

	<b>Parte Prima</b>	
	<b>LA CORNICE GIURIDICA DELL'ATTIVITÀ SPORTIVA</b>	



	<b>Capitolo I</b>
<b>LE FONTI DEL DIRITTO DEL LAVORO SPORTIVO</b>	

<b>SOMMARIO</b>	1.1. Il diritto del lavoro e la sua specialità. – 1.2. Le fonti del diritto del lavoro. – 1.3. Le fonti del diritto del lavoro sportivo. – 1.4. Il ruolo della Corte di Giustizia Europea nell'evoluzione della disciplina del lavoro sportivo.
-----------------	---

## 1.1. Il diritto del lavoro e la sua specialità

Per il diritto del lavoro, e con esso per il diritto del lavoro sportivo, non agevole risulta l'inquadramento nell'ambito dell'ideale bipartizione del diritto in pubblico e privato<sup>1</sup>.

Esso è costituito dall'insieme di norme, di varia origine e natura, che regolano il rapporto di lavoro, apprestando una peculiare disciplina protettiva nei confronti del lavoratore subordinato, considerato tradizionalmente come contraente debole, i cui interessi, non solo di natura patrimoniale, non sono ritenuti suscettibili di compiuta tutela se affidati esclusivamente ad una regolamentazione pattizia.

Su un impianto normativo di natura privatistica, perché volto essenzialmente a regolare gli interessi privati del lavoratore e del datore di lavoro, si innestano norme di carattere pubblicistico tese a garantire il soddisfacimento di interessi di più ampia portata, che trascendono quelli individuali propri delle parti del rapporto di lavoro.

Il diritto del lavoro si presenta, dunque, estremamente eterogeneo ricomprendendo norme di diritto privato, in prevalenza volte a disciplinare il rap-

---

<sup>1</sup> G. PERONE, *Lineamenti di diritto del lavoro. Evoluzione e partizione della materia, tipologie lavorative e fonti*, Torino, 1999. Per la vastissima letteratura relativa al diritto del lavoro e alla sua evoluzione si rinvia alla ampia bibliografia in: E. GHERA, *Diritto del lavoro*, Bari, 2002, pp. 41 ss. e 97 ss.

porto di lavoro in sé considerato (e che costituiscono, secondo una tradizionale partizione del ramo del diritto in questione, il diritto del lavoro in senso stretto), e norme di diritto pubblico che dominano essenzialmente quella parte del diritto del lavoro che va sotto il nome di legislazione sociale (la quale comprende l'insieme delle misure previste dallo Stato a favore dei lavoratori che per il verificarsi di determinati eventi si trovino in situazioni di bisogno), nonché, ancora, norme di diritto interno ed internazionale, di diritto sostanziale, processuale, di diritto costituzionale, amministrativo, penale e tributario. Inoltre comprende le norme dei contratti collettivi, che regolano il c.d. diritto sindacale (costituito dalle norme che disciplinano l'attività delle associazioni sindacali e che fissano la tutela minima delle condizioni di lavoro dei loro rappresentati) e che, pur non appartenenti al diritto statale, vincolano alla loro osservanza i soggetti rappresentati dai sindacati.

La coesistenza nel diritto del lavoro di norme di diversa natura, pertanto, induce più che a tentarne l'inquadramento nell'una piuttosto che nell'altra branca del diritto – con una operazione che risulterebbe per ciò stesso riduttiva – ad evidenziarne la sua specialità, in ragione della unitarietà dei principi informatori che ispirano l'intero sistema giuslavoristico.

Pur nella vastità e spesso frammentarietà della produzione normativa, infatti, l'insieme delle norme del diritto del lavoro costituisce un sistema unitario a sé, autonomo rispetto agli altri rami dell'ordinamento giuridico, in quanto volto a tutelare coloro che dalla propria attività lavorativa traggono i mezzi di sostentamento per sé e per la propria famiglia, e il cui principio ispiratore unificante trova ragione nel diretto coinvolgimento dell'individuo che nel rapporto di lavoro mette in gioco se stesso e la propria dignità, prima ancora che gli interessi patrimoniali che lo spingono a prestare la propria capacità lavorativa in favore di altri.

Non ad ogni forma di lavoro è destinata, dunque, la tutela apprestata da tale ramo del diritto, giacché ne rimane fuori, certamente, quello svolto dagli imprenditori, consistente nella organizzazione dei fattori della produzione. Essi hanno la disponibilità dei mezzi di produzione e, svolgendo l'attività nel proprio interesse e a proprio rischio, attraverso l'organizzazione dei fattori della produzione, ivi compreso il lavoro altrui, non versano in condizioni di debolezza sociale che richieda particolari forme di tutela giuridica compensativa.

La ragione ispiratrice delle norme del diritto del lavoro sta, dunque, nel sottrarre il prestatore subordinato dallo stato di inferiorità in cui verserebbe ove la giuridica regolamentazione del rapporto venisse rimessa esclusivamente alla autonomia contrattuale individuale<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Sui principi ispiratori del diritto del lavoro: A. VALLEBONA, *Etica e ordinamento del lavoro*, in *Dir. lav.*, 2000, p. 461.

Così, al fine di garantire alle parti non solo parità formale nella conclusione del contratto, ma una parità sostanziale nella regolamentazione dei reciproci interessi, le relazioni tra datore di lavoro e lavoratore sono assoggettate ad una rigorosa eterodeterminazione da parte di norme di legge inderogabili unilateralmente a danno dei lavoratori, e alle prescrizioni vincolanti dell'autonomia collettiva, capace di sostituirsi alle pattuizioni individuali difformi e introduttive di condizioni deteriori per i lavoratori. Le norme legislative e le clausole dei contratti collettivi assumono, in tal modo, il connotato di garanzia di trattamenti minimi che, in virtù del *favor* verso la parte debole del rapporto, sono suscettibili soltanto di modifiche migliorative in favore del lavoratore, con conseguente nullità delle clausole individuali meno favorevoli.

Ma se, per le ragioni sopra esposte, il diritto del lavoro riveste un carattere di specialità rispetto agli altri rami dell'ordinamento giuridico, della cui natura pubblica o privata di volta in volta partecipa, a sua volta si pone come regolamentazione di carattere generale del rapporto di lavoro subordinato, dalla quale si discosta in parte la disciplina di particolari rapporti lavorativi, quale il rapporto di lavoro dello sportivo professionista.

Come ampiamente vedremo in seguito il rapporto di lavoro subordinato dello sportivo professionista è destinatario di una specifica disciplina che – secondo una relazione di *species a genus* – si innesta in quella generale dettata dalle norme del diritto del lavoro in parte adattandola alle proprie esigenze e in parte discostandosene.

## 1.2. Le fonti del diritto del lavoro

L'impostazione di innesto della disciplina del lavoro sportivo nel più ampio contesto delle norme che regolamentano il generale rapporto di lavoro, seguita nel presente scritto, rende opportuno il richiamo, sia pure per grandi linee, alle fonti del diritto del lavoro, per poi verificare l'incisivo ruolo che alcune di esse svolgono nella regolamentazione e nell'evoluzione della disciplina del lavoro nello sport.

La Costituzione italiana – quale legge fondamentale dello Stato posta al livello più alto della gerarchia delle fonti del diritto, insieme alle leggi costituzionali (art. 138 Cost.) – dedica una particolare attenzione al lavoro, inteso come ogni attività umana che concorre al progresso materiale e spirituale della società (art. 4, 2° comma Cost.), accordando un'energica tutela a favore dei lavoratori, innanzitutto a quelli subordinati, ed impegnando la Repubblica a rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale che, limitando di fatto la libertà e l'uguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione

politica, economica e sociale del paese (art. 3, 2° comma Cost.). La Costituzione non si limita a richiamare il lavoro come elemento fondante della Repubblica (art. 1, 1° comma Cost.) e a garantire ai cittadini, attraverso il riconoscimento dei diritti inviolabili, una loro uguaglianza formale (art. 3, 1° comma Cost.), ma impegna la Repubblica – intesa non solo come organi dello Stato ma come l'insieme di tutte le istituzioni e le formazioni sociali che operano al suo interno – ad adoperarsi per promuovere il benessere e l'elevazione morale dei lavoratori, anche attraverso la loro partecipazione alla conduzione economica e politica della nazione.

Accanto ai principi di ampia portata la Costituzione prevede anche norme regolatrici di specifici e fondamentali istituti giuslavoristici (artt. 35-40 e 46 Cost.), alcune delle quali hanno natura immediatamente precettiva (art. 36 Cost. che riconosce il diritto ad una retribuzione proporzionata e sufficiente), altre richiedono, invece, un intervento di specificazione da parte delle leggi ordinarie (art. 40 Cost. sul diritto di sciopero).

Coerentemente con quanto disposto dall'art. 35, 2° comma della Costituzione, secondo cui la Repubblica “promuove e favorisce gli accordi e le organizzazioni internazionali intesi ad affermare e regolare i diritti del lavoro”, particolare importanza assumono le norme di diritto internazionale sul lavoro di origine pattizia, le quali derivano da organizzazioni internazionali, autorizzate ad emanare atti vincolanti per gli Stati membri, e da accordi internazionali stipulati con Stati esteri, particolarmente in materia di emigrazione e di sicurezza sociale.

Tali norme entrano nell'ordinamento giuridico italiano per mezzo di leggi ordinarie del Parlamento che ne recepiscono il contenuto, cosicché nella gerarchia delle fonti va ad esse riconosciuto il rango di fonte primaria.

La più importante organizzazione internazionale, fonte di produzione giuslavoristica, è costituita dall'Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), istituita nel 1919 con il trattato di Versailles, con il dichiarato intento di elevare le condizioni materiali ed intellettuali dei lavoratori di tutti i Paesi aderenti. Il suo fine istituzionale è quello di svolgere un'attività promozionale nei confronti delle legislazioni nazionali, attraverso l'emanazione di convenzioni e di raccomandazioni. Le prime si caratterizzano per una maggiore efficacia giuridica rispetto alle raccomandazioni, giacché esse, analogamente a quanto si verifica per gli altri trattati internazionali, devono essere ratificate con legge ordinaria e quindi entrano a far parte delle fonti primarie del diritto. Al contrario le raccomandazioni sono proposte di legge, che non vincolano gli Stati aderenti al recepimento del loro contenuto, ma solo a sottoporne il testo all'esame degli organi interni competenti, tenuti a giustificarsi di fronte all'Organizzazione in caso di inadempienza o di difformità della disciplina adottata rispetto a quanto previsto nella raccomandazione.

Tra le organizzazioni internazionali operanti come fonti di diritto del lavoro occorre ricordare anche il Consiglio d'Europa, nato nel 1949 con lo scopo principale di garantire la formazione e la promozione di ideali comuni della preminenza del diritto e del rispetto dei diritti e delle libertà fondamentali. Nell'ambito del lavoro il Consiglio d'Europa ha emanato, nel 1961, la Carta Sociale Europea, ratificata in Italia con legge 3 luglio 1965, n. 969, in cui vengono ribaditi i diritti alla costituzione e alla partecipazione ai sindacati, alla contrattazione collettiva, all'esercizio dello sciopero, ecc.

Particolare importanza assumono, poi, nel diritto del lavoro – e nello stesso diritto del lavoro sportivo – le fonti comunitarie (Trattato istitutivo della Comunità Europea, regolamenti, direttive, decisioni, raccomandazioni) che, sia pur lentamente ma con incisività crescente, influenzano l'evoluzione delle legislazioni nazionali dei Paesi membri, favorendone l'armonizzazione, coerentemente con l'obiettivo di promuovere e migliorare le condizioni di vita e di lavoro dei lavoratori (art. 117, 1° comma del Trattato di Roma)<sup>3</sup>.

Trattati e regolamenti comunitari costituiscono fonti sovranazionali che, nella gerarchia delle fonti di produzione del diritto, si pongono in posizione immediatamente subordinata alla Costituzione ma sovraordinata rispetto alle leggi ordinarie dello Stato, nel senso che il giudice è tenuto a disapplicare le norme interne qualora risultino in contrasto con le norme comunitarie sopra indicate. Le disposizioni in esse contenute sono, quindi, immediatamente applicabili negli Stati membri, senza necessità di un atto interno di recepimento del loro contenuto.

Le direttive della Comunità Europea, invece, non sono immediatamente applicabili negli Stati membri, ma da essi devono essere recepite mediante apposite leggi.

A tale proposito va ricordato come tanto la Corte di Giustizia Europea che la Corte Costituzionale hanno riconosciuto che, se contengono disposizioni incondizionate e sufficientemente precise, le direttive sono immediatamente applicabili e prevalgono sulle norme interne che, pertanto, saranno disapplicate dai giudici. In questi casi, tuttavia, la loro efficacia è solo verticale, nel senso che la loro applicazione è invocabile dai singoli nei confronti dello Stato ma non degli altri cittadini<sup>4</sup>. La Corte di Giustizia ha, poi, affermato che il

---

<sup>3</sup> Sul diritto comunitario del lavoro: L. GALANTINO, *Lineamenti di diritto comunitario del lavoro*, Torino, 2003; M. GRANDI, *Diritto del lavoro e comunità europea*, in *Riv. it. dir. lav.*, 1995, I, p. 133 ss.; P. PICONE, *Efficacia delle direttive CEE e disapplicazione delle norme nazionali contrarie*, in *Dir. lav.*, 1995, I, p. 29 ss.; P. MAGNO, *La tutela del lavoro nel diritto comunitario*, Padova, 2000; M. ROCCELLA, *La Corte di giustizia e il diritto del lavoro*, Torino, 1997.

<sup>4</sup> In tal senso: Corte Giust., 19 gennaio 1982, c. 8/81, *Becher*, in *Foro it.*, 1983, IV, p. 132; Corte Giust., 26 febbraio 1986, c. 152/84, *Marshall*, in *Dir. lav.*, 1986, II, p. 248; Corte Giust., 25 luglio 1991, c. 345/89, *Stechel*, in *Racc.* 1991, I, p. 4047; Corte Giust., 12 luglio 1990, c.

cittadino ha diritto al risarcimento dei danni subiti per effetto del mancato recepimento di una direttiva, se questa gli attribuisce un diritto il cui contenuto sia individuato con chiarezza nella direttiva stessa, e sussista un nesso di causalità tra la violazione dell'obbligo di recepimento a carico dello Stato e il danno subito dai cittadini<sup>5</sup>.

Il Trattato istitutivo della CE indica, infine, tra le fonti dell'ordinamento comunitario anche le decisioni, le raccomandazioni e i pareri, delle quali solo le prime sono obbligatorie e vincolanti per i destinatari in esse indicati, mentre le raccomandazioni e i pareri sono inviti a tenere un determinato comportamento o giudizi privi di valore vincolante.

La formazione del diritto comunitario del lavoro è peraltro favorita e garantita dagli interventi della Corte di Giustizia Europea attraverso la sua incessante opera di interpretazione delle norme comunitarie e l'emanazione di sentenze riguardanti la conformità delle normative nazionali ai principi comunitari; sentenze che, in quanto di natura interpretativa, sono vincolanti non solo tra le parti in causa ma *erga omnes*, essendo i giudici nazionali tenuti ad interpretare ed applicare il Trattato nel senso indicato dalla Corte Europea.

Tornando alle fonti interne si osserva come il diritto del lavoro trova ampia regolamentazione nella legge ordinaria (artt. 70-74 Cost. e art. 2 delle disposizioni sulla legge in generale) – attraverso cui viene esercitato il potere legislativo del Parlamento, e che nella gerarchia delle fonti si colloca, insieme agli atti normativi del Governo, costituiti dai decreti-legge (art. 77 Cost.) e dai decreti-legislativi (art. 76 Cost.) ad un gradino inferiore rispetto ai trattati e regolamenti comunitari – sebbene attraverso una frammentaria e spesso caotica legislazione speciale che nel tempo è andata dilatandosi, coprendo quasi per intero la disciplina del lavoro subordinato che oggi trova nel codice civile una regolamentazione solo marginale.

Va, invece, sottolineato come nel sistema delle fonti del diritto del lavoro una maggiore rilevanza, rispetto a quella comunemente riconosciuta, assumono gli usi normativi (art. 8 disp. sulla legge in generale, posti all'ultimo gradino della gerarchia delle fonti dopo i regolamenti, di cui all'art. 3 disp. sulla legge in generale).

L'art. 2078 c.c. infatti, da un lato ammette l'applicazione degli usi in mancanza di leggi e di contratto collettivo, dall'altra stabilisce che "gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge". Tale possibilità, che deroga al rigido principio della gerarchia delle fonti – se-

---

188/89, *Foster*, in *Giust. civ.*, 1992, I, p. 1391. In tal senso anche: Corte Cost., 2 febbraio 1990, n. 64, in *Giur. cost.*, 1990, p. 265; Corte Cost., 18 aprile 1991, n. 168, in *Foro it.*, 1992, I, p. 660; Cass., 5 aprile 1995, n. 3974, in *Dir. prat. lav.*, 1995, p. 2446.

<sup>5</sup> Corte Giust., 19 novembre 1991, c. 6/90 e 9/90, *Francovich*, in *Foro it.*, 1992, IV, p. 145; Corte Giust., 5 marzo 1996, c. C-46 e 48/93, *Brasserie du pêcheur*, in *Giur. it.*, 1997, I, 1, p. 145.

condo cui le fonti di grado inferiore non possono essere in contrasto con quelle di grado superiore, pena la loro illegittimità – trova ragione nel principio generale del *favor prestatoris* proprio del diritto del lavoro, secondo cui quando più norme sono in conflitto tra loro, prevedendo regole diverse per una stessa materia, deve applicarsi la disposizione più favorevole anche se di grado gerarchico inferiore. Ne deriva che le norme di legge prevalgono sugli usi meno favorevoli ai lavoratori; le norme di legge imperative prevalgono sugli usi anche se questi sono più favorevoli; le norme di legge dispositive cedono di fronte agli usi più favorevoli ai lavoratori<sup>6</sup>.

Accanto agli usi normativi assumono nel diritto del lavoro funzione normativa anche i c.d. usi aziendali, intesi come prassi pacificamente e costantemente seguita in azienda, così da essere ritenuta fonte di diritti per i lavoratori.

L'analisi delle fonti del diritto del lavoro va completata con il riferimento alle c.d. fonti contrattuali, costituite in particolare dai contratti collettivi stipulati tra le organizzazioni sindacali dei lavoratori e quelle dei datori di lavoro allo scopo di determinare il contenuto del rapporto di lavoro e di disciplinarne lo svolgimento.

La possibilità per i sindacati di stipulare contratti collettivi vincolanti per tutti gli appartenenti alle categorie interessate è prevista dall'art. 39 della Costituzione con una norma che subordina, tuttavia, l'efficacia generalizzata dei contratti collettivi alla registrazione dei sindacati, e al conseguente acquisto da parte degli stessi della personalità giuridica.

Tuttavia, per motivi storico – politici, oltre che tecnico – giuridici<sup>7</sup>, i sindacati italiani non sono organizzazioni registrate e operano quindi alla stregua di mere associazioni di fatto ai sensi degli artt. 36 e ss. c.c. Ne consegue che i contratti collettivi dagli stessi stipulati sono privi di efficacia *erga omnes* e vincolano soltanto gli iscritti al sindacato in virtù del rapporto di rappresentanza che lega l'associazione ai propri affiliati.

I vigenti contratti collettivi – detti di diritto comune, appunto ad indicare che si tratta di contratti non destinatari di una propria specifica disciplina legislativa, ma la cui regolamentazione va ricondotta alle regole generali (comu-

---

<sup>6</sup> G. PERONE, *Lineamenti di diritto del lavoro*, cit., p. 227.

<sup>7</sup> Sull'art. 39 della Costituzione e sulle ragioni della sua mancata attuazione: G. PERA, *Problemi costituzionali del diritto sindacale italiano*, Milano, 1960, p. 43; ID., *Verso il contratto collettivo generalmente obbligatorio?*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2000, I, p. 97; ID., *Libertà sindacale (diritto vigente)*, in *Enc. dir.*, vol. XXIV, Milano, 1974, p. 501; P. CRAVERI, *Sindacato e istituzioni nel dopoguerra*, Bologna, 1977, p. 321; M. NAPOLI, *Conflitto e consenso*, Roma, 1983, p. 42; G. MANCINI, *Libertà sindacale e contratto collettivo erga omnes*, in *Riv. trim. dir. proc. civ.*, 1963, p. 570; M. PERSIANI, *Diritto sindacale*, Padova, 2003, p. 24; M. D'ANTONA, *Il quarto comma dell'art. 39 della Costituzione*, in *Studi in onore di Gino Giugni*, Bari, 1999, p. 305; G. GIUGNI, *Sub. art. 39, Commentario della Costituzione* a cura di Branca, artt. 35-40, Bologna-Roma, 1979, p. 257.

ni) dettate dal codice civile per i contratti – sono espressione della libertà e dell'autonomia contrattuale garantita nel nostro ordinamento, che consente ai sensi dell'art. 1332, 2° comma c.c., di stipulare contratti non dettagliatamente disciplinati dalla legge, purché diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.

Nonostante il contratto collettivo di diritto comune abbia efficacia esclusivamente per gli iscritti ai sindacati stipulanti, una serie di elementi hanno favorito una forte tendenza espansiva della loro efficacia, anche al di fuori di tale circoscritto ambito. In particolare, è la giurisprudenza a far muovere meccanismi espansivi allorché, chiamata a decidere in ordine alla sufficienza della retribuzione ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, assume come parametro ai fini della decisione di congruità le tariffe sindacali contenute nei contratti collettivi, dichiarando nulle le pattuizioni individuali non conformi al giudizio di congruità in tal modo espresso. Anche il contratto individuale dei non iscritti al sindacato stipulante deve, pertanto, adeguarsi a quanto previsto nel contratto collettivi di categoria relativamente alle tariffe sindacali.

Il contenuto del contratto collettivo vincola quello individuale a quanto in esso stabilito e, in applicazione del già richiamato principio del *favor prestatoris*, la disciplina pattizia in esso prevista prevale sulle norme derogabili di legge meno favorevoli, e può essere derogato dal contratto individuale solo in *melius* per il lavoratore.

### 1.3. Le fonti del diritto del lavoro sportivo

La configurazione della attività sportiva come attività lavorativa rende certi dell'applicazione alla stessa di tutti i richiamati principi e norme costituzionali in materia di lavoro, unitamente alle norme che, garantendo la libertà di espressione della personalità di ciascun individuo, sia come singolo che nelle diverse formazioni sociali, riconoscono – sia pure implicitamente mancando un esplicito riferimento allo sport – ad ogni cittadino la libertà ed il diritto di esercitare attività sportiva ai diversi livelli previsti e disciplinati dall'ordinamento sportivo.

A ciò si aggiunga come l'elevazione ad interesse pubblico della diffusione e dell'incremento dell'attività sportiva su tutto il territorio nazionale, abbia portato il nostro legislatore ad introdurre, con legge costituzionale del 18 ottobre 2001, n. 31, un esplicito riferimento allo sport nell'art. 117 della Costituzione, riconoscendo potestà legislativa alle regioni in “materia di ordinamento sportivo”<sup>8</sup>. Benché l'espressione usata potrebbe generare dubbi in ordine al-

---

<sup>8</sup> Un esplicito richiamo allo sport è contenuto anche nella Costituzione brasiliana del 1998

l'esatta portata della previsione, ed indurre a ritenere che sia stata attribuita alle regioni una potestà che possa in qualche modo prescindere e travalicare gli ambiti di autonomia riconosciuti all'ordinamento sportivo (e legislativamente affermati dall'art. 1 della legge n. 280/2003, in tema giustizia sportiva, secondo cui la Repubblica riconosce e favorisce l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al Comitato Olimpico Internazionale), è da ritenere che la competenza delle regioni sia riferita alla *materia* sportiva, riguardo alla quale gli enti territoriali, anche in collaborazione con le articolazioni locali del CONI e con gli altri enti pubblici, sono chiamati ad adoperarsi per creare le condizioni, anche strutturali, per la migliore e più efficiente realizzazione dell'interesse pubblico alla diffusione della pratica sportiva<sup>9</sup>.

A livello legislativo mentre l'attività sportiva, in quanto configurabile come attività lavorativa, è disciplinata dall'ordinaria legislazione in materia di lavoro, il lavoro sportivo professionistico trova la sua specifica disciplina nella legge n. 91/1981, nonché, laddove non incompatibili o non espressamente escluse, in tutte le altre norme dettate per il lavoro subordinato in generale. L'interprete è chiamato, pertanto, ad un'attenta opera di raccordo della disciplina speciale con quella generale, che tenga conto della specialità del rapporto di lavoro professionistico disciplinato ma che, nello stesso tempo, consenta di inserire in modo adeguato il provvedimento legislativo nel contesto dell'ordinamento statale, considerato anche nella sua dinamica evolutiva<sup>10</sup>.

Fondamentale è, inoltre, il ruolo che la stessa legge n. 91/1981 attribuisce agli accordi collettivi, cui la stessa demanda il compito, insostituibile, della predisposizione della concreta disciplina del rapporto di lavoro sportivo professionistico.

Va, infine, sottolineato come la configurazione della complessa organizzazione dell'attività sportiva come ordinamento, dotato di una propria autonoma

---

che all'art. 217 attribuisce allo Stato il compito di garantire lo sviluppo della pratica sportiva, anche mediante il finanziamento dello sport educativo e la tutela e l'incentivo delle manifestazioni sportive nazionali.

<sup>9</sup> Sulle competenze Stato/Regioni in materia sportiva: Corte Cost., 29 dicembre 2004, n. 424, in *Foro it.*, 2006, I, p. 54, commentata da F. BLANDO, *Titolo V della Costituzione e ordinamento sportivo*, in *Giustiziasportiva.it*, 2007, I parte; ID., *Il ruolo e le competenze delle regioni nello sport.*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2009, p. 29; G. CAIA, *Il problema del limite dell'interesse nazionale nel nuovo ordinamento*, in C. BOTTARI (a cura di), *La riforma del titolo V, parte II, della Costituzione*, Rimini, 2003; B. MARCHETTI, *Lo Sport*, in S. CASSESE (a cura di), *Trattato di diritto amministrativo*, cit., p. 952; C. BOTTARI, *Attività motorie e attività sportive: problematiche giuridiche*, Rimini, 2002, p. 8; E. GIZZI, *Regioni e sport*, in *Riv. dir. sport.*, 1988, p. 36; S. BARTOLE, *Istituzioni e attività sportive nelle regioni ad autonomia ordinaria*, in *Le Regioni*, 1982, p. 255.

<sup>10</sup> Così, espressamente, M. DE CRISTOFARO, *Legge 23 marzo 1981, n. 91. Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*, in *Nuove leggi civ. comm.*, 1982, p. 580.

ma capacità normativa, fa sì che ad incidere, sia pur indirettamente, sulla disciplina del rapporto di lavoro siano le numerose disposizioni che il CONI e le federazioni nazionali emanano nell'intento di assicurare uniformità e coerenza al funzionamento del sistema sportivo.

Ed un altrettanto significativo ruolo nell'influenzare la regolamentazione del lavoro sportivo va riconosciuta, altresì, alle norme emanate nell'ambito dell'ordinamento sportivo dagli organismi internazionali relativamente ad ogni singola disciplina (si pensi al ruolo della FIFA nel calcio). Queste concorrono, a livello mondiale, ad assicurare una tendenziale uniformità di disciplina, evidenziando una capacità conformativa delle legislazioni nazionali che, a ben vedere, risulta in concreto ben più incisiva e vincolante di quella espressa dalle disposizioni emanate, con riferimento agli ordinari rapporti di lavoro, dalle organizzazioni internazionali fonti di produzione giuslavoristica.

È evidente, dunque, che la duplice dimensione ordinamentale in cui si muove il lavoro sportivo implichi la necessità di raccordi tra i due sistemi normativi, sportivo e statale, e di individuazione del punto di equilibrio tra le fonti interne di diritto sportivo e le fonti statuali che spesso alle prime rinviano, come ad esempio fa la legge n. 91/1981 allorquando coinvolge le federazioni in alcuni passaggi chiave della costituzione e, per alcuni aspetti, anche della regolamentazione del rapporto di lavoro.

Lo scenario normativo è, dunque, quello di un complicato intreccio di fonti, statali ed extra statali, queste, a loro volta, di origine sindacale o interne all'ordinamento sportivo, con cui l'interprete deve fare i conti nella ricerca di un temperamento, pur nella preminenza delle fonti statali nella disciplina del rapporto di lavoro sportivo, dei diversi principi che ispirano l'intero sistema dello sport.

#### **1.4. Il ruolo della Corte di Giustizia Europea nell'evoluzione della disciplina del lavoro sportivo**

L'elevata mobilità dell'attività sportiva, in particolare di quella degli atleti, ingaggiati frequentemente da società appartenenti a Stati diversi, soprattutto in ambito comunitario, fa sì che la disciplina del lavoro sportivo sia in continua evoluzione, al fine di garantire l'adeguamento della stessa ai principi comunitari in materia di lavoro ritenuti riferibili, come era d'altronde inevitabile, anche ai lavoratori sportivi dalle sempre più frequenti pronunce della Corte di Giustizia Europea<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> Sui rapporti tra il mondo dello sport e il diritto comunitario: *"L'impatto della comunità"*