



Numero 3 / 2019
(estratto)

Maura Ranieri

L'identità del professionista e del *club* nel calcio

L'identità del professionista e del *club* nel calcio

Maura Ranieri

*Professoressa Associata di Diritto del Lavoro dell'Università degli Studi
"Magna Graecia" di Catanzaro*

ABSTRACT: Il contributo ha ad oggetto le ricadute che la sfera identitaria, tanto del calciatore quanto del *club*, produce nello svolgimento e nella regolazione del rapporto di lavoro calcistico. Il tema è inquadrato nell'ambito del più generale fenomeno che vede oggi contrapporsi, all'interno dei luoghi di lavoro, individui e organizzazioni variamente caratterizzati dal punto di vista identitario. Dopo aver inquadrato la tematica mettendone in evidenza talune peculiarità, l'A. si sofferma sulle ripercussioni che la dimensione identitaria produce sul versante contrattuale, così come su quello costituzionale. L'indagine svolta restituisce un quadro estremamente complesso che impone l'individuazione di limiti destinati a dispiegarsi su entrambi i piani (contrattuale e costituzionale), al fine di evitare indebite ingerenze nella sfera privata se non, addirittura, un sacrificio ingiustificato di diritti costituzionali.

SOMMARIO: 1. Premesse. 2. Identità e contratto: *rectius* identità, contratti e codici. 3. Identità, diritti fondamentali e principio di eguaglianza. 4. Osservazioni conclusive.

1. *Premesse*

Le ripercussioni che l'identità può determinare anche nel rapporto di lavoro calcistico è tematica di forte interesse, nonché, al contempo frammento di una più generale questione che contrappone, in maniera sempre più frequente, lavoratori con un consistente bagaglio identitario ad organizzazioni parimenti e variamente orientate in termini assiologici.

La riflessione che si intende svolgere in questo ambito specifico, quindi, muove dagli studi aventi ad oggetto un fenomeno ben più esteso e diffuso nei tempi moderni. Invero, una pluralità di fattori ha favorito l'accentuazione delle problematiche identitarie nei luoghi di lavoro; così che al tramonto del prototipo del lavoratore novecentesco¹ si sono affiancati la proliferazione e il radicamento di organizzazioni ideologicamente e/o culturalmente orientate². Una fenomenologia complessa che chiede di essere indagata attraverso la lente della complessità³; prospettiva quest'ultima, peraltro, che si mostra chiave di lettura privilegiata, strumento di indagine indispensabile anche nel caso del lavoro sportivo, e nella specie, calcistico.

A ben vedere, su questo terreno è possibile ritrovare alcuni elementi tipici del fenomeno generale, basti pensare, in via esemplificativa, proprio all'incidenza di una forte carica identitaria ripartita oggi in egual misura tra lavoratori e organizzazioni⁴. Ma, come accade tutte le volte in cui si osserva più da vicino la tessera di un mosaico cogliendone venature destinate a disperdersi in una visione di insieme, scrutando la questione identitaria nello spettro d'azione del rapporto di lavoro calcistico emergono alcune peculiarità, di vario genere, che a volte amplificano, altre volte attenuano, comunque contraddistinguono la complessità della tematica in questo preciso settore lavorativo.

Da una angolazione empirica è opportuno considerare certi elementi, peraltro concatenati l'un con l'altro: dalla funzione del calcio alla sua progressiva regolamentazione, dall'incremento, anche in questa disciplina sportiva, di contrasti identitari alla maggiore e persistente difficoltà di emersione di episodi di tal tipo.

¹ G. DE SIMONE, *Problemi di identità: il «cittadino lavoratore» e l'evoluzione del diritto del lavoro*, in *La. dir.*, 1995, 24; A. VISCOMI, *Diritto del lavoro e «fattore religioso»: una rassegna delle principali disposizioni legislative*, in *Quad. dir. pol. eccl.*, 2011, 377.

² Sulla diffusione delle cd. organizzazioni ideologicamente e/o culturalmente orientate e sulle ricadute che la dimensione identitaria del lavoratore e dell'organizzazione determina in generale sullo svolgimento delle relazioni di lavoro sia consentito il rinvio a M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, Wolters Kluwer – Cedam, Milano, 2017 cui si rimanda, altresì, per alcune concettualizzazioni a partire, ad esempio, dalla nozione di identità.

³ Il concetto è impiegato nel senso specificato da A. FALZEA, Voce *Complessità giuridica*, in *Enc. dir. Ann.*, I, Giuffrè, Milano, 2007, 209 e 210.

⁴ Autorevole dottrina ha posto in evidenza come la dimensione identitaria sia entrata “a vele spiegate” nel diritto privato - G. MARINI, *Globalizzazione attraverso i diritti e metamorfosi del diritto comparato*, in G. ALPA, V. ROPPO (a cura di), *La vocazione civile del giurista. Saggi dedicati a Stefano Rodotà*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2013, 355 – e non di meno nel diritto del lavoro, anzi “proprio il diritto del lavoro finisce per agire come cassa di risonanza di questo fenomeno” M. RUSCIANO, *Il valore della diversità (culturale e di genere) nel diritto del lavoro*, in R. SANTUCCI, G. NATULLO, V. ESPOSITO, P. SARACINI (a cura di), *“Diversità” culturali e di genere nel lavoro tra tutele e valorizzazioni*, Franco Angeli, Milano, 2009, 141. L'identità dell'organizzazione, poi, riflette ciò che “l'organizzazione pensa di sé stessa” e opera su un duplice piano, esterno e interno, affermandosi così l'esigenza che datori di lavoro e lavoratori comunichino su un terreno diverso ovvero un terreno “d(i) valori condivisi e d(i) identità condivise” M. VAN DER VIJVER, *Identità culturale, globalizzazione e lavoro*, in A. VISCOMI (a cura di), *Diritto del lavoro e società multiculturale*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2011, rispettivamente 362 e 364.

Sul ruolo del calcio nelle società contemporanee vi è poco da aggiungere, basterebbe evocare, in un'epoca come quella attuale infestata da “passioni tristi”⁵, la semplice constatazione per cui “non c'è un altro posto del mondo dove l'uomo è più felice che in uno stadio di calcio”⁶. Ciò che piuttosto assume maggior rilievo ai nostri fini è la proiezione esterna di quanto accade in un campo di calcio o nei suoi dintorni - non solo fisici evidentemente -; vale a dire che “il calcio non è uno specchio della società ma [...] uno schermo su cui individui e gruppi sociali proiettano immagini di una società ideale [...]”⁷, un palcoscenico che enfatizza condotte e azioni non sempre virtuose, anzi, il calcio “è l'ultima rappresentazione sacra del nostro tempo [...]. Mentre altre rappresentazioni sacre, persino la messa, sono in declino, il calcio è l'unica rimastaci [...] è lo spettacolo che ha sostituito il teatro”⁸.

All'occupazione progressiva di spazi, non solo sportivi, da parte di questa attività ha fatto da contraltare, in tempi a dir il vero abbastanza sfasati, una sua considerazione giuridica progredita, per giunta, con andatura non sempre lineare.

Su un piano generale, ad esempio, pare opportuno segnalare la ritardata attenzione riservata all'attività sportiva sia dall'ordinamento europeo che da quello nazionale; così come meritevole di richiamo risulta la molteplicità di motivazioni che, nel corso del tempo, ha sorretto l'azione legislativa: dal progressivo risalto assunto dalla materia nel contesto sociale ed economico all'esigenza, più mirata ma non meno significativa, di evitare che l'impiego dello sportivo debordi in una mercificazione della prestazione o in pratiche di sfruttamento che possano, in qualunque modo, pregiudicarne l'integrità psico-fisica⁹, giusto per fare qualche esempio. Su un piano più specifico, invece, non si può fare a meno di evidenziare che la relazione giuridica tra dimensione identitaria e mondo del calcio è tutto sommato un campo poco battuto e ancora poco esplorato; basti pensare all'evoluzione del rapporto tra sport e religione contrassegnato, dapprima, da una tutela di carattere negativo, ovvero di non ingerenza, e orientato, poi, da un approccio praticamente opposto¹⁰.

⁵ Si parafrasa qui il titolo del bel volume di M. BENASAYAG, G. SCHMIT, *L'epoca delle passioni tristi*, Feltrinelli, Milano, 2013.

⁶ La frase attribuita ad Albert Camus nel corso di un'intervista è richiamata frequentemente, tra i tanti cfr. <https://www.ilfoglio.it/filosofeggio-dunque-sono/2017/11/29/news/albert-camus-il-quesito-fondamentale-della-filosofia-166069/>.

⁷ Cfr. il Report *Colour? What colour. Relazione sulla lotta contro la discriminazione e il razzismo nel calcio*, UNESCO, Parigi, 2015, spec. 15 ss. reperibile sul sito <https://www.unric.org/it/>.

⁸ Così Pier Paolo Pasolini in un'intervista rilasciata a Guido Gerosa per l'Europeo il 31 dicembre 1970.

⁹ A. BELLAVISTA, *Lavoro sportivo e azione collettiva*, in *Dir. merc. lav.*, 2008, spec. 62.

¹⁰ A riguardo N. FIORITA, *Non solo per gioco: la religione nell'ordinamento sportivo*, in www.statoechiese.it, 26 ottobre 2015, n. 32 e M. BIASI, A. NEGRI, *Religious Freedom and Professional Sports: the Case of the NBA Players Observing the Ramadan Fast*, in *Var. temi dir. lav.*, in corso di pubblicazione.

Gli altri due fattori empirici richiamati pocanzi – ovvero l'esplosione di contrasti identitari nel calcio e, al contempo, le criticità del processo di emersione – possono essere trattati congiuntamente.

Senza andare troppo indietro nel tempo, e restando in ambiti rilevanti ai fini delle considerazioni svolte in queste pagine¹¹, si pensi a quanto sta accadendo in relazione al conflitto siriano; ad esempio, al caso che ha coinvolto *Cenk Sahin*, centrocampista turco del *St. Pauli*, a seguito di un post pubblico a sostegno delle attività dell'esercito turco cui la società ha reagito esentando l'atleta dall'allenamento e da ogni altro obbligo nei suoi riguardi, posto che le dichiarazioni rese sono state ritenute contrastanti con i valori del *club*, primo fra tutti il rifiuto della guerra¹². O altresì, si pensi alla presa di posizione del Barcellona sulla condanna inflitta dal Tribunale spagnolo a 12 indipendentisti catalani e alle ripercussioni che l'opinione espressa (riassunta nello slogan *Prison is not the solution*) potrebbe produrre se, per ipotesi, uno dei giocatori intendesse discostarsi dalla posizione ufficiale del *club*¹³.

Per quanto le cronache riportino, spesso con notevole clamore, contrasti analoghi è pur vero che presumibilmente maneggiamo numeri ed episodi tutto sommato contenuti¹⁴. In questo settore, a ben vedere, la criticità di emersione che da sempre accompagna avvenimenti simili, e ancor più le pratiche discriminatorie, pare destinata ad acuirsi ulteriormente; vale a dire, che la tendenza che vuole condotte di tal tipo più facilmente relegate in un'area di sommerso si inasprisce, talvolta anche in maniera drammatica. Basti considerare l'omofobia che attanaglia il mondo calcistico e a come gli orientamenti sessuali, qui più che altrove, siano tenuti rigorosamente al di fuori dello spogliatoio, e non solo (v. il celebre assioma per cui “non esistono gay nel calcio”).

Spostando invece l'attenzione su alcuni elementi di matrice giuridica che concorrono a rendere più tortuosa la tematica meritano segnalazione, in una prospettiva di più ampio respiro, la complessità del sistema delle fonti e le questioni connesse al rapporto tra gli ordinamenti giuridici nonché, con riguardo al rapporto di lavoro sportivo, le prerogative che, anche sotto il profilo regolativo, lo differenziano dai rapporti di lavoro comuni.

¹¹ Non sarà preso in considerazione in queste riflessioni ciò che non ha una ricaduta immediata nel rapporto di lavoro e nella sua regolazione. Ad esempio non verranno richiamati i pur numerosi episodi discriminatori che si verificano negli stadi sotto forma di fischi e cori razzisti che, pur non essendo scervi di ripercussioni giuridiche, non hanno in genere ricadute immediate nei rapporti di lavoro.

¹² La notizia è rimbalsata nelle cronache sportive, e non solo; cfr. ad esempio <https://sport.sky.it/calcio/bundesliga/2019/10/15/sahin-st-pauli>.

¹³ Anche questa notizia ha fatto scalpore; v. <https://www.ilpost.it/2019/10/14/barcellona-condanna-indipendentisti/>.

¹⁴ Cfr. *Colour? What colour*, op. cit., spec. 29.

Quanto al primo profilo vi è da osservare che ai profondi mutamenti che investono il sistema delle fonti di produzione del diritto (in generale) e del diritto del lavoro (in particolare)¹⁵ - contribuendo non poco a ingarbugliare il quadro giuridico - si sommano quelle complicazioni immanenti all'ordinamento sportivo in ragione della fisiologica coesistenza di una pluralità di fonti di variegata natura¹⁶.

A ciò si aggiunga che, stante la giuridicità dell'ordinamento sportivo su cui non sussiste dubbio alcuno¹⁷, argomento dirimente diviene il raccordo tra i sistemi giuridici; problematica che, a ben vedere, non può semplificarsi nello schema (tutt'altro che lineare peraltro)¹⁸ ordinamento statale/ordinamento sportivo ma che, all'opposto, si arricchisce della coesistenza di fonti radicate in sistemi differenti, si pensi ad esempio all'ordinamento europeo, per un verso, e a quello sindacale per altro verso. In altre parole, la regolazione del lavoro sportivo è affidata ad una pluralità eterogenea di fonti e, dunque, vanta irrefutabili specificità senza però per questo costituire un universo parallelo e autarchico o poter giustificare qualunque deviazione dalle regole generali soprattutto quando sono in ballo diritti fondamentali.

Per quanto riguarda, invece, la regolamentazione del rapporto di lavoro sportivo, punto di partenza deve essere l'acquisizione della natura speciale del suddetto rapporto in forza delle caratteristiche dell'attività svolta legittimanti l'elaborazione di una apposita normativa¹⁹. La specialità del rapporto di lavoro sportivo si riverbera, allora, non solo nella enunciazione di regole mirate attraverso cui disciplinare in maniera puntuale diversi istituti ma, altresì, nella accezione distintiva che assumono taluni concetti cardine: datore di lavoro, lavoratore subordinato, lavoratore autonomo, ad esempio²⁰.

¹⁵ Qualunque rinvio dottrinale sul punto rischierebbe di apparire incompleto, ciò nonostante pare utile richiamare quel fenomeno di "frammentazione e moltiplicazione delle fonti di produzione del diritto" per come tratteggiato da P. GROSSI, *La formazione del giurista e l'esigenza di un odierno ripensamento metodologico*, in *Quad. fior.*, 2003, 46 e, con riferimento al diritto del lavoro, le riflessioni svolte da L. ZOPPOLI, *Le fonti (dopo il Jobs Act): autonomia ed eteronomia a confronto*, in *WP CSDLE Massimo D'Antona*, *It*, 284/2015.

¹⁶ M. C. IVALDI, *Discriminazione e propaganda religiosa nel diritto calcistico*, in *www.statoecliese.it*, 2 febbraio 2015, n. 4, spec. 4.

¹⁷ Appare doveroso il rinvio a W. CESARINI SFORZA, *La teoria degli ordinamenti giuridici e il diritto sportivo*, in *Foro it.*, 1933, I, 1381 ss. e M. S. GIANNINI, *Prime osservazioni sugli ordinamenti giuridici sportivi*, in *Riv. dir. sport.*, 1949, 10 ss. Similmente, non si può fare a meno di rievocare la pronuncia con cui la Corte di Cassazione riconosceva nel fenomeno sportivo una "organizzazione a base plurisoggettiva per il conseguimento di un interesse generale" ovvero "un complesso organizzato di persone che si struttura in organi cui è demandato il potere-dovere [...] di svolgere l'attività disciplinatrice, sia concreta che astratta, per il conseguimento dell'interesse generale" (Cass. 11 febbraio 1978, n. 625 in *Foro it.*, 1978, I, 862 ss. con commento di C. M. BARONE).

¹⁸ Per una ricostruzione del dibattito sul punto si veda M. SFERRAZZA, F. MITE, *La funzione sociale dello sport tra specificità e principi comunitari*, in *Rivista di diritto ed economia dello sport*, 2018, spec. 170 ss.

¹⁹ Sulla qualificazione del lavoro sportivo come rapporto speciale si veda, per tutti, M. T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, Torino, 2012, spec. 92 ss.

²⁰ G. AGRIFOGLIO, *Diritto comunitario, diritto interno e classificazione dei contratti: il contratto di lavoro sportivo punto d'incontro tra ordinamenti*, in *Eur. dir. priv.*, 2011, 263. Ancora, autorevole dottrina ha descritto un aspetto "ossimorico dell'incontro tra il

Anche se, pare opportuno precisare, per quanto la specialità connaturata a questo rapporto di lavoro possa, potenzialmente, assumere importanza in una prospettiva contrattuale, medesimo impatto non è prefigurabile allorché l'attenzione si sposta dal piano meramente contrattuale alla dimensione costituzionale. Su questo versante, difatti, la specialità evapora, si dissolve posto che in quest'area si collocano quegli interessi che, ritenuti meritevoli di tutela "dal comune sentire di un popolo in una certa epoca storica", trovano posto in una "Costituzione positiva e da valor(i) social(i) si trasforma(no) in [...] principi e diritt(i) costituzional(i)"²¹. Il legame dei diritti fondamentali con l'assetto democratico²² e la forma repubblicana dello Stato²³ è indubitabile; così come la loro posizione sovraordinata contribuisce a circoscrivere una "sfera dell'«indecidibile»" dai confini mobili, in ragione dei soggetti chiamati a disporre e/o decidere²⁴, ma invalicabile per gli atti di autonomia contrattuale²⁵.

Appurata, dunque, la complessità del tema appare opportuno tentare di svolgere un ragionamento ancorato, come accennato, al duplice piano su cui si proiettano gli effetti della conformazione identitaria, tanto del singolo quanto dell'organizzazione; ovvero, quella dimensione contrattuale funzionale a perimetrare l'area del dovuto anche al fine della definizione del corretto adempimento dell'obbligazione e quella dimensione costituzionale su cui si gioca la partita dell'adeguato bilanciamento dei diritti fondamentali. È quindi in questa duplice e correlata direzione che si proverà a scandagliare la tematica, tanto suggestiva quanto sfuggente, che pone a confronto (e in conflitto) l'identità del calciatore e l'identità del club.

2. *Identità e contratto: rectius identità, contratti e codici*

Il contratto di lavoro sportivo diviene, dunque, intersezione o "punto d'incontro"²⁶ di diversi ordinamenti giuridici; un crocevia oltremodo affollato che rende improcrastinabile

diritto del lavoro e l'ordinamento sportivo" che hanno proceduto spesso in direzione opposta A. BELLAVISTA, *Lavoro sportivo*, op. cit., 61.

²¹ G. SILVESTRI, *Valori, illusioni e finzioni*, in L. VENTURA, A. MORELLI (a cura di), *Principi costituzionali*, Giuffrè, Milano, 2015, 42.

²² S. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2012, 63.

²³ L. MENGONI, *Fondata sul lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili dell'uomo e doveri inderogabili di solidarietà*, in C. CASTRONOVO, A. ALBANESE, A. NICOLUSSI (a cura di), *Scritti. Metodo e teoria giuridica*, I, Giuffrè, Milano, 2011, 141.

²⁴ S. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, op. cit., 65 e 66.

²⁵ G. ALPA, *Le 'autonomie contrattuali' tra mercato e persona*, in G. ALPA, V. ROPPO (a cura di), *La vocazione civile del giurista. Saggi dedicati a Stefano Rodotà*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2013, 227.

²⁶ G. AGRIFOGLIO, *Diritto comunitario, diritto interno*, op. cit.

l'individuazione di criteri ordinatori al fine, quantomeno, di rendere razionale e funzionale l'assetto delle fonti.

La materia del lavoro sportivo, come noto, è stata oggetto di un intervento legislativo mirato ad opera della legge 23 marzo 1981, n. 91 volto a disciplinare la relazione intercorrente tra le società e gli sportivi professionisti. Una normativa, quindi, che interessa senza distinzione tutte le attività sportive (benché, come rilevato da più parti, fortemente tarata sul calcio²⁷) ma che esclude dal proprio campo di applicazione quelle attività dilettantistiche che continuano a coinvolgere la quota più consistente di atleti sul territorio nazionale²⁸.

Il rapporto di lavoro dello sportivo (*rectius* dello sportivo professionista) è regolato in via principale dalle disposizioni summenzionate; ciò nonostante, già solo invocando il brocardo *lex specialis derogat generali* ovvero il criterio di specialità, pare convincente la conclusione secondo cui l'acclarata specialità del rapporto “se implica la presenza di una disciplina autonoma, non esclude [...] l'intervento sussidiario della disciplina generale” tutte le volte in cui ciò si renda necessario perché, ad esempio, trattasi di previsione regolativa non ricompresa nella normativa speciale e con essa compatibile²⁹. Peraltro, ove il legislatore abbia inteso escludere l'applicazione di disposizioni generali lo ha esplicitamente dichiarato, basti guardare agli ultimi due commi dell'art. 4 l. n. 91/1981 che, giustappunto, esentano il lavoro dei professionisti da tutta una serie di regole, anche in ambito sindacale.

Altro requisito valido al fine di ordinare il coacervo di norme si annida nella constatazione di una chiara “enfattizzazione del ruolo dell'autonomia collettiva”³⁰, come dimostra quanto sancito dall'art. 4 in relazione al rapporto tra contratto individuale e contratto tipo “predisposto, conformemente all'accordo stipulato, ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale e dai rappresentanti delle categorie interessate” (comma 1) e reiterando, per di più, quel meccanismo dell'inderogabilità *in pejus* e della derogabilità *in melius* (comma 3) ben noto al diritto del lavoro.

Proprio quest'ultima disposizione, in verità, contiene indizi vantaggiosi ai nostri fini. In primo luogo, come anticipato, la dimensione collettiva svolge una funzione regolatrice fondamentale e, dunque, diviene imprescindibile nell'attività ricognitiva e interpretativa. In secondo luogo, particolare considerazione assume l'ampia e generica previsione contenuta nell'art. 4, comma 4, secondo cui “nel contratto individuale dovrà essere prevista la clausola

²⁷ Per tutti cfr. G. IANNIRUBERTO, *Sport e diritto del lavoro*, in *Foro it.*, 2006, V, 233.

²⁸ B. BERTINI, *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Contr. impr.*, 1998, 743.

²⁹ M. T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, op. cit., spec. 94 e 95.

³⁰ Si esprime così A. BELLAVISTA, *Lavoro sportivo*, op. cit., 63.

contenente l'obbligo dello sportivo al rispetto delle istruzioni tecniche e delle prescrizioni impartite per il conseguimento degli scopi agonistici”.

La formulazione adottata, infatti, potrebbe legittimare ipotesi molto variegata così che, ad esempio, sarebbe ipotizzabile l'adozione da parte del *club* di regolamenti volti a disciplinare l'utilizzo dei *social network* o i rapporti con i *media*³¹; ancora, potrebbero prefigurarsi obblighi di partecipazione dell'atleta a manifestazioni, progetti, iniziative (pubblicitari o istituzionali) organizzati dalla società³². In queste ipotesi, allora, non appare peregrina l'eventualità di contrasti ideologici tra sportivo e *club* in ragione dei profili identitari più disparati, dell'uno o dell'altro; né può ritenersi inusitato il rischio che tali conflitti debordino in incursioni non sempre legittime nella sfera privata del lavoratore.

I timori sono destinati ad aumentare ove si affianchi all'art. 4, comma 4, l. n. 91/1981 l'art. 10 dell'accordo collettivo siglato tra la Federazione Italiana Giuoco Calcio (F.I.G.C.), la Lega Nazionale Professionisti Serie A (L.N.P.A.) e l'Associazione Italiana Calciatori (A.I.C.) che, dopo aver riproposto la disposizione di fonte legislativa (art. 10.1), rinalda l'obbligo di fedeltà nei riguardi della società (art. 10.2), sancisce il divieto di comportamenti che possano pregiudicare l'immagine del *club* (art. 10.3) e, con espressione ancora più incisiva, prevede che le prescrizioni relative “al comportamento di vita del Calciatore sono legittime e vincolanti [...] soltanto se giustificate da esigenze proprie dell'attività professionistica da svolgere, salvo in ogni caso il rispetto della dignità umana”, purché accettate dallo sportivo e fermo restando che l'accettazione non può essere “irragionevolmente rifiutata” (art. 10.4).

Accantonando l'invocazione del principio di dignità, su cui si tornerà più avanti, preme evidenziare che l'allusione ad imprecise esigenze affiancate al riferimento, non meno approssimativo, all'attività professionistica dell'atleta può divenire varco attraverso cui autorizzare ingerenze indebite nelle sfere individuali a scapito, talora, anche di principi di rango costituzionale. Vi è da chiedersi, ad esempio, se sia o meno legittima la richiesta di un *club* di non esibire simboli religiosi, che potrebbero anche intralciare lo svolgimento della prestazione calcistica e, altresì, se la suddetta richiesta potrebbe o meno valere indiscriminatamente per un turbante, una *kippah* e un crocefisso.

Colpisce, inoltre, che il vincolo sia posto (anche) nei riguardi di calciatori di serie A cioè di soggetti tendenzialmente dotati di un potere contrattuale più forte. Proprio tale consapevolezza

³¹ Su questo tema si rinvia al contributo di M. BIASI, *I calciatori (e i) social: spigolature giuslavoristiche*, in *Questa Rivista*.

³² Su queste ipotesi cfr. A. LORO, *Il rapporto di lavoro sportivo professionistico*, in *Dir. prat. lav.*, 2019, 1132.

consente di mettere a fuoco ulteriori peculiarità che possono intervenire in relazione alla posizione del lavoratore cui si possono affiancare, come vedremo, o sovrapporre o addirittura contrapporre connotazioni identitarie delle società sportive, più o meno marcate.

Sul primo versante, come detto, è dato cogliere una specificità del lavoro sportivo dinnanzi a calciatori che in forza di una elevata professionalità possono contrattare e imporre, in sede di stipula del contratto individuale, clausole e/o condizioni più favorevoli anche con l'intento di preservare maggiormente profili identitari. In altre parole, può accadere, similmente peraltro a ciò che può verificarsi per un qualunque lavoratore dotato di una professionalità apprezzabile, che quella fisiologica e immanente asimmetria del potere contrattuale intercorrente tra le parti del rapporto di lavoro si dissolva se non, addirittura, si inverta là dove il calciatore riesca, ad esempio, a far inserire nel proprio contratto una clausola che gli consenta di non giocare in occasione di alcune festività religiose (come accaduto qualche anno fa a *Haim Revivo*) o di non scendere in campo nella giornata destinata dalla propria confessione al riposo (così ottenne *Carlos Roa*, portiere del *Real Mallorca*)³³.

Sul versante societario - per quanto sia arduo rinvenire prese di posizione forti come ad esempio quella della FIV (Federazione Italiana Vela) che nel proprio Statuto si dichiara in termini perentori "apartitica, apolitica e aconfessionale" (art. 1) - un primo dato da annotare con curiosità è la diffusione tra i *club* di codici etici affini nella loro articolazione.

Così, ad esempio, il Codice Etico del Milan insiste sul rispetto della onestà e della correttezza e declina con precisione una serie di principi che devono orientare i comportamenti dei lavoratori³⁴. Il Codice Etico della Juventus affianca ai principi di imparzialità e probità (art. 2.1 - 2.5) la richiesta che i rapporti interni siano "improntati ai principi di una civile convivenza, lealtà e correttezza" e si svolgano "nel rispetto reciproco dei diritti e delle libertà delle persone" (art. 3.1), oltre che una netta presa di posizione contro ogni "forma di discriminazione, sfruttamento, molestia, mobbing, isolamento per motivi personali o di lavoro" sanzionate con la risoluzione del rapporto di lavoro (art. 3.6). Analogamente, il Codice etico dell'Inter sancisce l'impegno della società a garantire pari opportunità senza discriminazioni di razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap fisici o psichici, nazionalità, credo religioso, appartenenza

³³ Per questi e altri casi simili si veda N. FIORITA, *Non solo per gioco*, op. cit., spec. 16 ss.

³⁴ Cfr. rispettivamente l'art. 4 (Principi di condotta generale) e l'art. 6 (Principi di condotta nei rapporti interni) del Codice Etico del Gruppo Milan del 28 giugno 2019 in cui si afferma che nella gestione delle risorse umane la società si impegna, tra l'altro, a selezionare, assumere, formare, retribuire e, più in generale, fornire pari opportunità di lavoro senza alcuna discriminazione di etnia, razza, sesso, età, orientamento sessuale, handicap, condizioni fisiche e/o sociali, nazionalità, credo religioso, opinioni, appartenenza politica e/o sindacale.

politica e sindacale e a rispettare i diritti umani fondamentali (art. 4.3) e l'Hellas Verona insiste su imparzialità e non discriminazione qualificando la parità di trattamento come “valore fondamentale nello svolgimento di ogni relazione sia interna che esterna” e precisando che il *club* “respinge, contrasta e sanziona qualunque atteggiamento, anche solo apparentemente discriminatorio, che riguardi nazionalità, stato di salute, età, sesso, religione, orientamenti religiosi, politici, morali o filosofici, preferenze o attitudini sessuali, dei suoi interlocutori” (art. 1.5). Di pari interesse è l'efficacia cogente delle disposizioni codicistiche che integrando il regolamento contrattuale sono corredate, in caso di inosservanza, dalla previsione della sanzionabilità delle condotte³⁵.

Del resto, per quanto si riconosca che “nomi ed emblemi dei club si sono trasformati in costrutti semiotici, sovrastrutture discorsive e narrative che creano valori tra gli attori sul mercato e assicurano significato e continuità al prodotto che rappresentano”³⁶, si lamenta un impegno incompleto contro le discriminazioni e a sostegno delle diversità; un impegno che dovrebbe rinsaldarsi in diverse direzioni e che troverebbe uno snodo cruciale nella reazione a condotte dei dipendenti (e quindi anche degli atleti) non aderenti agli *standard* della società³⁷.

È del tutto evidente, quindi, che già sul lato contrattuale emerge un interesse per la dimensione identitaria, del singolo o del *club*; una dimensione che può incidere sulla conformazione della prestazione obbligatoria e la cui tutela, soprattutto, appare estremamente variabile a seconda cioè di *se, quanto e come* le disposizioni, legislative e collettive, siano destinate ad (e capaci di) interfacciarsi e, dunque, integrarsi con le previsioni contrattuali individuali e/o con regole aziendali.

3. *Identità, diritti fondamentali e principio di eguaglianza*

Le potenziali contese identitarie tra calciatore e *club*, come anticipato, sono destinate ad affermarsi contestualmente anche su un piano costituzionale, in ragione del contrasto che può determinarsi tra diversi diritti fondamentali; così ad esempio potrebbe accadere laddove le rivendicazioni religiose del calciatore impattassero su una posizione di neutralità di un *club* o qualora una società annoverasse tra i propri *sponsor* aziende destinatarie di azioni di boicottaggio

³⁵ Cfr., in particolare, art. 8 del Codice del Milan, artt. 1.8 e 16 del Codice della Juventus, art. 7 del Codice dell'Inter e art. 1.10 del Codice dell'Hellas Verona. Tutti i codici sono reperibili sui siti web ufficiali delle società calcistiche.

³⁶ In proposito *Colour? What colour*, op. cit., spec. 75.

³⁷ Sempre *Colour? What colour*, op. cit., spec. 76.

sul mercato per il mancato rispetto dei diritti umani e un calciatore di quel *club* prendesse posizioni pubbliche in favore del boicottaggio. Ipotesi tutt'altro che inverosimile se si pensa, in termini non sovrapponibili ma affini, al rifiuto di indossare la maglietta con il logo dello *sponsor* reso da un attaccante musulmano del *Newcastle*, *Papissè Cissè*, in forza del divieto coranico di usura, a seguito della stipula di un accordo di sponsorizzazione da parte del *club* di appartenenza con una società di prestiti che applicava tassi di interesse elevati ³⁸.

Prima di scandagliare questo filone di indagine, vi è da introdurre una duplice coordinata normativa, costituzionale ed europea, che, pur nell'economia di questo contributo, merita un accenno.

Un iniziale riferimento concerne lo spazio accordato allo sport nella Carta costituzionale e ciò al fine di verificare l'eventuale concorrenza di almeno un altro diritto (o di altri) di pari rango che potrebbero complicare ulteriormente i conflitti. In proposito, come noto, malgrado l'indiscussa portata sociale, giuridica ed economica lo sport non ha avuto una diretta copertura costituzionale e solo con la riforma del Titolo V ha trovato accoglimento esplicito nella Costituzione, pur se nella prospettiva precipua del riparto di competenze³⁹. Questo iniziale disinteresse non impedisce, tuttavia, di riconoscere l'esistenza di un legame forte tra l'attività sportiva e alcuni diritti costituzionali - dalla tutela della salute protetta dall'art. 31 ai diritti inviolabili *ex art. 2*; dalla libertà di associazione garantita dall'art. 18 al principio di non discriminazione -, al punto da negare che l'assenza di richiami espliciti "di un *diritto allo sport* sancisca l'insussistenza di un'autonoma rilevanza giuridica di tale interesse e, *a fortiori*, l'impossibilità di considerarlo alla stregua di un diritto fondamentale"⁴⁰.

In maniera pressoché speculare, per lungo tempo, l'ordinamento dell'Unione Europea non ha dedicato allo sport disposizioni di diritto primario, pur non mancando di occuparsene⁴¹; solo con le modifiche apportate a Lisbona al Trattato sul Funzionamento dell'UE, però, la materia è inserita tra le cd. competenze di sostegno (*ex art. 6*) e, accanto alla istruzione, formazione professionale e gioventù, diviene oggetto di un titolo del Trattato medesimo (Titolo XII, spec. art. 165).

La perdurante carenza di riferimenti normativi primari non ha impedito ai giudici europei

³⁸ La notizia è reperibile su <http://ummab-news-italia.blogspot.com/2013/06/giocatore-del-newcastle-musulmano.html>.

³⁹ Sulle ragioni del sostanziale disinteresse dei Costituenti cfr. M. SFERRAZZA, F. MITE, *La funzione sociale dello sport*, op. cit., 168 ss.

⁴⁰ T. PENSABENE LIONTI, *Il diritto allo sport: tra esigenza socialmente rilevante e interesse fondamentale della persona*, in *Dir. amm.*, 2012, 490.

⁴¹ Per una ricostruzione, sintetica ma efficace, delle disposizioni normative e programmatiche antecedenti al Trattato di Lisbona cfr. M. SFERRAZZA, F. MITE, *La funzione sociale dello sport*, op. cit., spec. 175.

di alimentare nel corso del tempo una giurisprudenza in materia che ha, tra l'altro, inciso sull'evoluzione degli ordinamenti e del rapporto tra gli stessi. Per quanto qui interessa, preme rammentare l'incessante lavoro della Corte di Giustizia⁴² al fine altresì di meglio definire i rapporti (e ove possibile stemperare i confini) tra ordinamento sportivo e ordinamento europeo; come accaduto a partire dal celebre caso *Meca-Medina* in cui i giudici affermano che “la sola circostanza che una norma abbia un carattere puramente sportivo non sottrae tuttavia dall'ambito di applicazione del Trattato la persona che esercita l'attività disciplinata da tale norma o l'organismo che l'ha emanata”, di modo che se l'attività sportiva “rientra nell'ambito di applicazione del Trattato, allora i requisiti per il suo esercizio sono sottoposti a tutti gli obblighi derivanti dalle varie disposizioni”⁴³ dello stesso.

In sostanza, la giurisprudenza europea ha contribuito a scalfire l'impenetrabilità della sfera sportiva pur senza metterne in discussione l'autonomia e la specificità, semmai radicando il principio in forza del quale “la libertà di associazione e l'autonomia, di cui godono le federazioni sportive, non implica che le loro regole interne quanto ai rapporti con gli sportivi professionisti possano comprimere diritti altrettanto fondamentali dei singoli previsti dal Trattato”⁴⁴.

Se così è, e al di là delle pur storiche conclusioni cui la Corte era approdata con *Bosman*⁴⁵ nel 1995, uno snodo significativo è ravvisabile nella funzione che il diritto antidiscriminatorio può svolgere anche in questo settore. Ancor più, come si avrà modo di verificare, alla luce del riconoscimento che il relativo principio ha conquistato nell'assetto ordinamentale europeo.

Le proiezioni che la materia sportiva genera in via diretta o indiretta sul piano costituzionale sono consistenti; così come i conflitti identitari che, sempre in questa dimensione, possono sorgere risultano variegati e oltremodo complessi. In altre parole, la pluralità di diritti e interessi, anche di rango costituzionale, che si fronteggiano ogni qualvolta individui e organizzazioni entrano in collisione proprio nella reciproca essenza identitaria sempre più pregnante per gli uni e per gli altri⁴⁶, si arricchisce nel campo sportivo, e nella specie calcistico, di quel valore aggiunto

⁴² A riguardo C. FRATEA, *I rapporti tra ordinamento dell'Unione europea e organismi sportivi dopo la sentenza Meca-Medina*, in www.jus.vitaepensiero.it, 2018, n. 1, 154 ss.

⁴³ Corte Giust. 18 luglio 2006, C- 519/04 P, *Meca Medina e Majcen*, in *Racc.*, 2006, I, 06991, punti 27 e 28.

⁴⁴ G. IANNIRUBERTO, *Sport e diritto del lavoro*, op. cit., 237.

⁴⁵ Qualunque rinvio bibliografico a Corte Giust. 15 dicembre 1995, C-415/93, *Bosman*, in *Racc.*, 1995, I, 04921 risulterebbe manchevole, sia allora consentito rimandare ai riferimenti bibliografici presenti in S. BASTIANON, *Da Bosman a Bernard: note sulla libera circolazione dei calciatori nell'Unione europea*, in *Dir. un. eur.*, 2010, 707 ss. che merita segnalazione, più in generale, per le riflessioni sulla giurisprudenza successiva a *Bosman*.

⁴⁶ In tempi non sospetti, peraltro, si guardava all'identità come “la questione all'ordine del giorno” che si imponeva (e aggiungerei continua a imporsi) come problema ma, soprattutto, come compito; così Z. BAUMAN, *Intervista sull'identità*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2003, 15 e 17.

rappresentato dal riconoscimento accordato allo sport nei principi costituzionali nazionali e nel diritto primario europeo.

Così che allorché un calciatore rivendica il diritto di indossare un simbolo religioso nel corso di manifestazioni sportive o un *club* (o una federazione sportiva) introduce nel proprio Codice etico un principio di neutralità religiosa e politica ad entrare in gioco sono non solo, in via esemplificativa, il diritto alla libertà religiosa e/o la libertà dell'iniziativa economica privata ma, potenzialmente, la libertà di associazione oltre che quei diritti inviolabili garantiti all'uomo "sia come singolo, sia nelle formazioni sociali ove si svolge la sua personalità".

E su questo versante, evidentemente ultroneo rispetto a quello contrattuale, interviene il diritto antidiscriminatorio, in particolare di matrice europea, e il principio ad esso connesso, entrambi rafforzati, è bene rammentarlo, nel corso di quella lunga marcia⁴⁷ intrapresa dall'Europa verso la piena consacrazione dei diritti fondamentali. Un percorso travagliato e tortuoso ma sorretto, nel secolo corrente, dall'inaugurazione di una nuova stagione del diritto antidiscriminatorio⁴⁸, dalla proclamazione della Carta dei diritti fondamentali dell'Ue, nonché, dall'entrata in vigore del Trattato di Lisbona che dota la Carta di Nizza di una "veste giuridica vincolante"⁴⁹ e dispone, ponendo le basi per la realizzazione di un "sogno antico"⁵⁰, l'adesione dell'Unione alla CEDU (art. 6 TUE)⁵¹.

Per quanto concerne il diritto antidiscriminatorio europeo, malgrado la battuta d'arresto dovuta a diversi fattori tra cui (ma non solo) la crisi economica e finanziaria dell'ultimo decennio, è indubbio che quel blocco di direttive emanato dall'Unione a partire dall'anno 2000 sulla base dell'art. 19 TFUE (*ex* art. 13 TFUE) ha rappresentato uno snodo nevralgico innovando l'ordinamento europeo, e di rimando quelli domestici, su diversi aspetti: dall'estensione dei motivi

⁴⁷ Si adatta qui un'espressione usata da G. VETTORI, *La lunga marcia della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea*, in *Riv. dir. priv.*, 2007, 701 ss.

⁴⁸ M. BARBERA, *Eguaglianza e differenza nella nuova stagione del diritto antidiscriminatorio comunitario*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2003, 399 ss.

⁴⁹ V. ONIDA, *I diritti fondamentali nel Trattato di Lisbona*, in E. PACIOTTI (a cura di), *I diritti fondamentali in Europa*, Viella, Roma, 2011, 11.

⁵⁰ G. TESAURO, *Bocciatura del progetto di accordo sull'adesione dell'Unione europea alla CEDU: nessuna sorpresa, nessun rammarico*, in *Foro it.*, 2015, IV, 77.

⁵¹ Come noto l'art. 6 TFUE richiama "i diritti, le libertà, e i principi" proclamati nella Carta di Nizza attribuendogli "lo stesso valore giuridico dei Trattati" (par. 1) e prevede l'adesione dell'Unione Europea alla CEDU (par. 2) disponendo che "i diritti fondamentali" garantiti dalla Convenzione "e risultanti dalle tradizioni costituzionali comuni agli Stati membri, fanno parte del diritto dell'Unione in quanto principi generali" (par. 3). Ciò nondimeno, la medesima disposizione specifica che l'adesione alla Convenzione europea "non modifica le competenze dell'Unione definite nei trattati" (par. 2), né tantomeno un effetto di tal tipo può derivare dal riconoscimento di valore giuridico alla Carta di Nizza i cui diritti, libertà e principi "sono interpretati in conformità delle disposizioni generali del titolo VII della Carta che disciplinano la sua interpretazione e applicazione e tenendo in debito conto le spiegazioni cui si fa riferimento nella Carta, che indicano le fonti di tali disposizioni" (par. 1).

discriminatori all'articolazione della medesima fattispecie, dalla ripartizione dell'onere probatorio alla pretesa di avere, da parte degli Stati, sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive, giusto per citarne alcuni.

Il *grand tournant* del diritto discriminatorio ha trovato, e seguita a trovare, linfa nella giurisprudenza europea che, quale “esempio eccezionale di attivismo giudiziario”⁵², ha giocato (ieri) un ruolo fondamentale nella formazione di quella porzione di diritto - posto che diverse disposizioni altro non sono che codificazioni di orientamenti della Corte - e gioca (oggi) un ruolo altrettanto vitale nell'interpretazione di quelle identiche disposizioni.

A riprova è sufficiente richiamare l'unica pronuncia in cui la Corte è stata interrogata su questioni connesse all'orientamento sessuale nel mondo dello sport⁵³, ovvero il noto caso che ha avuto quale protagonista un azionista e importante dirigente di una squadra di calcio che, dinnanzi alla possibilità del trasferimento di un giocatore con presunte tendenze omosessuali, ha rilasciato dichiarazioni omofobe e razziste nei riguardi delle persone con tendenze sessuali di tal tipo⁵⁴.

Al di là delle prerogative pur importanti della sentenza⁵⁵, preme mettere in luce che la pronuncia acquisisce rilevanza nella prospettiva di queste riflessioni non solo (e non tanto) perché ripropone l'orientamento della Corte circa l'interesse del diritto europeo nei riguardi dell'attività sportiva che non può essere sottratta alle regole dei Trattati⁵⁶ quanto, piuttosto, per ruolo e funzione che i divieti discriminatori svolgono nel caso concreto ovvero dinnanzi ad un episodio

⁵² G. F. MANCINI, *La tutela dei diritti dell'uomo: il ruolo della Corte di giustizia delle Comunità europee*, in *il Mulino*, 1989, 569.

⁵³ La peculiarità è messa in evidenza da S. BASTIANON, *Calcio professionistico e discriminazioni fondate sulle tendenze sessuali*, in *www.rivistadirittoportivoconi.it*, 2014, 2 che ricorda come si tratti della prima applicazione della direttiva 2000/78/Ce in un caso di discriminazioni per orientamento sessuale.

⁵⁴ Corte Giust. 25 aprile 2013, C-81/12, *Asociatia Accept*, in *Racc. dig.*, 2013 su cui v. L. CALAFÀ, *Dichiarazioni omofobiche nel calcio: il caso FC Steaua Bucarest e la discriminazione per orientamento sessuale alla Corte di Giustizia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, II, 133 ss.

⁵⁵ Per quanto la pronuncia ripercorra quanto già affermato dalla Corte nel caso *Feryn* (Corte Giust. 10 luglio 2008, C-54/07, *Feryn*, in *Racc.*, 2008, I, 5187 su cui, fra gli altri, D. IZZI, *Il divieto di discriminazioni razziali preso sul serio*, in *Riv. giur. lav.*, 2008, I, 765 ss.) si distingue per ulteriori avanzamenti interpretativi. I giudici, invero, affermano che “nel caso in cui le dichiarazioni controverse provengono da una persona che si presenta ed è percepita, nei mezzi di informazione e nella società, come il principale dirigente di tale squadra professionistica, senza che sia per questo necessario che essa disponga della capacità di vincolare o rappresentare giuridicamente tale società in materia di assunzioni” esse devono essere intese alla stregua di “fatti sulla base dei quali si può argomentare che sussiste discriminazione” (punto 53). La pronuncia va altresì segnalata per quanto precisato in relazione all'onere probatorio (punti 54-59) e all'apparato sanzionatorio (punti 60-73) con riguardo al quale si specifica che “una sanzione meramente simbolica non può essere considerata compatibile con un'attuazione corretta ed efficace della direttiva 2000/78” (punto 64). Su tutti questi profili ampiamente L. CALAFÀ, *Dichiarazioni omofobiche nel calcio*, op. cit.

⁵⁶ I giudici precisano che l'applicabilità della direttiva 2000/78 al caso di specie non può essere inficiata dalla circostanza “che il sistema di assunzione dei calciatori professionisti non si basa su un'offerta pubblica o su una trattativa diretta in seguito ad una procedura di selezione che presuppone il deposito di candidature ed una preselezione di queste in funzione dell'interesse che presentano per il datore di lavoro”; posto che da un orientamento consolidato della Corte si evince che “considerati gli obiettivi dell'Unione, l'attività sportiva è disciplinata dal diritto dell'Unione solo in quanto sia configurabile come attività economica [...] È questo il caso dell'attività dei calciatori professionisti o semiprofessionisti che svolgono un lavoro subordinato o effettuano prestazioni di servizi retribuite [...]” (punto 45).

di discriminazione per orientamento sessuale perpetrato ai danni di un calciatore in ragione della sua presunta identità sessuale. Così che, anche nello sport, i divieti discriminatori intervengono a controllare e limitare, ove necessario, il potere privato in forza della loro connessione con i diritti fondamentali e con il principio di uguaglianza, poiché, è bene rammentarlo, questi divieti sono “nell’area dei controlli ai poteri privati ad opera dei diritti fondamentali e non delle tecniche di stampo civilistico”⁵⁷ e il principio di non discriminazione è volto, tra l’altro, a “tradu(ere) sul piano dei rapporti interpretati il principio di eguaglianza”⁵⁸.

Sempre con riguardo al principio di non discriminazione, vi è da rimarcarne l’approdo giurisprudenziale, pur se trattasi, in verità, di approdo tutt’altro che saldo, come il recente caso *Abercrombie* ha mostrato⁵⁹. Con *Mangold*⁶⁰, difatti, i giudici riconoscono efficacia orizzontale al principio di non discriminazione e nel caso *Kücükdeveci*⁶¹ insistono sulla sua qualificabilità quale principio generale dell’Unione. Ancora, nella vicenda *ASM*⁶² la Corte ribadisce che il principio di non discriminazione “è di per sé sufficiente per conferire ai singoli un diritto soggettivo invocabile in quanto tale” (punto 47). Queste conclusioni sono ribadite nella decisione *Dansk Industri*⁶³, così come il meccanismo per cui “un giudice nazionale, investito di una controversia tra privati [...] è tenuto, nel momento in cui attua le disposizioni del suo diritto interno, a interpretarle in modo tale che esse possano ricevere un’applicazione conforme” al diritto europeo “oppure, qualora una siffatta interpretazione conforme fosse impossibile, a disapplicare, se necessario, qualsiasi disposizione” del diritto interno contrastante con il principio generale di non discriminazione (punto 43).

⁵⁷ M. BARBERA, *Il licenziamento alla luce del diritto antidiscriminatorio*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, I, 152.

⁵⁸ S. BORELLI, *Principio di non discriminazione e frammentazione del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2007, 44.

⁵⁹ Corte Giust. 19 luglio 2017, C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl*, in *Racc. dig.*, 2017. Non è questa la sede per ripercorrere la clamorosa pronuncia; per una disamina puntuale dei profili critici emersi si rinvia a O. BONARDI, *Il divieto di discriminazione per età alla deriva: alcune note sul caso Abercrombie*, in *Riv. giur. lav.*, 2017, II, 545 ss.

⁶⁰ Corte Giust. 22 novembre 2005, C-144/04, *Mangold*, in *Racc.*, 2005, I, 9981. Tra i tanti commenti cfr. O. BONARDI, *Le clausole di non regresso e il divieto di discriminazione per motivi di età secondo la Corte di Giustizia*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2006, II, 266 ss.; L. CALAFÀ, *Clausole di non regresso e divieti di discriminazione per età: il caso Mangold e i limiti alla discrezionalità del legislatore nazionale in materia di lavoro*, in *Riv. giur. lav.*, 2006, II, 222 ss. e V. PICCONE, S. SCIARRA, *Principi fondamentali dell’ordinamento comunitario, obbligo di interpretazione conforme, politiche occupazionali*, in *Foro it.*, 2006, IV, 342 ss.

⁶¹ Corte Giust. 19 gennaio 2010, C-555/07, *Kücükdeveci*, in *Racc.*, 2010, I, 365 su cui, in particolare, L. CALAFÀ, *Le discriminazioni fondate sull’età: sequenza giurisprudenziale recente del fattore di rischio “emergente”*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2010, II, 993 ss.; M. P. MONACO, *La giurisprudenza della Corte di giustizia sul divieto di discriminazione per età*, in *Dir. rel. ind.*, 2010, 976 ss.; F. GUARRIELLO, F. MINOLFI, *Da Cenerentola a leading case: discriminazioni per età e Carta dei diritti fondamentali*, in *Dir. lav. merc.*, 2011, 90 ss.

⁶² Corte Giust. 15 gennaio 2014, C-176/12, *Association de médiation sociale*, in *Racc. dig.*, 2014 su cui A. ALAIMO, *Avvocati generali e giudici europei fra precomprensioni, valori e diritti sociali. Riflessioni sul caso AMS*, in *Riv. it. dir. lav.*, 2014, III, 173 ss. e M. DELFINO, *La Corte e la Carta: un’interpretazione “utile” dei diritti e dei principi fondamentali*, in *Dir. lav. merc.*, 2014, 176 ss.

⁶³ Corte Giust. 19 aprile 2016, C-441/14, *Dansk Industri*, in *Racc. dig.*, 2016 cfr. L. CALAFÀ, *Sull’assenza di limiti alla disapplicazione: l’effetto diretto orizzontale dopo il caso Dansk*, in *Riv. giur. lav.*, 2016, II, 472 ss.; R. NUNIN, *Il ruolo del giudice nazionale nell’applicazione del principio di non discriminazione in ragione dell’età: un nuovo passo avanti della Corte di giustizia*, in *Arg. dir. lav.*, 2016, II, 1190 ss.

Se allora tale principio è un principio generale, e dunque si sottrae alla logica delle competenze, è possibile riconoscergli una “operatività (*che*) taglia trasversalmente tutto l’ordinamento comunitario”⁶⁴; al contempo, può essere impiegato, per il tramite dei divieti discriminatori, quale criterio ordinatore del sistema valevole per gli atti normativi nonché per le condotte azionate nei rapporti interpretati⁶⁵ anche quando, per l’appunto, tali condotte coinvolgano un giocatore di calcio, un *club* o entrambi.

In altre parole, anche in questo settore i conflitti identitari allorché si proiettano nella dimensione costituzionale (ri)propongono una evidente questione (e attività) di bilanciamento tra diritti contrapposti e di pari rango; un’attività di tal tipo, tuttavia, non può prescindere dalla piena consapevolezza del ruolo e della funzione assegnati al principio di non discriminazione e, come si vedrà a breve, dello stretto legame che intercorre tra non discriminazione, uguaglianza, lavoro e dignità.

4. Osservazioni conclusive

Le brevi riflessioni svolte consentono di compiere un ulteriore passo in avanti nello studio delle ripercussioni che l’identità dei lavoratori e delle organizzazioni riverbera nel rapporto di lavoro. Il condizionamento che i tratti identitari del lavoratore piuttosto che quelli dell’organizzazione produce sullo svolgimento, e dunque sulla regolazione, della relazione lavorativa è oramai apodittico.

Nella prospettiva offerta dal settore sportivo, e ancor meglio calcistico, il fenomeno riproduce i suoi connotati essenziali e comuni talora anche in modo più eclatante in ragione di una varietà di motivazioni tra cui, di non residuale valore, è la consapevolezza della valenza economica, sociale e simbolica che contrassegna le vicende calcistiche già solo nella nostra esperienza nazionale.

Le ricadute che l’esplosione delle identità produce, in generale, nello svolgimento del rapporto di lavoro sportivo e, più in particolare, nel rapporto di lavoro calcistico sono rese ben evidenti dagli effetti che si determinano sia sul piano contrattuale in senso stretto, sia sul piano ordinamentale in senso lato (e costituzionale più nello specifico).

⁶⁴ M. BARBERA, *Introduzione. Il nuovo diritto antidiscriminatorio: innovazione e continuità*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007, XLII.

⁶⁵ La tesi è sviluppata in M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, op. cit., spec. 312 cui si rinvia.

A fronte di ciò diviene imprescindibile ipotizzare una serie di limitazioni che possano, su entrambi i versanti, contenere e riequilibrare, in una prospettiva coerente con la Carta Costituzionale e con i principi europei, pretese e poteri che altrimenti potrebbero rischiare di minare e alterare oltremodo il già precario equilibrio tra le parti del contratto se non, addirittura, aggredire e sacrificare diritti fondamentali.

Ancor più, poi, a fronte di una tendenza oramai radicata verso un ampliamento, in via quantitativa e qualitativa, della prestazione debitoria⁶⁶ ovvero un allargamento dei confini dell'obbligazione lavorativa in un contesto, è bene rammentarlo a scanso di equivoci, in cui "la fine del fordismo non ha significato la fine dell'autorità dell'impresa"⁶⁷ che anzi, forse, in un certo senso appare oggi ancora più imperante.

Non è possibile in questa sede ripercorrere, con i dovuti e necessari adeguamenti, quella teoria dei limiti ipotizzata al fine di contenere, in un quadro coerente con il sistema costituzionale ed europeo, le tensioni prodotte all'interno dei luoghi di lavoro e nei modi più disparati dalle pretese identitarie delle parti del rapporto⁶⁸. Viceversa, sembra possibile se non essenziale svolgere una duplice precisazione volta, da un lato, a chiarire gli ambiti entro cui i limiti dovrebbero operare e, dall'altro lato, a rimarcare la funzione che, anche in questo contesto peculiare, potrebbe svolgere quel punto archimedeo⁶⁹ dell'ordinamento rappresentato dal principio di dignità.

Quanto al primo aspetto, se i contraccolpi identitari insistono tanto nello svolgimento del contratto, quanto nel godimento di diritti fondamentali è indubbio che, anche qui, è su entrambi questi livelli che dovranno individuarsi tecniche, norme, criteri e principi limitatori; ed è altrettanto palese che, l'acclarata transizione "dall'aspirazione all'armonia perduta del sistema logico al diverso paradigma conoscitivo segnato dalla logica plurale della differenziazione e interrelazione sistemica" ovvero "dal sistema alla complessità dei sistemi"⁷⁰ non sacrifica la razionalità dell'ordinamento giuridico visto che, come insegnato dalla migliore dottrina⁷¹,

⁶⁶ U. CARABELLI, *Organizzazione del lavoro e professionalità: una riflessione su contratto di lavoro e post-taylorismo*, Relazione al XIV Congresso Nazionale Aidlass di Diritto del lavoro sul tema *Organizzazione del lavoro e professionalità nel nuovo quadro giuridico*, Teramo-Silvi Marina, 30 maggio – 1 giugno 2003, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2004, 61 ss.

⁶⁷ M. BARBERA, «Noi siamo quel che facciamo». *Prassi ed etica dell'impresa post-fordista*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2014, 642.

⁶⁸ Si consenta un rinvio a M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, op. cit., spec. 189 ss.

⁶⁹ L'espressione, come noto, si deve a G. SILVESTRI, *Dal potere ai principi. Libertà ed eguaglianza nel costituzionalismo contemporaneo*, Editori Laterza, Bari-Roma, 2009, 85 e 86.

⁷⁰ A. VISCOMI, *L'adempimento dell'obbligazione di lavoro tra criteri lavoristici e principi*, Relazione alle Giornate di Studio Aidlass sul tema *Il diritto del lavoro nel sistema giuridico privatistico*, Parma, 4-5 giugno 2010, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 601.

⁷¹ Il riferimento obbligato è a S. PUGLIATTI, *Continuo e discontinuo nel diritto*, in S. PUGLIATTI, *Grammatica e diritto*, Giuffrè, Milano, 1978, 79 ss.; si veda, anche, in tempi più recenti V. SCALISI, *Teoria e metodo in Salvatore Pugliatti. Attualità di un insegnamento*, in *Riv. dir. civ.*, 2012, II, 783 ss.

complessità e razionalità non generano antinomie ma complementarità nel diritto e avanzamento nel pensiero giuridico.

Pertanto, il sistema di limiti deputato a contenere le derive identitarie e le relative pretese dell'una o dell'altra parte non può che innestarsi, al contempo, sul piano contrattuale e su quello costituzionale con un lavoro incessante di integrazione di limiti e di piani, a seconda cioè di quale vincolo, sia più funzionale attivare e/o su quale piano convenga spingersi.

In questo sistema di limiti - di cui peraltro il principio di non discriminazione diviene perno quale limite generale e di chiusura⁷² - è improcrastinabile un riferimento alla dignità la cui tutela e protezione è, per l'appunto, affidata al suddetto principio per il tramite dei divieti discriminatori.

Più in generale, l'esistenza di un legame essenziale tra uguaglianza, dignità e lavoro è notoria; un legame che si badi vive e si nutre di circolarità e non di priorità o preminenza di un principio sull'altro. Vale a dire che se è vero, come pare, che dietro la non discriminazione e l'uguaglianza si staglia la dignità⁷³, che entrambe (non discriminazione e uguaglianza) rappresentano "il paradigma costituzionale del diritto del lavoro"⁷⁴ e che, in forza della compenetrazione tra dignità e persona, il lavoratore, più di ogni altra categoria, fornisce "diretta concretezza all'*homo dignus*"⁷⁵; allora è proprio la triade eguaglianza/dignità/lavoro a porsi quale crocevia essenziale per un modello di società democraticamente sostenibile, così come il medesimo circuito virtuoso (eguaglianza/dignità/lavoro) dovrebbe guidare l'interprete nella sperimentazione di modelli altrettanto virtuosi di sistemi giuridici. Modelli e sistemi da cui, a ben vedere, non possono e non devono ritenersi esenti calciatori e *club* il cui campo di azione - piaccia o meno poco rileva - è un vero e proprio palcoscenico su cui mostrare un bel gioco e vincere una partita dovrebbe valere tanto quanto sperimentare buone prassi e pratiche di rispetto dei diritti fondamentali, non foss'altro per l'ineguagliabile primato mediatico e l'ineffabile forza emulativa di cui sia gli uni che gli altri dispongono.

⁷² Cfr. in proposito M. RANIERI, *Identità, organizzazioni, rapporti di lavoro*, op. cit., 295 ss.

⁷³ B. VENEZIANI, *Il lavoro tra l'ethos del diritto ed il pathos della dignità*, in *Dir. lav. rel. ind.*, 2010, 296.

⁷⁴ G. DE SIMONE, *La nozione di discriminazione diretta e indiretta*, in M. BARBERA (a cura di), *La riforma delle istituzioni e degli strumenti delle politiche di pari opportunità*, in *N. leggi civ.*, 2003, 714.

⁷⁵ S. RODOTÀ, *Il diritto di avere diritti*, Editori Laterza, Roma-Bari, 2012, 189.