

Il rapporto di lavoro sportivo: diritti di natura personale e diritti di natura patrimoniale dell'atleta

Finanzaediritto.it 17 aprile 2009

Mentre per il lavoratore dipendente lo svolgimento dell'attività lavorativa costituisce non soltanto un obbligo, ma un diritto tutelato dall'ordinamento giuridico, con riferimento allo sportivo professionista ci si trova di fronte ad una situazione di assenza del diritto alla completa esecuzione della prestazione (nello specifico alla prestazione dell'attività agonistica vera e propria), anche se tale mancanza deve essere intesa in modo relativo, nei limiti cioè in cui l'esclusione sia giustificata dalle condizioni fisiche dello sportivo, dalle effettive esigenze tecnico-sportive della società o da motivi o sanzioni disciplinari che determinano la temporanea interruzione dell'attività agonistica. Non è infatti ammissibile che l'atleta ne sia escluso a tempo indeterminato e senza una motivazione plausibile e, ove ciò si verifichi, le conseguenze e i rimedi non possono che essere quelli ordinari, fino alla risoluzione del contratto e al risarcimento del danno.

Non è dunque applicabile al lavoro sportivo l'art. 2103 c.c. Conseguenza immediata e diretta di tale inapplicabilità è l'esclusione della possibilità che si inneschino meccanismi di carriera, cioè, ad esempio, che un atleta possa rivendicare il diritto ad essere incluso nella rosa della prima squadra per aver disputato un certo numero di partite o lamentare una modificazione *in pejus* delle mansioni per essere stato escluso da quest'ultima.

Detto ciò, occorre però avvertire che il diritto dell'atleta a rendere la prestazione presenta degli aspetti che vanno al di là dell'ipotesi di demansionamento, in quanto è indiscutibile che l'immagine professionale dello sportivo è indissolubilmente legata alle gare agonistiche cui egli partecipa, e che gli conferiscono un'imprescindibile visibilità, per cui è evidente che nel momento in cui gli viene impedito di mettere in mostra le proprie capacità si ha un riverbero sugli aspetti economici e di prospettive di guadagno dell'atleta, ma anche della società (ciò a maggior ragione oggi che alcune squadre di calcio hanno scelto di quotarsi in Borsa, le cui fluttuazioni sono determinate dalle notizie che riguardano la società quotata, per cui l'estromissione di un atleta, in assenza di motivazioni, arreca un danno anche agli azionisti che rinvergono nel capitale umano, oltre che nei risultati sportivi, un valore fondamentale dell'azienda).

Possiamo dunque affermare che se è pacifico che il demansionamento in senso stretto non trova applicazione nell'ambito del rapporto di lavoro sportivo, è altrettanto vero che l'esclusione di un giocatore determina, di fatto, una lesione del diritto all'immagine professionale che va a incidere sulle possibili *chances* future.

Paradigmatico in tal senso è il caso Cassano, al tempo giocatore della Roma, il cui mancato impiego in prima squadra per un lungo periodo di tempo (a causa dei problemi legati al rinnovo del contratto, che sarebbe scaduto nel 2006) ha inciso negativamente sull'immagine professionale dello stesso, nonché sulle *chances* lavorative, tanto che tale situazione ha sicuramente inciso nella scelta del commissario tecnico Marcello Lippi di non convocare il giocatore per la fortunata spedizione mondiale di Germania 2006^[1]. Pertanto, ipoteticamente, stante l'elemento del danno per lesione dell'immagine professionale come perdita di occasioni lavorative, laddove si fosse riusciti a dimostrare la sussistenza del dolo e del danno biologico o esistenziale, la fattispecie sarebbe potuta degradare ad ipotesi di *mobbing*: a sostegno di tale conclusione possiamo citare un'importante sentenza del TAR della Campania^[2], che ha definito, per la prima volta, il danno da *mobbing* come "*perdita di chances future*".

In tema di diritti di natura personale del lavoratore sportivo, occorre prendere in considerazione i profili riguardanti la durata della prestazione lavorativa (orario di lavoro) e il riposo per il recupero delle capacità psico-fisiche (riposi e ferie): tali aspetti sono disciplinati dalla stessa Costituzione, la quale, all'art. 36, espressamente stabilisce che la durata massima della giornata lavorativa è determinata dalla legge, e che il lavoratore ha diritto al riposo settimanale e a ferie annuali retribuite, senza possibilità di rinunciarvi.

Quanto all'orario di lavoro, occorre senz'altro ricordare la l. 196/1997, che ha determinato l'orario normale massimo di lavoro in 40 ore settimanali, con la conseguenza che la disciplina sul lavoro straordinario si applica già a partire dalla quarantunesima ora di lavoro (e non più dalla quarantanovesima, come invece avveniva in vigore

del r.d. 692/1923). Anche il lavoro notturno è stato interessato da una recente riforma legislativa (d. lgs. 532/1999), la quale ha previsto che l'introduzione del lavoro notturno fosse preceduta da una consultazione sindacale e che ad esso fossero provvisoriamente destinati i lavoratori che ne facessero richiesta.

Tali principi in materia di orario di lavoro e di lavoro notturno rendono evidente l'inapplicabilità degli stessi al lavoro sportivo, il quale difficilmente si presta ad essere contenuto in ritmi temporali predefiniti e costanti, in particolare perché la messa a disposizione delle energie lavorative richiesta al lavoratore sportivo è strettamente connessa al tipo di impegno che egli è chiamato ad assolvere (incontri in casa, in trasferta, ritiri, ecc.).

Quanto al riposo, l'art. 2109 comma 1 c.c. stabilisce che il prestatore di lavoro ha diritto ad un giorno di riposo ogni settimana, di regola in coincidenza con la domenica. E' tuttavia prevista la possibilità di fruire del riposo settimanale in un giorno diverso dalla domenica per esigenze tecniche dell'impresa o per ragioni di pubblica utilità (art. 9 comma 2 d. lgs. 66/2003), e con riferimento agli sportivi professionisti tale possibilità è senza dubbio giustificata da ragioni organizzative, posto che, nella maggior parte degli sport, le competizioni si svolgono soprattutto la domenica (su tal punto intervengono gli accordi collettivi: ad esempio, l'accordo per i calciatori stabilisce che il riposo sia goduto entro i primi due giorni della settimana).

Gli sportivi professionisti hanno altresì diritto al godimento di un periodo di ferie annuali, la cui durata è determinata dagli accordi collettivi: ad esempio l'accordo per i calciatori prevede che gli stessi abbiano diritto ad un periodo di riposo annuale di quattro settimane, comprensivo dei giorni festivi e dei riposi settimanali, il cui periodo di godimento è stabilito dalla società in relazione alle esigenze dell'attività sportiva (qualora il calciatore venga richiamato in sede durante il periodo di riposo annuale, la società deve provvedere al rimborso delle spese di viaggio, e l'atleta ha diritto al recupero dei giorni di ferie non goduti in altro periodo dell'anno).

L'accordo collettivo FIGC-AIC attribuisce al calciatore, su tal punto equiparandolo ad un lavoratore subordinato, anche il diritto ad un congedo matrimoniale di cinque giorni da concordare con la società, tenendo conto delle esigenze dell'attività agonistica: in ogni caso, dato che il congedo matrimoniale ha genesi legale, esso deve ritenersi spettante, con il limite di quindici giorni, a tutti gli sportivi professionisti.

Ulteriori giorni di esonero dal lavoro sono poi previsti per gli sportivi professionisti anche per agevolare la frequenza dei corsi e la preparazione degli esami degli atleti che intendano proseguire gli studi o conseguire una qualifica professionale.

Passiamo ad esaminare i diritti di natura patrimoniale, ed *in primis* la retribuzione, la quale costituisce, in forza della natura sinallagmatica del contratto di lavoro subordinato, la principale obbligazione del datore di lavoro, sia perché è diretta a remunerare il lavoratore per l'attività svolta, sia perché rappresenta il mezzo attraverso il quale i soggetti provvedono a soddisfare le esigenze proprie e delle rispettive famiglie.

Occorre pertanto assicurare la proporzionalità e la sufficienza della retribuzione rispetto alle esigenze di vita del lavoratore: il requisito della proporzionalità deve tener conto della quantità di lavoro prestato e dell'impegno profuso in relazione alla durata della prestazione, nonché della qualità delle mansioni svolte e della responsabilità che ne consegue; il requisito della sufficienza si riferisce invece alla previsione di una misura minima di retribuzione che garantisca non soltanto al lavoratore, ma anche alla sua famiglia, un'esistenza dignitosa e libera dal bisogno.

I principi costituzionali relativi alla retribuzione trovano applicazione anche nei confronti del lavoro sportivo, chiaramente a maggior ragione rispetto agli atleti che non percepiscono ingaggi stratosferici e per i quali è dunque necessario, al pari di tutte le altre categorie di lavoratori, assicurare dei livelli salariali minimi e soprattutto una puntuale e costante erogazione della retribuzione.

Alla determinazione della retribuzione nell'ambito dello sport professionistico provvedono gli accordi collettivi, attraverso un sistema diverso da quello dei comuni lavoratori subordinati: mentre per questi ultimi, infatti, la retribuzione ha una struttura complessa, comprendendo da un lato la retribuzione base (e cioè quella minima fissata in relazione alla qualifica e all'unità di misura della prestazione di lavoro) e dall'altra le maggiorazioni (per lavoro straordinario, notturno o festivo) e gli elementi accessori (tredicesima, quattordicesima, premi di produzione), dagli accordi relativi ai calciatori risulta che l'importo della retribuzione è costituito da un compenso

annuo lordo che assorbe ogni altro emolumento, indennità o assegno cui l'atleta potrebbe aver diritto. A quest'ultima retribuzione si sommano poi gli eventuali premi collettivi o individuali, anch'essi di natura retributiva, nonché le quote di partecipazione alle eventuali iniziative promo-pubblicitarie della società (sono invece esclusi dalla retribuzione gli importi che i singoli atleti percepiscono a titolo di sfruttamento della propria immagine).

Il *quantum* del compenso individuale è rimesso alla libera pattuizione delle parti, con l'obbligo dell'osservanza dei minimi stabiliti dalla contrattazione collettiva in funzione della serie di appartenenza delle squadre e delle diverse figure professionali o anche dell'età degli atleti. Da sottolineare che, per espressa disposizione dell'accordo collettivo FIGC-AIC, la retribuzione non è ridicibile né può essere sospesa, eccezion fatta per le ipotesi di applicazione del provvedimento disciplinare della riduzione a seguito di squalifica dell'atleta. Il pagamento del compenso deve essere effettuato in dodici rate mensili eguali posticipate, e il ritardo oltre un mese dà diritto agli interessi pari al tasso ufficiale di sconto[3].

Sempre in tema di diritti patrimoniali spettanti ai lavoratori subordinati, occorre ricordare la disposizione di cui all'art. 4 comma 7 l. 91/1981, in base alla quale le Federazioni possono prevedere la costituzione di un fondo gestito da rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione dell'indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva a norma dell'art. 2123 c.c.: tale disposizione, ereditata da un accordo collettivo del 1974, che per primo aveva previsto la costituzione di un fondo per l'indennità di fine carriera per gli allenatori e i calciatori appartenenti alla FIGC, ha suscitato qualche perplessità, ma nonostante l'infelice formulazione sembra non poter avere altro significato se non che il fondo di cui si tratta, laddove sia costituito, sostituisce il TFR[4], che, altrimenti, viene corrisposto al termine del rapporto di lavoro, sulla base delle disposizioni della l. 297/1982 (istitutiva del TFR), anche, in ipotesi, a favore degli appartenenti ad una categoria professionale (ad esempio i direttori tecnico-sportivi) che non sia stata interessata dalla costituzione del fondo.

Accanto all'obbligo principale, rappresentato dalla retribuzione, sul datore di lavoro gravano anche altri obblighi, primo fra tutti quello connesso alla tutela delle condizioni di lavoro: a tal fine l'art. 2087 c.c. stabilisce che *"L'imprenditore è tenuto ad adottare nell'esercizio dell'impresa le misure che, secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, sono necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei prestatori di lavoro"*.

La disposizione appena ricordata è stata poi ulteriormente specificata da tutta una serie di interventi legislativi, ed assume un ruolo decisivo nell'ambito del lavoro sportivo, privo di una legislazione *ad hoc*: ne consegue che, in attuazione della norma suddetta, le società sportive sono tenute ad adottare tutte le misure atte ad eliminare ogni fattore di rischio connesso ai luoghi della prestazione lavorativa, sempre che tali luoghi siano gestiti dalla società stessa, e potranno essere chiamate, *ex art. 2087 c.c.*, a rispondere dei danni verificatisi in seguito a lacune nelle misure protettive che dovevano e potevano essere adottate a tutela del lavoratore.

Sempre ai sensi dell'art. 2087 c.c., la società sportiva datrice di lavoro è altresì tenuta ad adottare ogni misura necessaria alla tutela della personalità morale dello sportivo: occorre infatti garantire, oltre che l'integrità fisica, anche la *privacy* dello sportivo, in particolare per ciò che concerne le sue condizioni di salute.

Ciò che invece non è posto a carico delle società sportive è la responsabilità per i danni derivanti da incidenti di gioco, in considerazione del fatto che è intrinseca nell'attività sportiva una certa alea scaturente, in molti casi, dall'inevitabile contatto fisico: si parla a tal proposito di *"scriminante sportiva"*, la quale viene tuttavia meno laddove il danno subito dall'atleta, pur essendo conseguenza degli inevitabili contatti fisici rientranti nel c.d. rischio sportivo, sia riconducibile a carenti accertamenti sanitari e/o ad errori nella diagnosi da parte del medico sociale[5].

Proprio le condizioni di salute dello sportivo sono poi oggetto di specifici obblighi a carico delle società sportive, i quali si concretizzano in certificati di idoneità alla partecipazione alle gare sportive, controlli sanitari periodici, istituzione ed aggiornamento di apposite schede sanitarie: a tal proposito l'art. 7 della l. 91/1981 stabilisce che *"L'attività sportiva professionistica è svolta sotto controlli medici, secondo norme stabilite dalla Federazioni sportive nazionali ed approvate con decreto Ministeriale della sanità..."*.

Alla stregua di quest'ultima disposizione, è necessario istituire una scheda sanitaria[6] per ciascuno sportivo professionista, la quale deve essere aggiornata con periodicità almeno semestrale e custodita a cura della società

sportiva, sulla quale gravano i relativi oneri economici (eccetto il caso in cui si tratti di atleti che rivestano la posizione di lavoratori autonomi, nel qual caso tali oneri ricadono sugli atleti stessi): da sottolineare che l'istituzione e l'aggiornamento della scheda sanitaria costituiscono *condicio sine qua non* per l'autorizzazione da parte delle singole Federazioni allo svolgimento dell'attività sportiva professionistica.

Responsabile della salute del professionista sportivo è il medico sociale, il quale può in ogni momento disporre l'effettuazione di qualsiasi tipo di accertamento che ritenga opportuno. Tale responsabilità in capo al medico sociale non esonera tuttavia la società dall'eventuale obbligo risarcitorio qualora l'atleta subisca danni provocati da inadempienze dello stesso, per cui le società sportive potranno essere chiamate a rispondere, *ex art. 2087 c.c.*, anche per la violazione degli obblighi di tutela sanitaria da parte del proprio medico sociale, nei cui confronti sarà tuttavia possibile, laddove ne ricorrano i presupposti, l'esperimento di un'eventuale azione di rivalsa^[7].

[1] Nello stesso periodo, un caso analogo è stato quello che ha avuto come protagonista Vincenzo Iaquina, allora in forza all'Udinese, la cui vicenda si è comunque poi conclusa in modo transattivo, con la reintegrazione in prima squadra, e il giocatore è stato anche convocato in Nazionale.

[2] TAR Campania, Sez. II, 4 marzo 2004, n. 8235.

[3] In base all'accordo collettivo FIGC-AIC la morosità della società, protratta per altri venti giorni oltre il termine suddetto, è motivo di risoluzione del contratto. La società può evitare la risoluzione del contratto pagando il dovuto entro venti giorni dal ricevimento della raccomandata di messa in mora, e, se non vi provvede o non si oppone, il collegio pronuncia la risoluzione.

[4] Il TFR, cui viene riconosciuta natura di retribuzione differita con finalità di natura previdenziale, consiste in una somma di denaro, risultante dall'accantonamento di un quota della retribuzione durante l'intero corso della vita lavorativa, che viene consegnata al lavoratore, in un'unica soluzione, alla cessazione del rapporto di lavoro.

[5] Così Cass., 8 gennaio 2003, n. 85, in *Mass. giur. lav.*, 2003, pag. 232.

[6] La scheda sanitaria attesta l'avvenuta effettuazione degli accertamenti sanitari, contiene una sintetica valutazione medico-sportiva dello stato di salute dell'atleta, e fornisce indicazioni sulla presenza di eventuali controindicazioni, anche temporanee, allo svolgimento dell'attività sportiva professionistica.

[7] Sul punto si è espressa con particolare chiarezza Cass. 8 gennaio 2003, n. 85, in *Mass. giur. lav.*, 2003, pag. 232, secondo la quale *"Nell'esercizio di attività sportiva a livello professionistico, le società sportive (o la Federazione con riferimento a sinistri avvenuti nello svolgimento di competizioni delle squadre nazionali) sono tenute a tutelare la salute degli atleti sia attraverso la prevenzione degli eventi pregiudizievoli della loro attività psico-fisica, sia attraverso la cura degli infortuni e delle malattie che possono trovare causa nei rilevanti sforzi caratterizzanti la pratica professionale di uno sport, potendo essere chiamate a rispondere in base al disposto degli artt. 1228 e 2049 c.c. dell'operato dei propri medici sportivi e del personale comunque preposto a tutelare la salute degli atleti ed essendo comunque tenute come datore di lavoro del calciatore, ad adottare tutte le cautele necessarie secondo le norme di tecnica e di esperienza, a tutelare l'integrità fisica del lavoratore, tenuto conto in particolare del fatto che le cautele a tutela della salute cui è tenuto il datore di lavoro devono parametrarsi alla specifica attività svolta dallo sportivo professionista e alla sua particolare esposizione al rischio di infortuni"*.