

# IL MOBBING NEL CALCIO PROFESSIONISTICO

di Francesca MITE\*

**Sommario:** 1 Profili generali di inquadramento giuridico del *mobbing* nell'ordinamento statale. 2 Anche i ricchi calciatori possono essere mobbizzati? 2.1 Alcuni episodi di una casistica in continua evoluzione. 3 Conclusioni.

## 1 Profili generali di inquadramento giuridico del *mobbing* nell'ordinamento statale

Non è certamente questa la sede per discorrere compiutamente di *mobbing* tema che, per la delicatezza e la vastissima giurisprudenza che si è su di esso formata, meriterebbe una ben più approfondita trattazione, per la quale si rinvia ai numerosi contributi presenti nella let-

teratura giuridica<sup>1</sup>. Tuttavia, a beneficio

<sup>1</sup> *Ex multis*, sul *mobbing* in generale e nello sport, si rinvia a AA. *Tutta colpa del mobbing*, a cura di A. BELSITO, Bari, 2014; N. DE MARINIS, *Contributo in Atti di convegno, Il mobbing. La nuova frontiera del controllo dei poteri datoriali*. In: in *Atti delle giornate di studio dell'Aidlass*, 2007, Napoli; C. QUERINI, *Il mobbing*, in *Il diritto civile nella giurisprudenza*, a cura di P. CENDON, *I danni risarcibili nella responsabilità civile, I singoli danni*, VII, Torino, 2005, pp. 130 ss.; P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 3, 2005, pp. 40 ss.; S. MAZZAMUTO, *Ancora sul mobbing*, in *Europa e diritto privato*, 2006, n. 4, Milano, Giuffrè, pp. 1373 ss.; *Mobbing e diritto sportivo*, in AA.VV., *Il fenomeno sportivo nell'ordinamento giuridico*, Napoli, ESI, 2009; M. T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Torino, 2004, *passim.*; S. COGNAMIGLIO R., *A proposito del mobbing*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2004,

\* Docente di diritto del lavoro, Università telematica Pegaso

dell'indagine che si intende compiere, se ne impone un inquadramento giuridico di carattere generale, passando per una sua sintetica definizione.

Istituto alquanto indeterminato, almeno *ab origine* sia in punto di fatto che, soprattutto, in punto di diritto (difettando di una vera e compiuta regolamentazione normativa), il *mobbing* ha ormai ricevuto piena cittadinanza nel nostro ordinamento per il tramite della giurisprudenza, tanto che da più parti è stato definito come una fattispecie giurisprudenziale<sup>2</sup>. La lacuna definitoria è stata, infatti, colmata soprattutto dapprima dai giudici costituzionali<sup>3</sup> e, da ultimo,

dai giudici di Palazzo Spada che, ribadendo concetti ormai consolidatisi in numerose pronunce, hanno definito il *mobbing* come «*quell'insieme di condotte vessatorie e persecutorie del datore di lavoro, o comunque emergenti nell'ambito lavorativo, concretizzanti la lesione della salute psico-fisica e dell'integrità del dipendente e che postulano, ove sussistenti, un'adeguata tutela anche di tipo risarcitorio*», per integrare il quale «è richiesto che l'azione offensiva posta in essere a danno del lavoratore sia sistematica, frequente e con una serie prolungata di atti. Inoltre è richiesto che abbia le caratteristiche oggettive di persecuzione e discriminazione o che riveli intenti meramente emulativi»<sup>4</sup>.

E allora, in una prospettiva tesa all'inquadramento giuridico del *mobbing*, e sulla scorta delle numerose elaborazioni giurisprudenziali<sup>5</sup>, basti evidenziare, *generaliter*, che si tratta di un fenomeno - ma ormai possiamo discorrere più propriamente di fattispecie quale termine che segnatamente vuole denotare una situazione particolare

1; M. GIUIA- L. SANZI, *Esiste il mobbing nel calcio professionistico?* Disponibile su [www.lavoroprevidenza.com](http://www.lavoroprevidenza.com); L. SANTORO (a cura di), *Il mobbing, Temi di diritto sportivo*, Palermo, 2006, *passim*, Id. *Il mobbing*, Milano, 2004, *passim*; Id. *Una rilettura del mobbing: obbligo di protezione e condotte plurime di inadempimento*, in *Europa dir. priv.*, 2003, pp. 627 ss.; P. TOSI, *Il mobbing*, Utet, Torino, 2004, *passim*.

<sup>2</sup> L. BATTISTA, *Il mobbing quale fattispecie della Giurisprudenza*, in *Guida al Lavoro de "Il Sole 24 ore"*, n. 19, 6 maggio 2005 e disponibile su [www.ilssole24ore.it](http://www.ilssole24ore.it)

<sup>3</sup> È per lo più alla giurisprudenza costituzionale che va riconosciuto il merito di aver colmato la lacuna legislativa attraverso pronunce additive rese sulla spinta della necessità di individuare forme di ristoro alternative a quelle tradizionali, rivelatesi non sempre sufficientemente garantiste. Ed invero, i giudici costituzionali sono stati chiamati più volte a pronunciarsi in controversie ove tale fenomeno è entrato a volte quale fonte della pretesa al risarcimento del danno biologico - per patologie, soprattutto psichiche, che si affermavano causate da comportamenti vessatori e persecutori subiti nell'ambiente di lavoro da parte del datore di lavoro o di uno o più colleghi - altre volte quale elemento di valutazione di atti risolutivi del rapporto di lavoro, la cui qualificazione si faceva dipendere dall'accertamento di determinate condotte integranti il fenomeno in questione. Più precisamente, per i giudici costituzionali «la disciplina del *mobbing*, valutata nella sua complessità e sotto il profilo della regolazione degli effetti sul rapporto di lavoro, rientra nell'ordinamento civile [art. 117, secondo comma, lettera l), della Costituzione] e, comunque, non può non mirare a salvaguardare sul luogo di lavoro la dignità ed i diritti fondamentali del lavoratore (artt. 2 e 3, primo comma, della Costituzione). Per quanto concerne l'incidenza che gli atti vessatori possono avere sulla salute fisica (malattie psicosomatiche) e psichica del lavoratore (disturbi dell'umore, patologie gravi), la

disciplina che tali conseguenze considera rientra nella tutela e sicurezza del lavoro nonché nella tutela della salute, cui la prima si ricollega, quale che sia l'ampiezza che le si debba attribuire (art. 117, terzo comma, della Costituzione). Di ciò si ha conferma negli atti interni e comunitari che finora si sono occupati del fenomeno, pur in assenza, come si è detto, di una specifica disciplina a livello di normazione di rango primario». Corte Cost., 19 dicembre 2003, n. 359, in *Lavoro nella Giur.*, 2004, pp. 353 ss., *Contratti*, 2004, 2, pp. 177 ss., con nota di ALPA, il quale individua nell'intento persecutorio del soggetto agente e nell'insieme di atti vessatori e persecutori, rispettivamente l'elemento soggettivo e oggettivo dell'azione mobbizzante. In giurisprudenza, sull'elemento oggettivo e soggettivo, App. Potenza, Sez. lav., 09 novembre 2011, in *Pluris*.

<sup>4</sup> Cons. Stato, Sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609, in *Pluris*, 2013; Cass. civ., Sez. lav., 26 marzo 2010, n. 7382, in *Pluris*, 2013.

<sup>5</sup> *Ex multis*, Cass. civ. Sez. lav., 17 gennaio 2014, n. 898, in *Pluris Cedam*; Cons. Stato, Sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609, in *Pluris*, 2013; Cons. Stato, Sez. VI, 20 giugno 2012, n. 3584, in *Pluris*, 2012; Cass. civ., Sez. lav., 26 marzo 2010, n. 7382, in *Pluris*, 2013; Cass. civ., SS.UU., 04 maggio 2004, n. 8438, *Riv. critica dir. lav.*, 2004, pp. 339 s.s..

disciplinata da una norma giuridica - caratterizzato dalla ripetizione, prolungata nel tempo, di comportamenti persecutori, ostili e vessatori<sup>6</sup>, messi in atto dal datore di lavoro, da un sovraordinato o anche dagli stessi colleghi nei confronti di uno o più lavoratori al precipuo scopo di isolare, perseguire, emarginare ed espellere la vittima dall'ambiente di lavoro, con l'effetto di provocarne uno stato di disagio psicologico e l'insorgere di malattie psicosomatiche classificate come disturbi di adattamento e, nei casi più gravi, disturbi post-traumatici da stress. Il destinatario di tali comportamenti di natura vessatoria e persecutoria viene leso nella sfera professionale o personale, intesa nella pluralità delle sue espressioni. Frequente ricorrenza, ovvero sistematicità delle condotte (singoli ed isolati eventi non rilevano come mobbing) e loro durata per un lasso di tempo considerevole ed intensità, sono, dunque, requisiti caratterizzanti tale fenomeno<sup>7</sup>.

Così sinteticamente definito il *mobbing*, il suo fondamento giuridico viene individuato, a tenore pressochè unanime in dottrina e giurisprudenza<sup>8</sup>, nella disposizione

codicistica di cui all'art. 2087 c.c. che, facendo obbligo all'imprenditore di 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, anche nell'ambito del lavoro sportivo e, segnatamente, nell'ambito dello sport professionistico, assume un preciso ed immediato contenuto prescrittivo<sup>9</sup>. A ciò si aggiunge, in chiave

*di lavoro*, in *Lav. Giur.*, n. 6, 2004, pp. 1333 s. Cass. civ. Sez. lav., 17 gennaio 2014, n. 898, in *Pluris Cedam*; Cons. Stato, Sez. VI, 20 giugno 2012, n. 3584, in *Pluris*, 2012; Cass. civ., Sez. lav., 08 gennaio 2000, n. 143, in *Foro it.*, 2000, I, 1554, nota di DE ANGELIS, *Orient. Giur. Lav.*, 2000, I, 179; *Studium juris*, 2000, 594.

<sup>9</sup> Ancorato all'art. 2087 c.c. il *mobbing* non può che essere ricondotto nell'alveo della responsabilità contrattuale per inadempimento dell'obbligo di 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 dipendenti. Ora, posto che si tratta di un generale obbligo di protezione da interpretare alla luce del criterio civilistico della buona fede, l'integrazione di una condotta mobbizzante ben potrebbe essere disancorata dall'accertamento della violazione di specifici obblighi legali incombenti sul datore di lavoro. Se così è, l'obbligo *de quo* non è limitato al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma, in adesione ai principi costituzionali e comunitari, implica anche il divieto di qualsiasi comportamento commissivo e/o omissivo lesivo dell'integrità psicofisica dei dipendenti, qualunque ne siano la natura e l'oggetto, ben potendosi configurare in relazione ad una medesima fattispecie di *mobbing* un concorso tra responsabilità contrattuale ed *extra* contrattuale laddove dalla violazione dell'obbligo di protezione teso a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei dipendenti derivi, altresì, la lesione dei diritti soggettivi della personalità indipendentemente dal rapporto contrattuale di lavoro. Per il concorso di responsabilità contrattuale ed *extra*contrattuale, in giurisprudenza si segnala, Cass. civ., Sez. lav., 24 novembre 1990, n. 411, in *Arch. giur. circolaz.*, 2003, 165. Ancor più esplicitamente, recentemente i giudici amministrativi hanno affermato che: «*Nel sistema della tutela risarcitoria di diritto civile, il nesso causale del danno con l'attività svolta dal lavoratore consente di ipotizzare, per un fatto che violi contemporaneamente sia diritti che spettano alla persona in base al precetto generale del *neminem laedere*, sia diritti che scaturiscono dal vincolo giuridico contrattuale, il concorso dell'azione *extra*contrattuale di responsabilità *ex art. 2043 c.c.**

<sup>6</sup> App. Trieste, Sez. lav., 03 maggio 2010, in *Pluris*, 2010, secondo cui «*In tema di mobbing il carattere vessatorio deve essere reiterato e ripetuto nel tempo e tale da dimostrare un qualche intento persecutorio*».

<sup>7</sup> Sulla scorta di ciò, infatti, non si ravvisano gli estremi del *mobbing* «*nell'accadimento di episodi che evidenziano screzi o conflitti interpersonali nell'ambiente di lavoro e che per loro stessa natura non sono caratterizzati da volontà persecutoria essendo in particolare collegati a fenomeni di rivalità, ambizione o antipatie reciproche*». Cons. Stato, Sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609, in *Pluris*, 2013; si veda anche Cons. Stato, Sez. IV, 07 aprile 2010, n. 1991 in *Pluris*, 2010, secondo cui «*La ricorrenza di una condotta mobbizzante deve essere esclusa tutte le volte in cui la valutazione complessiva dell'insieme delle circostanze adottate e accertate nella loro materialità, pur se idonea a palesare singulatum elementi e episodi di conflitto sul luogo di lavoro, non consenta di individuare, secondo un giudizio di verosimiglianza, il carattere unitariamente persecutorio e discriminante nei confronti del singolo del complesso delle condotte poste in essere sul luogo di lavoro (Conferma della sentenza del Tar Calabria - Catanzaro, sez. I n. 00553/2008)*».

<sup>8</sup> *Ex multis*, P. ALBI, *Il danno alla persona nel rapporto*

ricognitiva, l'art. 2049 c.c. che disciplina la responsabilità dei committenti, responsabili dei danni arrecati dal fatto illecito dei loro domestici e commessi nell'esercizio delle incombenze a cui sono adibiti.

Sotto tale prospettiva - e senza anticipare quanto si dirà nel paragrafo successivo - possiamo sin da ora evidenziare che il *mobbing* "calcistico", nelle diverse forme in cui può manifestarsi, sarà integrato dalla condotta della società sportiva (oppure, come si vedrà dell'allenatore) consistente nella violazione degli obblighi di protezione di cui all'art. 2087 c.c., e segnatamente, in reiterati e prolungati comportamenti ostili, di intenzionale discriminazione e persecuzione psicologica, con mortificazione ed emarginazione del giocatore e conseguente effetto lesivo del suo equilibrio fisiopsichico e del complesso della sua personalità.

Pertanto, laddove dal comportamento "datoriale" assunto in violazione delle norme poste a salvaguardia del lavoratore medesimo nell'espletamento dell'attività lavorativa derivi per il lavoratore un pregiudizio, implicante la lesione dell'integrità psicofisica e, quindi, del bene primario della salute o integrante quel tipo di nocumento che dalla dottrina e dalla giurisprudenza viene definito danno biologico, evidente è la responsabilità (contrattuale) del datore di lavoro purché sia accertata l'esistenza di un nesso causale fra il suddetto comportamento, doloso o colposo, e il pregiudizio che ne deriva<sup>10</sup>.

*(spettante alla cognizione del giudice ordinario nel caso di infortunio occorso a pubblico dipendente), e di quella contrattuale basata sulla violazione degli obblighi di sicurezza posti a carico del datore di lavoro, anche pubblico, dall'art. 2087 c.c.»; Tar Veneto Venezia, Sez. I, 10 ottobre 2011, n. 1517, in *Pluris*, 2011.*

<sup>10</sup> Graverà naturalmente, poi, sul lavoratore l'onere di provare tanto la lesione all'integrità psicofisica, quanto il nesso di causalità tra tale evento dannoso e l'eventuale inadempimento datoriale a norme poste a salvaguardia del lavoratore medesimo nell'espletamento dell'attività lavorativa; laddove incombe sul datore di lavoro l'onere di dimostrare di aver adottato tutte le misure possibili per evitare il danno lamentato, Cons. Stato, Sez. IV, 10 gennaio 2012, n. 14, in *Pluris*, 2012; Cass. civ., Sez. lav.,

## 2. Anche i ricchi calciatori possono essere mobbizzati?

Riconosciuto ed inquadrato sul piano giuridico generale, veniamo al nucleo della presente relazione e proviamo a verificare se vicende di *mobbing* attingano anche il mondo dello sport professionistico e quello calcistico in particolare, tentando di non cedere alla arbitraria e, pertanto, pericolosa tentazione di ascrivere al suo ambito tutte quelle situazioni conflittuali che appartengono alla quotidianità di ogni ambiente di lavoro, se non a costo di privarlo di una precisa identità, svuotandolo completamente di contenuto davvero significativo.

Orbene, premesso che nelle vicende di *mobbing* il richiamo alla lesione di diritti costituzionali intimamente connessi alla dimensione umana costituisce un punto acquisito sia dalla giurisprudenza<sup>11</sup> che dalla

6 marzo 2006, n. 4774, in *Foro it.*, 2006, 5, 1, 1344. Precisamente sull'onere probatorio, App. Potenza, Sez. lav., 09 novembre 2011, in *Pluris*, 2011, secondo cui «*Al fine di soddisfare l'onere probatorio il primo dato da dimostrare è strutturale ed oggettivo: l'illiceità della condotta presuppone innanzitutto una ripetitività o reiterazione dei comportamenti mobbizzanti, a nulla rilevando situazioni di conflitto solo temporaneo, sì che sorge il problema di legare tra loro comportamenti dotati di intrinseca autonomia, giuridica e fattuale, problema che investe tanto comportamenti da qualificarsi (come) illegittimi alla stregua della normativa sul rapporto di lavoro subordinato quanto comportamenti che isolatamente considerati non assumerebbero rilievo per il diritto.*»

<sup>11</sup> Da ultimo, Cons. Stato, Sez. IV, 19 marzo 2013, n. 1609, in *Pluris*, 2013; Cons. Stato, sez. VI, 20 giugno 2012, n. 3584, in *Pluris*, 2012; Cass. civ., Sez. lav., 29 agosto 2007, n. 18262, in *Guida dir.*, 2007, p. 30. La prima pronuncia sul *mobbing* è stata resa dal Tribunale di Torino con la Sentenza, 6 ottobre 1999, n. 5050. Interessante è il processo logico - argomentativo con cui il Collegio è giunto a definire il fenomeno, facendolo rientrare persino nell'area dei fatti noti *ex art.* 115 c.p.c.. Queste le parole dei giudici: «*Da alcuni anni gli psicologi, gli psichiatri, i medici del lavoro, i sociologi e, più in generale, coloro che si occupano di studiare il sistema gerarchico esistente in fabbrica o negli uffici e i suoi riflessi sulla vita del lavoratore ne hanno individuato alcune gravi e reiterate distorsioni, suscettibili di incidere pesantemente sulla salute individuale. Si tratta di un fenomeno ormai intenzionalmente noto come mobbing.*»

dottrina<sup>12</sup>, non vi è dubbio, almeno in via di prima approssimazione, che siffatta lesione possa compiersi anche all'interno di un contesto lavorativo sportivo, *rectius* professionistico. Guardando al contesto calcistico, in particolare, da diversi anni ormai sono emersi, soprattutto in prossimità delle scadenze contrattuali, fenomeni di contrasto tra società e sportivi professionisti (talvolta per indurre l'atleta al rinnovo del contratto, talaltra per indurlo a ridurre l'importo dell'ingaggio, talaltra ancora per convincerlo ad accettare il trasferimento presso altra società). Si tratta di capire se, e in presenza di quali presupposti, tali contrasti - condotte *lato sensu* vessatorie da parte delle società - siano riconducibili a comportamenti segnatamente mobbizzanti e, dunque, come tali sanzionabili.

Per rispondere a tale quesito, indaghiamo i caratteri della prestazione dell'atleta. Non parliamo di una comune prestazione di lavoro; essa gode, infatti, di uno *ius* singolare, connesso al sistema delle norme federali interne da ricondurre doverosamente e pur sempre nell'ambito del diritto comune. Trattasi, in particolare, di una prestazione professionale che trova nello spirito sportivo la sua più profonda connotazione e attraverso l'esecuzione della quale l'atleta attua ed esprime le sue attitudini primarie, quelle che connotano la sua stessa sostanza ontologica e, detto senza retorica, il suo essere.

Fatto salvo quanto innanzi, al fine di poter meglio valutare il concreto atteggiarsi del *mobbing* nel calcio professionistico, si impone poi ai nostri fini un esame della disciplina del rapporto di lavoro sportivo pro-

fessionistico guardando ai reciproci diritti ed obblighi tra società sportiva e calciatore.

Nessun dubbio - lo si è rilevato in premessa - che nel contesto sportivo possano essere eseguite prestazioni professionali dal contenuto patrimoniale, la cui fonte è costituita dal contratto di lavoro sportivo professionistico, regolamentato da una disciplina speciale ai più nota come legge sul professionismo sportivo<sup>13</sup>. Più precisamente, la legge *de quo*, in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti, detta regole per la qualificazione del rapporto di lavoro dell'atleta professionista, stabilendo specificamente all'art. 3, rubricato «Prestazione sportiva dell'atleta» che la prestazione pattuita a titolo oneroso dell'atleta costituisce oggetto di contratto di lavoro subordinato; laddove, di contro, sarà oggetto di contratto di lavoro autonomo la prestazione dell'atleta ove ricorra almeno una delle seguenti ipotesi: «l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni sportive tra loro collegate in un breve periodo di tempo»; «l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione ed allenamento»; infine, la prestazione oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, «non superi le otto ore settimanali oppure, cinque giorni mensili, oppure trenta giorni per ciascun anno»<sup>14</sup>. Quanto innanzi riguarda la figura dell'atleta professionista. Di contro, per le altre figure di lavoratori sportivi contemplate nell'art. 2 (allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici), la sussistenza o meno del vincolo di subordinazione deve essere accertata di volta in volta nel caso concreto, in applicazione dei criteri forniti dal diritto

<sup>12</sup> *Ex multis*, si rinvia a C. QUERINI, *Il mobbing*, in *Il diritto civile nella giurisprudenza*, a cura di P. CENDON, *I danni risarcibili nella responsabilità civile, I singoli danni*, VII, Torino, 2005, pp. 130 ss.; P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 3, 2005, pp. 40 ss.; S. MAZZAMUTO, *Ancora sul mobbing*, in *Europa e diritto privato*, 2006, n. 4, Milano, Giuffrè, pp. 1373 ss., *Mobbing e diritto sportivo*, in AA.VV., *Il fenomeno sportivo nell'ordinamento giuridico*, Napoli, ESI, 2009; M. T. SPADAFORA, *ibidem*, pp. 163 ss..

<sup>13</sup> Legge 23 marzo 1981, n. 91, recante «Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti», poi modificata parzialmente dalla legge 18 novembre 1996, n. 586 recante «Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 20 settembre 1996, n. 485, recante disposizioni urgenti per le società sportive professionistiche», pubblicate rispettivamente in Gazz. Uff., 27 marzo 1981, n. 86 e Gazz. Uff., 20 novembre 1996, n. 272.

<sup>14</sup> Art. 2, comma 2 legge 23 marzo 1981, n. 91.

comune del lavoro<sup>15</sup>.

Dunque, segnatamente alla figura dei calciatori professionisti, in quanto atleti, il rapporto di lavoro che li lega ai sodalizi sportivi di appartenenza non potrà che essere evidentemente subordinato. Il rilievo, *prima facie* banale, non è invece di poco conto, posto che solo, o quanto meno principalmente, nelle dinamiche di un rapporto di lavoro subordinato si potrebbero accertare quelle condotte che, risolvendosi sostanzialmente nell' "abuso" dei poteri attribuiti al datore di lavoro dal diritto comune ai sensi dell'art. 2094 c.c., potrebbero configurare vessazioni ai danni del lavoratore.

Se, quindi, il legislatore ha deciso di qualificare il rapporto di lavoro professionistico tra società e atleta come subordinato, anche l'attività sportivo-lavorativa del calciatore sarà evidentemente connotata dai tratti distintivi della subordinazione che l'articolo 2094 c.c. individua nella soggezione quale eterodeterminazione della prestazione lavorativa da parte del datore, cui spetta il potere direttivo, disciplinare e di controllo, da combinarsi poi con le specifiche prescrizioni di cui all'articolo 4 della legge sul professionismo sportivo, volto proprio a regolamentare il rapporto di lavoro subordinato sportivo<sup>16</sup> e con quelle previste dall'accordo collettivo dei calciatori profes-

sionisti<sup>17</sup>, stipulato sulla base della predetta legge.

Posto che il rapporto di lavoro sportivo è disciplinato dalla legge sul professionismo sportivo, e che quello del calciatore è "tendenzialmente" subordinato (salvo, cioè, le tre ipotesi positivizzate di lavoro sportivo autonomo sopra evidenziate), occorre un chiarimento in merito alle disposizioni della disciplina lavoristica di diritto comune, che possano ritenersi applicabili al peculiare rapporto di lavoro subordinato sportivo e, quindi, non siano incompatibili con le peculiarità della fattispecie<sup>18</sup>.

Da tale analisi possono trarsi proprio i confini (di certo piuttosto mobili) per delimitare il *mobbing* nello sport. Generalmente si ritengono applicabili alla struttura ed alla morfologia del contratto di lavoro sportivo le seguenti norme:

- l'art. 2086 c.c. ove si stabilisce che «l'imprenditore è il capo dell'impresa e da lui dipendono gerarchicamente i suoi collaboratori»;

- il già richiamato art. 2087 c.c. che, in tema di tutela delle condizioni di lavoro, pone dei precisi obblighi di protezione in capo al datore di lavoro;

- il già richiamato art. 2094 c.c., secondo cui il prestatore di lavoro subordinato si obbliga a prestare la propria attività nell'impresa «alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore»;

- l'art. 2104 c.c., in base al quale il lavoratore si impegna ad osservare «le dispo-

<sup>15</sup> Si veda M. T. SPADAFORA, *ibidem*, pp. 55 e 56 la quale specifica che il prestare attività sportiva con onerosità, continuità, a favore di una società di capitali, se è sufficiente a far presumere per l'atleta professionista un rapporto di lavoro subordinato, non lo è altrettanto per gli altri sportivi professionisti per i quali il ricorrere degli stessi requisiti deve essere seguito da un accertamento effettivo della subordinazione. In giurisprudenza, si veda, Cass. civ., Sez. lav., 11 aprile 2008, n. 9551 (rv. 602757), in *Mass. giur. it.*, 2008; da ultimo, Cass. civ., Sez. lav., 1 agosto 2011, n. 16849 (rv. 618841), in *Ced Cassazione*, 2011.

<sup>16</sup> Legge 23 marzo 1981, n. 91. Art. 4, rubricato «Disciplina del lavoro subordinato sportivo», a norma del quale: «[...] Nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. [...]».

<sup>17</sup> Nuovo Accordo collettivo tra Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.), Lega Nazionale Professionisti serie A (LNPA) e Associazioni Italiane Calciatori (AIC) in vigore dal 7 agosto 2012, disponibile su [www.assocalciatori.it](http://www.assocalciatori.it).

<sup>18</sup> Per espressa disposizione normativa, invece, ex art. 4, l. n. 91/1981, «ai contratti di lavoro subordinati sportivi non si applicano le norme contenute negli artt. 4, 5, 13, 18, 33, 34 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e negli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 della legge 15 luglio 1966, n. 604. Ai contratti di lavoro a termine non si applicano le norme della legge 18 aprile 1962, n. 230. 9. L'art. 7, legge 20 maggio 1970, n. 300, non si applica alle sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali. Legge 23 marzo 1981, n. 91».

sizioni per l'esecuzione e per la disciplina del lavoro impartite dall'imprenditore e dai collaboratori di questo dai quali gerarchicamente dipende»;

- l'art. 2105 c.c. a norma del quale «Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, nè divulgare notizie che riguardino l'organizzazione ed i metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio».

Di contro, si ritengono generalmente incompatibili con le peculiarità del rapporto di lavoro sportivo:

- l'art. 2103 c.c. che vieta al datore di lavoro di assegnare il lavoratore a mansioni inferiori a quelle previste nell'accordo di assunzione, sancendo, più precisamente, il diritto del lavoratore ad essere adibito alle mansioni per cui è stato assunto (ex articolo 4, comma 1, il rapporto di prestazione sportiva si costituisce mediante assunzione diretta) o a quelle corrispondenti alla categoria superiore che abbia successivamente acquisito (sul problema del c.d. "demansionamento" si tornerà più avanti);

- l'art. 2106 c.c., secondo cui alla violazione da parte del lavoratore delle disposizioni relative agli obblighi di diligenza, obbedienza e fedeltà, l'ordinamento risponde con l'irrogazione di sanzioni disciplinari, secondo la gravità dell'infrazione<sup>19</sup>.

Ciò detto, dobbiamo necessariamente indagare da un lato, sull'applicabilità dell'art. 2087 c.c. e, dall'altro lato, sulla non applicabilità dell'art. 2103 c.c..

Sul primo versante, in ragione degli obblighi afferenti alla salvaguardia dell'incolumità psicofisica e dell'integrità morale dei propri dipendenti, si apre la strada alla configurazione della tutela del professionista sportivo, nella veste di lavoratore subordinato, anche avverso le condotte di *mobbing* attuate nell'ambito sportivo; sul secondo versante, dall'esclusione dell'applicazione al rapporto di lavoro sportivo del divieto di

modificazione *in pejus*, deriva, come meglio appresso si dirà, l'inconfigurabilità del *mobbing*, o comunque di condotta alla sua stregua sanzionabile, in relazione alla fattispecie del demansionamento<sup>20</sup>. Nel calcio, ad esempio, le convocazioni sono rimesse alle scelte discrezionali dell'allenatore, unico responsabile della conduzione tecnico-sportiva della squadra.

Dopo questo rapido *excursus* sugli elementi normativi del generale rapporto sportivo professionistico, un'indagine sul *mobbing* nel calcio professionistico deve necessariamente concernere un contestuale esame della normativa federale da cui possiamo poi accertare, sempre in chiave critica e mai eccessivamente assertiva, se tutte o meno le possibili varianti fenomenologiche del *mobbing* possano in concreto realizzarsi o, comunque, essere disciplinate e sanzionate qualora si verificano nell'ambito del calcio professionistico (si pensi solo per citare un esempio al "demansionamento").

Ora, posto che la disciplina del rapporto di lavoro subordinato sportivo tra calciatore e società non si rinviene solo nella legge n. 91/1981, ma anche nel nuovo Accordo Collettivo dei calciatori professionisti tra F.I.G.C., L.N.P. e A.I.C., in vigore dal 7 agosto 2012<sup>21</sup> e nelle NOIF (Norme organizzative interne della FIGC)<sup>22</sup>, occorre partire dal complesso panorama normativo federale e individuare le principali obbligazioni imposte ai sodalizi sportivi, agli allenatori, ai calciatori professionisti, onde poter valutare quando la loro

<sup>20</sup> Accostare le prestazioni dell'atleta alle mansioni in senso giuslavoristico in senso stretto pare, infatti, davvero una forzatura, in ragione della particolare natura dell'attività prestata dall'atleta e del contesto entro cui siffatta attività si esplica. I differenti ruoli assegnati agli atleti dei vari sport impediscono infatti di stabilire delle gerarchie al pari di quelle delle categorie professionali

<sup>21</sup> Nuovo Accordo collettivo tra Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.), Lega Nazionale Professionisti serie A (LNPA) e Associazioni Italiane Calciatori (AIC) in vigore dal 7 agosto 2012, disponibile su [www.assocalciatori.it](http://www.assocalciatori.it)

<sup>22</sup> Una combinazione di norme, queste, che ha generato uno *ius* del tutto singolare per l'atleta professionista.

<sup>19</sup> Sul punto, si rinvia a M. T. SPADAFORA, *ibidem*, *passim*, Torino, 2004.

violazione integri mero inadempimento contrattuale e quando, invece, sia suscettibile di degenerare in condotta mobbizzante.

Emergerà che è possibile riscontrare condotte mobbizzanti in una pluralità di rapporti nell'ambito sportivo, ove la veste di *mobber* potrà essere assunta ora dalla società sportiva, ora dall'allenatore, ora dagli stessi sportivi professionisti. Diversi sono i sostegni normativi "federali" alla configurabilità del *mobbing* nel calcio che, quindi, possono ritenersi satelliti della norma principe di cui all'art. 2087 c.c..

Quanto ai rapporti tra società e calciatori, la società deve impegnarsi a curare la migliore efficienza sportiva del calciatore. Segnatamente l'art. 7 del sopra citato Accordo Collettivo dispone che la società fornisca al calciatore attrezzature idonee alla preparazione atletica e metta a disposizione del professionista un ambiente consono alla sua dignità professionale di lavoratore sportivo. Degno di considerazione, a tal proposito, il fatto che anche nella normativa federale, frutto di quei peculiari regolatori privati che sono le federazioni sportive, si registri una significativa attenzione alla tutela della dignità sociale, sub specie di dignità professionale e, quindi, alla tutela del lavoro dignitoso.

In ogni caso il calciatore ha il diritto di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo quanto statuito al successivo art. 11 ove si prevede la possibilità che egli ne venga escluso solo a seguito di sanzione disciplinare inflitta secondo le procedure di cui pure all'art. 11, in caso di inadempimento contrattuale da parte dell'atleta<sup>23</sup>. Di contro, la medesima disposizione prevede che, salvo i casi di malattia e infortunio accertati secondo le modalità previste dalla legge e dall'Accordo Collettivo, il calciatore debba partecipare agli allenamenti nelle ore e nei

luoghi fissati dalla società, oltre che alle gare ufficiali ed amichevoli che la società intenda disputare tanto in Italia quanto all'Estero<sup>24</sup>.

Pertanto, stante il principio di sinalgmaticità proprio del rapporto di lavoro subordinato<sup>25</sup>, anche sullo sportivo professionista incomberanno degli obblighi; in particolare, secondo quanto previsto da altra disposizione federale (art. 10 del nuovo Accordo Collettivo dei calciatori professionisti)<sup>26</sup>, il cui contenuto pure si presta ad adattarsi all'eterogeneità delle possibili condotte di *mobbing*, il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla società e con l'osservanza delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici. Il calciatore è, poi, tenuto ad osservare strettamente il dovere di fedeltà nei confronti della società e deve evitare di assumere condotte lesive dell'immagine della società; si tratta di prescrizioni, quelle attinenti al comportamento di vita del calciatore, che, per espressa disposizione federale, sono legittime e vincolanti, previa accettazione delle stesse da parte del calciatore - che, peraltro, non potrà essere irragionevolmente rifiuta - soltanto se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere, salvo in ogni caso il rispetto della dignità umana. Il calciatore deve, inoltre, custodire con diligenza gli indumenti e i materiali forniti dalla Società, pena il rimborso degli stessi.

Così sinteticamente delineati alcuni fra i reciproci diritti e obblighi contemplati nella normativa federale, si tratta di capire quando la violazione di siffatti obblighi e la lesione dei corrispondenti diritti costituiscono mero inadempimento e quando, invece,

<sup>23</sup> Resta inteso, naturalmente, che un tale diritto non può essere esteso anche alla partecipazione alle gare sportive ufficiali attribuzione questa che spetta esclusivamente all'allenatore, cui compete la conduzione tecnico-sportiva della squadra.

<sup>24</sup> Il riferimento è all'art. 7, rubricato «Preparazione precampionato ed allenamenti. Partecipazione alle gare. Trasferte» del Nuovo Accordo collettivo.

<sup>25</sup> Cons. Stato, Sez. VI, 05 settembre 2011, n. 5004, in *Pluris*, 2011.

<sup>26</sup> Art. 10, rubricato «Istruzioni tecniche, obblighi e regole di comportamento».

siano suscettibile di degenerare in condotta mobbizzante.

In tale prospettiva, ad esempio, potrebbe essere suscettibile di «costituire uno dei parametri di riferimento per la configurazione del *mobbing* verticale o *bossing*»,<sup>27</sup> proprio la lesione del su richiamato diritto del calciatore di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra.

Sul punto, tuttavia, si impongono delle riflessioni anche in considerazione della unanime esclusione dell'art. 2103 c.c. al rapporto di lavoro subordinato sportivo ove, certamente, l'interesse del professionista alla valorizzazione della propria capacità tecnico sportiva ai fini di uno sviluppo professionale assume particolare intensità, rispondendo, prima ancora che all'esigenza di soddisfare l'interesse della società, a quello più intimo dell'atleta a realizzare se stesso passando per un'ottima *performance*. Giammai, tuttavia, a siffatto interesse dell'atleta, potrebbe corrispondere il riconoscimento di un diritto alla completa esecuzione della prestazione che, infatti, incontra dei limiti, per così dire strutturali, proprio in ragione della natura stessa dell'attività lavorativa in questione.

Mai, quindi, il calciatore professionista potrebbe lamentare una modificazione *in pejus* delle mansioni per essere stato escluso dal disputare tutte le partite di campionato. In punto di diritto sarebbe, infatti, del tutto legittima la mancata convocazione di un giocatore quale titolare, laddove una tale decisione dipendesse da una valutazione di ordine tecnico, o fosse supportata da motivi di inefficienza fisica, ovvero dall'irrogazione di sanzioni disciplinari, non sussistendo alcun diritto dell'atleta professionista a partecipare in tale veste. D'altro canto, tuttavia, scelte tecniche discrezionali che non fossero supportate dalle anzidette

valutazioni, integrerebbero vero e proprio inadempimento dell'allenatore alle proprie obbligazioni<sup>28</sup>. A fronte dell'inadempimento contrattuale, e della violazione di un siffatto diritto da parte della società, il calciatore professionista invocando, peraltro, anche la normativa federale<sup>29</sup>, potrà, dunque, attivare gli ordinari rimedi civilistici a sua disposizione agendo in via contrattuale, ex art. 1453 c.c., per la risoluzione del contratto ed in via extracontrattuale, ex art. 2043 c.c., per ottenere il risarcimento del danno, invocando la responsabilità da fatto illecito.

Così delimitato il diritto del calciatore di partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra<sup>30</sup>, l'immotivata esclusione da parte

<sup>28</sup> L'allenatore professionista soggiace alla disciplina prevista dalla legge sul professionismo sportivo. Da sportivo professionista legato contrattualmente alla società, rientra tra i compiti contemplati anche nell'Accordo Collettivo della sua categoria, quello di tutelare e valorizzare il potenziale atletico della società, di assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate, assumendosi la responsabilità di predisporre ed attuare l'indirizzo tecnico e l'allenamento. Il riferimento è all'art. 15 del Nuovo Accordo Collettivo Lega Pro - AIAC, Associazione Italiana Allenatori Calcio, sottoscritto in data 1° agosto 2012, con durata triennale.

<sup>29</sup> Art. 12 Accordo Collettivo tra F.I.G.C., L.N.P. e A.I.C, rubricato «Azioni a tutela dei diritti del calciatore».

<sup>30</sup> Per il riconoscimento del diritto a partecipare agli allenamenti, l'atleta potrà invocare, come pure è accaduto, anche la tutela cautelare ordinaria, al fine di ottenere la reintegrazione nel posto di lavoro, *rectius* in squadra. Sul punto si veda Trib. Roma, ord. 3 agosto, 1994, in *Riv. dir. sport.*, 1995, p. 638 secondo cui, l'immotivata esclusione dalla preparazione e dagli allenamenti reca pregiudizio al rendimento professionale di un giocatore, alla sua quotazione, all'immagine di atleta, al futuro professionale. In considerazione di ciò, il Tribunale ha accolto il reclamo avanzato avverso il provvedimento cautelare ed urgente che aveva rigettato la domanda di un calciatore tesserato F.I.G.C., volta ad ottenere la sostituzione degli effetti del contratto di lavoro e la reintegrazione nella squadra, motivando il rigetto sul fatto che la domanda era stata avanzata sulla base di un documento privo dei requisiti formali fissati per l'accordo preliminare dall'art. 105 delle Norme organizzative interne della F.I.G.C., in quanto detta norma non sancisce, per il mancato rispetto

<sup>27</sup> Così, S. MAZZAMUTO, *Mobbing e diritto sportivo*, in AA.VV., *Il fenomeno sportivo nell'ordinamento giuridico*, Napoli, ESI, 2009.

della società di appartenenza dalla preparazione precampionato con la prima squadra e dagli allenamenti è suscettibile di integrare grave inadempimento contrattuale<sup>31</sup>. Laddove, poi, condotte, oggettivamente idonee

dei citati requisiti, la nullità dell'accordo preliminare finalizzato al rinnovo del contratto di lavoro tra società e calciatore. Un diritto a partecipare alle gare è riconosciuto, invece, sia pure solo indirettamente dall'art. 15 del nuovo regolamento della F.I.F.A. sullo *status* e sul trasferimento dei calciatori in vigore dal 01 dicembre 2012 ai sensi del quale «Un professionista affermato, che nel corso di una stagione agonistica abbia disputato meno del 10 % delle gare ufficiali a cui partecipa la società di appartenenza, ha la facoltà di risolvere il contratto prima della scadenza naturale per giusta causa sportiva. Nel valutare casi di questo genere sarà tenuta in considerazione ogni circostanza specifica concernente il calciatore. La sussistenza della giusta causa sportiva dovrà essere accertata caso per caso. Benché in simili eventualità non sia prevista l'imposizione di sanzioni sportive, potrebbero essere previste corresponsioni di indennizzi. Il professionista può rescindere dal contratto per giusta causa sportiva nei 15 giorni successivi all'ultima gara ufficiale della stagione disputata per la società presso la quale egli è tesserato». Si tratta, tuttavia, di un istituto, quello della "risoluzione per giusta causa sportiva", non recepito nel nostro ordinamento sportivo. Diversamente è a dirsi per la partecipazione alle gare che, pur costituendo il nocciolo centrale della prestazione cui ogni singolo atleta si obbliga contrattualmente, rimane escluso dalla configurazione quale vero e proprio diritto. Non sussiste, infatti, da un punto di vista normativo, alcun supporto in tal senso, non essendo riscontrabile nell'ordinamento giuridico, né in quello federale, un diritto dell'atleta professionista all'esecuzione della prestazione lavorativa, in occasione delle gare.

<sup>31</sup> In questo solco, il Consiglio di disciplina e conciliazione della F.I.G.C. del 23 settembre 1988, in *Foro it.*, 1989, I, p. 592, intervenendo nella controversia sorta tra la Società Sportiva Calcio Napoli e il calciatore Ferrario, ha stabilito che l'esclusione del giocatore dalla preparazione precampionato e dai successivi allenamenti, attuata direttamente senza valide ragioni da una società calcistica, integra gli estremi del grave inadempimento e consente pertanto la risoluzione del contratto e la condanna della società stessa al risarcimento dei danni, violando l'obbligo della società di consentire all'atleta la partecipazione agli allenamenti e alla preparazione atletica. Per il concorso di responsabilità contrattuale ed extracontrattuale, in giurisprudenza, si veda Cass. civ., Sez. lav., 24 novembre 1990, n. 411, in *Arch. giur. circolaz.*, 2003, 165; Tar Veneto Venezia, Sez. I, 10 ottobre 2011, n. 1517, in *Pluris*, 2011.

a perseguire il lavoratore, si inserissero in una strategia vessatoria e assumessero i contorni di una vera e propria discriminazione realizzata attraverso l'abuso dei poteri datoriali, esse potrebbero integrare anche una condotta mobbizzante.

La problematicità delle questioni è evidente.

*Quid iuris* in ipotesi di sottoutilizzazione del calciatore, in ipotesi assegnato a ruoli che gli impediscano di esprimere al massimo la propria *performance*? *Quid iuris* in ipotesi di mancata utilizzazione della sua prestazione lavorativa, a causa della quale fosse costretto a rimanere inattivo?

Nessun dubbio che si tratti di fattispecie di responsabilità contrattuale, fonte di risarcimento del danno, da intendersi riferito sia alla professionalità, evidentemente depauperata a causa del mancato esercizio delle prestazioni, sia alla personalità, alla dignità ed alla salute del lavoratore sportivo, con aspetti riconducibili alla figura del danno biologico e/o esistenziale.

Non solo. Indubbiamente una esclusione ingiustificata dell'atleta da una competizione non viola solo l'art. 2103 cod. civ., ma è al tempo stesso lesivo del fondamentale diritto al lavoro, inteso soprattutto come mezzo di estrinsecazione della personalità di ciascuno, nonché dell'immagine e della professionalità del dipendente, ineluttabilmente mortificate dal mancato esercizio delle prestazioni tipiche della qualifica di appartenenza; tale comportamento provoca una lesione di un bene immateriale per eccellenza, qual è la dignità professionale del lavoratore, intesa come esigenza umana di manifestare la propria utilità e le proprie capacità nel contesto lavorativo, e tale lesione produce automaticamente un danno (non economico, ma comunque) rilevante sul piano patrimoniale (per la sua attinenza agli interessi personali del lavoratore), suscettibile di valutazione e risarcimento anche in via equitativa<sup>32</sup>.

<sup>32</sup> Cass. civ., Sez. lav., ordinanza, 18 maggio 2012, n. 7963, in *Ced Cassazione*, 2012, secondo cui «*A tal fine*,

Una lesione, quindi, quella che deriverebbe al calciatore da una scelta "arbitraria" dell'allenatore, sia in tema di autostima e di eterostima, che in quello socio familiare, oltre che in termini di perdita di *chances* per futuri lavori di pari livello<sup>33</sup>.

In definitiva, pur non integrando un'ipotesi di demansionamento in senso tecnico, la condotta della società che impedisse al calciatore di partecipare al ritiro precampionato, lo escludesse dagli allenamenti con la prima squadra, gli impedisse l'accesso ai luoghi di lavoro (spogliatoi, palestre) e, addirittura, incidesse sulle scelte tecniche dell'allenatore, stante la portata vessatoria tale da incidere potenzialmente sulla personalità del calciatore, sarebbe

certamente suscettibile di determinare una lesione di quei diritti dell'individuo che la Costituzione tutela; ove tale scelta si riveli non supportata da valutazioni di efficienza fisica, ovvero di natura tecnica o disciplinare e sia connotata da sistematici atti vessatori può, cioè, riverberare nei termini in una condotta *mobbizzante*. Il bene offeso da tale condotta, infatti, è oggetto di diverse norme costituzionali, quelle ad esempio che tutelano il diritto alla salute, alla personalità, alla professione, all'onore, alla solidarietà, all'eguaglianza, alla dignità. È di tutta evidenza, in tal caso, il danno al diritto dell'uomo-calciatore di esprimere la propria personalità nell'ambito della società sportiva, attraverso la partecipazione alle gare agonistiche, da considerarsi alla stregua di quelle formazioni sociali richiamate dal precetto costituzionale di cui all'articolo 2 Costituzione.

Si tratta di disposizioni di provenienza federale che costituiscono validi sostegni normativi alla possibile individuazione della fattispecie del *mobbing* nel contesto calcistico nelle diverse tipologie ormai note e condivise dalla giurisprudenza: orizzontale, quello, cioè, posto in essere tra colleghi di lavoro pari ordinati; verticale, posto in essere, cioè, tra soggetti con grado e qualifiche diversi; ascendente, quello, cioè, che si realizza attraverso la delegittimazione dell'autorità di un superiore; discendente, quello, cioè, posto in essere da un superiore gerarchico.

Ciò detto, esaminiamo solo alcuni fra i casi più eclatanti di *mobbing* nel calcio professionistico.

### 2.1 Alcuni episodi di una casistica in continua evoluzione

Preliminarmente, sui casi di *mobbing* nel contesto sportivo professionistico si registra un'inspiegabile riservatezza; quel poco che trapela non viene veicolato da organi di comunicazione ufficiale delle federazioni, ma dalla stampa sportiva. Le società, infatti, si guardano bene dal disvelare eventuali episodi di *mobbing*, stante il pericolo di lesione all'immagine che avrebbe inevitabili ricac-

---

*il giudice deve tenere conto dell'insieme dei pregiudizi sofferti, ivi compresi quelli esistenziali, purché sia provata nel giudizio l'autonomia e la distinzione degli stessi, dovendo, provvedere all'integrale riparazione secondo un criterio di personalizzazione del danno, che, escluso ogni meccanismo semplificato di liquidazione di tipo automatico, tenga conto, pur nell'ambito di criteri pre-determinati, delle condizioni personali e soggettive del lavoratore e della gravità della lesione e, dunque, delle particolarità del caso concreto e della reale entità del danno. (Cassa con rinvio, App. Roma, 27/07/2010)».*

<sup>33</sup> Sul danno professionale per perdita di *chance*, si veda, Cass. civ., Sez. lav., 26 maggio, 2004, n. 10157, in *Riv. critica dir. lav.*, 2004, pp. 343 ss. secondo cui: «Il danno alla professionalità attiene alla lesione di un interesse costituzionalmente protetto dall'art. 2 della Costituzione, avente a oggetto il diritto fondamentale del lavoratore alla libera esplicazione della sua personalità nel luogo di lavoro secondo le mansioni e con la qualifica spettantegli per legge o per contratto, con la conseguenza che i provvedimenti del datore di lavoro che illegittimamente ledono tale diritto vengono immancabilmente a ledere l'immagine professionale, la dignità personale e la vita di relazione del lavoratore, sia in tema di autostima e di eterostima nell'ambiente di lavoro e in quello socio familiare, sia in termini di perdita di *chances* per futuri lavori di pari livello. La valutazione di siffatto pregiudizio, per sua natura privo delle caratteristiche della patrimonialità, non può essere effettuata dal giudice che alla stregua di un parametro equitativo». Per la dottrina che, in tal senso, annovera come paradigmatico il caso Cassano, soffermandosi sull'importanza della visibilità e sul danno dell'immagine professionale, si rinvia a P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 3, 2005, pp. 57 ss..

dute sul piano economico, soprattutto per quelle quotate in borsa.

A ciò si aggiunga un altro dato relativo al fatto che, stante il principio di autodichia che governa l'ordinamento sportivo, la gran parte delle controversie è risolta in via stragiudiziale<sup>34</sup>.

Un caso di *mobbing* verticale cd. discendente nel mondo calcistico, con profili sia di *bullying* (attuato da un superiore gerarchico) che di *bossing* (attuato complessivamente dai vertici) peraltro uno dei primi ad aver formato oggetto di denuncia, ha visto come protagonista, *rectius* vittima, il calciatore Diego Zanin<sup>35</sup> a dire del quale la società calcistica per la quale era tesserato, la Montichiari srl, avrebbe attuato sistematicamente ai suoi danni una condotta vessatoria e persecutoria al solo scopo di indurlo a ridurre il proprio ingaggio, stante la retrocessione della squadra dal campionato di serie C1 a quello di serie C2. Peraltro la condotta persecutoria, in tale ipotesi, veniva posta in essere dalla società per il tramite dell'allenatore e del team manager complici, insieme ai compagni di squadra (quindi anche con profili di *mobbing* orizzontale), della condotta mobbizzante, contro il calciatore che, continuamente provocato e discriminato, era diventato bersaglio delle più svariate vessazioni, dal furto di oggetti negli spogliatoi, al divieto di accesso agli spogliatoi (in violazione peraltro dell'art. 12 del relativo AC<sup>36</sup>), giungendo in un caso specifico addirittura all'aggressione fisica. E così, chiamata a pronunciarsi sulla condotta della società, la commissione disciplinare ha rico-

nosciuto l'illiceità dei comportamenti posti in essere dalla società oltre che dall'allenatore che, alla esclusione ingiustificata dal campo di gioco, facevano seguire ripetute umiliazioni, offese, aggressioni, emarginazioni<sup>37</sup>. Ed invero, nel caso di specie c'erano tutti gli elementi del *mobbing*: atti vessatori da parte della società e dei compagni posti in essere con la precisa intenzione di emarginare la vittima, con lesione dell'integrità psico-fisica della vittima.

È culminato con una pronuncia di condanna definitiva e non impugnabile per *mobbing* da parte del Collegio Arbitrale della lega nazionale professionisti, anche il caso dei giocatori, Bisio, Falsini, Pantarelli in forza al Catania calcio. I tre, esclusi dagli allenamenti, messi fuori rosa, addirittura alloggiati in un albergo diverso da quello in cui alloggiava il resto della squadra, e con spostamenti a loro carico, privati delle divise ufficiali, sottoposti a continue vessazioni emarginazioni e prevaricazioni da parte della società per 42 giorni dall'inizio del ritiro, decisero di promuovere ricorso d'urgenza (per violazione degli artt. 7 e 12 dell'Accordo Collettivo relativo alla categoria di appartenenza) innanzi agli organi federali, domandando l'immediato reintegro negli allenamenti della prima squadra. Accolta la domanda, perché ritenuta ingiustificata l'esclusione, i tre furono reintegrati in squadra. Il lodo arbitrale della Lega ha, inoltre, respinto tutte le domande di risoluzione del contratto proposte per grave inadempimento da parte della società nei confronti dei tre giocatori, perché risultate infondate e indimostrate.

Da ultimo, altro caso di *mobbing* rimbalzato agli "onori" della cronaca calcistica riguarda l'ex giocatore del club Lazio, Goran Pandev, il cui ricorso al Collegio Arbitrale della Lega calcio è stato accolto il 23 dicembre 2009, con conseguente risolu-

<sup>34</sup> Così è stato per Cassano, Iaquina, Taddei, Jeminez.

<sup>35</sup> I dettagli del caso, in P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Riv. dir. econ. sport*, 3, 2005, pp. 40 ss..

<sup>36</sup> Art. 12: «In ogni ipotesi in cui il calciatore sia escluso, anche in via preventiva, dalla preparazione e/o dagli allenamenti con la prima squadra, resta comunque fermo l'obbligo della Società di fornire al calciatore attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettere a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale ai sensi dell'art. 7.1, salva espressa rinuncia scritta del calciatore».

<sup>37</sup> Commissione disciplinare 21 maggio 2004. Comunicato della Lega Pro n. 297/c del 26 maggio 2004. I dettagli del caso, insieme ad altri simili, in riferimento alla fattispecie di *mobbing* sono stati puntualmente esaminati da P. AMATO, *ibidem*, pp. 40 s.s.

zione del contratto e condanna del club al risarcimento dei danni<sup>38</sup>. Diversamente dai precedenti casi, il giocatore in questione non risulta che abbia subito vessazioni di carattere pratico; la società laziale, infatti, consentiva al calciatore di allenarsi regolarmente con il resto della squadra, ma lo sottoponeva a pressioni psicologiche, minacciandolo ripetutamente di lasciarlo in panchina per un'intera stagione. È interessante evidenziare le argomentazioni addotte a sostegno della condanna da parte de Collegio, per il quale «il calciatore è stato escluso e che non si tratti di scelta tecnica da parte dell'allenatore è di tutta evidenza se si considera che Pandev non ha mai avuto parità di opportunità con i colleghi, visto che non partecipando agli allenamenti non poteva esser valutato. Una valutazione infatti non era possibile: l'allenatore lo escludeva pregiudizialmente dal novero dei giocatori tra i quali poi scegliere i convocati. Tale scelta avveniva dopo l'ultimo allenamento, prima della partita. La sua esclusione è emersa dalle testimonianze raccolte». Nella sentenza emerge che la società biancoceleste ha violato l'art. 7 dell'Accordo Collettivo, che riconosce al calciatore il diritto a partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato.

Sempre volgendo lo sguardo alla fattispecie del *mobbing* verticale, nell'ambito del rapporto sportivo professionistico subordinato, non sono approdati alla giustizia sportiva, né a quella statale, né, per quanto ne sappiamo alle cronache sportive, vicende ascrivibili al *mobbing* cd. ascendente (quello, cioè, che si realizza attraverso la delegittimazione dell'autorità di un superiore). Guardando al mondo calcistico, infatti, vittima di una condotta mobbizzante potrebbe essere tanto l'allenatore -ove gli atleti assumano condotte volte a delegittimare l'autorità, si da screditarlo e indurre la società ad esonerarlo- quanto la società (da parte ad esempio dei giocatori o dell'allenatore),

nel qual caso è presumibile il ricorso all'ordinario rimedio civilistico della risoluzione contrattuale per inadempimento e del risarcimento del danno ex art. 1453 c.c..

Infine, quanto ad ipotesi di *mobbing* cd. orizzontale, esse pure potrebbero riscontrarsi nel contesto professionistico calcistico ove, infatti, si sono rilevati episodi di isolamento di un giocatore, sia durante gli allenamenti che nel corso della gara e tali da impedirgli di partecipare alle fasi del gioco, sì da compromettere la *performance* sportiva con il preciso intento di provocarne l'allontanamento da parte della società. I compagni di squadra, poi, potrebbero anche essere solo complici della condotta mobbizzante (cd. *side mobber*); lo si è già evidenziato a proposito del caso Zanin. Neppure di tale forma, tuttavia, vi è traccia nel mondo calcistico.

### 3. Conclusioni

A margine e a completamento di queste brevi osservazioni sull'atteggiarsi del *mobbing* nell'ambiente lavorativo calcistico, preme innanzitutto sottolineare che anche in questo ambito, è la dignità sociale - intesa come valore insopprimibile di ogni uomo all'interno dei rapporti economici (art. 2 Cost.) ad essere, come magistralmente sottolineato dalla Corte Costituzionale sin dalla sentenza n. 494 del 2002 - il vero cardine valoriale e normativo da cui possiamo, in prospettiva costituzionalmente orientata, sanzionare le innumerevoli lesioni alla sfera giuridica del lavoratore.

Si tratta, poi, di un fenomeno, anche *sede materiae*, in indubbia ascesa, come è dimostrato dai casi richiamati.

Quando si discorre di *mobbing* nel rapporto di lavoro subordinato sportivo, calcistico in particolare, emerge infatti con solare nitore quanto conflittuali siano le dinamiche che governano i rapporti tra calciatori e società - attese le divergenze contrattuali che fra essi si frappongono- e quanto labile sia lo spartiacque tra il mero inadempimento contrattuale *tout court* e diremo tradizionale ed il vero e proprio *mobbing* (che costituisce altra e ben più grave forma

<sup>38</sup> Precisamente a 160mila euro, oltre le spese legali.

di inadempimento, utilizzando la chiave di volta dell'art. 2087 c.c.).

Conflitti inaspriti dall'abolizione del vincolo sportivo nel calcio professionistico a partire dal 1996<sup>39</sup> a seguito della quale il potere contrattuale delle società ha subito una significativa compromissione, restituendo voce al calciatore, con la conseguenza che le società sportive, sentendosi depotenziate, e nello sforzo di riprendere terreno soprattutto nella fase delle trattative, tendono ad esasperare i fenomeni di contrasto, ponendo in essere condotte che sempre più spesso, direi tristemente, integrano veri e propri abusi del potere contrattuale e non, ora per ridurre l'ingaggio, (come il caso dei calciatori Luis Antonio Jimenez e Zanin), ora per contrastare la richiesta di aumento per nuovi ingaggi, ora per indurre il giocatore a rinnovare un contratto in scadenza.

Una tensione, quella tra club e calciatori costretti a vivere da "separati in casa", che non di rado può degenerare nella prevaricazione da parte dei primi, sulla spinta della necessità di soddisfare prevalentemente le esigenze societarie, oltre che quelle della programmazione e della competizione che ontologicamente animano le prestazioni sportive.

<sup>39</sup> Ciò in conformità all'applicazione della nota sentenza "Bosman", secondo cui il principio della libera circolazione dei lavoratori osta all'applicazione di norme emanate dalle federazioni sportive, secondo le quali un calciatore professionista, cittadino di uno Stato membro, alla scadenza del contratto di lavoro con un'associazione sportiva, potrebbe essere ingaggiato da un'altra associazione di un altro Stato membro, soltanto previo pagamento all'associazione di provenienza di un'indennità di trasferimento. Il principio comunitario è stato recepito in Italia con l'emanazione della legge 18 novembre 1996, n. 586; si è, così, disposta l'eliminazione dell'obbligo per una nuova società (acquirente) di versare alla società (cedente) titolare del precedente contratto, una somma a titolo di indennità di formazione e promozione dell'atleta professionista. I giocatori devono considerarsi a tutti gli effetti lavoratori dipendenti e in ossequio al principio della piena liberalizzazione del mercato dei calciatori professionisti, circolano senza impedimenti al pari di qualsiasi altro lavoratore.

Il pericolo, forte, è che a configgere con le esigenze dei club di realizzare utili, sono i valori della persona, la dignità, la libertà, l'interesse all'esecuzione della prestazione, attraverso la quale l'individuo attua ed esprime i suoi istinti più profondi e attraverso la quale nella veste di sportivo realizza ed esprime la propria personalità.

È pur vero, sotto altra prospettiva, che a volte sono le stesse società ad essere "mobbizzate" dai calciatori, soprattutto da quelli di alto prestigio internazionale che sovente, giunti in prossimità della scadenza contrattuale, assumono condotte vessatorie ai danni del club, allo scopo di ottenere rinnovi contrattuali a cifre assai maggiori, giungendo finanche a minacciare di non giocare, o comunque di rispettare il vincolo contrattuale fino a scadenza naturale, forti della possibilità di "liberarsi a parametro zero", senza che, cioè, la società ricavi alcun profitto (che, di contro, potrebbe ricavare ove il giocatore prestasse il consenso alla cessione in costanza di rapporto contrattuale), stante l'abolizione del vincolo sportivo.<sup>40</sup>

Il calciatore, infatti, finché è sotto contratto, rappresenta un utile per il club, che può monetizzare la cessione del diritto alla prestazione dello sportivo, ricavandone un corrispettivo economico (previo consenso del "giocatore ceduto", da qui la tendenza delle società a mobbizzare il giocatore che si opponga al trasferimento presso altra società). Di contro, considerata l'abolizione del vincolo sportivo, di cui si è già detto, scaduto il contratto, il calciatore è libero di scegliere se rinnovare il contratto o stipularne uno con una nuova squadra, senza che quest'ultima debba corrispondere alcunché alla precedente. Evidente, in tal caso, la perdita economica dei clubs. Non è certamente questa l'occasione per affron-

<sup>40</sup> Più precisamente, i diritti pluriennali alle prestazioni degli sportivi professionisti, rappresentano per le società sportive immobilizzazioni immateriali, vanno iscritti nella posta attiva del bilancio delle società di calcio e, precisamente, in una voce appropriata della classe dell'attivo B-1 immobilizzazioni immateriali. Trib. Napoli, Sez. VII, 25 febbraio 2010, in *Società*, 2011, pp. 769 ss..

tare tale problematica che meriterebbe un approfondimento da riservare ad altra sede. Vale solo la pena di evidenziare la distorsione del sistema prendendo spunto da tali riflessioni.

È comunque certo un dato: nel rapporto contrattuale avente ad oggetto la prestazione sportiva sono coinvolti beni primari di rango costituzionale; all'ordinamento statale, pertanto, deve competere un ruolo di controllo, seppur nei limiti di compatibilità con il compiuto riconoscimento del principio di autonomia dell'ordinamento sportivo di cui alla legge n. 280 del 2003<sup>41</sup>. In tale prospettiva, al legislatore si impone anche un intervento nell'ambito dell'ordinamento sportivo.

Se, come si diceva, le condotte *mob-bizzanti* aggrediscono beni primari - salute, dignità, onore, reputazione del lavoratore -, non vi è dubbio che si tratti di condotte che involgano situazioni giuridiche soggettive che assumono una rilevanza anche esterna; resta, pertanto, ferma l'impugnazione dei provvedimenti autoritativi federali innanzi alla giustizia statale. Quelli in gioco, infatti, sono diritti intimamente connessi alla dimensione umana. Nessun dubbio, quindi, che i relativi provvedimenti siano impugnabili davanti alla giustizia statale; al riguardo, tuttavia, è auspicabile che il legislatore confermi la devoluzione alla magistratura ordinaria del contenzioso in materia di rapporto di lavoro riguardante ipotesi di *mobbing*. L'auspicio non vuol essere certamente quello di indebolire l'autonomia dell'ordinamento sportivo, tuttavia, è pur vero, che di fronte alla minaccia di vessazioni e

abusi che riguardano diritti costituzionali, il rapporto di lavoro sportivo non può che spogliarsi di quelle peculiarità che, solo in prospettiva generale, potrebbero giustificare una riserva di giurisdizione sportiva.

La materia della protezione della persona del lavoratore, anche sotto il profilo non strettamente patrimoniale, compete infatti alla giurisdizione del giudice ordinario, senza voler tra l'altro considerare che, attesa la natura arbitrale della giustizia sportiva, essa incontra il limite invalicabile del carattere disponibile dei diritti oggetto della controversia<sup>42</sup>.

Se, tuttavia, tali principi trovassero un'ordinata collocazione in un preciso quadro giuridico, quand'anche dovessero insorgere rapporti conflittuali tra società sportive e calciatori, si potrebbe guardare ad esso per individuare soluzioni imparziali ed adeguate a ciascun caso concreto.

Sia consentita, infine, un'ultimissima riflessione. In ambito giuslavoristico il *mobbing* rappresenta uno dei frutti migliori e più cospicui dell'elaborazione giurisprudenziale. I giudici e la dottrina hanno ormai da tempo sottolineato la centralità di disposizioni quale quella di cui all'art. 2087 c.c. che, lungi dal risultare una mera petizione di principio letta nella prospettiva costitu-

<sup>41</sup> Legge 17 ottobre 2003, n. 280 - art. 1, rubricato «Principi generali», a norma del quale «La repubblica riconosce e favorisce l'autonomia dell'ordinamento sportivo nazionale, quale articolazione dell'ordinamento sportivo internazionale facente capo al Comitato Olimpico Internazionale. I rapporti tra l'ordinamento sportivo e l'ordinamento della repubblica sono regolati in base al principio di autonomia, salvi i casi di rilevanza per l'ordinamento giuridico della repubblica di situazioni giuridiche soggettive connesse con l'ordinamento sportivo».

<sup>42</sup> Si sa che il contenzioso in materia del lavoro non è devoluto agli organi della giustizia sportiva, ma ad arbitri in virtù di clausole compromissorie inserite nei contratti collettivi. Per la verità non solo i contratti collettivi, ma anche il Codice di Giustizia sportiva della F.I.G.C. impone la devoluzione ad arbitri anche delle controversie tra società e professionisti, non soggetti ad accordi collettivi. Si potrebbe addirittura verificare l'ipotesi di un obbligo di procedere ad arbitrato anche nei confronti di soggetti legati da contratti che non contengono la clausola compromissoria, ex artt. 412 - *ter* s. e 806, comma 2, c.p.c. La legittimità di tali clausole e del relativo procedimento è data dal combinato disposto di cui agli artt. 5, legge 11 agosto 1973, n. 533 e 412 - *ter*, comma 1, c.p.c. che ammettono l'arbitrato irrituale nelle controversie di lavoro, ma solo nei casi previsti dalla legge o dai contratti collettivi ed in quest'ultimo caso ciò deve avvenire senza pregiudizio della facoltà delle parti di adire l'autorità giudiziaria. In sostanza il ricorso all'arbitrato deve essere alternativo e non obbligatorio, altrimenti sarebbe illegittimo.

zionale, è fonte da cui attingere certa e costante tutela delle posizioni soggettive del lavoratore. In altri termini, la certezza del diritto nel campo dei rapporti privati è esigenza soddisfatta anche allargando le maglie dell'interpretazione, quando ciò è utile, *rectius* doveroso, per offrire tutela ad interessi meritevoli di protezione. Ciò non impedisce di reclamare un intervento chiarificatore del legislatore, soprattutto nel particolare ambito sportivo, dove non possiamo *sic et simpliciter*, come si è cercato di dimostrare, trasferire concetti nati e sviluppati nel lavoro tradizionale, nella convinzione, tuttavia, dell'insostituibile ed inevitabile opera interpretativa di giudici e dottrina, che, mai come in quest'ambito,

hanno saputo rendere il diritto viva leva di riscatto per i soggetti lesi<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Nell'ottica penalistica, invece *ça va sans dire* il principio di tassatività e determinatezza ex art.25 Cost, ed art. 1 c.p. esige l'analiticità descrittiva della fattispecie, per cui spunti critici si possono sollevare ad esempio al procedimento di analogia *in malam partem* con cui il mobbing viene ritenuto punibile ex art. 572 c..p "Maltrattamenti in famiglia o verso fanciulli".

#### Abstract

*L'autore si propone di verificare se vicende di mobbing possano anche rinvenirsi nel mondo dello sport professionistico ed in quello calcistico in particolare, con riguardo a fenomeni di contrasto tra società e sportivi professionisti che assumono talvolta connotati vessatori e, pertanto, sanzionabili.*

The author aims to check if stories of mobbing may also be found in the world of professional sport, and football in particular, with regard to contrast phenomena between professional sports and companies who sometimes take humiliating connotations and, therefore, punishable.