alle sue forme di socialità.

Il "danno esistenziale", invece, nasce dall'esigenza di riconoscere una peculiarità al valore della "persona umana" in quanto tale, inteso come insieme di attività di legami, di rapporti, che ne segnano l'esistenza, e che ad essa danno un valore, indipendentemente dalla capacità del soggetto di produrre reddito. Esso trova riscontro in diverse pronunce della magistratura, soprattutto delle Corti di Cassazione³⁰, ed è volto a coprire "tutte le compromissioni delle attività realizzatrici della persona umana, quali per esempio gli impedimenti alla serenità familiare, al godimento di un ambiente salubre e di una situazione di benessere, al sereno svolgimento della propria vita lavorativa"; è vero, precisa la Corte, che "la nozione di danno alla salute si presterebbe a comprendere anche i concreti pregiudizi alla sfera esistenziale, ma si finisce fatalmente per distinguere la lesione dell'integrità psico-fisica (ossia la presenza di una patologia oggettiva che si accerta in base a precisi parametri medico legali), dal "pregiudizio esistenziale, in funzione del fatto che quest'ultimo, senza ridursi al mero patema d'animo interno, richiama tuttavia disagi e turbamenti di tipo soggettivo".

Quanto poi alla sua collocazione rispetto alle fonti di rango costituzionale, la Corte di Cassazione³¹, pur se esclude la riferibilità all'art. 32 Cost., ricorda che "*anche il libero dispiegarsi delle attività dell'uomo nell'ambito della famiglia o di altra comunità riceve considerazione costituzionale ai sensi degli artt. 2 e 29: pertanto, sia i pregiudizi alla salute sia quelli alla dimensione esistenziale, sicuramente di natura non patrimoniale, non possono essere lasciati privi di tutela risarcitoria, sulla scorta di una lettura costituzionalmente orientata del sistema della responsabilità civile*".

³⁰ Cass. Sez. Lav. del 3 luglio 2001, n. 9009. Significativo al riguardo è la recente interpretazione della Cassazione, Cass. Sez. III Civ., Sent. del 15 luglio 2005, n. 15022, dove si legge che «*L'atipicità dell'illecito aquiliano è limitata al risarcimento del danno patrimoniale, mentre per il danno non patrimoniale non esiste un'astratta categoria di "danno esistenziale" risarcibile, poiché la risarcibilità è limitata ex art. 2059 c.c. ai soli casi previsti dalla legge, per essi intendendosi sia i casi da questa espressamente previsti sia quelli di lesione di specifici valori della persona umana garantiti dalla costituzione*».

³¹ Cass., Sez. I Civ., 7 giugno 2000, n. 7713 è stata annotata da Bruno Recupero, Il danno esistenziale: i nuovi argomenti suggeriti dalla sentenza 7713/2000 della Corte di cassazione, in www.diritto.it/articoli/civile/bruno.html/ (dicembre 2005).

Seguendo fedelmente lo sviluppo logico del pensiero della Corte di Cassazione, il danno esistenziale appare davvero la migliore risposta a fronte delle sofferenze subite dal lavoratore a causa delle condotte mobbizzanti poste in essere contro di lui; non solo, come si è detto, perché è in grado di coprire quelle zone d'ombra che erano fatalmente lasciate dalla tripartizione tradizionale delle voci di danno, ma proprio perché costituisce la forma più adeguata di tutela per i diritti inviolabili della personalità, prima fra tutte la dignità umana della persona, e in specie, del lavoratore.³²

In ultimo, dal punto di vista della responsabilità penale, pur non esistendo il reato di mobbing, le condotte vessatorie, poste in essere dal soggetto agente, potrebbero, egualmente, ravvisare gli estremi di reati: l'abuso di ufficio, l'omissione di atti di ufficio, i maltrattamenti, la morte o le lesioni, l'omicidio colposo, l'ingiuria, la diffamazione, la violenza sessuale, la violenza privata, la minaccia, la molestia o il disturbo psichico.

Ovvia, in questo, la sussistenza di una responsabilità per danno morale, ai sensi dell'art. 2059 c.c.; è altrettanto indubbio che, come rilevato dalla giurisprudenza, di fronte ad una fattispecie che presenta le peculiarità che caratterizzano il fenomeno del *mobbing*, è lecito chiedersi se vi possono essere voci risarcitorie più calzanti e idonee a far fronte a quel particolare tipo di sofferenze che da un tale tipo di fenomeno possono conseguire.³³

2. *Il mobbing nella normativa comunitaria.*

In ambito europeo il fenomeno del mobbing è stato oggetto di interesse sia da parte del Parlamento, attraverso un'importante risoluzione, che della Commissione, attraverso numerose direttive in materia di divieto di discriminazione sul posto di lavoro.

In primis la Costituzione europea, recentemente firmata e in corso di ratifica da parte dei 25 Stati membri dell'UE, sancisce il diritto inviolabile di ogni lavoratore a condizioni di lavoro sane, sicure e dignitose.³⁴

Il 20 settembre 2001 il Parlamento europeo ha approvato la risoluzione n. 2339³⁵, riguardante il "Mobbing sul posto di lavoro". Il docu-

³² Per una ipotesi di risarcimento di danno esistenziale a fronte di condotte ritenute lesive della personalità morale e della dignità umana della lavoratrice, in un caso di molestie sessuali, vedi Trib. Pisa, 6 ottobre 2001, in RCDL 2002, 126.

³³ L. GRECO, *Danno esistenziale e risarcimento da mobbing*, nota a Trib. Forlì 15 marzo 2001, in RCDL, 2001, p. 411 e ss, p. 413.

³⁴ Costituzione Europea firmata a Roma il 29 ottobre 2004, art. II-91 rubricato "Condizioni di lavoro giuste ed eque", disponibile su www.governo.it (dicembre 2005).

³⁵ Gazzetta ufficiale delle Comunità europee, del 28 marzo 2002, n. C 77 E/138 IT.

mento esorta tutti gli Stati membri a rivedere, o completare, la propria legislazione sotto il profilo della lotta contro il mobbing e le molestie sessuali sul posto di lavoro. Esso propone la messa a punto di un'informazione sull'argomento e di una formazione dei lavoratori dipendenti, del personale di inquadramento, delle parti sociali e dei medici del lavoro, sia nel settore pubblico che privato.

L'atto, in più, invita la Commissione a presentare un Libro Verde recante un'analisi approfondita della situazione relativa al mobbing, in Italia e in ogni Stato membro, seguita da un "programma di azione" contenente le misure comunitarie contro tale fenomeno. In precedenza, precisamente il 3 marzo 1996, era stata firmata a Strasburgo la nuova versione della Carta Sociale Europea³⁶, con lo scopo di assicurare l'esercizio effettivo del diritto di ogni lavoratore alla protezione della propria dignità.

L'art. 26, infatti, afferma che, allo scopo di assicurare l'effettivo diritto di ogni persona alla protezione della loro dignità al lavoro, le parti si impegnano, in consultazione con le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, a promuovere la sensibilizzazione, l'informazione e la prevenzione in materia di atti condannabili, o esplicitamente ostili ed offensivi, diretti in modo ripetuto a contro ogni lavorate, sul luogo di lavoro o in relazione con il lavoro, e a prendere ogni misura appropriata per proteggere i lavoratori contro tali comportamenti. Con l'introduzione di questo nuovo diritto alla dignità al lavoro, si vuole migliorare la protezione dei diritti sociali dei lavoratori dei Paesi appartenenti all'Unione Europea.

Per concludere si segnala il D.Lgs. 9 luglio 2003, n. 216³⁷, di attuazione della direttiva 2000/78/CE³⁸, concernente la discriminazioni in ordine all'occupazione e le condizioni di lavoro, nel quale può essere rinvenuto, oltre ad una forma di tutela contro la discriminazione sul posto di lavoro, un primo tentativo di definizione normativa di mobbing, anche se in funzione discriminatoria per motivi di religione, di convinzioni personali, degli handicap, dell'età e dall'orientamento sessuale.

L'art. 2, co. 3, considera, altresì, discriminazioni «*anche le molestie*

³⁶ Ratificata in Italia con l. 9 febbraio 1999, n. 30 "Ratifica ed esecuzione della Carta sociale europea, riveduta, con annesso, fatta a Strasburgo il 3 maggio 1996", pubblicata in Gazzetta Ufficiale, n. 44, del 23 febbraio 1999 Supplemento Ordinario n. 38.

³⁷ Pubblicato in Gazz. Uff. 9 luglio 2003, n. 216, disponibile su www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/mobbing/mobbing.html (dicembre 2005).

³⁸ Gazz. Uff. delle Comunità europee del 2 dicembre 2000, L 303/16, disponibile su www.governo.it/GovernoInforma/Dossier/mobbing/mobbing.html (dicembre 2005).

ovvero quei comportamenti indesiderati... (omissis)... aventi lo scopo di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante ed offensivo». Si legge in seguito, art. 4, co. 4, che il soggetto che intende agire in giudizio, «*al fine di dimostrare la sussistenza di un comportamento discriminatorio a proprio danno, può dedurre in giudizio, anche sulla base di dati statistici, elementi di fatto, in termini gravi, precisi concordanti che il giudice valuta ai sensi dell'art. 2729, co. 1, del c.c.*», ovvero sotto forma di presunzioni semplici che il giudice deve valutare, ex art. 116 c.p.c., “secondo il suo prudente apprezzamento”.

3. *Il contratto di lavoro del calciatore professionista.*

Lo *status* del calciatore professionista³⁹ è disciplinato, dalla l. 23 marzo 1981, n. 91⁴⁰ dall'Accordo Collettivo⁴¹ (di seguito “Accordo Collettivo Calciatori”) siglato tra la FIGC, Lega Nazionale professionisti(di seguito LNP), Associazione Italiana Calciatori(di seguito AIC), per disciplinare i rapporti tra le società facenti parte degli Enti federali organizzativi dell'attività professionale e i calciatori professionisti, dalle Norme Organizzative Interne della FIGC (di seguito NOIF), nonché da una serie di disposizioni che generalmente si applicano al rapporto di lavoro subordinato o autonomo.

Innanzitutto è atleta professionista colui che esercita attività sportiva a titolo oneroso, con carattere di continuità, nell'ambito delle disciplina regolamentate dal Comitato Olimpico Nazionale Italiano (di seguito CONI), a seguito della qualificazione come tale, ottenuta dalle Federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle Federazioni stesse; in più è richiesta l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione

³⁹ Ai sensi dell'art. 28, NOIF (Norme Organizzative Interne della FIGC), disponibile su www.figc.it (dicembre 2005), “Sono qualificati professionisti i calciatori che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità, tesserati per società associate nella Lega Nazionale Professionisti o della Lega Professionisti Serie C”.

⁴⁰ Pubblicata nella Gazz. Uff. 27 marzo 1981, n. 86, disponibile su www.figc.it (dicembre 2005).

⁴¹ Accordo Collettivo siglato il 4 ottobre 2005 per disciplinare i rapporti tra le società facenti parte degli Enti federali organizzativi dell'attività professionale e i calciatori professionisti, emanato in attuazione dell'art. 4, l. 91/1981, disponibile su www.assocalciatori.it (dicembre 2005), il cui art. 23 prevede che l'accordo abbia durata dal 1° luglio 2005 al 30 giugno 2006 e non sia tacitamente prorogabile (a differenza del precedente Accordo entrato in vigore il 1° luglio 1989). Esso si applica ai soli calciatori di serie A e B, non essendo parte contraente la Lega Professionisti di C.

dell'attività dilettantistica da quella professionistica.

L'art. 3, l. n. 91/81, afferma che la prestazione dell'atleta professionista costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato, che viene ad essere disciplinato dalle norme della stessa legge che lo definisce.

Il contratto potrà avere una durata massima di cinque anni, ex art. 5, della legge n. 91/1981, e, a differenza della legislazione sulla contrattazione a tempo determinato, è consentito che il termine sia prorogabile più volte tra gli stessi soggetti. La società di appartenenza potrà eventualmente cedere il contratto soltanto se l'atleta sia d'accordo, ovvero se manifesti consenso favorevole alla cessione del contratto, che diviene così condizione necessaria per il trasferimento⁴².

In base a quanto asserito sin ora, senza dubbio la figura contrattuale dell'atleta professionista può essere ricondotta alla disciplina di cui all'art. 2094 del c.c., con l'applicabilità, altresì, delle norme codicistiche e delle leggi speciali che ad esso si riferiscono.⁴³

Venendo a un'analisi contenutistica del contratto, in esso può essere inserito, ai sensi dell'art. 4, co. 4, l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici; inoltre potrà contenere una clausola compromissoria che preveda la devoluzione delle controversie, concernenti l'attuazione del contratto, o insorte tra la società sportiva e lo sportivo, ad un apposito collegio arbitrale.

Interessante è anche la disposizione dell'art. 6, l. 91, così come modificata a seguito della sentenza *Bosman*.⁴⁴

Prima di essa, la legge prevedeva, a favore del sodalizio di appartenenza, un'indennità per il caso in cui il calciatore avesse firmato un nuovo contratto

⁴² Tale asserzione trova conferma anche nella giurisprudenza, Cass., 24 giugno 1991, n. 7090, in Nuova giurispr. civ. comm., 1992, I, 857, dove in relazione ad un rapporto instaurato tra una società sportiva e un allenatore, con contratto a tempo determinato, stipulato ai sensi dell'art. 4, l. n. 91, era stato affermato che la continuazione della prestazioni lavorative dopo la scadenza del termine fissato comportava la trasformazione dell'originario contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, e la conseguente illegittimità del successivo recesso della società con il diritto del dipendente alla reintegrazione del posto di lavoro.

⁴³ La l. n. 91/81, esclude l'applicabilità degli artt. 4, 5, 13, 18, 33, 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e gli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Ai contratti di lavoro a termine, invece, non si applicano le norme della legge 18 aprile 1962, n. 230 e l'articolo 7 della legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica alle sanzioni disciplinari irrogate dalle federazioni sportive nazionali.

⁴⁴ Corte di Giustizia, Sent. 15 dicembre 1995, *Union royale Belge des sociétés de football association, ASBL c. Jean Marc Bosman*, causa C-415/93, Raccolta 1995, I-4921.

con una società diversa, senza cessione dello stesso.

Oggi, la nuova formulazione dell'articolo stabilisce che, in caso di trasferimento dell'atleta da una squadra all'altra, non sia dovuto alcun premio, salvo che la società di destinazione sia diversa da quella che abbia provveduto all'addestramento e alla formazione tecnica dell'atleta. E' evidente che la norma si riferisce al primo contratto da professionista che l'atleta firmi.⁴⁵

Quindi, a seguito della sentenza summenzionata, basata sul principio della "libera circolazione dei lavoratori nei paesi UE"⁴⁶, il calciatore professionista è libero di impegnarsi contrattualmente con una nuova squadra, senza che nulla sia dovuto alla società di appartenenza.

Sembra, così, che la legge ponga il calciatore in una posizione contrattuale "privilegiata" e ciò trova conferma anche nell'ipotesi di cessione del contratto a titolo oneroso: in questo caso è condizione necessaria, per la validità del trasferimento, che il calciatore vi acconsenta (art. 5, l. n. 91/1981)⁴⁷.

Inoltre, ai sensi dell'art. 4, co. 6, l. 23 marzo 1981 n. 91, e successive modificazioni, sono nulli i patti di non concorrenza o comunque limitativi della libertà professionale del calciatore per il periodo successivo alla risoluzione del contratto.⁴⁸

⁴⁵ Vedi al riguardo anche l'art. 97, NOIF, disponibile su www.figc.it (dicembre 2005), rubricato "Premio di addestramento e formazione tecnica", dove si legge che "Alla società presso la quale il calciatore ha svolto la sua ultima attività dilettantistica o giovanile, compete, da parte della società che stipula con lo stesso il primo contratto da "professionista", un premio di addestramento e formazione tecnica.

⁴⁶ Diritto sancito dagli artt. 39, 43-48, 49-55, del Trattato CE, ora nella Costituzione europea, Articolo II-105 rubricato "Libertà di circolazione e di soggiorno" dove si afferma solennemente che «*Ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.*» Vedi al riguardo anche la direttiva 29 aprile 2004, n. 2004/38/CE, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, che dovrà trovare attuazione entro il 30 aprile 2006; vedi in merito all'argomento L. Galantino, *Diritto Comunitario del lavoro*, Giappichelli editore, Torino, 2005, p. 85 e ss..

⁴⁷ Diritto sancito dagli artt. 39, 43-48, 49-55, del Trattato CE, ora nella Costituzione europea, Articolo II-105 rubricato "Libertà di circolazione e di soggiorno" dove si afferma solennemente che «*Ogni cittadino dell'Unione ha il diritto di circolare e di soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri.*» Vedi al riguardo anche la direttiva 29 aprile 2004, n. 2004/38/CE, relativa al diritto dei cittadini dell'Unione e dei loro familiari di circolare e soggiornare liberamente nel territorio degli Stati membri, che dovrà trovare attuazione entro il 30 aprile 2006; vedi in merito all'argomento L. Galantino, *Diritto Comunitario del lavoro*, Giappichelli editore, Torino, 2005, p. 85 e ss..

⁴⁸ A tal proposito, anche l'art. 1406 del c.c. prevede che ciascuna parte può sostituire a sé un terzo nei rapporti derivanti da un contratto con prestazioni corrispettive purché l'altra

Dalle norme riportate sin ora è anche possibile fondare, a parere di chi scrive, il “principio dell’assoluta libertà contrattuale dell’atleta”: abbiamo visto, infatti, che il contratto di lavoro sportivo sia sostanzialmente a tempo determinato e possa durare massimo cinque anni; pertanto, alla scadenza dello stesso, il calciatore deve essere completamente libero di decidere se prestare il proprio consenso al rinnovo o optare per una scelta diversa.

Ad avvalorare la tesi che si sta sostenendo si può riportare anche il contenuto dell’art. 18, n. 3, del Regolamento FIFA (Fédération Internationale de Football Association) sullo status e i trasferimenti internazionali dei calciatori del 2004⁴⁹, dove si legge che un “Professionista”⁵⁰ sarà libero di concludere un accordo con un’altra società se il suo contratto con la società attuale sia scaduto ovvero scada entro sei mesi.

Ovviamente la norma in questione può essere applicata ai soli spostamenti di calciatori tra Federazioni differenti e, dunque, in caso di trasferimenti internazionali.⁵¹

Se è vero ciò, si può concludere che, seppur il mancato rinnovo del contratto da parte del calciatore (professionista) rappresenta un danno economico per la società che ha la proprietà del cartellino, perché perde l’atleta “a parametro zero”, per il nostro ordinamento, ispirato a principi di libertà e di dignità del prestatore di lavoro, mai una valutazione di natura economica, seppur legittima, può prevalere sulla libertà della persona umana.⁵²

Molto spesso, invece, nel calcio accade che tale autonomia contrattuale sia sacrificata a vantaggio degli interessi economici della società: da sempre si assiste a fatti di calciatori esclusi dalla prima squadra perché ritenuti colpevoli di non aver voluto rinnovare il proprio contratto o di non aver accettato le condizioni offerte dalla società di appartenenza. Molto spesso tali atti sono sconfinati in vere e propri fenomeni persecutori o vessatori, tali da degradare, di fatto, ad ipotesi di mobbing.

⁴⁹ Disponibile su www.globalsportslaw.com/regfifa.pdf (dicembre 2005).

⁵⁰ Dove per professionista si intende, ai sensi dell’art. 2, il calciatore professionista cui il trasferimento si riferisce. L’art. infatti, suddivide i calciatori che giocano nel “Calcio organizzato” (... sotto gli auspici della Fifa, delle Confederazioni, delle federazioni, o da loro autorizzato) si suddividono in Dilettanti e Professionisti.

⁵¹ L’art. 1, co. 1, del regolamento Fifa del 2004, delimita proprio l’ambito di applicazione degli articoli seguenti, estendendoli ai soli casi di trasferimento fra società appartenenti a federazioni differenti.

⁵² Al riguardo si possono citare gli artt. 2 e 3 della Cost., ma, nello specifico, inevitabile è il riferimento all’art. 41 della Cost., dove si legge che mai l’iniziativa economica può svolgersi in contrasto con l’utilità sociale o in modo da recare danno alla sicurezza, alla libertà, alla dignità umana.

4. *Il mobbing nel mondo del calcio. La disciplina del rapporto di lavoro sportivo.*

Sempre in relazione all'argomento che ci occupa, è importante analizzare la disciplina del rapporto di lavoro sportivo dal punto di vista "dinamico", ovvero in relazione ai reciproci diritti ed obblighi tra sodalizio e calciatore.

L'art. 91, NOIF, obbliga le società, 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 con il contratto o con il tesseramento.

In primis essa deve impegnarsi a curare la migliore efficienza sportiva del calciatore, fornendo attrezzature idonee alla preparazione atletica, e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale (art. 7, co. 1, Accordo Collettivo Giocatori).

In passato, infatti, si sono verificati casi di calciatori professionisti a cui è stato impedito di avere libero accesso agli spogliatoi⁵³ e che hanno dovuto svestirsi in magazzini, o comunque locali non idonei secondo il disposto dell'articolo in esame.

In secondo luogo il calciatore, sempre ai sensi del medesimo articolo, ha diritto ha partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo che sia venuto meno ai propri obblighi contrattuali. In tal caso, la società ha tutta la legittimità di applicare i provvedimenti che ritiene più opportuni, tra quelli previsti dall'art. 11, Accordo Collettivo: ammonizione scritta; multa; riduzione dei compensi; esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra; risoluzione del contratto. Chiaramente tali provvedimenti dovranno essere graduati alla gravità dell'infrazione commessa.

Dal canto suo, il calciatore è tenuto a eseguire la propria prestazione con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici (art. 10, co. 1, Accordo Collettivo).⁵⁴ In più, è sancito il dovere di fedeltà nei confronti della società di appartenenza e il calciatore deve evitare comportamenti che siano tali da

⁵³ Il riferimento è alle dichiarazioni fornite dall'ex calciatore del A.C. Montichiari SRL (serie C2), Diego Zanin, relativamente alla sua vicenda personale, riportate dal quotidiano "La Repubblica" e disponibili su www.maniacalcio.it (dicembre 2005).

⁵⁴ Tale norma presenta una similitudine con il contenuto dell'art. 4, co. 4, l. n. 91, summenzionato, dove si legge che il contratto può contenere, ai sensi, l. 91, l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici.

arreare danni all'immagine della società (art. 10, co. 2 e 3).⁵⁵

Fatta questa breve premessa, proviamo a dare una valutazione all'ipotetica decisione, della società, di escludere il calciatore dal ritiro precampionato, dagli allenamenti, dalle competizioni agonistiche con la prima squadra, o di non fornire gli strumenti adeguati alla realizzazione professionale del calciatore. Bisognerebbe concludere che si tratti di singoli inadempimenti contrattuali, come tale perseguibile ai sensi degli artt. 12 e 16 dell'Accordo Collettivo, o ipotesi di mobbing?

Innanzitutto, affinché possa verificarsi una condotta di mobbing in un rapporto di lavoro calcistico (professionistico), è necessario che sussistano determinati presupposti:

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

Fornita tale definizione, è fondamentale confrontare gli ipotetici comportamenti che la società o l'allenatore potrebbero assumere con i presupposti riportati in elenco.

Nel caso in cui la società escludesse illegittimamente il giocatore dal ritiro precampionato, o dagli allenamenti, incorrerebbe senza dubbio in un caso di inadempimento contrattuale, a meno che la decisione sia assunta come sanzione ai sensi dall'art. 11, Accordo Collettivo.

Stessa conclusione per quanto concerne l'art. 10, co. 1: nel caso in cui non siano forniti strumenti adeguati alla cura dell'efficienza sportiva del calciatore, o non siano forniti ambienti consoni alla dignità professionale del calciatore, la conseguenza immediata sarebbe quella dell'inadempimento contrattuale. La norma in esame, tra l'altro, presenta delle analogie con il disposto dell'art. 2087 c.c., nella parte in cui impegna l'imprenditore ad

⁵⁵ L'art. 92, NOIF, prevede che i calciatori "professionisti" sono tenuti altresì all'ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali. Nei casi di inadempienza si applicano le sanzioni previste in tali contratti.

adottare tutte le misure idonee a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro.

Diversa, invece, il caso in cui l'esclusione sia posta in essere dall'allenatore per scelta tecnica o per una valutazione di inefficienza fisica; ad un primo esame potrebbe sollevarsi un'ipotesi di demansionamento, ma per espressa disposizione di legge (art. 4 l. 91/81) al rapporto di lavoro professionistico non si applica l'art. 13⁵⁶ dello Statuto dei Lavoratori e, di conseguenza, l'art. 2103 c.c.. In più, è incontestabile che all'allenatore spetti, insindacabilmente, la direzione tecnico-sportiva della squadra e che, pertanto, non si tratti affatto di violazione di obblighi contrattuali da parte di quest'ultimo. Questo aspetto sarà approfondito nel prossimo paragrafo. Per tutti i casi di inadempimento contrattuale della società, l'art. 12 attribuisce al calciatore la facoltà di richiedere, al Collegio Arbitrale competente, previa diffida ad adempire da inviare per iscritto alla società, il risarcimento del danno e/o la risoluzione del contratto. Quindi, anche dal punto di vista normativo, è pacifico che singoli atti di inadempimento diano luogo a responsabilità contrattuale.

Ma cosa accade nel momento in cui tutte queste ipotesi si ripresentano come singoli aspetti di un'unica condotta persecutoria, volta ad emarginare o isolare il calciatore?

La Corte Costituzionale, nel tentativo di definire la fattispecie di mobbing, ha ritenuto basilare che vengano analizzati non i singoli atti persecutori o vessatori, ma la condotta complessiva del *mobber*. Dunque se la società impedisse al calciatore di partecipare al ritiro precampionato, lo escludesse dagli allenamenti con la prima squadra, impedisse allo stesso l'accesso ai luoghi di lavoro (spogliatoi, palestre) o, peggio, incidesse sulle scelte tecniche dell'allenatore, si potrebbe concludere che, in presenza di altri elementi, si tratti di mobbing.

Innanzitutto tali atti devono essere molteplici e ripetuti nel tempo, tanto da poter essere valutati complessivamente.

⁵⁶ L'art. 13, l. 300/1970, ha apportato delle modifiche proprio all'art. 2103 c.c., rubricato "Prestazione del lavoro", dove si legge che «Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito ovvero a mansioni equivalenti alle ultime effettivamente svolte, senza alcuna diminuzione della retribuzione. Nel caso di assegnazione a mansioni superiori il prestatore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta, e l'assegnazione stessa diviene definitiva, ove la medesima non abbia avuto luogo per sostituzione di lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto, dopo un periodo fissato dai contratti collettivi, e comunque non superiore a tre mesi. Egli non può essere trasferito da una unità produttiva ad un'altra se non per comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive. Ogni patto contrario è nullo».

In più, essi devono coincidere con una precisa volontà del sodalizio (o come vedremo dell'allenatore) di emarginare o escludere il calciatore dal gruppo, magari per indurlo a rinnovare un contratto in scadenza, o a ridurre il proprio ingaggio. In questa precisa volontà può essere rinvenuto l'elemento soggettivo, che altrove è stato definito come dolo.

In ultimo, deve essere rinvenuto il danno a carico del giocatore, biologico o esistenziale; ma al riguardo la casistica medica è ricca di patologie psico-fisiche diagnosticate a giocatori professionisti, che avevano lamentato molestie o atti persecutori da parte della società, dell'allenatore o dei compagni.

La giurisprudenza, tuttavia, ha precisato che, affinché si tratti di danno da mobbing, dovrà essere accertata, dal punto di vista medico-legale, una lesione sul piano psichico, o al più psicosomatico, in capo alla vittima: non quindi una mera sofferenza, un turbamento, anche se grave, ma una vera patologia, da apprezzarsi e valutarsi da parte dell'esperto medico-legale⁵⁷.

Dunque è soltanto in presenza degli elementi appena descritti, che può essere rinvenuta un'ipotesi di mobbing, da parte della società, a carico del giocatore.

5. *Il ruolo dell'allenatore.*

Sino ad ora, la nostra indagine è stata indirizzata esclusivamente ai rapporti intercorrenti tra società e calciatore, tralasciando il ruolo fondamentale che, in una organizzazione complessa come quella di una società di calcio, svolge l'allenatore.⁵⁸ In capo a esso sorgono esclusivamente obblighi e diritti nei confronti del sodalizio verso il quale è legato contrattualmente, come lavoratore subordinato.⁵⁹

Egli è il responsabile della conduzione tecnico-sportiva della squadra e si impegna a "tutelare e valorizzare il potenziale tecnico della società e predisporre ed attuare l'indirizzo tecnico, l'allenamento e ad assicurare l'assistenza nelle gare

⁵⁷ Trib. Torino, 16.11.1999, in RIDL 2000, II, 102, con nota di Pera, "La responsabilità dell'impresa per danno biologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del cd. "mobbing")".

⁵⁸ Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 2, l. 91/1981, l'allenatore è un sportivo professionista, al pari del calciatore.

⁵⁹ L'art. 92, NOIF, prevede infatti che gli allenatori sono tenuti altresì all'ottemperanza degli accordi collettivi e di ogni legittima pattuizione contenuta nei contratti individuali. Nei casi di inadempienza si applicano le sanzioni previste in tali contratti.

della e delle squadre a lui affidate di cui assume la responsabilità”. (art. 18, Accordo Collettivo, di seguito “Accordo Collettivo Allenatori” stipulato tra FIGC, Lega Nazionale Professionisti, Lega professionisti Serie C, AIAC (Associazione Italiana Allenatori Calcio)⁶⁰. In più egli, ai sensi dell’art. 19, è tenuto a mantenere una condotta conforme ai principi di lealtà, probità e di rettitudine sportiva, nonché ad assumere un comportamento di vita appropriato all’adempimento degli impegni sportivi assunti.⁶¹ Si impegna, inoltre, al rispetto delle istruzioni impartite dalla società, a rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa società e a fornire esempio di disciplina e di correttezza civile. Di conseguenza, soltanto indirettamente si potrà parlare di obblighi dell’allenatore nei confronti del calciatore.

In virtù di quanto detto, l’allenatore è assolutamente libero, per scelta tecnica o a seguito di una valutazione di inefficienza fisica, di non impiegare un giocatore in prima squadra, o di utilizzarlo in un ruolo diverso da quello ricoperto abitualmente, non esistendo un diritto del calciatore a giocare, o alla prestazione lavorativa. Anzi, in virtù del contenuto dell’art. 12, Accordo Collettivo, se l’atleta si opponesse alle istruzioni ricevute, incorrerebbe in un’ipotesi di inadempimento, giacché egli si impegna ad eseguire la prestazione sportiva con l’osservanza delle istruzioni tecniche e delle altre prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Né l’ipotesi prospettata potrebbe essere ricondotta alla fattispecie di demansionamento, poiché l’art. 13 dello Statuto dei lavoratori e, di conseguenza, l’art. 2103 non si applicano al rapporto di lavoro sportivo.

Rispetto al tema del mobbing, diverso sarebbe se la scelta di non impiegare il calciatore derivasse da un’indebita ingerenza della società: ai sensi dell’Accordo Collettivo allenatori, essa non può, in alcun modo, interferire nel campo delle competenze tecniche dell’allenatore, o assumere delle decisioni tali da non consentire allo stesso lo svolgimento utile del proprio lavoro, o da apparire pregiudizievole per la sua stessa immagine. Essa assume l’impegno, tra l’altro, di dare attuazione alle disposizioni dell’allenatore nella conduzione delle squadre a lui affidate.

Nulla esclude, però, che una simile decisione possa essere sintomatica di una condotta mobbizzante che, viceversa, va perseguita nel

⁶⁰ Accordo entrato in vigore il 1° luglio 1990, e tacitamente rinnovato ogni tre anni, salvo disdetta espressa di una delle parti contraenti, disponibile su www.dirittocalcistico.it (dicembre 2005).

⁶¹ Significativo è anche l’art. 1, Cod. Giust. Sport., disponibile su www.figc.it (dicembre 2005), che sancisce l’obbligo, a carico di coloro che sono tenuti all’osservanza delle norme federali di comportarsi secondo i principi di lealtà, correttezza e probità in ogni rapporto comunque riferibile all’attività sportiva.

suo complesso e che potrebbe vedere società e allenatore corresponsabili (ovviamente in presenza degli altri elementi costitutivi la fattispecie di mobbing) per i danni subiti dal calciatore.

Ma, facendo un passo indietro, la nostra indagine può essere diretta anche in un senso diverso: può l'allenatore, indipendentemente dalla società porre in essere una condotta mobbizzante a carico del giocatore?

Abbiamo già detto che l'allenatore può, per scelta tecnica o dietro valutazione negativa della condizione fisica dell'atleta, decidere di non impiegarlo. E' stato anche fugato ogni dubbio circa la sussistenza di un'ipotesi di demansionamento.

Seguendo, tuttavia, lo stesso schema logico adottato per le decisioni societarie, cosa accadrebbe se la scelta di non impiegare il calciatore fosse contemporanea o successiva ad altri atteggiamenti molesti?

L'allenatore potrebbe sottoporre il calciatore a particolari e faticosi allenamenti; potrebbe emarginarlo, o addirittura fare in modo che i compagni lo emarginino; potrebbe umiliarlo pubblicamente, potrebbe impedirgli di allenarsi o di partecipare al ritiro precampionato.

Sicuramente, ad una prima lettura, è ravvisabile una condotta contraria ai principi di lealtà, probità e rettitudine sportiva, o al dovere di valorizzare il patrimonio tecnico della società, perseguibile come illegittima esclusione dalla prima squadra.

Ma se a tali comportamenti aggiungiamo l'elemento di dolo, ad esempio la volontà di emarginare l'atleta dal gruppo per motivi personali, e un danno di natura psicologica a carico dello stesso, indubbiamente dovremmo concludere che, anche in questo caso, possa essere rinvenuto un fenomeno di mobbing.

In più, ai sensi dell'art. 18, Accordo Collettivo, *«l'allenatore deve 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»*.

Si può ben comprendere come il disposto della norma in esame sia evocativa un ruolo molto particolare e delicato nella gestione della squadra, che si spinge oltre l'aspetto tecnico, comprendendo anche un ambito di natura psicologica, e che inevitabilmente urta con una condotta mobbizzante.

Se riferita all'allenatore, la definizione più esatta dovrebbe essere quella di *bullying*, con conseguente responsabilità (per danni) esclusiva di quest'ultimo; se, invece, egli ha agito in virtù di una precisa strategia aziendale, la responsabilità dovrà investire anche la società.

Si può così concludere che, astrattamente, l'allenatore sia esente da specifici obblighi nei confronti del calciatore e, di conseguenza, da respon-

sabilità verso quest'ultimo. Tuttavia, per la peculiarità del suo ruolo, egli è quotidianamente a contatto con la squadra, ne cura gli allenamenti, la preparazione atletica, sceglie la migliore formazione che dovrà essere schierata nelle competizioni agonistiche e, proprio per questo, è verosimile che possano sorgere dei contrasti con un proprio calciatore.

6. *Il caso Zanin.*

La vicenda del calciatore Diego Zanin, in forza all'AS Montichiari SRL in epoca cui i fatti si riferiscono, è sintomatica di come il calcio non sia immune da vicende di mobbing. Il calciatore aveva lamentato una condotta persecutoria, a proprio carico, perché reo di non aver voluto ridurre il proprio ingaggio, a giudizio della società troppo elevato, a seguito della retrocessione della squadra dal campionato di C1 a quello di C2.

Da allora, secondo le dichiarazioni riportate su un noto quotidiano nazionale, il giocatore ha subito diverse molestie: è stato emarginato dai compagni di squadra, dagli allenamenti, ha subito delle umiliazioni dall'allenatore, è stato minacciato e, in ultimo, è stato vittima di un'aggressione con conseguenti lesioni.⁶²

⁶² Per completezza si riportano le dichiarazioni del sig. Diego Zanin, disponibili su www.maniacalcio.it (dicembre 2005): «*Fino a settembre del 2002 le cose sono filate per il verso giusto. La società aveva avuto tre cambi al vertice e negli ultimi due mesi non aveva pagato gli stipendi. Nello spogliatoio ero il più anziano, chiesi un appuntamento al presidente. Non l'ho mai ottenuto e da allora non l'ho più visto. 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 insieme un mese fa. Ho portato qui da Venezia mia moglie, la bimba di undici anni. Risposi di no: resto al Montichiari. 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 mio fratello hanno detto: "Se non ve ne andate da Montichiari vi spariamo alle gambe". 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 chiese un'informazione e poi mi pestò: "Non hai capito che da qui te ne devi andare". Quarantacinque giorni di prognosi, ho fatto denuncia alla Digos. Cinque denunce. Nello spogliatoio mi hanno rubato il telefonino, le chiavi dell'auto, il portafogli. 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. (omissis). 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».*

La commissione disciplinare, con delibera datata 21 maggio 2004, ha condannato ad ammenda l'allenatore e il Team Manager, per i quali la richiesta della Procura Federale era la sola inibizione. Anche la Società Montichiari ha subito una condanna ad ammenda.

Dalla ricostruzione dei fatti, che possono essere ritrovati nella delibera della Commissione disciplinare⁶³, emerge una chiara situazione di contrasto fra il calciatore Diego Zanin e l'ambiente in cui operavano gli altri tesserati e dipendenti della società Montichiari; da ciò è derivato un clima particolarmente teso che ha portato entrambe le parti a considerare come provocatorie e discriminanti alcune azioni e determinati comportamenti che, in situazioni di normalità, potevano rientrare nella abituale dialettica di rapporti, a volte anche duri, tipici dell'ambiente calcistico.⁶⁴

Da quanto riportato, a mio avviso, si ritrovano degli elementi propri del mobbing: atti vessatori posti in essere dalla società e dai compagni, la precisa volontà di emarginazione dei compagni, le patologie psichiche sofferte dal calciatore (secondo le dichiarazioni offerte da quest'ultimo). Si tratta di una serie di fatti riconducibili, per intero, a quei presupposti necessari, che abbiamo individuato precedentemente, affinché si concretizzi il fenomeno.

La "chiara situazione di contrasto" emersa dalla delibera della Commissione disciplinare è indicativa di un ambiente ostile al calciatore, che va ben al di là di una normale dialettica nell'ambito di un rapporto la-

⁶³ Vedi al riguardo il Comunicato ufficiale della Lega Professionisti di serie C, n. 297 C, del 26 maggio 2004, che riporta la decisione della Commissione Disciplinare in data 21 maggio 2004, disponibile sul sito www.lega-calcio-serie-c.it/Comunic2004/Commissione%20Disciplinare/297Ccd.pdf (dicembre 2005).

⁶⁴ In tale ottica la Commissione Disciplinare non ritiene particolarmente rilevanti i fatti addebitati ai deferiti, ad eccezione di due circostanze che appaiono, invece, meritevoli di considerazione: la prima relativa alla dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dall'ex fisioterapista del Montichiari sig. Tracconaglia Tarcisio, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico gli ebbe a chiedere esplicitamente di dilatare al massimo i tempi del recupero fisico del calciatore Zanin allo scopo di tenerlo il più possibile lontano dall'ambiente della prima squadra; la seconda relativa alla dichiarazione resa ai rappresentanti dell'Ufficio Indagini dal calciatore Lorini, il quale ha riferito che l'allenatore Chierico e il team manager Pozzali lo avevano invitato più volte a non accettare "passaggi in auto" da parte dello Zanin per gli spostamenti necessari a raggiungere il campo di allenamento. Tali comportamenti, pur smentiti dagli interessati, risultano completamente più credibili nella versione dei testimoni ed impongono la dichiarazione di responsabilità a carico dei tesserati Chierico e Pozzali. Analogamente non si riscontrano, a carico del direttore sportivo Olivari, fatti e comportamenti tali da addebitargli responsabilità.

vorativo e che incide negativamente sulla prestazione lavorativa dello stesso. In più si legge che si era creato un “clima particolarmente teso” tale da evidenziare una serie di azioni provocatorie e discriminatorie che rientrano a pieno titolo in una condotta mobbizzante.

La vicenda, per come si presenta, rappresenta una chiara ipotesi di mobbing misto, perché coinvolge società ed allenatore, e presenta una ipotesi di corresponsabilità sulla falsariga di quanto precisato nel paragrafo precedente. Nel caso specifico l’allenatore diviene compartecipe e strumento dell’azienda nell’intento di indurre il calciatore ad assumere una particolare volontà contrattuale, mortificandone la dignità e la libertà personale.

7. *La perdita di chances: in particolare il caso Cassano.*

Nel paragrafo precedente, abbiamo concluso che non esiste, dal punto di vista normativo, un diritto del calciatore alla prestazione lavorativa, se non in funzione della partecipazione al ritiro precampionato o agli allenamenti. In più, al rapporto di lavoro sportivo non trova applicazione l’art. 13 dello Statuto dei lavoratori e, di conseguenza, l’art. 2103 c.c..

Ciò nonostante, a mio avviso, il diritto a giocare dell’atleta presenta delle angolature che vanno al di là dell’ipotesi di demansionamento.

Il mondo del calcio è, infatti, divenuto *businnes*, immagine, spettacolo, di cui i calciatori sono i protagonisti indiscussi; essi vengono sempre più scelti come *testimonial* per campagne pubblicitarie, sia di natura commerciale che sociale.

Se ciò è vero, è altrettanto indiscutibile che l’immagine professionale del calciatore (professionista) si lega indissolubilmente con le gare agonistiche cui egli partecipa, e che gli conferiscono un’imprescindibile visibilità. Il discorso si amplifica se il calciatore appartiene al nucleo di coloro che fanno parte della squadra nazionale maggiore.

Nel momento in cui egli, senza un motivo plausibile, sia escluso dalla prima squadra è indubbio che ne derivi un danno, oltre che professionale, anche all’immagine. Il tutto naturalmente si riverbera sugli aspetti economici e di prospettive di guadagno dell’atleta, ma anche della stessa società.

Oggi le squadre di calcio hanno scelto, in parte, la strada della quotazione in Borsa per la ricerca di nuove forme di finanziamento. Dal momento che le vicende borsistiche siano suscettibili di fluttuazioni in virtù delle notizie che riguardano la società quotata, l’estromissione dalla prima squadra un atleta, senza motivi credibili, arreca un danno anche agli azionisti-investitori, che rinvergono nel capitale umano, oltre che nei risultati sportivi, un valore fondamentale dell’azienda.

Il problema, visto in quest'ottica, coinvolge, altresì, il diritto all'immagine del calciatore e, nello specifico, il diritto all'immagine professionale. Secondo un importante e recente orientamento della giurisprudenza⁶⁵, il danno da dequalificazione professionale *«attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente ad oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettategli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in termini di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro ed in quello socio familiare, sia in termini di perdita di chances per futuri lavori di pari livello»*.

Inoltre, secondo la Suprema Corte di Cassazione⁶⁶, *«in forza di una lettura costituzionalmente orientata dell'art. 2059 c.c., il danno non patrimoniale è comprensivo del danno biologico (inteso come lesione dell'integrità psico-fisica della persona secondo i canoni fissati dalla scienza medica), del danno morale (tradizionalmente inteso come sofferenza psichica e patema d'animo sopportati dal soggetto passivo dell'illecito) e della lesione di interessi costituzionalmente protetti; infatti, secondo tale giurisprudenza, nel vigente assetto dell'ordinamento, nel quale assume posizione preminente la Costituzione, che all'art. 2 riconosce i diritti inviolabili dell'uomo, il danno non patrimoniale deve essere inteso come categoria ampia, comprensiva di ogni ipotesi in cui sia lesa una valore inerente alla persona, che non si esaurisca nel danno morale e che non sia correlato alla qualifica di reato del fatto illecito ex art. 185 c.p.»*.

Ora se è pacifico che il demansionamento in senso stretto non trova terreno fertile nel rapporto di lavoro sportivo, è altrettanto vero che l'esclusione di un giocatore dalla prima squadra, di fatto, determina inevitabilmente una lesione del diritto all'immagine professionale che incide

⁶⁵ Cass. Sez. Lav., 26 maggio 2004, n. 10157; più in generale in materia di danno all'immagine, o alla reputazione personale, vedi Cass. n. 7507/2001 dove si legge che *«a proposito del danno in re ipsa inerente alla lesione della reputazione personale - intesa come la valutazione che di un certo soggetto viene fatta nel contesto in cui egli vive - ha ritenuto che provata la lesione della reputazione personale ciò comporta la prova anche della riduzione o della perdita del relativo valore e che non si contesta la distinzione ontologica tra lesione del valore e conseguente perdita o diminuzione della stessa ma si assume solo che provata la prima risulta provata anche la seconda»*.

⁶⁶ Vedi al riguardo Cass., Sez. III Civ., Sent. 31 maggio 2003, n. 8827; Cass., Sez. III Civ., Sent. 31 maggio 2003, n. 8828.

sulle possibili chances future.

Degli elementi di similitudine possono essere rinvenuti nel caso Cassano. Il fatto che il giocatore non sia stato impiegato per un lungo periodo in prima squadra e, nel momento in cui si scrive, non venga utilizzato in campionato, (a causa dei problemi legati al rinnovo del contratto, in scadenza nel 2006) potrebbe incidere negativamente sull'immagine professionale dello stesso, nonché sulle *chances* lavorative: il giocatore, *sic stantibus rebus*, difficilmente sarà convocato per partecipare ai Campionati del Mondo, ed è presumibile che ciò sia di nocumento al futuro professionale dell'atleta.

Il discorso potrebbe essere esteso ovviamente ad altri calciatori; da ultimo si pensi anche al caso Iaquina, la cui vicenda si è poi conclusa, in modo transattivo, e il calciatore è rientrato in prima squadra ed è anche stato riconvocato in nazionale.

Un orientamento critico in dottrina⁶⁷, inoltre, ha fornito un'interpretazione differente del demansionamento, partendo dall'aspetto del danno che il lavoratore subisce. Il fondamento dell'obbligo del datore, di consentire al lavoratore l'esercizio della prestazione che gli compete, andrebbe ricercato nell'art. 2087 c.c., nella parte in cui tutela la personalità morale del lavoratore, oltre che della salute. Così l'ipotesi della dequalificazione professionale del calciatore potrebbe anche essere ricondotta all'art. 2087 c.c., consentendo allo stesso di avere un valido strumento di difesa contro gli allontanamenti giustificati dalla prima squadra. La stessa ipotesi di mobbing, in realtà, non potrebbe abbracciare un comportamento così specifico e circoscritto, come quello del demansionamento, che presenta già una disciplina specifica nell'art. 2103 c.c..

Ad esempio, per il caso Cassano, al di là delle ipotesi di esclusione dalla prima squadra, che potrebbe anche essere anche ingiustificata, bisognerebbe dimostrare, a carico della società o dell'allenatore, una condotta persecutoria, volta a incidere sulla volontà contrattuale del giocatore.

A mio avviso, la questione andrebbe ricondotta più sotto la veste di un'illegittima esclusione dalla prima squadra, secondo gli elementi predetti, insistendo sull'elemento del danno per lesione dell'immagine professionale

⁶⁷ G. PERA, "Sul diritto del lavoratore a lavorare", in RIDL, 1991, II, 388, che rileva come non v'è dubbio sul fatto "che lasciare senza lavoro il dipendente, ancor quando non si abbia il coraggio di percorrere la via diretta della sanzione disciplinare ed eventualmente del licenziamento, ne mortifica ed umilia la personalità morale"

come perdita di occasioni lavorative.

Tuttavia, ciò non esclude che, riuscendo a dimostrare gli elementi di dolo e di danno biologico o esistenziale, la fattispecie possa degradare a ipotesi di mobbing.

Al riguardo, un'importante sentenza del TAR⁶⁸ per la Campania ha definito, per la prima volta, il danno da mobbing come “perdita di chances future”.

Secondo il Tribunale “costituisce danno biologico anche la temporanea impossibilità o diminuzioni delle normali occasioni di vita; pregiudizio che deve essere risarcito al danneggiato ancorché quest'ultimo non ne abbia risentito alcun danno economico (immediato). Si legge, inoltre, che il danno biologico come perdita di chances può essere inteso anche come *species* del *genus* “danno ingiusto”, previsto dall'art. 2043 c.c., in quanto caratterizzato non dal contenuto del danno stesso, ma esclusivamente dall'ingiustizia di esso.

8. *Aspetti processuali.*

Per analizzare i risvolti processuali del mobbing nel calcio è fondamentale la lettura della l. 17 ottobre 2003, n. 280⁶⁹, che ha definitivamente individuato i confini tra ordinamento sportivo e giustizia statale.

L'art. 2, riserva alla competenza della giustizia sportiva le questioni tecniche e disciplinari, stabilendo una sorta di presunzione di irrilevanza, di esse, per l'ordinamento statale. La legge, quindi, fa propri i principi che già la giurisprudenza⁷⁰ e la dottrina⁷¹ avevano evidenziato in passato. Tuttavia, l'autonomia dell'ordinamento sportivo trova un limite nei casi in cui i provvedimenti emanati assumano una rilevanza esterna, ovvero laddove essi determinino una potenziale lesione di “situazioni giuridiche soggettive (rilevanti)”, configurabili come diritti soggettivi o interessi legittimi.⁷²

⁶⁸ TAR per la Campania, Sez. II, Sent. 4 marzo 2004, n. 8235.

⁶⁹ “Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 19 agosto 2003, n. 220, recante disposizioni urgenti in materia di giustizia sportiva” pubblicata nella Gazz. Uff. del 18 Ottobre 2003, n. 243.

⁷⁰ Cons. Stato, sez. VI, 30 settembre 1995, n. 1050; Cons. Stato, Sez. II, 20 ottobre 1993, n. 612; Cass. 17 novembre 1984, n. 5838; Cass. 19 febbraio 1983, n. 1290.

⁷¹ R. FRASCAROLI, Sport, in Enc. dir. vol. XLIII, 528; A. QUARANTA, *Rapporti tra ordinamento sportivo e ordinamento giuridico statale*, in *Foro it.*, 1991, 338; A. VIGORITA, *Validità della giustizia sportiva*, in *Riv. Dir. Sport.* 1970, 10.

⁷² Vedi al riguardo E. LUBRANO, *Ordinamento sportivo e giustizia statale*, in M. Colucci (a cura di), *Lo sport e il diritto*, cit., p. 216, dove si legge che in tal caso “il vincolo di giustizia sportivo dovrà essere ritenuto irrilevante e quindi tali provvedimenti sono impugnabili innanzi agli organi di giurisdizione statale”.

Pertanto, il vincolo di giustizia sportivo, in tal caso, deve ritenersi inoperante e i provvedimenti impugnabili dinanzi alla giustizia statale.

Ma, se si ammette che la dignità personale del lavoratore, posta dalla giurisprudenza alla base del danno biologico, possa rientrare nella nozione di situazione giuridica soggettive (rilevanti), il fenomeno del mobbing sarebbe automaticamente rilevante per l'ordinamento statale, con conseguente competenza della magistratura ordinaria.

In ogni caso, il Consiglio Federale, per gravi ragioni di opportunità, può autorizzare il ricorso alla giurisdizione statale in deroga al vincolo di giustizia.⁷³ Quindi il calciatore che non ottenesse soddisfazione dalla giustizia sportiva, potrà in deroga alla clausola compromissoria, ricorrere al giudice ordinario, dove si registrano già diverse pronunce in materia di mobbing, ed ottenere adeguata tutela per il danno sofferto.

Conclusioni.

Due sono gli aspetti che meritano una riflessione conclusiva: *in primis*, l'opportunità di una definizione normativa del fenomeno del mobbing, in secondo luogo, la necessità di riconoscere la sua esistenza anche nel mondo del calcio.

Per quanto concerne il primo aspetto, è generalmente avvertita l'urgenza di una definizione normativa del fenomeno, che possa valere sia per il mondo del lavoro che per il mondo dello sport (e dunque del calcio). Disporre di uno strumento normativo certo consentirebbe, agli operatori del diritto, di usufruire di un mezzo valido per contrastare fenomeni spiacevoli nel mondo del calcio. In tal senso si è espresso, recentemente, lo stesso Presidente dell'AIC, Avv. Sergio Campana, che ha dichiarato, in merito al caso Cassano, che «*occorrono delle norme per prevenire comportamenti del genere da parte delle società*».⁷⁴

Il secondo punto è strettamente connesso con il primo. Affinché possa giungersi ad una definizione normativa, è necessario che anche la giustizia sportiva dia il proprio contributo. Avere una pronuncia chiara in termini di mobbing, quando i fatti la rendano appropriata, contribuirebbe notevolmente ad individuare questo fenomeno nel mondo del calcio, e dello sport in generale. Non v'è dubbio, infatti, che anche i casi dei calciatori riportati in premessa, se vi fosse stato un quadro giuridico chiaro, avrebbero sicuramente trovato soluzioni più celeri ed incisive.

⁷³ Art. 27, co. 4, Statuto FIGC.

⁷⁴ Intervista rilasciata all'AGI e interamente disponibile su www.agi.it (dicembre 2005).