

IL CALCIATORE PROFESSIONISTA

Analisi comparata tra le diverse
federazioni calcistiche internazionali

di Lucia Bianco



edito da
legalcommunity

per

LABLAW
STUDIO LEGALE
FAILLA ROTONDI & PARTNERS

Introduzione a cura di
Francesco Rotondi
Founding Partner
LABLAW Studio Legale

IL CALCIATORE PROFESSIONISTA

**Analisi comparata tra le diverse
federazioni calcistiche internazionali**

di Lucia Bianco
of counsel Sport Department LABLAW

Obiettivo della trattazione che segue è
quello di fornire una overview dei contratti di
prestazioni sportive dei calciatori professionisti
disciplinati dalle legislazioni e dalle
contrattazioni collettive di alcune federazioni
calcistiche europee e non.

Testi a cura di
LABLAW Studio Legale - Failla Rotondi & Partners

Società editrice
Legalcommunity S.r.l.

Grafica e impaginazione:
Hicham Haidar Diab - kreita.com

Foto Copertina
© storm - Fotolia.com

Tutti i diritti riservati.
è vietata la riproduzione anche parziale e con qualsiasi mezzo.

Sommario

Introduzione	7
Italia	11
Belgio	17
Francia	21
Romania	29
Spagna	33
Inghilterra	37
Russia	41
Portogallo	43

IL CALCIATORE PROFESSIONISTA

Analisi comparata tra le diverse federazioni calcistiche internazionali

di Francesco Rotondi
Founding Partner LABLAW

In un momento particolarmente difficoltoso della nostra realtà calcistica nazionale, via via privata di grandi campioni e sempre più sofferente per la crescente penuria di pubblico, questo lavoro si pone l'obiettivo di analizzare, in termini giuridico-comparativi, la figura del calciatore professionista nelle Federazioni Calcistiche dei principali paesi in cui il "calcio" è il più seguito tra le discipline sportive, ovvero Italia, Belgio, Francia, Spagna, Inghilterra, Romania, Portogallo e Russia.

L'analisi condotta ha consentito di accertare come il rapporto di lavoro calcistico sia disciplinato alla stregua di un "rapporto di lavoro speciale" solo in Italia, Francia, Portogallo e Romania. In tali paesi, la "specialità" del rapporto è ravvisabile tanto nel momento di instaurazione e naturale cessazione dello stesso che, soprattutto, nei (sempre più comuni) momenti patologici di interruzione anticipata del rapporto, in cui frequente è il ricorso agli istituti del recesso anticipato e della clausola risolutiva espressa.

Nel contesto internazionale, le Federazioni Calcistiche che meglio di tutte si sono dotate di regolamentazioni giuridiche complesse per disciplinare i rapporti professionali tra clubs e calciatori sono, senza dubbio, quella italiana e quella francese. In entrambe, lo scenario è altresì animato dalla contrattazione collettiva di categoria, che ha visto l'affermazione di soggetti portatori di interessi collettivi alla stregua di quanto accade in tutti gli altri comparti produttivi, incaricati dagli iscritti di negoziare le minime condizioni “lavorative” che ciascun club è tenuto a riconoscere ad ogni calciatore professionista, ed inevitabilmente anche di tradurre in obbligazioni giuridicamente vincolanti bisogni e necessità avvertiti dalla categoria in un dato momento storico.

Rispetto a quella italiana, tuttavia, la Federazione francese pare aver già compreso gli elementi di criticità dell'attuale contesto calcistico legati alla “selezione e formazione” dei talenti, e così la contrattazione collettiva d'oltralpe si contraddistingue dalla nostra per la rilevanza riconosciuta al periodo formativo del calciatore, mediante la regolamentazione dei cosiddetti “centres de formation” e la previsione di figure alternative ed immediatamente precedenti a quella di calciatore professionista, vale a dire quelle di apprendi, aspirant, stagiaire ed elite.

La centralità del momento “formativo” riconosciuto dalla contrattazione collettiva francese rappresenta una spinta all'innovazione, anche sul piano normativo-regolamentare, del mondo del calcio professionistico: dall'inquadramento delle diverse figure del calciatore può infatti derivare un significativo sostegno alle squadre di calcio professionistico italiano, che potrebbero così perseguire la strada delle agevolazioni fiscali, nonché sperimentare nuove possibilità di ingaggio per coloro che vorranno approcciare alla carriera di calciatore senza dover per forza entrare nel modo del professionismo.

Una via, forse, questa, per instradare il risanamento del calcio italiano, partendo dal confronto sul piano giuridico con le altre realtà internazionali in cui, viceversa, lo sport nazionale per eccellenza pare godere di migliore salute.

ITALIA

Nell'ordinamento italiano il professionismo sportivo è stato introdotto per la prima volta dalla L.91/81 che all'art.3 così recita:

“la prestazione a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato” .

Nelle successive disposizioni legislative si trova poi la disciplina del lavoro subordinato sportivo laddove si prevede che:

1. Il rapporto di prestazione sportiva a titolo oneroso si costituisce mediante assunzione diretta.
2. La stipula del contratto deve avvenire a pena di nullità in forma scritta.
3. Deve essere utilizzato a pena di nullità un contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessati.
4. Il contratto deve essere depositato a cura della società sportiva per la relativa approvazione.
5. Può essere prevista la presenza di una clausola compromissoria per la risoluzione delle controversie concernenti l'attuazione del contratto.
6. Le federazioni possono prevedere la costituzione di un fondo gestito dai rappresentanti delle società e degli sportivi per la corresponsione della indennità di anzianità al termine dell'attività sportiva.
7. Sono esclusi dall'applicazione al lavoro sportivo gli artt. 4 (im-

pianti audiovisivi) 5 (accertamenti sanitari), 7 (sanzioni disciplinari) 3 (mansioni del lavoratore), 18 (tutela del lavoratore in caso di licenziamento illegittimo), 33 (collocamento) dello statuto dei lavoratori l. 300/70.

Per quello che concerne il presente elaborato, vale a dire l'analisi della figura professionale del calciatore, occorre analizzare anche la contrattazione collettiva che successivamente all'entrata in vigore della L.91/81 è stata stipulata tra la FIGC, le Leghe professionistiche, e l'Associazione Italiana Calciatori (AIC).

Vi è da dire che prima della entrata in vigore della L.91/81 il calciatore era una figura non ben delineata né tantomeno tutelata. A tal fine, già nel 1968, venne istituita l'Associazione Italiana Calciatori affinché la figura del calciatore fosse riconosciuto come interlocutore della Federazione e delle Leghe e avesse come propri rappresentanti gli stessi calciatori. Inizialmente l'AIC raccolse soltanto i calciatori di Serie A e B, ma successivamente anche quelli di serie C ne entrarono a far parte. La prima battaglia che l'Associazione vinse fu quella di abolire la figura del semi-professionismo, una categoria ibrida tra professionismo e dilettantismo.

Dopo una strenua battaglia anche i calciatori tesserati per le società di calcio che partecipavano al Campionato di serie C (oggi di Prima e Seconda Divisione) divennero professionisti a tutti gli effetti, e quindi assunsero la qualifica di lavoratori subordinati alla stregua degli altri appartenenti alle categorie superiori.

Venne pertanto sottoscritto un Accordo Collettivo dei calciatori nel 1989 tra FIGC, Lega Nazionale Professionisti - che associava le squadre partecipanti sia al campionato di serie A e che di serie B - la Lega Nazionale di serie C - che associava le società partecipanti al campionato di serie C - e l'AIC disciplinando *“i rapporti tra le società facenti parte degli enti federali organizzativi dell'attività professionale e i calciatori professionisti”*.

Nella sua evoluzione l'Accordo Collettivo, che a partire dal 2005 è stato sottoscritto in tre diverse versioni, rispettivamente applicate ai calciatori professionisti e società partecipanti al campionato di serie A, serie B, Prima e Seconda Divisione, ripercorre i principi cardine della L.91/81

ed in particolare:

- il rispetto della forma scritta del contratto a **pena di nullità**
- il deposito dello stesso presso la rispettiva Lega di competenza per la relativa approvazione
- la durata massima quinquennale del contratto
- la previsione della clausola compromissoria per la devoluzione ad arbitri della relativa controversia
- il divieto dei patti limitativi della libertà professionale del calciatore
- il divieto del patto di opzione e/o prelazione a favore della società.

Il contratto di prestazioni sportive deve essere sottoscritto sul modulo standard fornito dalle Leghe di competenza a pena di nullità, e va depositato per quanto concerne la Lega A e B entro 10 giorni dalla sottoscrizione e per quanto riguarda la Lega Italiana Calcio Professionistico (Lega Pro), entro 5 giorni dalla sottoscrizione. Successivamente al deposito, il contratto sarà sottoposto alla procedura di approvazione.

Negli Accordi Collettivi citati è prevista un'ipotesi in cui, in caso di mancata approvazione del contratto per fatto non imputabile al calciatore o al suo agente, il calciatore medesimo può ottenere, previa istanza al competente Collegio Arbitrale, un equo indennizzo.

Con l'entrata in vigore successivamente al 2005, degli Accordi Collettivi di categoria è stata inserita la distinzione tra **retribuzione fissa e retribuzione variabile**, quest'ultima collegata ai risultati sportivi sia individuali che collettivi.

L'Accordo Collettivo in esame, dopo aver disciplinato la parte relativa alla retribuzione, disciplina gli obblighi in capo alla società (art. 6, 7 A.C.):

- essa deve promuovere e sostenere iniziative per il miglioramento della cultura del calciatore;
- ha l'obbligo di fornire al calciatore attrezzature idonee alla preparazione, nonché ha l'obbligo di mettere a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale;
- ha l'obbligo di far partecipare il calciatore professionista agli allenamenti e alla preparazione pre-campionato con la prima squadra.

L'ultima delle obbligazioni testé enunciate è sempre stata, e continua ad essere, un argomento su cui le parti sindacali si scontrano ad ogni rinnovo degli Accordi Collettivi, atteso che è un onere considerevole per le società di calcio professionistico, mettere a disposizione per tutta la rosa dei calciatori contrattualizzati il medesimo staff tecnico della prima squadra, nonché far usufruire agli stessi delle medesime strutture sia nella fase della preparazione pre-campionato, sia nell'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa.

Nonostante la ferma opposizione delle società professionistiche alla conferma di tale norma, la granitica posizione dell'Associazione Italiana Calciatori non ha mai consentito che potesse essere modificata radicalmente, nonostante l'intervento mediatore dell'attuale Presidente Federale, Dr. Giancarlo Abete, che con un'interpretazione restrittiva della norma ha cercato, in via politica, di ridimensionare le pretese dei calciatori professionisti in tal senso.

Anche successivamente a tale intervento del Presidente Federale, però, la giurisprudenza di tutti i Collegi Arbitrali competenti è univoca nel ritenere che il diritto del calciatore ad allenarsi durante tutta la durata del suo contratto alle direttive ed istruzioni del tecnico della prima squadra, nonché a utilizzare le stesse strutture di tutta la rosa della prima squadra, è insuperabile.

Al calciatore che sia venuto meno ai suoi obblighi contrattuali verso la società, ovvero agli obblighi derivanti dalle normative federali, dallo Statuto Federale nonché da ogni e qualsivoglia fonte normativa sia nazionale che internazionale (UEFA e FIFA), l'Accordo Collettivo di categoria, parzialmente in deroga allo Statuto dei Lavoratori prescrive le sanzioni disciplinari che si applicano in tali casi:

- ammonizione scritta;
- multa;
- riduzione della retribuzione;
- esclusione temporanea dagli allenamenti o dalla preparazione pre-campionato con la prima squadra;
- risoluzione del contratto.

Le suddette sanzioni vanno applicate in via graduata a seconda della gravità del comportamento inadempiente del calciatore e andranno irrogate previo esperimento di un procedimento arbitrale.

L'unica sanzione che può essere applicata direttamente dalla società è l'ammonizione scritta e la multa per un importo non superiore al 5% di un dodicesimo della retribuzione fissa annua lorda.

Nel procedimento arbitrale sopra richiamato, si instaura un vero e proprio contraddittorio in cui il calciatore, costituendosi, potrà esercitare le proprie difese.

I casi di risoluzione del rapporto di lavoro sono costituiti:

1. dall'inadempimento della società in caso di morosità nel pagamento del rateo mensile della parte fissa della retribuzione, qualora si protragga oltre 20 giorni dal termine in cui deve essere corrisposta la retribuzione stessa;
2. violazione dell'obbligo di far partecipare il calciatore agli allenamenti ed alla preparazione pre-campionato con la prima squadra, con conseguente risarcimento del danno (ipotesi di mobbing);
3. infortunio e/o malattia del calciatore per un periodo superiore ai 6 mesi;
4. più in generale in caso di reiterata violazione delle disposizioni contrattuali.

Dalla specialità del rapporto di lavoro del calciatore professionista, ne discende che il legislatore già nella L.91/81, ha escluso l'applicabilità al suddetto rapporto dell' art. 18 della L. 300/70. In particolare l'art. 4, comma 8 della L. 91/81, ha espressamente escluso che al rapporto di lavoro sportivo potesse essere applicata la tutela apprestata dal legislatore contro i licenziamenti illegittimi.

Dalla specialità del rapporto di lavoro discende altresì l'inapplicabilità dell'art. 2119 c.c., relativo al recesso ante tempus pur trattandosi di contratto a tempo determinato.

Pertanto le sole ipotesi di cessazione del contratto del calciatore professionista rimangono quelle disciplinate dall'Accordo Collettivo come sopra enunciato analiticamente.

BELGIO

La figura del calciatore professionista in Belgio è disciplinata dalle seguenti fonti normative:

lo **Sports Professional Act (SPA) del 24 febbraio 1978** relativo ai contratti di lavoro degli professionisti sportivi, che si applica ogni qual volta allo sportivo professionista viene riconosciuta una retribuzione superiore a 8.850,00 € all'anno.

Lo SPA può essere considerato come la piattaforma legislativa generale da cui promanano le norme speciali che regolano il rapporto di lavoro tra il calciatore professionista e le società di calcio.

Accanto a tali previsioni generali, sono stati conclusi **accordi collettivi** contenuti nel Joint Labour Committee che al n.223 vede contrassegnati quelli relativi al settore dello sport.

In particolare l'accordo collettivo dei calciatori professionisti è stato stipulato il **16 giugno 2009 (CBA)**.

Da ultimo, si applicano anche le norme specifiche delle associazioni sportive:

- in primis i regolamenti della **Royal Belgian Football Association (RBFA)** seguiti poi dai **regolamenti FIFA**. Si sottolinea che tali regolamenti si applicano solo se sono in accordo con le normative in vigore in materia lavoristica nazionali.

Contrariamente da quello che succede di solito nella realtà lavorativa belga, ed analogamente a quanto accade nella legislazione italiana che abbiamo analizzato pocanzi, i **contratti a tempo determinato** sono la regola nell'ambito calcistico; infatti, tali contratti sono imposti in osservanza sia allo Sport Professional Act sia al CBA (Collective Bargaining Agreement) del 16 giugno 2009.

In particolare, tuttavia, lo Sports Professional Act stabilisce che il contratto a tempo determinato in ambito sportivo deve essere concluso per iscritto in tante copie per quante sono le parti che firmano il contratto stesso e che una copia deve essere consegnata allo sportivo. Se non vengono rispettate tali disposizioni, analogamente a quanto previsto e disciplinato dalla Employment Contract Act il contratto assume la natura di contratto a tempo indeterminato.

È evidente che tale disposizione sia in palese contrasto con i principi cardine dell'ordinamento sportivo internazionale, al quale ogni Federazione calcistica deve attenersi, in relazione al quale il contratto di lavoro dello sportivo professionista non può mai essere a tempo indeterminato.

Lo stesso Sports Professional Act, inoltre, dispone che i contratti a tempo determinato possano essere conclusi per un periodo massimo di 5 anni e che gli stessi siano rinnovabili alla scadenza. Questa disposizione rispetta precipuamente quanto previsto dalle disposizioni regolamentari dettate dalla FIFA.

Dal combinato disposto delle disposizioni normative sopra richiamate si può agevolmente rilevare come lo Sports Professional Act sia pertanto più flessibile nel considerare come possibile l'ipotesi del contratto di lavoro sportivo a tempo indeterminato, sia pur nella sola ipotesi sopra citata, a differenza del CBA del 2009 il quale prevede che i contratti di lavoro del calciatore professionista possono essere conclusi per un periodo massimo di 5 anni e per una durata minima pari a una singola stagione sportiva.

L'art. 18 del Regolamento FIFA e gli artt. 1103 e 1104 del Regolamento RBFA sembrano essere in accordo con quanto affermato sopra. Tra l'altro l'art. 1103 del RBFA aggiunge che un contratto potrebbe sempre terminare il 30 di giugno.

Relativamente alla fase risolutiva del rapporto l'art. 9 dello Sports Pro-

fessional Act sancisce che i professionisti sportivi e i loro datori di lavoro non possono stabilire ex ante di devolvere le eventuali controversie nascenti dall'applicazione dello Sports Professional Act ad arbitri. Le parti possono, invece, decidere di affidare la risoluzione della controversia ad arbitri solo dopo che la stessa è insorta.

Inoltre, le parti non possono stabilire ex ante accordi sulle compensazioni e/o indennizzi dovute nel periodo in cui il calciatore è ancora tesserato nel club. Questo perché il calciatore non può rinunciare ai suoi diritti quando è in una posizione inferiore rispetto a quella del datore di lavoro.

Lo SPA all'art. 4 stabilisce che le parti possono porre fine anticipatamente ad un contratto di prestazioni sportive a tempo determinato.

Le conseguenze che ne derivano sono diverse a seconda che si sia o meno in presenza di giustificati motivi.

- a. In assenza di giustificati motivi, la parte lesa avrà diritto ad una compensazione che ammonta alla remunerazione dovuta fino alla scadenza del contratto, con la sola condizione che tale compensazione non debba superare il doppio dell'ammontare di quello dovuto se il contratto fosse stato concluso a tempo indeterminato, così come disciplinato dal Royal Decree del 13 luglio 2004. Tale decreto fissa la compensazione ad un certo numero di retribuzioni mensili che dipendono dalla remunerazione annuale del calciatore e dal momento in cui il contratto è terminato.
- b. In linea generale, in Belgio, entrambe le parti possono mettere fine ad un contratto senza alcun preavviso e senza alcun risarcimento in caso di inadempimento grave, vale a dire quello che rende impossibile la prosecuzione del rapporto tra il datore di lavoro e il lavoratore in maniera irreversibile (ai sensi dell'art. 35 dell'Employment Contracts Act) lo Sports Professionals Act non prevede invece la possibilità di porre fine ad un contratto di prestazioni sportive del calciatore professionista senza che ciò dia luogo al risarcimento.

La contrattazione collettiva, e più esattamente l'art. 12 par.2 del CBA del 16 giugno 2009 prevede che le parti si accordano di non terminare il contratto prima della scadenza a meno che vi ricorrano “*ragioni riconosciute come fondate dal giudice o dalle auto-*

rità competenti, tra le quali figura la commissione di conciliazione”. In seconda battuta, gli articoli 14 e 15 del Regolamento FIFA forniscono alcune regole per terminare un contratto per giusta causa o per giusta causa sportiva. La prima causa consente a ciascuna parte di terminare un contratto senza indennità, la seconda causa consente al calciatore di terminare il contratto e l’indennità potrebbe ancora essere dovuta.

RFBA non aggiunge altro a quanto specificato sopra. Il regolamento FIFA, al contrario, stabilisce che la compensazione dovuta in caso di rottura dell’accordo deve essere calcolata considerando la legge vigente nel paese di riferimento, il tipo di sport ed altri criteri oggettivi che includono, in particolare, la remunerazione ed altri benefit dovuti al calciatore ai sensi del vecchio contratto e/o del nuovo, il tempo rimanente nel contratto esistente fino al massimo di 5 anni, le tasse e le spese pagate o sostenute dal primo club e se l’inadempimento contrattuale cade all’interno del periodo protetto (art. 17 Regolamento sullo status e sui trasferimenti dei calciatori) Nel caso in cui tali criteri si pongono in contrasto con le previsioni dello Sports Professionals Act o al Royal Decree del 13 luglio 2004, sono nulli in quanto contrari alla legislazione belga.

Viceversa quando un contratto giunge alla scadenza naturale dei termini nessun indennizzo è dovuto; e tale disposizione è comune sia alla Sport Professional Act che alle altre normative citate. In più nessuna motivazione è dovuta per il mancato rinnovo del contratto.

FRANCIA

Il coacervo di norme che disciplinano la figura del calciatore professionista è formato oltre che dal **Code du travail**, anche dalla contrattazione collettiva nota come **Chart du football Professionel** il cui status di contratto collettivo di categoria è stato affermato dalla corte suprema francese. Tale contratto collettivo, applicabile oltre che ai calciatori sia professionisti che “in formazione” anche ai cd “éducateurs”.

A differenza di quanto abbiamo visto nella regolamentazione della figura del calciatore professionista sia in Italia che in Belgio, la figura del calciatore in Francia è decisamente più complessa nelle sue varie articolazioni.

La Chart Du Football Professionel (denominata altresì come Convenzione collettiva nazionale dei mestieri del Football) è stata stipulata con validità annuale tra la Federazione Calcio Francese, la Lega calcio e le associazioni di categoria (Unione dei club professionistici; Unione nazionale dei calciatori professionisti, unione nazionale degli allenatori e dei quadri tecnici professionisti).

Dalla disamina della convenzione in oggetto balza all’occhio come all’art 6 sia disciplinato il diritto sindacale, nel rispetto della Costituzione oltre che di tutte le norme previste dalla L.27 dicembre 1968 in materia di esercizio del diritto sindacale.

È previsto addirittura che all’interno del club vi sia un rappresen-

te sindacale in ossequio anche alla disposizione del Codice del lavoro (L2142-1) il quale ha la funzione di un vero e proprio “sindacalista” attivo all’interno della società calcistica.

Tale figura è praticamente assente nella realtà calcistica italiana, ma come vedremo anche nelle altre federazioni che saranno analizzate, almeno con la configurazione che è propria di un contesto aziendale differente.

Un’altra peculiarità della contrattazione collettiva nazionale francese è la particolare attenzione che, anche a livello normativo, viene dedicata alla formazione dei giovani calciatori, con diverse disposizioni che ne regolamentano l’attuazione e che preludono poi alla stipulazione del contratto professionistico..

Per la normativa in esame pertanto i calciatori si dividono in:

- apprendisti (*apprenti*)
- aspiranti (*aspirant*)
- stagista (*stagiaire*)

Per ognuno di tali *status* la contrattazione collettiva prescrive che vi sia un contratto per iscritto tra le parti, tranne che per la categoria degli apprendisti.

Anche per la Francia, come per l’Italia, c’è un modello tipo che viene fornito dalla Federazione e parimenti deve essere depositato per la sua omologazione che è di competenza della commissione giuridica della LFP.

La procedura di omologazione prevede il controllo di tutti gli elementi utili a identificare le parti contraenti, il salario e ogni altra disposizione contenuta nel contratto tipo fornito e nel caso in cui vi sia la conformità alle disposizioni dettate in materia il contratto viene approvato. A meno che non debba intervenire la Direzione nazionale del controllo di gestione laddove il club non abbia i requisiti evidentemente finanziari per poter procedere con la omologa.

La decisione della Direzione nazionale di controllo e gestione può essere appellata alla commissione di secondo grado.

L’omologazione del contratto fa sì che il calciatore acquisisca la “licen-

za” di calciatore senza la quale non può partecipare ad alcun campionato organizzato dalle Leghe professionistiche.

All’art. 261 della convenzione è prescritto (analogamente a quanto avviene per la normativa italiana) che per il calciatore *apprenti o aspirant* che abbia meno di 17 anni alla data del 31 dicembre dell’anno della medesima stagione sportiva ha la facoltà di proporre la stipulazione di un contratto di *stagiaire* della durata di tre anni.

Allo spirare normale del contratto *apprenti e aspirant* il club ha il diritto di chiedere al calciatore la stipula di un contratto di *stagiaire, elite o professionnel*.

- a. Il calciatore “*apprenti*” è un giovane calciatore che dopo aver assolto gli obblighi scolastici ricevendo una formazione generale, teorica e pratica, si prepara alla carriera professionale. La durata massima di un contratto di *apprenti* è di due anni e si svolge presso il centro di formazione dell’apprendistato.

I primi due mesi di tale tipo di contratto sono considerati periodo di prova. In tale periodo il rapporto può essere risolto per la sola volontà di una delle parti, senza che la parte recedente sia obbligata a versare alcuna indennità.

Per tale tipologia di “contratto” l’*employeur* deve iscrivere l’“*apprenti*” a un centro di formazione di football.

- b. Il calciatore “*aspirant*” è un giovane calciatore che parimenti all’*apprenti* prepara la sua carriera di calciatore professionista. La sua formazione avviene sempre in un centro ad hoc.

Il contratto dello *stagiaire* precede immediatamente quello del calciatore professionista.

Possono sottoscrivere questo tipo di contratto:

1. i calciatori sia *apprenti* sia *aspirant* che abbiano terminato naturalmente il periodo prescritto;
2. ovvero coloro che non sono ancora arrivati alla naturale scadenza e che abbiano meno di 18 anni alla data del 31/12 della prima stagione in cui inizia il contratto di stagista.

Un contratto di *stagiaire* può avere una durata di 1, 2 o 3 stagioni spor-

tive, rispettivamente se il calciatore ha meno di 20 anni, meno di 19 e meno di 18.

In contropartita al diritto che ha la società di far sottoscrivere il contratto di 3 anni è previsto il diritto del calciatore di avere una retribuzione base ai sensi delle disposizioni della medesima convenzione collettiva.

Un'altra figura tipicamente francese è quella del calciatore *Elite*.

Il contratto *elite* permette alla società professionistica di terminare la fase della formazione del giovane calciatore ed è il preludio della stipulazione del contratto da professionista.

Possono beneficiare dell'acquisizione di tale status anche i calciatori provenienti direttamente dal settore dilettante senza essere stati tesserati prima come *apprenti o aspirant* a condizione che abbiano meno di 19 anni da compiere nella stagione in cui il contratto deve essere eseguito.

Un club può in ogni momento, con l'accordo del giocatore, proporre la sottoscrizione di un contratto *elite* al giocatore *stagiaire*.

Un contratto *elite* è concluso per una durata di 4 o 5 stagioni sportive a seconda che il calciatore interessato abbia rispettivamente meno di 20 o 19 anni, comprese le stagioni sportive in cui diventa giocatore professionista.

Tutti i contratti *elite* possono essere prolungati al massimo per sei mesi dopo il debutto della prima stagione sportiva in cui il calciatore diventa *professionnel*.

Un calciatore non può sottoscrivere un primo contratto professionale prima di avere soddisfatto le obbligazioni di giocatore *aspirant*, *apprenti* o *stagiaire*, ad eccezione dei giocatori usciti direttamente dal rango dilettante all'età di 20 anni al 31 dicembre della prima stagione rispetto a quella in cui il contratto deve essere eseguito.

Un club ha la possibilità di far sottoscrivere un contratto professionistico anche al calciatore *stagiaire* che è stato formato al centro di formazione del club; questa possibilità sussiste soltanto per due calciatori per club e per stagione. Nel corso della prima stagione in cui il calciatore *stagiaire* ha sottoscritto un contratto professionistico, il club avrà il diritto di prolungare il contratto di due altre stagioni, tale prolungamento non potrà

essere proposto dopo il 1 gennaio della prima stagione di esecuzione.

In contro partita di tale diritto il calciatore professionista avrà diritto ad una retribuzione minima come disposto dalle disposizioni della convenzione nazionale all'art. 759 d.

La possibilità di stipulare il primo contratto da calciatore professionista, sussiste anche per i calciatori *apprenti*, *aspirant* e stagiaire, con una durata massima di tre stagioni sportive e con l'accordo del calciatore.

Vale la pena soffermarsi nella disamina della figura del calciatore francese sulle disposizioni che riguardano gli obblighi del club di consentire al calciatore di allenarsi con il gruppo dei calciatori professionisti alle direttive dell'allenatore della prima squadra.

A differenza di quanto avviene nella contrattazione collettiva italiana, la convenzione nazionale francese prevede la possibilità che un calciatore possa allenarsi con un secondo "gruppo", costituito di un minimo di 10 calciatori professionisti, o *elite* o *stagiaire* per quanto concerna la Ligueuno e di 8 calciatori professionisti *elite* o *stagiaire* per il club di Liguédue.

Le condizioni per la preparazione e l'allenamento di questo secondo gruppo deve avvenire con il rispetto di una serie di regole tra le quali:

- il vestiario utilizzato può essere differente da quello del primo gruppo, ma di qualità identica;
- la fornitura del materiale tecnico deve essere uguale a quello di tutti i calciatori professionisti;
- l'accesso alle strutture mediche sanitarie può essere differente, ma di identica qualità;
- l'allenatore che viene utilizzato per tale secondo gruppo deve necessariamente essere titolare di un diploma federale rilasciato dai competenti organismi.

La peculiarità di tali previsioni normative si accentua allor quando viene stabilito che i calciatori possono far parte di tale secondo gruppo solo per un **periodo temporaneo** e per motivi esclusivamente sportivi. Pertanto non potrà permanere l'appartenenza del calciatore al secondo gruppo in maniera regolare, permanente e definitiva, in quanto ciò sarebbe contrario allo spirito del testo del contratto di lavoro del calciatore professionista.

In caso di contravvenzione a tali precetti normativi è istituita un'apposita commissione per la risoluzione delle eventuali controversie che, tra le altre possono decidere per la reintegrazione del calciatore nel primo gruppo.

Un'altra caratteristica del contratto di lavoro del calciatore professionista è l'obbligo che ha il club di formare il calciatore medesimo.

Tale formazione permetterà al calciatore soprattutto di prepararsi alla sua carriera successivamente al termine della sua qualifica come calciatore professionista, ed in particolare di avere cognizione in materie anche amministrative, di diritto del lavoro in modo tale di avere anche un collegamento con la stessa agenzia nazionale per l'impiego. La formazione predilige, comunque, sempre le materie calcistiche fonte della contrattazioni collettive.

La contrattazione collettiva in esame, ne tanto meno il codice di lavoro francese applicabile alla figura del calciatore professionista, non riconosce alle parti un potere di porre fine unilateralmente ad un contratto a tempo determinato prima della sua naturale scadenza.

Tale impedimento alla cessazione di contratti a tempo determinato confligge con la crescente necessità di mobilità degli atleti infatti i calciatori spesso cambiano molti team durante la loro carriera, molte volte anche nella stessa stagione. Di conseguenza, la stabilità contrattuale derivante dalle norme di legge ha un importante down side: mentre protegge il lavoratore, mina la sua mobilità da un club all'altro che è essenziale per gli atleti.

Le conseguenze sono duplici: in prima facie molte associazioni sportive nazionali hanno adottato regolamenti che permettono alle parti di terminare un contratto prima del termine per motivi diversi da quelli elencati dall'art. L.122-3-8 del French Labour Code. In particolare, alcuni contratti di lavoro possono terminare in relazione al verificarsi di specifici eventi, altri per forza maggiore o per il non verificarsi di una condizione: un esempio frequente è la retrocessione di un team ad una categoria inferiore.

In seconda facie, le parti possono regolare l'esercizio del diritto di recesso, stabilendo la possibilità di esercitare il diritto di recesso in ogni momento, ovvero stabilire un termine in cui detto recesso può essere esercitato.

Lo stesso l'art. L.122-3-8 del Code Du Travail sancisce che le parti possono interrompere un contratto a tempo determinato quando sussiste un cosiddetto "*faute grave*". Secondo la giurisprudenza esempi di "*faute grave*" sono: l'uso di doping da parte dell'atleta e le persistenti violazioni delle regole interne del team da parte dell'atleta.

Viceversa la mera incapacità fisica o professionale dell'atleta, l'incapacità dello stesso di integrarsi con il team, la mancanza di risultati sono eventi che non giustificano il recesso dal contratto. Sempre secondo la giurisprudenza nazionale, comportamenti sporadici che possono confliggere con lo stile di vita di un atleta, come ad esempio abuso di alcolici, non rientrano nelle cause che integrano una violazione sostanziale del contratto di prestazioni sportive.

La causa di forza maggiore quale elemento interruttivo del rapporto di lavoro del calciatore professionista, viene interpretata dalle corti francesi in maniera restrittiva. Ad esempio, un inattitudine fisica dell'atleta causata da un evento accidentale non è qualificabile alla stregua di una forza maggiore, ma tuttavia autorizza il team a interrompere il contratto ai sensi dell'art. L.122 -32-9 del Code Du Travail. Allo stesso modo le corti hanno stabilito che l'impossibilità economica di adempiere il contratto non giustifica il recesso a meno che il club non versi in ipotesi di bancarotta.

La libertà contrattuale delle parti costituisce l'ulteriore modo per porre fine anticipatamente al contratto. Infatti nell'ambito di un contratto a tempo determinato le parti possono prevedere delle clausole risolutive che permettono di porre fine anticipatamente all'accordo, al verificarsi di particolari condizioni, senza che sia dovuto alcun indennizzo.

In caso di rottura unilaterale del contratto senza che ricorra una giusta causa, comporterà per la parte recedente l'obbligo di risarcire il danno.

L'ammontare del risarcimento dovuto cambia a seconda di chi sia la parte recedente. Se a recedere è il calciatore, il club avrà diritto ad un risarcimento pari al danno sofferto; al contrario se recede il club, il calciatore avrà diritto ad un risarcimento pari all'ammontare degli ultimi salari che gli sarebbero stati corrisposti fino alla naturale scadenza del contratto. Le parti possono comunque accordarsi al momento della stipula del contratto di prestazioni sportive, prevedendo una clausola penale. Allo

stesso modo le parti possono contrattualmente escludere l'indennizzo in caso di recesso anticipato.

ROMANIA

La materia dello sport è regolata dalla **legge n. 69/2000**.

L'art.14 paragrafo 2 della l. 69/2000 identifica le diverse categorie contrattuali che possono regolare le relazioni nel diritto del lavoro sportivo e si distinguono in:

- **contratto di lavoro individuale (ILC = INDIVIDUAL LABOUR CONTRACT)**
- **contratto civile (CIVIL CONVENTION).**

Il legislatore ha inteso conferire alle parti coinvolte il diritto di opzione nella scelta del modo di manifestare la propria volontà, che può pertanto assumere la forma o del labour contract o della civil convention.

L'opzione di concludere un contratto piuttosto che un altro comporta delle conseguenze relative ad una maggiore tutela dell'atleta anche rispetto alla cosiddetta assicurazione sociale.

La L. 124 del 6 maggio 2006 ha infatti, modificato la l. 69/2000 aggiungendo un paragrafo 3 all'art 2 in base al quale: *“all'atleta professionista che conclude un contratto con una struttura sportiva è inoltre consentito, a richiesta, di partecipare al pagamento di contributi pubblici o privati del sistema pensionistico, ai sensi della legge”*.

Inoltre mentre la civil convention rientra nell'ambito di applicazione delle previsioni del Codice Civile dando vita alla figura del lavoratore

autonomo, in caso di stipula del cosiddetto ILC il medesimo sarà assoggettato alle norme del Labour Code, sempre tenendo in considerazione la specificità dello sport sotto i dettami della regolamentazione internazionale della FIFA.

L'organizzazione calcistica in Romania è pertanto regolata a livello nazionale dalla **L. 69/2000** così come modificata dalla L. 124/2006, nonché dalla normativa dettata dalle autorità competenti in ambito calcistico.

La differenza sostanziale tra l'ILC e la civil convention è che nel primo viene regolamentata la modalità di svolgimento del rapporto di lavoro, in base al quale il calciatore si impegna a partecipare alla formazione e alle gare ufficiali in cambio di diritti economici, e il secondo ha la funzione di garantire la qualifica di dipendente del calciatore.

Qualora il calciatore concluda la Civil Convention non beneficerà dei diritti previdenziali e sociali.

Il rapporto di lavoro sportivo è altresì regolato dalla “*Regulation on the Status and Transfert of Football player*” (RSTJF) che mutua pedissequamente le disposizioni dettate dalla FIFA nel Regolamento che riporta lo stesso titolo.

Detto regolamento stabilisce che un rapporto di lavoro deve necessariamente essere a tempo determinato e che il periodo massimo debba essere di 5 stagioni sportive. Ogni eccezione è pertanto proibita.

Il *Labour contract* stipulato con un calciatore professionista deve contenere gli elementi generali sanciti nell'art. 17 del *Labour Code* oltre ai requisiti seguenti:

- deve essere concluso sulla base dello standard della Federazione Rumena (FRF);
- deve essere a tempo determinato;
- non deve superare, qualora ci sia, il periodo minimo o temporaneo di trasferimento;
- deve includere clausole fiscali (in merito allo stipendio a eventuali indennità);
- deve essere scritto al computer, dattiloscritto o scritto a mano;
- deve essere registrato presso il club e recare la data di conclusione;
- deve essere sottoscritto da entrambe le parti recare il timbro

- del club. La firma del calciatore è necessaria su tutte le pagine; deve essere sottoscritto in due copie originali.

Gli elementi essenziali del contratto non possono essere modificati o derogati dalle parti.

Una particolare clausola inserita nei contratti di lavoro che non troviamo in altre disposizioni delle federazioni esaminate, intesi come ILC, è quella che prevede l'obbligo da parte del calciatore di accettare la "mobilità" in considerazione della particolare attività svolta.

Va sottolineato che, in merito alla capacità di concludere il contratto di lavoro ILC, lo stesso RSTJF sancisce che *"il calciatore può concludere un contratto quando ha compiuto 16 anni"* e *"a pena di nullità i club non possono concludere contratti con un giocatore al di sotto dei 16 anni o con una persona interdetta"* (art. 10 paragrafi 5 e 6).

Il RSTJF classifica le cause di cessazione sia di un labour contract (ILC) che di una civil convention in **generali o speciali**.

1. Cause generali:

ai sensi dell'art. 18 punto 1 si stabilisce che i contratti possono terminare:

- a. alla scadenza naturale;
- b. per accordo tra le parti, sia che ciò costituisca una clausola espressa nel contratto inter partes, sia che venga pattuita la possibilità di farlo in un momento successivo;
- c. su iniziativa delle parti nel rispetto della legge;
- d. negli altri casi stabiliti dalla legge.

In caso di naturale scadenza, le parti possono prevedere un'estensione del contratto scaduto o concluderne uno nuovo. Lo spirare del termine produce la cessazione del rapporto; l'unico adempimento richiesto è la notifica alla autorità (FRF/LPF) da entrambe le parti.

Se un ILC o una *Civil Convention* sono concluse a tempo determinato non possono terminare per volontà di una sola delle parti prima della scadenza del termine, se non nei casi stabiliti dall'art 18 punto 10 della RSTJF. In tale disposizione viene previsto che nel caso in cui il calciatore ponga fine al contratto, anche per ragioni non dipendenti da sua colpa, deve ugualmente risarcire il club per l'inaspettata cessazione anticipata

del rapporto.

Può tuttavia recedere per giusta causa nei seguenti casi:

- se dimostra che è stato impiegato in meno del 10% dei matches ufficiali. La percentuale deve essere calcolata dalla commissione competente investita di risolvere la controversia, calcolo che esclude i matches nei quali il calciatore è stato sospeso o infortunato.
- se il club non paga i diritti economici derivanti dal contratto per più di 60 giorni.
- quando le relazioni contrattuali con il club sono terminate oltre il termine corrispondente al periodo di trasferimento stabilito dalla FRF.

La disposizione sopra richiamata prevede, altresì, che il club può recedere per giusta causa dal contratto nel caso in cui il calciatore si assenti dagli allenamenti o dai matches per un periodo superiore a 30 giorni.

Un caso particolare di risoluzione del rapporto è sancito dall'art. 13, punto 5, del RSTJF che riguarda il rapporto tra calciatore e club che viene retrocesso o escluso dalle competizioni dopo l'inizio del campionato. In tal caso tali contratti si concludono quando il calciatore stipula un contratto con un nuovo club.

Un altro caso di risoluzione ipso iure riguarda l'ipotesi in cui il club non rispetti l'obbligazione di registrare il labour contract o la civil convention presso gli organismi competenti (FRF o LPF) entro 45 giorni dalla firma del contratto.

SPAGNA

Il rapporto di lavoro del calciatore professionista in Spagna è disciplinato dal REAL DECRETO 1006/1985 e dal contratto collettivo di categoria.

Ai sensi dell'art. 1 del Real Decreto gli sportivi professionisti sono coloro che si dedicano volontariamente alla pratica sportiva nell'ambito di una organizzazione in cambio di una retribuzione.

Ai sensi delle citate disposizioni normative il contratto di lavoro deve essere redatto per iscritto e contenere gli elementi identificativi delle parti contraenti, l'oggetto, la retribuzione prevista, sia nella parte fissa sia nella parte variabile.

La particolarità della contrattazione collettiva spagnola è che si può sostenere un periodo di prova che non potrà eccedere un periodo superiore ai tre mesi.

Anche per la Spagna il contratto di lavoro è a tempo determinato e non può superare le 5 stagioni sportive, in ossequio alle disposizioni internazionali dettate dalla FIFA.

A meno che le parti non pattuiscano una retribuzione minima ai sensi della contrattazione collettiva, gli emolumenti riconosciuti al calciatore a fronte delle sue prestazioni professionali sono contenute in un cosiddetto "ANEXO AL CONTRATO DE TRABAJO DE JUCADOR PROFESIONAL". In detto Anexo si troverà oltre che la durata del contratto,

anche la retribuzione riconosciuta al calciatore sia nella parte fissa e variabile (cioè legata ai risultati sportivi, sia singoli che collettivi, le modalità di pagamento (se mensile o no).

Peculiarità della contrattazione collettiva spagnola è altresì il riconoscimento di tutti i diritti economici viene disciplinato nel medesimo contratto federale.

Nella realtà contrattuale italiana, prima dell'entrata in vigore degli ultimi accordi collettivi non vi era infatti nemmeno l'obbligo di deposito presso le rispettive leghe con il rischio per il calciatore di non vedersi riconosciuti i relativi importi pattuiti con il club.

L'inserimento della parte relativa ai diritti di immagine all'interno dello stesso contratto che disciplina, propriamente il rapporto di lavoro, tutela pertanto maggiormente il lavoratore.

Una peculiarità riconosciuta da parte di tutte le altre Federazioni calcistiche è inoltre la previsione ai sensi dell'art. 16 del real decreto 1006/85 di una clausola cosiddetta di rescissione ai sensi della quale in caso di recesso unilaterale, per qualsiasi motivo, da parte del calciatore il medesimo sarà obbligato a indennizzare il club con una somma che viene pattuita al momento della stipula del contratto di lavoro.

Tale disposizione normativa avvalorata e arricchisce di contenuto quella generale di cui all'art. 17 del Regolamento per lo Status e i Trasferimenti dei calciatori che prevede la possibilità di risolvere il contratto per giusta causa, ovvero disciplina le ipotesi in cui il contratto stesso viene risolto senza giusta causa, prevedendo le conseguenze in caso di recesso unilaterale di una delle parti.

Ai fini dell'applicazione delle norme relative alla risoluzione del contratto sono elencate come giusta causa, il cui verificarsi non comporta il pagamento di alcuna indennità il doping; qualsiasi altro comportamento che supponga un grave pregiudizio per l'immagine, il prestigio e il valore del club.

La contestazione di tali inadempimenti deve essere seguita da un vero e proprio procedimento disciplinare.

Il calciatore, con la sottoscrizione del contratto di lavoro, si obbliga a

rispettare oltre che le norme sopra richiamate il codice etico di comportamento che può essere emanato dallo stesso club.

Per la risoluzione delle controversie le disposizioni normative del rapporto di lavoro in Spagna prevedono che competente sia il Tribunale Ordinario territorialmente competente.

INGHILTERRA

Il contratto di lavoro del calciatore professionista nei paesi anglosassoni è disciplinato dalle seguenti normative:

normativa FIFA e UEFA, regolamenti della F.A., regolamento della Premier League e il Code of Practice, vale a dire un codice promulgato dalla FA e dalla Professional Footballers Association.

Ai sensi del combinato disposto di tali disposizioni normative, il contratto di lavoro si compone di due parti:

una prima parte costituente il vero e proprio “agreement” tra il calciatore professionista e il relativo Club; e una parte contenente: la regolamentazione dei procedimenti disciplinari penalità (schedule 1 part 1); i reclami (part 2) e l’indicazione delle previsioni aggiuntive al contratto (schedule 2).

Il contratto tra calciatore professionista e il club è un contratto a tempo determinato e la cui durata non può superare quella stabilita dalla FIFA dei 5 anni dalla sottoscrizione.

Il contratto rimane in vigore fino alla data pattuita ma può essere soggetto ad una cessazione anticipata.

In ossequio a quanto sancito dalle normative sopra richiamate, il calciatore professionista deve:

- Partecipare ai matches ufficiali del club.

- Partecipare ad ogni matches per il quale viene selezionato dal club.
- Partecipare agli allenamenti.
- Giocare sempre al meglio delle proprie abilità e capacità.
- Mantenere uno standard alto di forma fisica.
- Osservare gli obblighi a lui imposti partecipando a tutte le attività in modo da garantire al meglio la propria performance.
- Agire nel rispetto delle prescrizioni legali.
- Giocare solo per il club o se autorizzato dal club.
- Rispettare le regole del gioco.
- Rispettare i regolamenti.
- Sottoporsi a tutti gli esami clinici e medici richiesti.
- Restituire al club, dopo la scadenza del contratto, tutti i beni forniti in relazione alla attività svolta.
- Non compiere atti o attività che potrebbero causare nullità o invalidità o che potrebbero comportare esclusione dalla copertura assicurativa.
- Non indossare cose che potrebbero essere dannose o pericolose durante il gioco come ad esempio gioielli.
- Non fissare la propria residenza in un posto non ritenuto idoneo dal club.
- Non partecipare a qualsiasi ulteriore attività senza il preventivo consenso scritto del club.

Analogamente a quanto abbiamo visto nella disamina del rapporto di lavoro del calciatore professionista in Spagna, anche in Inghilterra il contratto di lavoro, disciplina espressamente le modalità di sfruttamento del diritto di immagine del calciatore.

Ai sensi e per gli effetti del contratto, il calciatore per scopi promozionali o attività di PR del club o di sponsors o di partners commerciali del club, o della Lega, deve partecipare agli eventi per i quali è richiesta la sua presenza comprese, a titolo esemplificativo interviste, foto, apparizioni pubbliche.

Il calciatore si impegna, inoltre: ad indossare solo abiti ufficiali forniti dal club, a non esibire particolari loghi o messaggi, a non indossare abiti senza il consenso del club; a non promuovere o fare pubblicità per tutta la durata del contratto a brand di altri clubs o a brand di soggetti in conflitto con il club.

Il calciatore non può, sia per proprio conto che in accordo con terze parti, intraprendere attività promozionali relative alla propria immagine in connessione con i loghi, gli abiti e i colori identificativi del club.

Tuttavia nessuna clausola contrattuale impedisce al calciatore di intraprendere attività promozionali. Le stesse non possono però interferire con le obbligazioni nascenti dal contratto stipulato con il club. Resta sottinteso che il calciatore ha, comunque, l'obbligo di informare con largo anticipo il club delle attività promozionale che intende svolgere.

Tutti i diritti di sfruttamento dell'immagine conferiti dal calciatore al club al momento della stipulazione del contratto cessano allo spirare dello stesso.

A fronte della prestazione sportiva del calciatore, il club si impegna a corrispondere al medesimo la remunerazione pattuita nel contratto, nonché tutti i benefits accordati.

Il club riconosce al calciatore tutte le spese sostenute nello svolgimento delle sue prestazioni (hotel, trasferte) solo nel caso in cui siano state preventivamente autorizzate e previa esibizione delle relative ricevute.

Tra gli obblighi in capo al club professionistico, vi è:

- quello di mantenere e garantire la salute del calciatore nello svolgimento delle proprie prestazioni;
- garantire le visite mediche;
- difendere il calciatore in ogni procedimento minacciato o instaurato nei suoi confronti e indennizzarlo da ogni danno subito in pendenza del contratto;
- contribuire alla formazione e alla crescita professionale del calciatore;
- permettere al calciatore di partecipare ai matches delle nazionali ai sensi dello statuto e dei regolamenti FIFA.

Il contratto del calciatore professionista, può cessare nei seguenti casi:

- in caso di incapacità permanente o prolungata: in questo caso il club è obbligato a mandare un preavviso al calciatore che intende avvalersi della facoltà di recedere dal contratto con un preavviso di 12 mesi in caso di incapacità per malattia, 6 mesi in tutti gli altri casi.
- L'incapacità deve essere tuttavia accertata dalle commissioni

preposte, in caso contrario, infatti, il preavviso decade. Nel caso in cui il l'incapacità sia confermata e il preavviso efficace, il club sarà obbligato a corrispondere la retribuzione rimanente e le altre somme dovute in base al contratto e il valore dei benefit dovuti fino alla scadenza del preavviso.

Il contratto di lavoro, potrà cessare anche nel caso in cui il calciatore si renda responsabile di colpa grave, oppure nel caso in cui commette un reato punito con la reclusione pari o superiore a 3 mesi.

In questi casi, il club quando intende porre fine al contratto deve notificare al calciatore per iscritto le ragioni della decisione entro 7 giorni dalla stessa. Il calciatore può impugnare il suddetto provvedimento di risoluzione del contratto dinanzi agli organismi preposti, che potrà sospendere il calciatore nelle more della decisione dell'impugnazione.

Il contratto di lavoro può cessare, altresì, nel caso in cui il club sia responsabile di una costante e persistente violazione dei termini e delle condizioni contrattuali ovvero nel caso in cui si renda inadempiente nel pagamento degli emonumenti contrattuali.

Il club entro 14 giorni dalla comunicazione del recesso dal contratto da parte del calciatore può proporre appello ai sensi dei Regolamento della Premier League.

Ogni disputa tra i club e il giocatore, tranne eccezioni stabilite nel contratto, è devoluta ad arbitri ai sensi dei Regolamenti della Lega e dei Regolamenti FA.

Dalla disamina del rapporto di lavoro del calciatore professionista in Inghilterra, si evince chiaramente come lo stesso sia disciplinato oltre che dalle regolamentazioni che abbiamo richiamato, ma altresì dalle analitiche pattuizioni contrattuali, che richiamano in via sommaria le suddette regolamentazioni riportando nel testo contrattuale le modalità di svolgimento del rapporto di lavoro.

RUSSIA

La Federal Law 13-FS del 28 febbraio 2008 ha introdotto degli emendamenti al Labour Code (LC) relativi al rapporto di lavoro con professionisti sportivi (Section 54.1).

Ai sensi dell'art. 348.2 LC i calciatori e gli allenatori possono concludere contratti a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato per un massimo di 5 anni. Se non viene specificato nulla, il contratto si intende a tempo indeterminato.

Oltre ai requisiti richiesti dall'art. 57 LC per concludere un contratto a tempo determinato con professionisti sportivi, si richiede di inserire nel contratto le seguenti condizioni:

- Assicurare l'allenamento dello sportivo e la sua partecipazione a gare sotto la guida dell'allenatore.
- Garantire che lo sportivo rispetti le regole e si prepari per le competizioni.
- Garantire che lo sportivo partecipi alle competizioni solo su richiesta dell'allenatore.
- Garantire che lo sportivo non usi doping o sostanze vietate e si sottoponga ai test antidoping.
- Assicurare le salute e l'assistenza medica.

Inoltre i datori di lavoro sono obbligati per tutta la durata del contratto ad informare lo sportivo delle nuove norme adottate dalla Federazione Russa, delle nuove norme per le competizioni, dei termini contrattuali

tra i datori e sponsor.

La Russian Football Union Regulation del 2011 ha cambiato alcuni aspetti relativi al trasferimento dei calciatori minori di 16 anni.

Prima del 2011 non esistevano limiti a tale trasferimento; successivamente ai sensi dell'art 20 e dell'annex 2 di detta Regulation tutti i trasferimenti sono proibiti tranne casi eccezionali.

Non sono contemplate regole speciali per la cessazione del rapporto di lavoro sportivo nel LC e nelle leggi federali. Per questo motivo si applicano le regole generali del rapporto di lavoro, ai sensi del quale il lavoratore può informare il datore per iscritto della sua intenzione di porre fine al contratto almeno due settimane prima della scadenza se nessun altro termine diverso è stabilito nel LC o nelle altre leggi federali, dalle analisi delle disposizioni legislative emerge chiaramente che non vi è una particolare attenzione alla disciplina del rapporto di lavoro, come del calciatore “speciale”.

PORTOGALLO

Il Portogallo è tra i paesi che dispongono di una legge speciale tesa a governare i rapporti tra calciatori professionisti e club.

Infatti la legge n. **28 del 26 giugno 1998** stabilisce un nuovo inquadramento giuridico ai contratti di formazione sportiva.

Tuttavia la regolamentazione del contratto di lavoro sportivo ricalca quella ordinaria del rapporto di lavoro in Portogallo, prevedendo nello specifico che nel contratto:

- il calciatore si obbliga a prestare con regolarità la propria attività lavorativa;
- la società si obbliga a corrispondere al calciatore la remunerazione mensile e bonus collegati ai risultati sportivi sia individuali che collettivi;
- il giocatore avrà diritto a un periodo di ferie successivo alla fine della stagione sportiva, nonché ad un ulteriore periodo feriale nel periodo natalizio;
- il calciatore durante la vigenza del contratto di prestazioni sportive, non potrà esercitare alcuna altra attività lavorativa o di impresa incompatibile con l'attività sportiva, salvo che non sia espressamente autorizzato dal club.

Per tutto quanto non previsto nel contratto individuale di prestazioni sportive, si applicheranno le norme della contrattazione collettiva. Contrariamente a quanto abbiamo finora esaminato l'art. 8 della legge 28/98

stabilisce che la lunghezza di un contratto di lavoro non può essere inferiore ad una stagione sportiva e non superiore a otto stagioni.

Tale disposizione è tuttavia in contrasto con quanto stabilito in merito dal Regolamento sullo status e sui trasferimenti dei calciatori della FIFA, che evidentemente prevale sulla predetta disposizione legislativa.

Speciale attenzione va data all'art. 18 rubricato come “*libertà di lavoro*” in base al quale sono nulle tutte le clausole inserite nel contratto di lavoro con l'obiettivo di restringere o limitare la libertà lavorativa del calciatore dopo la cessazione del rapporto contrattuale.

Il capitolo V della l. 28/98 contiene le norme riguardanti la cessazione del contratto di lavoro sportivo.

In particolare ai sensi dell'art. 26 paragrafo 1 il contratto potrebbe terminare per:

- a. scadenza naturale;
- b. revoca di comune accordo;
- c. licenziamento con giusta causa deciso dal datore sportivo;
- d. cessazione del rapporto con giusta causa per volontà del giocatore;
- e. cessazione del rapporto da una delle parti durante il periodo “sperimentale”.

La parte che sceglie di interrompere il contratto sarà obbligata a pagare un indennizzo che non può eccedere il corrispettivo dovuto se il contratto fosse terminato alla sua scadenza. Se la fine del contratto è causata dal datore di lavoro, il lavoratore ha diritto ad essere reintegrato nel club in caso di licenziamento illecito.

I Regolamenti FIFA relativi allo status e al trasferimento dei giocatori sono stati recepiti integralmente nei Regolamenti della *Federacao Portuguesa de Futebol* (FPF) e nei Regolamenti della Liga Portuguesa de Futebol Profissional (LPFP).

