

IL MOBING NEL CALCIO PROFESSIONISTICO

*di Domenico Fracchiolla**

Il presente elaborato cerca di definire il mobbing nel mondo del calcio e, analizzando alcune significative vicende, sarà evidenziato il fenomeno come una delle principali cause di alterazione della salute del lavoratore sportivo, e sottolineeremo come, oltre ad essere frequente in tutti gli ambiti lavorativi, riguardi anche il mondo dello sport professionistico ed in particolare quello del calcio.

Sommario: 1. Introduzione 2. Il mobbing nel mondo del calcio 3. Alcuni casi recenti di mobbing nel calcio 4. Conclusioni.

1. Introduzione

Il termine mobbing è di uso ormai comune, indica fenomeni collegati al disagio e all'emarginazione del singolo all'interno dell'ambiente lavorativo incluso l'ambito calcistico.

Il mobbing¹ è costituito da comportamenti, di natura persecutoria e vessatoria, che traggono origine da razzismo, da diversità religiosa o culturale rispetto al gruppo prevalente, da carrierismo sfrenato o semplicemente dal

gusto di far del male ad un'altra persona; elemento comune è la lesione dei diritti inviolabili della dignità umana e professionale del lavoratore.

Dunque nel mondo lavorativo il mobbing consiste in una sorta di terrore psicologico esercitato dai colleghi di lavoro o dai superiori, a carico del lavoratore, al fine di emarginarlo o di escluderlo dal gruppo². Tale "patologia", frequente nel mondo del lavoro ordinario, come dimostrano le numerose decisioni adottate dalla giurisprudenza negli ultimi anni, ha colpito anche il mondo dello sport professionistico ed in particolare quello del calcio.

Difettando di una vera e propria regolamentazione normativa, questo fenomeno è stato definito come una fattispecie giurisprudenziale³.

2. Il mobbing nel mondo del calcio

* Laurea Magistrale in Giurisprudenza conseguita a Bari il 19 ottobre 2010.

Dalla tesi di laurea: *Diritto sportivo, calcio e mobbing*.

¹ In Inghilterra ed in Australia per descrivere tale fenomeno si usa il termine "bullying", ma il cosiddetto bullismo è fortemente caratterizzato da atti aggressivi fisici mentre la pura e semplice violenza fisica è molto rara sul posto di lavoro, dove è più corretto parlare "mobbing", termine che ha origine dal verbo inglese "to mob" che significa attaccare, assalire.

² P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in *Rivista di diritto e economia dello sport* 2005.

³ L. BATTISTI, *Il mobbing quale fattispecie della giurisprudenza*, in *Guida al lavoro* de "il Sole 24 ore", n. 19, 6 maggio 2005 e disponibile su www.ilsole24ore.it.

E' importante analizzare la disciplina del rapporto di lavoro sportivo dal punto di vista "dinamico", ovvero in relazione ai reciproci diritti ed obblighi tra società sportiva e calciatore. Oggetto della nostra attenzione è l'attività sportivo-lavorativa connotata dai tratti distintivi della subordinazione indicati dall'articolo 2094 c.c., in combinazione con le specifiche prescrizioni della legge n. 91 del 1981 e con quelle previste dall'Accordo Collettivo dei calciatori professionisti, stipulato proprio sulla base dell'articolo 4 L. 91/81.

In primis la società, datrice di lavoro, deve impegnarsi a curare la migliore efficienza sportiva del calciatore, fornendo attrezzature idonee alla preparazione atletica e mettendo a disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale (Accordo Collettivo)⁴. In passato, infatti, si sono verificati casi di calciatori professionisti a cui è stato impedito di avere libero accesso agli spogliatoi⁵ e che hanno dovuto svestirsi in magazzini o, comunque, in locali non idonei secondo il disposto dell'articolo in esame.

In secundis il calciatore ha diritto a partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato con la prima squadra, salvo che egli sia venuto meno ai propri obblighi contrattuali. Dal canto suo, il calciatore è tenuto a eseguire la propria prestazione con l'osservanza delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici (Accordo Collettivo)⁶.

⁴ Per i calciatori di Serie A e B art. 7 co. 1 dell'Accordo Collettivo del 2005; per i calciatori di Lega Pro art. 10 co. 1 dell'Accordo Collettivo del 1989.

⁵ Il riferimento è alle dichiarazioni fornite dall'ex calciatore del A.C. Montichiari SRL (serie C2), Diego Zanin, relativamente alla sua vicenda personale, riportate dal quotidiano "La Repubblica" e disponibili su www.maniacalcio.it (dicembre 2005).

⁶ Per i calciatori di Serie A e B art. 10 co. 1 dell'Accordo Collettivo del 2005; per i calciatori di Lega Pro art. 12 co. 1 dell'Accordo Collettivo del 1989.

Affinché possa verificarsi una condotta di mobbing in un rapporto di lavoro calcistico professionistico, è necessario che sussistano determinati presupposti:

- che il rapporto di lavoro venga assunto come contratto di lavoro subordinato;
 - che gli atti persecutori siano molteplici, ripetuti nel tempo, con una particolare intensità e frutto di una condotta preordinata alla emarginazione del soggetto mobbizzato;
 - che si tratti di mobbing verticale (nella sua versione di bossing, bullying o combinato);
 - che il fine ultimo sia quello di indurre il calciatore al rinnovo del contratto o alla riduzione dell'ingaggio;
- che sia possibile dimostrare un danno biologico o esistenziale del lavoratore-calciatore.

La Corte Costituzionale⁷, nel tentativo di definire la fattispecie di mobbing, ha ritenuto basilare che vengano analizzati non i singoli atti persecutori o vessatori, ma la condotta complessiva del mobber. Dunque se la società impedisse al calciatore di partecipare al ritiro precampionato, lo escludesse dagli allenamenti con la prima squadra, impedisse allo stesso l'accesso ai luoghi di lavoro (spogliatoi, palestre) e, peggio ancora, incidesse sulle scelte tecniche dell'allenatore, si potrebbe concludere che si tratta di mobbing.

Il provvedimento impeditivo, preceduto da atti vessatori, deve essere ricompreso nel mobbing, poiché è posto in essere con il requisito della pluralità e della reiterazione della condotta lesiva e si consuma in un unico atto e/o momento (la comunicazione del provvedimento inibitorio).

Una siffatta condotta della società ha portata vessatoria tale da incidere potenzialmente sulla personalità del calciatore, che si vede destinatario di un provvedimento che comporta immediatamente l'allontanamento dal resto

⁷ Corte costituzionale con la sentenza n. 359 del 2003.

del gruppo ma anche l'estrema difficoltà di trovare eventuale ricollocazione in un'altra squadra, essendo ancora esistente una situazione contrattuale e dato che le "rose"⁸ dei vari club sono state pressoché formate.

Lo scenario diventa ancor più buio per il calciatore se la condotta della società si perpetua nel corso della stagione sportiva.

E' il caso della società che dopo aver reintegrato il calciatore allontanato dalla preparazione precampionato, successivamente impedisce allo stesso di prendere parte agli allenamenti con la prima squadra.

Si configurano senz'altro tutti i requisiti del mobbing, poiché sussiste la reiterazione della condotta vessatoria posta in essere in un cospicuo lasso di tempo e attuata in termini di ostilità con evidente danno alla professionalità del calciatore.

E' necessaria la precisa volontà della società di emarginare o escludere il calciatore dal gruppo, magari per indurlo a ridurre il proprio ingaggio, come il caso del calciatore Luis Antonio Jimenez tesserato con la Ternana Calcio che non voleva ridurre il proprio ingaggio, o a rinnovare un contratto in scadenza.

Il calciatore, in sostanza, finché è sotto contratto, rappresenta un patrimonio per il club il quale può decidere di cederlo ricavandone un corrispettivo economico. Una volta giunto a scadenza di contratto il calciatore è, invece, libero di scegliere se rinnovare il contratto con la stessa società o stipularlo con una nuova, non dovendo quest'ultima corrispondere alcunché alla precedente; è lampante in tal caso la perdita economica della prima società. Nell'esempio presentato è evidente la precisa volontà in cui può essere rinvenuto l'elemento soggettivo che altrove è stato definito come dolo⁹.

⁸ Gruppo di giocatori facenti parte della squadra: ad. es. rosa della squadra di calcio.

⁹ Nella giurisprudenza il dolo secondo alcuni dovrebbe assumere la conformativa di dolo generico vedi Trib. Siena, 19 marzo 2003, in il Lavoro nelle

In ultimo, deve essere rinvenuto il danno, a carico del giocatore, biologico o esistenziale; al riguardo molti sono i casi di patologie psico-fisiche lamentate dai giocatori professionisti, che hanno dichiarato di aver subito molestie o atti persecutori da parte della società, dell'allenatore o dei compagni.

A tal proposito la giurisprudenza ha precisato che, affinché si tratti di danno da mobbing, dovrà essere accertata, dal punto di vista medico-legale, una lesione sul piano psichico o psicosomatico in capo alla vittima: non quindi una mera sofferenza, un turbamento, anche se grave, ma una vera patologia da apprezzarsi e valutarsi da parte dell'esperto medico legale¹⁰.

Dunque è soltanto in presenza degli elementi appena descritti che può essere rinvenuta un'ipotesi di mobbing, da parte della società, a carico del giocatore.

Sino ad ora la nostra indagine è stata indirizzata esclusivamente ai rapporti intercorrenti tra società e calciatore, tralasciando il ruolo fondamentale che, in una organizzazione complessa come quella di una società di calcio, svolge l'allenatore¹¹ che può essere corresponsabile del mobbing.

I comportamenti ostili dell'allenatore potrebbero sottoporre il calciatore a particolari e faticosi allenamenti; potrebbero emarginarlo, o addirittura fare in modo che

P.A., 2003, 575, Trib. Roma, 28 marzo 2003, in Gius, 2003, 2599 e Trib. di Torino, 18 dicembre 2002, in Gius, 2003, 2463., mentre secondo altri di dolo specifico vedi al riguardo Trib. Di Como, 22 febbraio 2003, in M.g.l., 2003, 328, dove si afferma che «Il mobbing si compone di un elemento psicologico... consistente oltre che nel dolo generico – animus nocendi – anche nel dolo specifico di nuocere psicologicamente al lavoratore, al fine di emarginarlo dal gruppo e di allontanarlo dall'impresa».

¹⁰ Trib. Torino, 16.11.1999, in RIDL 2000, II, 102, con nota di Pera, "La responsabilità dell'impresa per danno biologico subito dalla lavoratrice perseguitata dal preposto (a proposito del cd. "mobbing")".

¹¹ Ricordiamo che, ai sensi dell'art. 2, L. 91/1981, l'allenatore è un sportivo professionista, al pari del calciatore.

i compagni lo emarginino; potrebbero umiliarlo pubblicamente, impedirgli di allenarsi o di partecipare al ritiro precampionato. Il costante e reiterato non impiego del calciatore, protratto per un certo lasso di tempo e non accompagnato da una logica giustificazione tecnico-sportiva, contiene i caratteri di quella condotta ostile propria del mobbing. Se riferita all'allenatore, la definizione più esatta dovrebbe essere quella di bullying, con conseguente responsabilità per danni esclusiva di quest'ultimo; se, invece, il tecnico ha agito in virtù di una precisa strategia aziendale la responsabilità dovrà investire anche la società.

Si può verificare un tipo particolare di mobbing, definito orizzontale, che avviene tra compagni di squadra i quali diventano rivali per poter giocare titolari: fatto che comporta la possibilità di acquisire visibilità fra gli addetti ai lavori e quindi di avere dei risvolti economici, quali rinnovo contrattuale a un ingaggio superiore, contratti di sponsor, acquisizione da parte di un'altra squadra, bonus legati alle presenze in prima squadra o ai gol segnati. I compagni di squadra possono anche essere complici della condotta mobbizzante (side-mobber). Ad esempio citiamo le parole di Diego Zanin, calciatore vittima di mobbing, il quale racconta, in un'intervista rilasciata ad un quotidiano sportivo, che ai propri compagni era vietato avere rapporti con lui e addirittura salire in macchina con lo stesso in quanto Zanin veniva descritto come uno scioperante, un sobillatore.

Inoltre i calciatori potrebbero essere i responsabili di un particolare mobbing che deriva dal basso in quanto potrebbero attuare delle condotte vessatorie, che nelle squadre professionistiche dovrebbero essere poste in essere da una intera squadra o da gran parte di essa al fine di fare esonerare l'allenatore. Laddove ci sia una carenza dei risultati sportivi, la società, che intenda apportare modifiche ai fini di un miglioramento di tali risultati, trova più

facile sostituire la sola guida tecnica invece che un intero organico di atleti.

3. Alcuni casi recenti di mobbing nel calcio

Il caso di mobbing più famoso, verificatosi in questi mesi, riguarda Goran Pandev, ormai ex giocatore della S.S. Lazio. Il 23 dicembre 2009 è stato accolto il ricorso di Goran Pandev al collegio arbitrale della Lega calcio. Il contratto del giocatore con la S.S. Lazio è stato pertanto risolto con effetto immediato e il club biancoceleste è stato condannato a pagare come risarcimento danni 160mila euro più le spese legali.

Nelle pagine della sentenza viene motivata la decisione del collegio arbitrale: "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 S.S. Lazio non ha rispettato gli articoli 7.1 e 7.2 dell'accordo collettivo che tutelano il calciatore, il quale ha diritto a partecipare agli allenamenti e alla preparazione precampionato.

A parte i casi famosi che suscitano un grande interesse da parte della stampa, dei mass-media, della associazione dei calciatori, degli appassionati di calcio, ci sono altri casi di mobbing che colpiscono calciatori non famosi che militano in campionati minori.

La vicenda del calciatore Diego Zanin, in forza all'A.S. Montichiari è sintomatica di

come il calcio in ogni sua categoria non sia immune da vicende di mobbing¹².

La condotta persecutoria trae origine, secondo il calciatore, dalla mancata riduzione del proprio ingaggio, ritenuto dalla società troppo elevato, data la retrocessione della A.S. Montichiari dal campionato di C1¹³ a quello di C2¹⁴. Da quel momento, secondo le dichiarazioni¹⁵

¹² P. AMATO, *Il mobbing nel mondo del calcio professionistico*, in Rivista di diritto e economia dello sport 2005.

¹³ La Serie C1 oggi è chiamata Lega Pro 1^a Divisione.

¹⁴ La Serie C2 oggi è chiamata Lega Pro 2^a Divisione.

¹⁵ Per completezza si riportano le dichiarazioni del sig. Diego Zanin, disponibili su www.maniacalcio.it (dicembre 2005): “Fino a settembre del 2002 le cose sono filate per il verso giusto. La società aveva avuto tre cambi al vertice e negli ultimi due mesi non aveva pagato gli stipendi. Nello spogliatoio ero il più anziano, chiesi un appuntamento al presidente. Non l’ho mai ottenuto e da allora non l’ho più visto. Un martedì vengo convocato negli uffici del vicepresidente, insieme a un compagno. Ci disse, sbrigativamente, che dovevamo rescindere i contratti, trovare un’altra sistemazione. Ma come? L’abbiamo rinnovato insieme un mese fa. Ho portato qui da Venezia mia moglie, la bimba di undici anni. Risposi di no: resto al Montichiari. Dal giorno dopo ho iniziato ad allenarmi da solo. Mi hanno sbarrato l’ingresso allo spogliatoio e ho iniziato a cambiarmi nel magazzino tra i palloni e gli ostacoli. Sono arrivate le minacce, a mio fratello hanno detto: “Se non ve ne andate da Montichiari vi spariamo alle gambe”. A mia moglie raccontavano storie di infedeltà, dicevano che ero in affari con la criminalità locale. I compagni, quelli in rosa, avevano l’ordine di non salire in macchina con me: ‘Zanin è un sobillatore, vuole organizzare scioperi. Ricordo il giorno dell’aggressione. Scesi dall’auto per andare in palestra, erano in tre. Uno mi chiese un’informazione e poi mi pestò: “Non hai capito che da qui te ne devi andare”. Quarantacinque giorni di prognosi, ho fatto denuncia alla Digos. Cinque denunce. Nello spogliatoio mi hanno rubato il telefonino, le chiavi dell’auto, il portafogli. Vi raccomando l’allenatore, Giampaolo Chierico. Lo scorso venti agosto mi sono presentato per riprendere la preparazione, avevo vinto l’arbitrato alla Lega di C. (omissis). Ho resistito ancora tre giorni, poi sono fuggito. Lo stipendio l’ha pagato la Lega fino a febbraio, ma non consentirò a queste persone di farmi smettere con il pallone”.

riportate da un noto quotidiano nazionale, il giocatore ha subito diverse molestie: è stato emarginato dai compagni di squadra, allontanato dagli allenamenti, ha subito umiliazioni dall’allenatore, è stato minacciato e, in ultimo, è stato vittima di un’aggressione con conseguenti lesioni.

La Commissione Disciplinare¹⁶, con delibera datata 21 maggio 2004, ha condannato ad ammenda la società A.S. Montichiari, l’allenatore e il team manager per i quali la richiesta della Procura Federale era l’inibizione.

In questa vicenda si deve parlare di mobbing verticale posto in essere dalla società attraverso gli atteggiamenti dell’allenatore e del team manager che diventano gli agenti, insieme ai compagni di squadra, complici della condotta mobbizzante, degli atti vessatori contro il calciatore. Dalle dichiarazioni rese durante il procedimento disciplinare emerge una situazione di ostilità nei confronti del calciatore, ben al di là di una normale dialettica, nell’ambito di un rapporto lavorativo con le ovvie conseguenze negative sulla prestazione lavorativa. Per chiudere questa finestra su alcune vicende di mobbing nel calcio possiamo dire che sicuramente il fenomeno è in rapida ascesa come dimostra il caso Pandev: oramai le divergenze contrattuali che si frappongono tra calciatori e società fanno aumentare i conflitti, i quali sfociano spesso nel mobbing. Sono infatti proprio queste divergenze, su diversi aspetti (ad esempio richiesta di cessione, rifiuto di proposte di rinnovo, diminuzione dell’ingaggio), ad essere i fattori scatenanti del comportamento mobbizzante da parte della società, le quali talvolta abusano del loro potere contrattuale e non.

4. Conclusioni

¹⁶ Comunicato della Lega Pro n. 297/c del 26 maggio 2004.

Concludiamo riflettendo sull'opportunità di una regolamentazione del fenomeno del mobbing e sulla necessità di riconoscere l'esistenza di questo, oltre che nel mondo del lavoro, anche in ambito sportivo e dunque calcistico.

Uno strumento normativo, certo, consentirebbe agli operatori del diritto di identificare le tipologie del mobbing e le caratteristiche con le quali si attua al fine di tutelare al meglio il lavoratore.

Per avere una pronuncia chiara relativa al mobbing in ambito sportivo, nel quale il rapporto di lavoro presenta delle caratteristiche proprie che rendono il lavoro sportivo professionistico una materia speciale, sarebbe necessario anche intervenire all'interno dell'ordinamento sportivo. Un quadro giuridico chiaro, in caso di rapporti conflittuali tra società sportive e calciatori, indicherà sicuramente eque ed opportune soluzioni.