

# Calcio europeo: perché Muller non diventerà mai famoso come Bosman

Il Giudice del Lavoro Ruth Lippa ha rischiato, senza esito come si avrà modo di argomentare nel prosieguo, di creare un precedente significativo per la gestione economico-finanziaria delle società professionistiche.

La vicenda di cui è causa trae origine dall'istanza rivolta al Tribunale del Lavoro di Magonza (Mainz) da parte di Heinz Muller, trentaseienne portiere tesserato dal 2009 per il FSV Mainz 05: questi, giunto a naturale scadenza di contratto al 30 giugno 2014 (frutto di un triennale poi rinnovato per un altro biennio) si è rivolto al Giudice del Lavoro sulla base della normativa tedesca in materia di contratti di lavoro a tempo determinato, secondo la quale gli stessi non possono superare la durata di 2 anni, se non in presenza di ragioni concrete, pena la conversione del rapporto in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il Giudice Lippa, equiparando il calciatore ad un qualsiasi altro lavoratore, ha così disposto l'obbligo di reintegro del portiere con contratto a tempo indeterminato.

Occorre subito sgomberare il campo da prospettive sensazionalistiche che pur sono comparse, sia pure solo sui titoli di giornale e non su riviste specializzate, richiamando con un'analogia assai azzardata il c.d. caso Bosman, che nel 1995 vide ossequiare il principio di libera circolazione dei lavoratori all'interno dei Paesi dell'Unione Europea attraverso la statuizione della possibilità di svincolarsi "a parametro zero" alla naturale scadenza del proprio vincolo contrattuale.

Si pone infatti anzitutto un tema di circoscrizione dell'efficacia della sentenza resa nel giudizio tedesco: nel caso Bosman, infatti, la decisione fu assunta all'esito di un percorso endonazionale che condusse sino all'allora Corte di Giustizia delle Comunità Europee (oggi Corte di Giustizia dell'Unione Europea), mentre nel caso Muller ci troviamo dinanzi al primo grado svoltosi presso un giudice nazionale tedesco. Volendo richiamare brevemente il caso belga, la Corte di Giustizia, equiparando i calciatori professionisti agli altri lavoratori subordinati, stabilì 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 vincolava ad una società, poteva essere ingaggiato da una società di un altro Stato membro solo se questa avesse versato alla società di provenienza un'indennità di trasferimento, di formazione o di promozione: la sentenza Bosman interferì dunque innanzitutto sull'indennità di preparazione, dichiarando illegittimo l'indennizzo previsto a carico della società che ingaggia un calciatore a fine contratto, con l'effetto 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, venisse in sostanza a trovarsi in contrasto con gli artt. 48 e seg. del Trattato CEE, nell'interpretazione appena ricordata che la Corte di Giustizia dette di questi. A livello nazionale si rese dunque necessario 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 con il D.L. 485/1996, convertito nella L. 586/1996, la quale peraltro, 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.

Nel merito, occorre considerare che già la normativa regolamentare sovranazionale individua in 5 anni il limite massimo di durata del contratto di prestazione sportiva, salvo deroghe per durate superiori se ammesse dalla legislazione nazionale: l'art. 18 co. 2 Regolamento FIFA Status e Trasferimenti, rubricato "*Special provisions relating to contracts between professionals and clubs*", stabilisce infatti "*The minimum length of a contract shall be from its effective date until the end of the season, while the maximum length of a contract shall be five years. Contracts of any other length shall only be permitted if consistent with national laws*".

Venendo al dato nazionale, la normativa statale italiana ha fissato per legge la durata massima del contratto di prestazione sportiva parimenti in 5 anni, laddove all'art. 5 co. 1 L. 91/1981 si legge che "*Il contratto di cui all'articolo precedente può contenere l'apposizione di un termine risolutivo, non superiore a cinque anni dalla data di inizio del rapporto. È ammessa la successione di contratto a termine fra gli stessi soggetti*"<sup>[1]</sup>, in tal modo consentendo la legittima apposizione di un termine di durata al rapporto di lavoro sportivo professionistico, pur incentrato sulla natura subordinata del rapporto medesimo.

Tratto caratterizzante del lavoro sportivo è dunque 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 al citato 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<sup>[2]</sup>. 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.

La legittima apposizione di un termine di durata non è il solo elemento derogatorio *in pejus* della disciplina portata dalla L. 91/1981, che prevede infatti altre e ampie deroghe alla normativa comune in tema di lavoro subordinato: tale circostanza impedisce evidentemente un'estensione analogica dell'ambito di applicazione della legge in parola, tassativamente circoscritto dal punto di vista soggettivo alle quattro figure di sportivi

professionisti ivi elencate (atleti, allenatori, direttori tecnico-sportivi e preparatori atletici) e dal punto di vista oggettivo ai requisiti parimenti indicati, ovvero il riconoscimento, da parte della Federazione di appartenenza, di un settore di attività specificatamente regolato in forma professionistica, oltre all'onerosità e continuità dell'esercizio dell'attività sportiva.

In conclusione, non si può non tener conto che la disciplina del rapporto di lavoro sportivo professionistico presenta delle caratteristiche sue proprie che lo rendono una materia speciale, per la quale è necessaria la predisposizione di una disciplina, almeno in parte, altrettanto speciale, sulla base di una serie di elementi che rendono priva di qualsivoglia fondamento, ancor prima fattuale che giuridico, l'arresto giurisprudenziale che qui si commenta.

**Per approfondimenti:**

- [Master in Diritto e Giustizia dello Sport](#), 8 incontri in aula (40 ore), Altalex Formazione;
- [Diritto dello sport. Ordinamento, giustizia e previdenza - 2ed.](#), a cura di Gabriele Nicoletta, Altalex Editore, 2014;
- [Il diritto sportivo](#), Verde Filippo, Sanino Mario, Cedam, 2015.

(Altalex, 14 aprile 2015. Nota di [Gabriele Nicoletta](#))

---

[1] Il passaggio normativo è ulteriormente ribadito a livello regolamentare federale, ove l'art. 28 NOIF prevede che *“Il rapporto di prestazione da “professionista”, con il conseguente tesseramento, si costituisce mediante assunzione diretta e con la stipulazione di un contratto tra il calciatore e la società, di durata non superiore alle cinque stagioni sportive per i calciatori maggiorenni, e non superiore alle tre stagioni sportive per i calciatori minorenni, con le forme e modalità previste dalle presenti norme e dagli accordi collettivi stipulati dalle Associazioni di categoria, nel rispetto delle disposizioni legislative in materia”*.

[2] Ancora in vigore all'epoca dell'emanazione della legge sullo sport professionistico, tale legge è stata abrogata dal [D.Lgs. 368/2001](#).

(C) Altalex / Wolters Kluwer