

Le vicende del rapporto di lavoro sportivo

[Mappa di Altalex](#) | [Sportivo](#)

Le vicende del rapporto di lavoro sportivo

di [Gabriele Nicoletta](#)

Durante lo svolgimento del rapporto di lavoro possono verificarsi situazioni che impediscono ad una delle parti di adempiere alle obbligazioni assunte, indi per cui al verificarsi di tali situazioni consegue la sospensione del rapporto di lavoro per il tempo previsto dalla legge o dai contratti collettivi: l'impossibilità sopravvenuta può essere dettata da esigenze aziendali o da eventi relativi alla persona del lavoratore, ma con specifico riferimento al rapporto di lavoro sportivo è evidente che la situazione ipoteticamente verificabile è soltanto quest'ultima (la sospensione del rapporto di lavoro per esigenze aziendali può dar luogo, in presenza di determinati presupposti, al ricorso all'istituto della cassa integrazione guadagni, che in ogni caso non si applica alle società sportive)[1].

Tra le cause che interessano il lavoratore, tutte ugualmente invocabili anche dallo sportivo professionista, le più diffuse sono certamente quelle riconnesse al verificarsi di infortunio, malattia, gravidanza e puerperio, le quali sono in via generale disciplinate dall'art. 2110 c.c., che a sua volta fa espresso rinvio, per la regolamentazione specifica delle diverse ipotesi, alle leggi speciali e alla contrattazione collettiva.

Tale articolo stabilisce appunto che *“In caso di infortunio, di malattia, di gravidanza o di puerperio, se la legge non stabilisce forme equivalenti di previdenza o di assistenza, è dovuta al prestatore di lavoro la retribuzione o un'indennità nella misura e per il tempo determinati dalle leggi speciali, dagli usi o secondo equità”*, e che *“Il periodo di assenza dal lavoro per una delle cause anzidette deve essere computato nell'anzianità di servizio”*.

Tale garanzia non ha tuttavia durata indefinita, come si evince dal secondo comma dello stesso articolo, laddove riconosce al datore di lavoro il diritto di recedere dal contratto a norma dell'art. 2118 c.c. quando sia decorso il periodo stabilito dalla legge, dagli usi o secondo equità: da sottolineare a tal proposito che alla determinazione del c.d. periodo di comporta per infortunio o malattia provvede, più che la legge, la contrattazione collettiva, la quale stabilisce periodi diversi a seconda dell'anzianità di servizio e delle categorie aziendali.

Ad esempio possiamo citare l'accordo collettivo dei calciatori, il quale prevede che durante il periodo di infortunio o malattia spettano all'atleta i compensi stabiliti dal contratto fino alla scadenza dello stesso, e che ove il periodo di inabilità si protragga oltre sei mesi, è data facoltà alla società di chiedere la risoluzione del contratto con ricorso al collegio arbitrale, oppure di ridurre a metà i compensi contrattuali fino alla cessazione dell'inabilità e non oltre il termine di scadenza del contratto[2]. Tuttavia, se l'infortunio o la malattia risultino imputabili a colpa grave del giocatore, la società ha facoltà di risolvere il contratto o di ridurre i compensi a titolo di sanzione disciplinare. Infine si prevede che qualora la menomazione dovesse compromettere in modo definitivo l'idoneità allo svolgimento dell'attività agonistica, la società ha diritto di risolvere immediatamente il contratto.

La giurisprudenza ha stabilito che la risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta della prestazione atletica può derivare non solo da una causa violenta sufficiente di per sé sola a cagionare lo stato invalidante, ma anche da un'infermità occasionata dall'attività agonistica, pur nel caso in cui il giocatore vi sia predisposto[3].

Da notare che gli accordi collettivi non precisano se il periodo di comporta (sei mesi per i calciatori) sia da riferire solo ad un unico evento morboso (c.d. comporta secco), oppure anche ad una pluralità di episodi (c.d. comporta per sommatoria): l'omessa indicazione di un più lungo periodo cui rapportare la durata dell'assenza dal lavoro, nonché la disciplina modellata sul contratto a tempo determinato, in genere di breve durata, fanno propendere per la prima soluzione, ma ciò non vuol dire che, in sede decisoria, l'organo giudicante chiamato a pronunciarsi sulla legittimità del licenziamento per superamento del periodo di comporta per sommatoria, non possa stabilire, in relazione al caso concreto, un diverso termine compatibile con l'effettiva durata del contratto.

E' possibile la risoluzione consensuale del contratto di lavoro, grazie al disposto del già citato art. 5 l. 91/1981, il quale, dopo aver previsto, al primo comma, che al contratto degli sportivi professionisti può essere apposto un termine risolutivo non superiore a cinque anni e che è ammessa la successione di contratti a termine tra le stesse parti, al suo secondo comma ha ritenuto ammissibile la cessione del contratto, prima della scadenza del termine risolutivo, da una società sportiva ad un'altra, purché vi sia il consenso dell'atleta e siano rispettate le modalità prescritte dalle Federazioni sportive nazionali. In sostanza si può verificare l'ipotesi che lo sportivo, prima della scadenza del termine del contratto, e sempre che vi sia il suo consenso, prosegua la sua attività alle dipendenze di un'altra società. Da sottolineare a tal proposito che tale trasferimento può essere non solo definitivo, ma anche temporaneo, cioè disposto per un periodo di tempo limitato, trascorso il quale è previsto il rientro nella compagine sportiva di provenienza[4].

Possibile è anche la risoluzione unilaterale del contratto di lavoro a tempo indeterminato, stante l'inapplicabilità della disciplina sui licenziamenti individuali. La complessa ed articolata tutela apprestata dal legislatore italiano contro i licenziamenti illegittimi non si applica, pertanto, al lavoro sportivo, in quanto l'art. 4 comma 8 l. 91/1981, come già detto, espressamente esclude l'applicabilità al rapporto di lavoro degli sportivi professionisti dell'art. 18 l. 300/1970 e degli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 8 l. 604/1966, con conseguente operatività degli artt. 2118 e 2119 c.c., di cui il primo prevede che nel contratto a tempo indeterminato ciascun contraente possa recedere a sua discrezione dando preavviso o, in mancanza, corrispondendo un'indennità di mancato preavviso (equivalente all'importo della retribuzione che sarebbe spettata per il periodo di preavviso), e il

secondo, a sua volta, esclude che spetti il preavviso nel caso di recesso per giusta causa, salvo che non sia il lavoratore a dare le dimissioni per giusta causa, poiché in tal caso il datore di lavoro deve corrispondere l'indennità di mancato preavviso.

Da sottolineare che il mancato richiamo dell'art. 15 Stat. Lav.^[5] e dell'art. 4 l. 604/1966^[6], relativi al licenziamento discriminatorio, da parte della norma suddetta, induce a ritenere che tali disposizioni siano invocabili anche dallo sportivo professionista il quale, in caso di accertata illegittimità del licenziamento, potrà richiedere la nullità del provvedimento adottato nei suoi confronti e soprattutto godrà della tutela reale che l'art. 3 della l. 108/1990 ("Disciplina dei licenziamenti individuali") ha previsto, modificando l'art. 18 Stat. Lav. e estendendo l'applicazione delle due norme citate anche alle società sportive.

In ogni caso nelle ipotesi maggiormente riscontrabili nella prassi, cioè quelle di contratto a tempo determinato, è consentita, prima della scadenza del termine, la risoluzione consensuale del contratto oppure il recesso unilaterale in presenza di una giusta causa, e cioè di una situazione che renda impossibile per una delle parti proseguire negli impegni assunti (art. 2119 c.c.): la ricorrenza di una giusta causa di recesso va accertata in concreto, caso per caso, non essendo ipotizzabile una tipizzazione di tutte le possibili ipotesi idonee ad integrarne la fattispecie. Ipotesi di giusta causa di recesso sono tuttavia fornite dagli accordi collettivi, tra i quali possiamo citare l'accordo dei calciatori, il quale prevede come causa di risoluzione del contratto da parte dell'atleta la morosità della società entro certi limiti temporali e, più in generale, che sia il calciatore che la società abbiano il diritto di risolvere il contratto in caso di violazione degli obblighi contrattuali reciprocamente assunti, nel qual caso il calciatore avrà altresì diritto ad ottenere il risarcimento del danno in misura non inferiore al 30% del compenso annuo lordo.

Qualora manchi una giusta causa il recesso è invece illegittimo, e comporta l'obbligo del risarcimento dei danni in favore dell'altra parte: se a recedere ingiustificatamente è la società, questa sarà tenuta, ex art. 1223 c.c., a corrispondere al lavoratore le retribuzioni che avrebbe percepito se il rapporto non fosse stato risolto in maniera anticipata (da cui devono essere detratti eventuali proventi che l'atleta si sia procurato con una diversa occupazione), mentre se a recedere è il giocatore, stante la difficoltà di quantificare il danno derivante alla società (in quanto possono entrare in gioco diversi fattori, anche di segno opposto, che vanno dal costo non ammortizzato del giocatore, agli stipendi risparmiati, dal costo per l'ingaggio di un sostituto al beneficio o pregiudizio eventualmente derivanti sul piano del rendimento agonistico da una tal sostituzione, ecc.), la soluzione sembra essere quella di una determinazione convenzionale del danno da risarcire, attraverso il ricorso ai rimedi civilistici (inserimento nel contratto di una clausola penale ex art. 1382 c.c. o di una multa penitenziale ex art. 1373 comma 3 c.c.).

Da ricordare infine che, sempre secondo l'art. 2119 c.c., il fallimento della società di calcio, evento tutt'altro che raro per queste ultime, non costituisce causa di risoluzione del contratto, in particolare se, come è successo, la società fallita sia stata autorizzata dal tribunale all'esercizio provvisorio dell'azienda^[7]: in tal caso si applica la regola dello svincolo d'autorità e dell'autorizzazione ai giocatori a stipulare un nuovo contratto se la società venga esclusa dal campionato di competenza o le sia revocata l'affiliazione (quest'ultima comunque non ha effetto fino al termine della stagione sportiva in due casi: se è stata disposta la continuazione provvisoria dell'esercizio dell'azienda, o se il titolo sportivo della società fallita sia stato attribuito ad altra società).

Per quanto riguarda le cause di invalidità del contratto di lavoro sportivo, esse possono essere rappresentate dalla mancanza di uno degli elementi essenziali voluti dalla legge (causa, oggetto, forma, accordo), o dalla presenza di fattori esterni che ne alterino la formazione: in tal modo si viene a determinare un'ipotesi di nullità nel primo caso, e di annullabilità nel caso in cui la volontà risulta viziata da dolo, violenza o errore.

Da sottolineare a tal proposito che, mentre in base ai principi generali in materia di nullità e annullabilità dei contratti, in entrambi i casi gli effetti cui era diretto il contratto cessano *ex tunc*, e cioè sin dal momento della sua stipulazione, con conseguente ripristino della situazione di fatto precedente alla conclusione del contratto stesso, con riferimento al contratto di lavoro il legislatore stabilisce, all'art. 2126 c.c., che l'invalidità del contratto non travolge gli effetti imputabili alla prestazione lavorativa già eseguita e non più ripetibile, per cui il datore di lavoro avrà l'obbligo di remunerare il lavoratore per le prestazioni eseguite: secondo Spadafora l'art. 2126 c.c. deve ritenersi applicabile anche al rapporto di lavoro sportivo ogni qualvolta il contratto venga annullato o dichiarato nullo.

[1] L'unica ipotesi di impossibilità sopravvenuta definitiva della prestazione per fatto riguardante la società sportiva si verifica nel caso di inattività della stessa, allorché non partecipi al campionato di competenza, se ne ritiri, oppure ne sia esclusa o le venga revocata l'affiliazione, da cui consegue che i calciatori tesserati sono svincolati d'autorità e possono tesserarsi per altra società, a meno che non abbiano già disputato anche una sola partita del girone di ritorno del campionato.

[2] L'accordo FIGC-AIAC, viceversa, non indica alcun termine e la retribuzione è corrisposta fino alla scadenza del contratto. A sua volta l'accordo FIP-GIBA prevede un periodo di nove mesi e, trascorso tale termine, le stesse facoltà di riduzione del compenso o di risoluzione del contratto.

[3] Cass., 8 maggio 2000, n. 11404, in *Riv. dir. sport.*, 2001, pag. 204.

[4] L'art. 103 NOIF prevede che la cessione temporanea abbia durata pari ad una sola stagione sportiva, salvo il rinnovo tra le stesse società per la stagione successiva.

[5] Tale articolo stabilisce che "E' nullo qualsiasi patto od atto diretto a: a) subordinare l'occupazione di un lavoratore alla condizione che aderisca ad una associazione sindacale ovvero cessi di farne parte; b) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero. Le disposizioni di cui al comma precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso".

[6] Tale articolo stabilisce che "Il licenziamento determinato da ragioni di credo politico o fede religiosa, dall'appartenenza ad un sindacato e dalla partecipazione ad attività sindacabili è nullo, indipendentemente dalla motivazione adottata".

[7] Si ricorda a tal proposito che il Trib. Catania, decr. 21 maggio 1992, in *Foro it.*, 1992, I, pag. 2514, ha stabilito che anche nella fase di liquidazione, attivata con la procedura prevista dall'art. 13 l. 91/1981 per gravi irregolarità di gestione della società, è possibile l'esercizio temporaneo dell'attività sportiva, limitatamente alla disputa delle partite di campionato con le risorse disponibili, allo scopo di non disperdere il patrimonio rappresentato dal valore dei calciatori.

