

Il rapporto di lavoro sportivo: considerazioni generali

Finanzaediritto.it 19 marzo 2009

La disciplina del rapporto di lavoro sportivo presenta delle caratteristiche sue proprie che rendono il lavoro sportivo professionistico una materia speciale, per la quale è stata necessaria la predisposizione di una disciplina, almeno in parte, altrettanto speciale.

La L. 91/1981 non esaurisce la regolamentazione del rapporto di lavoro sportivo, dovendosi ritenere, in linea con la prevalente dottrina, che ad esso siano applicabili tutte le norme del codice civile e della legislazione del lavoro non incompatibili con le peculiarità della fattispecie. In sostanza, per le altre norme che la l. 91/1981 non esclude o richiama espressamente occorre verificare in concreto la loro applicabilità, in ragione, come detto, della loro compatibilità o meno con il rapporto di lavoro in questione: in generale sono da ritenere applicabili tutte le leggi a tutela dei diritti del lavoratore, quali, a titolo esemplificativo, quelle sulle ferie, i riposi settimanali, la maternità, la sicurezza e l'igiene dei luoghi di lavoro.

Per quanto riguarda i caratteri della subordinazione, essi si traducono negli obblighi di diligenza, di obbedienza e di fedeltà.

I primi due sono individuati dall'art. 2104 c.c.: per quanto riguarda il primo profilo, e cioè la diligenza, lo sportivo professionista è tenuto a mettere a disposizione della società di appartenenza le proprie prestazioni lavorative in vista del conseguimento del risultato cui le stesse tendono, e che corrisponde anche alle aspettative della società datrice di lavoro^[1]; per quanto riguarda l'obbligo di obbedienza, in base al quale il lavoratore dipendente deve osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro o dai collaboratori di questo dai quali il lavoratore giuridicamente dipende, esso deve essere espressamente specificato, in quanto l'art. 4 comma 4 l. 91/1981 ne ha previsto il necessario inserimento nel contratto individuale.

Il dovere di fedeltà è invece sancito dall'art. 2105 c.c., il quale vieta al lavoratore di trattare affari per conto proprio o di terzi in concorrenza con l'imprenditore, nonché di divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o di farne uso in modo da arrecare ad esso pregiudizio: con riferimento agli sportivi professionisti, tale obbligo è variamente specificato negli accordi collettivi, o mediante un generico richiamo (art. 12 dell'accordo collettivo per i calciatori), oppure attraverso una più accentuata individuazione del contenuto dello stesso (accordo collettivo per gli atleti della pallacanestro, dove si sottolinea espressamente che l'atleta è tenuto al più stretto riserbo sugli aspetti, sia tecnici che generali, relativi alla vita della squadra e della società), e va inteso come inibizione a svolgere altra attività sportiva, salva l'autorizzazione della società, o altra attività lavorativa o imprenditoriale incompatibile con l'esercizio dell'attività agonistica (in ogni caso, qualora l'atleta intenda iniziare una di tali attività deve darne notizia alla società, che può opporsi)^[2].

Agli obblighi caratterizzanti la posizione di subordinazione del lavoratore corrispondono i poteri del datore di lavoro, i quali si concretano nel potere direttivo e nel potere di controllo e disciplinare.

Aspetto fondamentale e primario del potere direttivo del datore di lavoro è la scelta di determinare il luogo di svolgimento dell'attività lavorativa, in base al quale gli sportivi professionisti sono tenuti a svolgere le prestazioni nei luoghi indicati dalle società di appartenenza per quanto riguarda gli allenamenti e, per quanto riguarda le gare, nel luogo risultante dal calendario predisposto all'inizio di ogni stagione sportiva.

Il potere direttivo, inteso come potere di organizzare globalmente l'attività dell'impresa, trova fondamento in diversi articoli del codice civile, tra i quali l'art. 2096 c.c. (*"l'imprenditore è a capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori"*), l'art. 2094 c.c. (laddove prevede che il prestatore di lavoro subordinato si obbliga a prestare la propria attività nell'impresa *"alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore"*), e l'art. 2104 c.c. (in base al quale il lavoratore si impegna ad osservare *"le disposizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende"*), e con particolare riferimento al lavoro sportivo professionistico trova indiretta conferma in capo alle società nell'obbligo

gravante sullo sportivo di attenersi alle istruzioni tecniche e alle disposizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Da sottolineare tuttavia che, così come avviene per la generalità dei rapporti di lavoro subordinato, anche in ambito sportivo il lavoratore non è tenuto all'osservanza di ordini illegittimi o che si traducano nell'esposizione a pericoli per la propria salute o incolumità fisica.

Il potere di dettare disposizioni e di pretenderne l'osservanza implica anche quello di controllare che gli ordini impartiti vengano rispettati: a tal proposito occorre però osservare, in via generale, che l'ampia facoltà di esercizio del potere di controllo riconosciuta dal codice civile ha subito un notevole ridimensionamento per effetto delle norme della legge 300/1970, le quali, nell'intento di tutelare il lavoratore, hanno compresso l'autorità del datore di lavoro quale capo dell'impresa, sottoponendo il potere di controllare il lavoratore durante lo svolgimento della sua attività a cautele e limiti. Tra tali norme, alcune sono senza dubbio applicabili al lavoro sportivo, altre invece sono espressamente escluse dalla l. 91/1981.

Certamente applicabili al lavoro sportivo sono le disposizioni di cui agli artt. 2, 3, 6 e 8 della l. 300/1970.

L'art. 2 concerne il divieto imposto al datore di lavoro di impiegare guardie giurate per scopi che esulano dalla salvaguardia del patrimonio aziendale: ciò non significa tuttavia che il datore di lavoro non possa destinare del personale ad attività di vigilanza, possibilità che infatti è espressamente prevista dall'art. 3, il quale impone però la preventiva comunicazione ai lavoratori interessati dei nominativi e delle mansioni svolte dai vigilanti. L'art. 6 vieta invece le visite personali di controllo sul lavoratore, a meno che le stesse non risultino indispensabili ai fini della tutela del patrimonio aziendale, e prevede che tali ispezioni vengano effettuate all'uscita dei luoghi di lavoro, con un metodo "a campione", e in ogni caso nel rispetto della dignità e della riservatezza del lavoratore.

Pur essendo le norme appena richiamate astrattamente riferibili al lavoro sportivo, è evidente che le modalità di svolgimento dell'attività sportiva non lasciano spazio per una loro concreta applicazione: piena applicazione trova invece l'art. 8, ai sensi del quale al datore di lavoro è vietato effettuare indagini, anche a mezzo di terzi, sulle opinioni politiche, religiose o sindacali dei lavoratori, nonché su fatti non rilevanti ai fini della valutazione delle attitudini professionali dei lavoratori stessi.

Espressamente esclusa è invece l'applicazione degli artt. 4 e 5 dello Statuto dei lavoratori, di cui il primo vieta al datore di lavoro l'uso di impianti audiovisivi o di altre apparecchiature per finalità di controllo a distanza dell'attività dei lavoratori^[3], e il secondo vieta accertamenti sanitari da parte del datore di lavoro sull'idoneità e sull'infermità per malattia o infortuni del lavoratore, se non attraverso il ricorso ad organismi pubblici (non a caso gli accertamenti sanitari in ambito sportivo sono disciplinati da norme specifiche).

L'art. 2106 c.c. stabilisce che la violazione delle disposizioni relative agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà può dar luogo all'applicazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione. Il codice civile si limita dunque a porre un generico limite di proporzionalità della sanzione all'infrazione commessa, senza ulteriori limiti, i quali sono invece previsti dall'art. 7 dello Statuto dei lavoratori, la cui applicazione è fatta salva dalla l. 91/1981 anche per gli sportivi professionisti, ma solo relativamente alle sanzioni inflitte dalle società sportive per violazioni attinenti agli obblighi contrattualmente assunti dal lavoratore.

A quest'ultimo proposito occorre precisare che il rispetto dei principi contenuti nell'art. 7^[4] va coordinato con quanto disposto negli accordi collettivi in cui sono contemplate sanzioni in parte diverse da quelle indicate dall'articolo in questione, e nei quali, come vedremo di seguito, si prevede che l'irrogazione della sanzione avvenga al termine di un particolare procedimento ad opera direttamente della società (ammonizione scritta, contro la quale è prevista l'impugnazione innanzi al collegio arbitrale) o del competente collegio arbitrale (per le altre sanzioni, con provvedimento definitivo).

Veniamo dunque ad esaminare le sanzioni applicabili in forza del potere disciplinare connesso al rapporto di lavoro: esse sono l'ammonizione scritta, la multa, la riduzione dei compensi, l'esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione precampionato con la prima squadra (chiaramente non prevista per gli allenatori) e la risoluzione del contratto. Ai fini dell'adozione dei provvedimenti elencati sono prescritte precise modalità a pena di nullità.

L'ammonizione scritta può essere adottata direttamente dalla società e deve essere preceduta dalla contestazione dell'addebito, mentre per le altre sanzioni la società ha solo il potere di proporre motivatamente la sanzione al collegio arbitrale^[5], che la adotta in via definitiva a seguito di procedimento in unica istanza (non è precisato se il collegio debba limitarsi ad accogliere o respingere la proposta, o abbia anche il potere di stabilire una diversa sanzione). Con riferimento agli allenatori, la società è autorizzata anche all'irrogazione diretta della multa per le prime due volte e con il limite del 10% su un dodicesimo del compenso globale annuo, irrogazione che deve comunque essere preceduta dalla contestazione preventiva. In entrambi i casi, sia del giocatore che dell'allenatore, la società è tenuta, dopo la contestazione, a sentire l'incolpato a sua difesa.

Viceversa i procedimenti contrattuali prevedono una forma di difesa posteriore all'irrogazione della sanzione: la società comunica all'interessato il provvedimento deliberato entro 10 giorni dalla data in cui è stata accertata l'infrazione, con l'indicazione dei motivi che hanno determinato il provvedimento medesimo e dei termini e delle modalità per ricorrere al collegio arbitrale che decide in unica istanza in caso di impugnazione.

[1] L'obbligo di diligenza è completato da quello della cura degli strumenti di lavoro forniti dal datore: a titolo esemplificativo si richiama l'art. 14 dell'accordo collettivo per i calciatori professionisti, secondo il quale questi ultimi devono custodire con diligenza gli indumenti e i materiali sportivi forniti dalla società, e si impegnano a rifondere il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per loro colpa.

[2] Si evidenzia che il dovere di non concorrenza di cui all'art. 2105 c.c. è destinato ad avere efficacia esclusivamente durante la permanenza del rapporto di lavoro, in quanto l'art. 4 comma 6 l. 91/1981 esclude che il contratto possa contenere clausole di non concorrenza o comunque limitative della libertà professionale dello sportivo per il periodo successivo alla risoluzione del contratto stesso, il quale non può essere nemmeno integrato, durante il suo svolgimento, con tali pattuizioni.

[3] Secondo Rotundi, a ben vedere, poiché l'uso di impianti e altre apparecchiature audiovisive nello sport non è in alcun modo finalizzato al controllo dell'attività sportiva, ma serve a consentire la visione a distanza degli eventi sportivi, l'espressa deroga all'art. 4 dello Statuto non sarebbe neanche necessaria.

[4] Affissione del codice disciplinare allo scopo di garantire la preventiva conoscenza delle infrazioni disciplinari e delle relative sanzioni, preventiva contestazione dell'addebito, rispetto dei termini a difesa concessi al lavoratore, diritto del lavoratore di ricorrere in sede giudiziaria o attivare una speciale procedura arbitrale presso la Direzione provinciale del lavoro.

[5] Il collegio arbitrale è composto da tre membri di cui due designati di volta in volta rispettivamente dalla società e dal calciatore o dall'allenatore, più un presidente: la scelta di questi soggetti avviene tra persone nominate in elenchi depositati dalle Leghe e dall'AIC (o dall'AIAC) presso la Federazione.

Per quanto riguarda le sanzioni che il collegio arbitrale può infliggere, l'importo massimo della multa è del 30% (40% per gli allenatori) di un dodicesimo del compenso annuo lordo e la riduzione di tale compenso non può superare il 40% della quota relativa al periodo per il quale è richiesta la riduzione; la sospensione temporanea dagli allenamenti e dalla preparazione precampionato e la risoluzione del contratto devono essere proposte dalla società entro dieci giorni dalla data in cui si è stata accertata l'infrazione; la risoluzione del contratto può essere proposta, oltre che per un grave inadempimento contrattuale, per inabilità, per malattia o infortunio dipendente da condotta sregolata o da altre cause attribuibili a colpa del professionista, nonché per condanna a pena detentiva per reati non colposi, passata in giudicato e non sospesa o condonata.