

# Il contratto di lavoro sportivo

Finanzaediritto.it 4 Febbraio 2009

Come ogni altro rapporto di lavoro subordinato, anche quello sportivo trae origine da un contratto[1].

In particolare, volendo individuare i caratteri del contratto di lavoro degli sportivi professionisti, osserviamo che si tratta di un contratto tipico (perché previsto e disciplinato dalla legge), a titolo oneroso, consensuale (in quanto si perfeziona con il semplice consenso), ad effetti obbligatori (in quanto dal contratto sorgono obbligazioni per le parti), formale (dal momento che è richiesta la forma scritta, anche se il principio generale in materia di costituzione dei rapporti di lavoro subordinato è quello della libertà di forma), a prestazioni corrispettive (in quanto ne derivano obbligazioni reciproche per entrambe le parti), bilaterale (in quanto è stipulato tra due parti).

Le parti del contratto sono gli sportivi professionisti (così come individuati dall'art. 2 della l. 91/1981) e le società sportive professionistiche.

Occorre ricordare che la disciplina relativa alle società sportive fissata dalla l. 91/1981 ha subito profonde modifiche per effetto del d.l. 485/1996, convertito con modificazioni nella legge 18 novembre 1996, n. 586[2], la quale a sua volta è stata indirettamente conseguenza dell'emanazione dell'ormai celebre sentenza *Bosman*.

Per valutare la consistenza del recente intervento del legislatore si ritiene opportuno svolgere qualche considerazione circa le finalità perseguite dalla l. 91/1981 con la c.d. abolizione del vincolo sportivo, il quale veniva inteso come un diritto immateriale atipico, una sorta di bene che veniva ceduto da una società all'altra in caso di trasferimento dell'atleta[3].

Ebbene, seppure non possono non apprezzarsi le finalità di promozione individuale e sociale che hanno spinto all'abolizione del vincolo stesso, occorre notare che alla nuova disciplina, premesso che fino a quel momento il "patrimonio giocatori" doveva necessariamente essere inserito nella parte attiva dei bilanci sociali, è conseguita una minore possibilità di continuare ad iscrivere negli atti di bilancio i valori patrimoniali connessi agli abrogati diritti di vincolo. Le implicazioni dannose erano evidenti, e minavano la stessa possibilità di sopravvivenza delle società calcistiche, tant'è vero che lo stesso legislatore del 1981 era apparso preoccupato delle conseguenze patrimoniali che per le società stesse sarebbero derivate dall'abolizione del vincolo sportivo, ed ha perciò operato in una duplice direzione:

a) innanzitutto ha previsto la possibilità per le Federazioni sportive nazionali di stabilire il versamento, da parte della società firmataria del nuovo contratto alla società contraente del precedente, di un'indennità di preparazione e promozione dell'atleta professionista, la quale aveva evidentemente una funzione surrogatoria rispetto al prezzo che le società sportive conseguivano nell'ipotesi del trasferimento del diritto alle prestazioni sportive dell'atleta, e le cui caratteristiche erano: obbligatorietà del versamento, qualora la Federazione sportiva di appartenenza lo stabilisse; funzione di risarcimento nei confronti della società titolare del contratto scaduto dei costi sostenuti per mantenere l'atleta in piena efficienza fisica; determinazione dell'ammontare da parte della Federazione sportiva di appartenenza sulla base di coefficienti e parametri fissati in relazione alla natura e alle esigenze dei singoli sport; in caso di primo contratto, è versata alla società o associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua ultima attività dilettantistica; reinvestimento per l'esclusivo perseguimento di finalità sportive;

b) in secondo luogo ha previsto che l'abolizione del vincolo avrebbe avuto carattere graduale, dovendo avvenire entro cinque anni "secondo modalità e parametri stabiliti dalle Federazioni sportive nazionali ed approvati dal CONI, in relazione all'età degli atleti, alla durata ed al contenuto patrimoniale del rapporto con le società" (art. 16 l. 91/1981).

Su tale assetto normativo è successivamente intervenuta la sentenza *Bosman*, che com'è noto ha riguardato la libera circolazione dei lavoratori, le regole di concorrenza, i regolamenti sportivi sul trasferimento di calciatori che obbligano la società cessionaria a pagare un'indennità alla società cedente, e infine la limitazione del numero di calciatori cittadini di altri Stati membri che possono partecipare alle partite.

La Corte di giustizia, equiparando i calciatori professionisti agli altri lavoratori subordinati, stabiliva in particolare che l'art. 48 del Trattato CEE ostava all'applicazione di norme emanate da associazioni sportive secondo le quali un calciatore professionista cittadino di uno Stato membro, alla scadenza del contratto che lo vincola ad una società, può essere ingaggiato da una società di un altro Stato membro solo se questa ha versato alla società di provenienza un'indennità di trasferimento, di formazione o di promozione.

La sentenza è andata dunque ad interferire innanzitutto sull'indennità di preparazione, dichiarando illegittimo l'indennizzo previsto a carico della società che ingaggia un calciatore a fine contratto: ciò ha comportato che in caso di trasferimento conseguente alla scadenza del contratto di un giocatore comunitario, l'art. 6 della l. 91/1981, regolante l'indennità di preparazione e di promozione, viene in sostanza a trovarsi in contrasto con gli artt. 48 e seg. del Trattato CEE, nell'interpretazione appena ricordata che la Corte di giustizia ha dato di questi.

Ciò ha reso necessario, per ovviare a questi gravi inconvenienti, un "aggiustamento" legislativo, diretto soprattutto a consentire una fase di adeguamento per i bilanci delle società sportive: a tal proposito il legislatore italiano è intervenuto, come anticipato, con il noto d.l. 485/1996, convertito nella l. 586/1996, la quale, oltre ad aver previsto l'abolizione dell'indennità di preparazione (residuando solo la possibilità che nel caso di primo contratto venga stabilito un premio di addestramento e formazione tecnica in favore della società od associazione sportiva presso la quale l'atleta ha svolto la sua attività dilettantistica o giovanile), ha apportato significative modifiche alla normativa fino ad allora vigente in tema di società sportive, sia per quanto riguarda le finalità perseguite da tali società e l'oggetto sociale delle stesse, sia con riferimento ai controlli cui esse risultano oggi assoggettate.

Circa il primo di questi due ultimi profili è innanzitutto da ricordare la soppressione del divieto di distribuire utili (contenuto nell'art. 10 l. 91/1981), a cui ha fatto seguito, da un lato, la previsione che la società possa svolgere esclusivamente attività sportive ed attività ad esse connesse o strumentali<sup>[4]</sup>, e dall'altro l'imposizione dell'obbligo di reinvestire una quota degli utili, pari almeno al 10%, nelle scuole giovanili di addestramento e di formazione tecnico-sportiva: si introduce dunque una causa lucrativa (salva la distribuzione di una quota-parte degli utili al settore giovanile), il che comporta l'applicabilità alle società sportive di tutte le norme in qualche modo relative a tale causa (soggezione alle norme relative alle modifiche del capitale sociale, assoggettamento alle procedure concorsuali ed in particolare al fallimento, ecc.). Circa il regime dei controlli, nel sistema previgente le società sportive erano soggette a penetranti controlli da parte delle Federazioni, le quali vigilavano sulla gestione delle società affiliate, ed erano altresì legittimate a richiedere al Tribunale, con motivato ricorso, la messa in liquidazione delle società e la nomina dei liquidatori, mentre oggi si assiste innanzitutto ad un notevole ridimensionamento del ruolo esercitato dalle Federazioni, le quali non hanno più poteri di controllo sui singoli atti di gestione, ma effettuano esclusivamente un controllo complessivo sulla gestione stessa, quale risulta dall'esame dei bilanci, al fine di verificarne l'equilibrio finanziario, nell'ottica di salvaguardare il regolare svolgimento dei campionati, ma non possono avere ad oggetto le scelte patrimoniali degli amministratori.

Passando ad esaminare la costituzione del rapporto di lavoro sportivo, occorre innanzitutto ricordare che l'art. 4 della l. 91/1981 stabilisce che la costituzione del rapporto avviene mediante assunzione diretta, con esclusione dell'applicabilità degli artt. 33 e 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300 (Statuto dei lavoratori) sul collocamento: quando venne emanata, tale disposizione costituiva una vistosa deroga al principio generale secondo cui il mercato del lavoro doveva svolgersi sotto il controllo pubblico, seguendo il criterio della c.d. chiamata numerica inoltrata agli uffici pubblici nelle cui liste di collocamento i soggetti erano obbligati ad iscriversi,

mentre oggi, concluso il processo di liberalizzazione del sistema delle assunzioni, la disposizione in esame ha perso quella carica fortemente derogatoria che aveva allora.

A fondamento della conclusione del contratto di lavoro sportivo vi è l'accordo, cioè il consenso tra le parti, anche se, come avviene con riferimento a qualsiasi contratto di lavoro subordinato, lo scambio tra proposta e accettazione è più teorico che pratico, in quanto si tratta di un contratto tipicamente non paritario, da cui deriva un'esigenza di tutela della parte debole, la quale fa sì che il consenso delle parti finisca per avere ad oggetto non il contenuto del contratto, ma la stipulazione dello stesso, alle condizioni determinate a livello collettivo, rispetto alle quali potrebbero essere previste soltanto clausole di miglior favore per il lavoratore: ebbene, anche con riferimento al contratto di lavoro sportivo si riscontrano analoghe limitazioni alla libertà contrattuale, in quanto l'art. 4 comma 1 l. 91/1981 stabilisce espressamente che il contratto tra lo sportivo e la società destinataria delle prestazioni deve essere stipulato sulla base del contratto-tipo, predisposto conformemente all'accordo collettivo che ogni tre anni deve essere stipulato dalla Federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate[5].

Eventuali clausole peggiorative saranno sostituite di diritto da quelle del contratto-tipo: tale sistema di sostituzione delle pattuizioni individuali contenenti deroghe in *pejus* rievoca il meccanismo generale di cui all'art. 2077 c.c., che prevede appunto la sostituzione automatica delle clausole difformi dei contratti individuali con quelle del contratto collettivo.

La stipula del contratto-tipo è stata oggetto di valutazioni giurisprudenziali difformi, in quanto mentre una sentenza del Tribunale di Perugia[6] ha sancito che detta stipula costituisce una condizione meramente formale, la cui mancata realizzazione vincola comunque al rispetto delle obbligazioni previste nel contratto, un più recente orientamento espresso dalla Cassazione[7] si è espresso nel senso che *"ove manchi un contratto-tipo, il rapporto contrattuale tra società e professionista sportivo non può definirsi di natura sportiva, e, quindi, non è soggetto a deroghe rispetto alla disciplina comune di cui al comma 9 dell'art. 4 l. 91/1981"*: in altre parole il rapporto di lavoro sportivo è solo quello che sorge secondo gli schemi del contratto-tipo, mentre ogni altra tipologia di rapporto deve essere valutata secondo le regole del diritto comune.

Si prevede poi, da un lato, che non possano essere inserite nel contratto clausole di non concorrenza o comunque limitative della libertà professionale per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso, né esso può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni, e dall'altro che venga espressamente previsto l'obbligo[8] per l'atleta di rispettare le istruzioni tecniche e le prescrizioni impartite per il conseguimento dei suoi scopi agonistici[9]: queste ultime, che sono riconducibili al dovere di obbedienza, comprendono le prescrizioni riguardanti lo stile di vita dell'atleta, e possono spingersi fino ad imporgli di mantenere una certa dieta, ad indossare un determinato abbigliamento, a tenere certi comportamenti nei rapporti con la stampa e con gli altri mezzi di comunicazione. A tale obbligo corrisponde l'impegno della società a garantire l'efficienza psico-fisica dell'atleta, predisponendo le attrezzature idonee e consentendo la partecipazione agli allenamenti. In tal modo i vincoli imposti a ciascuno dei soggetti del rapporto di lavoro sportivo divengono materia contrattuale, e di conseguenza la loro inosservanza va a legittimare l'esperimento dell'azione di risoluzione per inadempimento e di risarcimento danni[10].

In ragione dell'obbligo di fedeltà di cui all'art. 2105 c.c. lo sportivo è tenuto, nel corso del rapporto, a svolgere la propria attività esclusivamente a favore della società dalla quale dipende, eccezion fatta ovviamente per gli impegni della squadra nazionale, che, lungi dal provocare un danno alla squadra di *club*, ne aumentano invece il prestigio, anche se da parte di qualcuno viene avanzata una qualche riserva giustificata dall'iper-attività cui sono sottoposti gli atleti: la convocazione in squadre nazionali, tuttavia, oltre ad accrescere la popolarità degli atleti, nonché motivo di stimolo e di grande soddisfazione personale, determina anche un ritorno economico e di prestigio di notevole entità a favore delle società sportive titolari del "cartellino" del convocato (si pensi se non altro all'aumento del valore dei giocatori convocati in Nazionale).

Al dovere contrattuale di fedeltà si può far risalire anche l'obbligo di astenersi da atti o comportamenti integranti il tentativo o la commissione di illecito sportivo, oggetto di vigorosa repressione da parte dei regolamenti federali, quegli atti o comportamenti, cioè, diretti ad alterare lo svolgimento e il risultato della gara o ad assicurare a qualche altro interessato un vantaggio di natura sportiva, mediante accordi (c.d. *combines*) di vario genere, atti di corruzione, patti "a vincere" e "a perdere" che, se diretti a favorire l'avversario, rappresentano un'immediata violazione del dovere di cui si parla e, se diretti a favorire la società d'appartenenza, inconsapevole, possono, non di meno, tradursi in pregiudizio per quest'ultima, ritenuta egualmente responsabile sotto il profilo disciplinare in base alla regola della responsabilità oggettiva[11].

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

A quest'ultimo proposito si osserva che l'art. 4 non dice nulla in ordine alle modalità del deposito ed alle conseguenze dell'omissione di quest'ultimo, né in ordine all'omissione di qualsiasi provvedimento, positivo o negativo, da parte della Federazione. A ciò provvedono tuttavia gli accordi collettivi: in particolare l'accordo tra calciatori e società sportive prevede l'obbligo per la società di depositare, entro cinque giorni dalla stipulazione, il contratto in triplice copia presso l'organo federale competente. Secondo la giurisprudenza tale onere può essere assolto anche dall'atleta, il quale in tal caso ha diritto al risarcimento del danno per l'eventuale negligenza della società. La Federazione è tenuta a dare immediata notizia alle parti della mancata approvazione, mentre nel caso di omessa pronuncia entro il trentesimo giorno successivo al deposito il contratto è da ritenersi approvato (da sottolineare che, laddove il contratto non venga approvato per incapacità economica della società, il professionista ha diritto ad un equo indennizzo per la determinazione del quale non è però indicato alcun criterio).

Il contratto individuale di lavoro sportivo si presenta dunque come una fattispecie complessa a formazione progressiva, costituita da più fasi successive: redazione di un contratto scritto conforme al contratto-tipo, deposito presso le rispettive Federazioni e conseguente approvazione da parte delle stesse.

Si discute circa la sussistenza del diritto dello sportivo professionista all'indennità di anzianità: a tal proposito la l. 91/1981 dispone che le Federazioni sportive nazionali possano procedere alla costituzione di un fondo, gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi, per la corresponsione dell'indennità di anzianità al termine della carriera sportiva a norma dell'art. 2123 c.c. Ciò premesso, la discussione verte sul se allo sportivo spetti il normale T.F.R., liquidabile alla fine del contratto lavorativo, o se invece gli compete un'indennità di fine carriera.

L'orientamento prevalente, tra cui il Bianchi D'Urso, il Vidiri e il D'Harmant, sostiene che lo sportivo, nel caso di costituzione del fondo, avrà diritto a percepire l'indennità dal fondo stesso al termine della carriera. Al contrario, in assenza del fondo, alla scadenza di ogni singolo rapporto lavorativo l'atleta potrà rivolgersi alla società, in quanto l'art. 9 l. 604/1966 (la cui applicazione non è esclusa dalla l. 91/1981) prevede l'indennità di anzianità in ogni caso di risoluzione del rapporto di lavoro.

Tratto caratterizzante del lavoro sportivo è la previsione di un termine di durata del contratto: la legge sul lavoro sportivo, ponendosi in antitesi con la tradizionale posizione di sfavore del legislatore italiano nei confronti del rapporto di lavoro a tempo determinato, consente infatti all'art. 5 che il contratto di lavoro subordinato dello sportivo professionista contenga l'apposizione di un termine finale non superiore a cinque anni, e ammette la successione di più contratti a termine tra gli stessi soggetti, escludendo l'applicabilità della l. 230/1962 sul contratto di lavoro a termine[12].

In sostanza è lasciata alla libera determinazione delle parti la possibilità di inserire nel contratto di lavoro sportivo un termine di scadenza finale, con possibile successione di più contratti a termine tra le stesse parti, senza che ciò possa essere configurato come eccezione ad una regola di indeterminatezza del rapporto, che per il lavoro sportivo non esiste.

Come si è già avuto modo di anticipare, ai contratti di lavoro sportivo subordinato non si applicano, per esplicita esclusione contenuta nell'art. 4 commi 8 e 9 della l. 91/1981, alcune disposizioni della l. 300/1970, e in particolare:

a) l'art. 4 (impianti audiovisivi), in quanto gli eventi sportivi sono caratterizzati da una vasta pubblicità e da una totale assenza della riservatezza, tipica invece dei normali rapporti lavorativi<sup>[13]</sup>, nonché in considerazione delle particolari condizioni di svolgimento dell'attività agonistica e nella mancanza di quelle esigenze che giustificano l'installazione degli impianti audiovisivi;

b) l'art. 5 (accertamenti sanitari), in quanto è interesse della società salvaguardare l'integrità psico-fisica dei suoi atleti attraverso periodici controlli, e dello sportivo di essere nella migliore condizione durante le gare, alle quali sono tra l'altro legate prospettive di maggiore profitto;

c) l'art. 13 (mansioni del lavoratore), stante l'impossibilità di configurare nell'attività sportiva un concetto di "mansioni", di "categorie" e di "carriera" in termini in qualche misura assimilabili a quelli del normale rapporto lavorativo;

d) l'art. 7 (sanzioni disciplinari), poiché se si rendesse obbligatoria la complessa procedura prevista dallo Statuto dei lavoratori si provocherebbe un allungamento dei tempi della giustizia sportiva, incompatibile con il regolare andamento delle competizioni e dei correlativi tornei: da sottolineare che tale esclusione è riferibile esclusivamente alle sanzioni di natura tecnica applicate dalle Federazioni come conseguenza di illeciti di tipo sportivo e non contrattuale, che derivano cioè dalla violazione delle norme tecniche che regolano lo sport e non degli obblighi che il lavoratore sportivo ha assunto con la sottoscrizione del contratto;

e) l'art. 18 (reintegrazione nel posto di lavoro), la cui esclusione va raccordata con la dichiarata inapplicabilità degli artt. 1 (giusta causa e giustificato motivo), 2 (modalità di licenziamento), 3 (causa di licenziamento), 5 (onere della prova), 6 (impugnazione del licenziamento), 7 (tentativo di conciliazione) e 8 (riassunzione e risarcimento) della l. 604/1966, il che significa ripristinare il principio della recedibilità *ad nutum* (cioè anche in assenza di giusta causa o giustificato motivo) dal contratto di lavoro a tempo indeterminato, e ritenere applicabili al contratto di lavoro in questione gli artt. 2118 e 2119 c.c.: qui l'inapplicabilità degli articoli suddetti è giustificata sia dal fenomeno dell'estrema mobilità che caratterizza le alterne vicende sportive ed economiche delle società, sia dal carattere strettamente fiduciario del rapporto di prestazione sportiva, ai quali sono difficilmente adattabili le norme restrittive che regolano la risoluzione del rapporto di lavoro ordinario e i suoi effetti;

f) gli artt. 33 (collocamento) e 34 (richieste nominative di manodopera), per le ragioni che abbiamo trattato poc'anzi.

Le ragioni dell'esclusione delle norme dello Statuto dei lavoratori è palese e va ricondotta alla natura e alle esigenze del tutto peculiari della prestazione sportiva dell'atleta. Secondo un'opinione dottrinale diffusa (tra cui il Vidiri, il Grasselli e il Mercuri), l'elenco delle norme inapplicabili al contratto di lavoro sportivo non è tassativo e può essere integrato in base ad un giudizio di incompatibilità che, ove non vi provvedano le parti collettive, sarà compito del giudice definire.

---

[1] Non manca tuttavia chi sostiene la natura acontrattuale del rapporto di lavoro, sottolineando lo scarso rilievo dell'autonomia privata in materia di lavoro, regolata prevalentemente da leggi inderogabili e dalla contrattazione

collettiva: in realtà, pur non trovando applicazione nei confronti del contratto di lavoro alcune regole e rimedi dettati in generale in materia contrattuale, è indubbio che alla base della costituzione e dello svolgimento del rapporto di lavoro, compreso quello degli sportivi professionisti, vi sia pur sempre un accordo frutto della concorde volontà delle parti.

[2] Pubblicata su Gazz. Uff. 16 dicembre 1996, n. 294, rubricata "Disposizioni urgenti per le società sportive professionistiche".

[3] In questo senso Cass., 28 luglio 1981, n. 4845, pag. 2416, secondo cui in caso di trasferimento del giocatore di calcio da una società sportiva all'altra è solo il vincolo ad essere ceduto, il quale, costituendo espressione del diritto che la società cedente ha sulle esclusive prestazioni del calciatore, ha un contenuto economico-patrimoniale che lo colloca tra i beni in senso giuridico di cui all'art. 810 c.c.

[4] Per attività connesse sembra doversi intendere quelle complementari all'attività principale, nel senso che si sviluppano ai margini di quella sportiva, come per esempio il *merchandising* utilizzando il proprio marchio su magliette, *gadget*, cappelli, ecc.; per attività strumentali sembra doversi intendere quelle che in qualche modo agevolano lo sviluppo dell'attività sportiva, come ad esempio la sponsorizzazione di spettacoli, la gestione degli impianti sportivi, ecc.

[5] A tal proposito è significativa l'opinione del Mazzotta, secondo il quale "*Grossi problemi attuativi potranno sorgere in ordine all'individuazione della rappresentanza degli sportivi, autorizzata alla stipulazione degli accordi sindacali, in assenza di una regolamentazione sia pur generale degli indici di rappresentatività, e data, soprattutto, la mancanza di una tradizione sufficientemente consolidata nel sindacalismo di settore*". Mazzotta, *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, V, pag. 297.

[6] Trib. Perugia, 21 maggio 1993, in *Giust. civ.*, 1993, I, pag. 2837.

[7] Cass. 5 marzo 1993, n. 4063, in *Foro it.*, 1994, I, pag. 516; Cass. 8 giugno 1995, n. 6439, in *Lav. giur.*, 1996, pag. 250.

[8] Secondo il Duranti si tratta di una specificazione concreta dell'elemento della subordinazione, e pertanto l'autore ritiene che "*L'obbligo in questione, anche se non espresso in una specifica clausola, avrebbe dovuto ritenersi implicitamente stabilito, mentre ovviamente avrebbe dovuto escludersi la possibilità di inserire nel contratto una clausola negativa dello stesso*". Duranti, cit., pag. 715.

[9] M. De Cristofaro, *Problemi attuali di diritto sportivo*, in *Dir. lav.*, 1989, I, pag. 597, ha precisato che destinatari di quest'obbligo sono solo gli atleti e non invece i direttori tecnico-sportivi, i quali impartiscono per conto della società istruzioni tecniche e prescrizioni, né gli allenatori e i preparatori atletici, che hanno il compito di elaborare tali istruzioni e prescrizioni.

[10] Il Consiglio di disciplina e conciliazione della FIGC del 23 settembre 1988, in *Foro it.*, 1989, I, pag. 592, intervenendo nella controversia sorta tra la Società Sportiva Calcio Napoli e il calciatore Ferrario, ha stabilito che l'esclusione del giocatore dalla preparazione precampionato e dai successivi allenamenti, attuata direttamente senza valide ragioni da una società calcistica, integra gli estremi del grave inadempimento e consente pertanto la risoluzione del contratto e la condanna della società stessa al risarcimento dei danni.

[11] V. Frattarolo, *Il rapporto di lavoro sportivo*, Giuffrè, Milano, 2004, pag. 74.

[12] Ancora in vigore all'epoca dell'emanazione della legge sullo sport professionistico, tale legge è stata abrogata dal d. lgs. 368/2001, in base al quale comunque l'apposizione di un termine non è lasciata alla libera determinazione delle parti, ma deve trovare giustificazione in ragioni di ordine tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Lo stesso decreto legislativo prevede poi che in caso di prosecuzione del rapporto oltre determinati limiti temporali successivi alla scadenza del termine inizialmente fissato o prorogato, il contratto si consideri a tempo indeterminato, così come a tempo indeterminato viene considerato il rapporto nel caso di riassunzione a termine prima di un certo periodo successivo alla scadenza del precedente contratto o in caso di due assunzioni a termine successive senza soluzione di continuità.

[13] A tal proposito occorre tuttavia sottolineare che in virtù della legge sulla *privacy* 675/1996, la diffusione di notizie personali riguardanti le condizioni fisiche degli atleti è permessa solo se gli atleti stessi vi acconsentono.