

Numero 2 / 2023

Cristian Tulissi
L'apprendistato irrompe nello sport.
Quali conseguenze per il mondo del calcio?

L'apprendistato irrompe nello sport. Quali conseguenze per il mondo del calcio?

Cristian Tulissi

Dottorando di Ricerca presso le Università degli Studi di Udine e Trieste.

ABSTRACT: Il presente elaborato si pone l'obiettivo di offrire una panoramica sulla disciplina dell'apprendistato così come regolato nell'alveo del lavoro sportivo dal d.lgs. 36/2021, con particolare attenzione agli elementi che lo differenziano dalla disciplina posta per i rapporti di diritto comune. Il *focus* si sposterà poi sul mondo del calcio, per analizzare da un lato come si è mossa la contrattazione collettiva nel recente passato, dall'altro le potenziali problematiche applicative che dovranno necessariamente essere affrontate e superate al fine di mettere nelle mani degli attori coinvolti gli strumenti necessari per una compiuta applicazione dell'istituto.

The aim of this paper is to offer an overview of apprenticeship as regulated within the scope of sports labor by Legislative Decree 36/2021, with particular attention to the elements that differentiate it from the discipline posed for common law relationships. The focus will then shift to the world of soccer, to analyze, on the one hand, how collective bargaining has moved in the recent past and, on the other, potential application issues that will necessarily have to be addressed and overcome in order to place the necessary tools in the hands of the actors involved for a complete application of the institution.

1. Introduzione.

Per oltre quarant'anni, la l. 23 marzo 1981, n. 91 (di seguito "l. 91/81") ha dettato la disciplina del lavoro sportivo, sollevando tuttavia, sin dall'inizio, nonostante l'apprezzabile tentativo del legislatore di intervenire in una materia sino a quel momento pressoché priva di riferimenti normativi, numerose problematiche interpretative ed applicative¹.

¹ Tra queste, si segnala a titolo meramente esemplificativo che, ai fini dell'applicazione della disciplina della l. 91/81, l'art. 2 impone(va) ad atleti, allenatori, preparatori atletici o direttori tecnico-sportivi di essere qualificati come professionisti e dunque di ottenere il relativo riconoscimento da parte della federazione sportiva di appartenenza. Si è venuta a creare così una situazione per la quale agli sportivi praticanti discipline non qualificate come professionistiche (c.d. professionisti di fatto), che richiedono però rispetto a queste lo stesso impegno sia dal punto di vista fisico che mentale, non si applicano le tutele di cui alla l. 91/81. Sul punto *ex multis*: A. DE SILVESTRI, *Ancora in tema di lavoro nello sport dilettantistico*, in E. CROSETTI BERNARDI-A. DE SILVESTRI- P. AMATO-L. MUSUMARRA-T. MARCHESE-N. FRATE, *Il rapporto di lavoro dello sportivo*, pp. 63-64; M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, Giappichelli, Torino, 2012, p. 18, 165-166; O. MAZZOTTA,

Su spinta proveniente da più fronti², si è dunque operato un intervento di riforma organico della materia, mediante la promulgazione del d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36³ (per comodità espositiva anche “d.lgs. 36/2021” o “Riforma”), il quale, per la parte che qui rileva, entrerà in vigore il 1° luglio 2023 (salve eventuali proroghe).

Tra le novità⁴ di portata maggiormente prorompente c'è l'introduzione, nell'alveo del lavoro sportivo, con alcune deroghe rispetto alla disciplina prevista per i rapporti di lavoro di diritto comune, del contratto di apprendistato.

Nel presente contributo, dopo un breve *excursus* sulla disciplina generale dell'istituto, si cercherà di analizzare i tratti maggiormente caratterizzanti l'apprendistato nel mondo dello sport e di verificare come il mondo del calcio professionistico, mediante due esempi prelati dalla contrattazione collettiva, si stia ponendo di fronte a questa importante novità; l'obiettivo è quello di elaborare e proporre alcune prime riflessioni sulla concreta applicabilità dello strumento in questione, individuandone i punti di forza e debolezza.

2. Un excursus sulla disciplina nei rapporti di lavoro di diritto comune.

Il lavoro sportivo, in A. LENER-O. MAZZOTTA-G. VOLPE PUTZOLU-M. GAGLIARDI, *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, c. 302, il quale ritiene che quanto disposto dall'art. 2 in tema di qualificazione ad opera delle federazioni nazionali, contrasti con il dettato dell'art. 1 a mente del quale l'esercizio dell'attività sportiva è libero.

² Tra le prime voci critiche riguardo all'impianto della l. 91/1981 si segnala V. MORMANDO, *Ipotesi per una riforma della legge n. 91/1981*, in *Dir. lav.*, 1988, pp. 311-314: l'autore aveva sottolineato le concrete difficoltà poste dalla disciplina in ambito calcistico in quanto la distinzione netta tra professionismo e dilettantismo, non essendoci il cuscinetto del c. d. semiprofessionismo, imponeva alle realtà di Serie C gli stessi oneri di quelle di Serie A. Nello stesso saggio vengono fatte due proposte al fine di agevolare i sodalizi nell'adempimento delle proprie obbligazioni contrattuali: il mutamento del rapporto di lavoro in autonomo e l'introduzione di istituti che garantirebbero maggiore flessibilità quale il *part-time*. In M.T. SPADAFORA, *Diritto del lavoro sportivo*, cit., pp. 81-86 il *focus* viene posto sul fatto che, a differenza nel tradizionale rapporto di lavoro subordinato, in ambito sportivo gli atleti non si trovano in una condizione di debolezza all'interno del sinallagma contrattuale, assumendo a contrario un potere in certi casi addirittura superiore a quello del datore. Ad auspicare una riforma era stato anche G. VIDIRI, *La normativa sugli atleti professionisti e sulle società sportive tra “passato” e “futuro”*, in *Corriere Giur.*, 2020, VI, pp. 810-818: in questo caso, le critiche mosse alla l. 91/1981 riguardano essenzialmente il fatto di aver considerato, con una visione distaccata dalle reali dinamiche contrattuali, il calciatore come parte debole e non aver inquadrato fino in fondo la reale portata economica del fenomeno sportivo, soprattutto calcistico, in Italia.

³ In G.U. 16 agosto 2019, n. 191. Il d.lgs. 36/2021 è solamente uno dei cinque decreti legislativi promulgati in attuazione della delega contenuta nella l. 8 agosto 2019, n. 86. Parallelamente infatti il legislatore è intervenuto in materia di procuratori sportivi (d.lgs. 37/2021); impiantistica sportiva (d.lgs. 38/2021); semplificazione (d.lgs. 39/2021); sport invernali (d.lgs. 40/2021). Cfr. M. PITTALIS, *L'attuazione della legge delega 8 agosto 2019, n. 86 in tema di ordinamento sportivo, professioni sportive e semplificazione*, in *Corr. Giur.*, 2021, VI, pp. 737 ss. e P. D'ONOFRIO, *L'azione di governo per la riforma dello sport: la legge delega n. 86/2019 ed i successivi decreti legislativi attuativi*, in *Resp. civ. prev.*, 2021, 6, pp. 2131 ss.

⁴ La dottrina ha iniziato da subito ad interessarsi delle novità introdotte dalla Riforma: M. BIASI, [Causa e tipo nella riforma del lavoro sportivo. Brevi osservazioni sulle figure del lavoratore sportivo e dello sportivo amatore nel d.lgs. 36/2021](#), in *LDE*, 2021, 3; E. ROCCHINI, *Dal dilettante al lavoratore sportivo. Prime osservazioni sulla riforma dello sport*, in *Mass. Giur. Lav.*, 2021, II, pp. 407 ss.

La disciplina del contratto di apprendistato nei rapporti di lavoro di diritto comune è oggi posta dagli artt. 41-47 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81 (c.d. *Jobs act*)⁵, i quali hanno sostituito il Testo Unico sull'apprendistato entrato in vigore nel 2011⁶.

Trattasi di un *contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e alla occupazione dei giovani*⁷. La *ratio* che sottende detta fattispecie contrattuale è rinvenibile nella possibilità per il datore di lavoro di assumere un soggetto di giovane età usufruendo di incentivi di natura soprattutto contributiva; l'apprendista, stante il minor apporto da un punto di vista meramente qualitativo della prestazione lavorativa, percepisce durante il periodo formativo una retribuzione inferiore, sino a raggiungere – al termine del periodo di apprendistato – il medesimo apporto offerto dagli altri lavoratori già esperti e qualificati e, di conseguenza, a pareggiarne la retribuzione⁸.

L'apprendistato si differenzia dunque dall'ordinario rapporto di lavoro subordinato essenzialmente per due elementi. *In primis*, rispetto al tipo di cui all'art. 2094 c.c. “scambio di lavoro mediante retribuzione”, viene posto in capo alla parte datoriale l'ulteriore obbligo di provvedere alla formazione dell'apprendista, nell'ottica della creazione del c.d. “sistema duale”⁹. L'onere formativo in capo al datore di lavoro ha posto tanto in dottrina quanto in giurisprudenza la problematica della difficile qualificazione della natura del contratto di apprendistato¹⁰.

Un ulteriore elemento di specificità è poi la facoltà, prevista dall'art. 42 d.lgs. 81/2015, per ciascuna delle parti di recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. al termine del periodo di apprendistato, con il solo rispetto del preavviso. Nel caso in cui né il datore di lavoro né il lavoratore esercitano il recesso, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹¹.

⁵ Per autorevole ricostruzione delle novità introdotte dal d.lgs. 81/2015 si rinvia *ex multis* a D. GAROFALO, *Riforma del mercato del lavoro e apprendistato: un intervento inevitabile*, in *Lav. giur.*, 2015, XII, pp. 1157-1169; P. RAUSEI, *Apprendistato. Assumere, gestire e formare*, Wolters Kluwer, Milano, 2018; R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Giuffrè, XIII edizione, Milano, 2021, pp. 791-798.

⁶ D.lgs. 14 settembre 2011, n. 167.

⁷ Cfr. art. 41, comma 1, d.lgs. 81/2015.

⁸ Tale interpretazione della finalità dell'istituto si deve a L.A. BECCARIA, *Brevi riflessioni sul diritto di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo nel contratto di apprendistato*, in *Questa Rivista*, 2019, II, p. 2.

⁹ In questi termini G. TOMASELLO, *Ancora sul contratto di apprendistato: incentivi, nuove criticità e prospettive future*, in *Lav. giur.*, 2016, XI, p. 973. L'onere formativo in capo al datore di lavoro ha posto, tanto in dottrina quanto in giurisprudenza, diverse problematiche in tema di individuazione della natura del contratto di apprendistato

¹⁰ Non essendo questa la sede per la ricostruzione del dibattito dottrinale e giurisprudenziale in tema di natura del contratto di apprendistato, si rinvia a F. MARINELLI, *Ancora una pronuncia della Cassazione sulla natura del contratto di apprendistato*, in *Lav. giur.*, 2021, II, pp. 177-182 e al relativo apparato bibliografico.

¹¹ Per una sapiente analisi della possibilità per le parti di recedere dal contratto al termine del periodo di apprendistato si rinvia a L.A. BECCARIA, [Brevi riflessioni sul diritto di recesso del datore di lavoro al termine del periodo formativo nel contratto di apprendistato](#), cit.

L'art. 41 c. 2 individua le tre tipologie di contratto in materia di apprendistato: i) apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria e il certificato di specializzazione tecnica superiore (primo tipo); ii) apprendistato professionalizzante (secondo tipo); iii) apprendistato di alta formazione e di ricerca (terzo tipo).

Per quanto concerne la disciplina generale del contratto di apprendistato, ai sensi dell'art. 42 d.lgs. 81/2015 viene prevista la forma scritta *ad probationem* e la necessità di indicare il piano formativo individuale, il quale può essere definito anche sulla base di moduli e formulari stabiliti dalla contrattazione collettiva o dagli enti bilaterali di cui all'art. 2, comma 1, lett. h) del d.lgs. 276/2003.

Sul punto, il comma 3, oltre a prevedere l'applicabilità delle sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo, sancisce che limitatamente all'apprendistato di primo tipo *costituisce giustificato motivo di licenziamento il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi*. Inoltre, limitatamente all'apprendistato di primo e terzo tipo, il piano formativo individuale deve essere predisposto con il coinvolgimento dell'impresa.

Il comma 2 prevede poi una durata minima almeno semestrale, fatte salve alcune eccezioni¹².

La legge pone inoltre ampi margini di manovra in capo alla contrattazione collettiva, nel rispetto tuttavia di alcuni principi tra i quali, per quanto rilevante in questa sede, divieto di retribuzione a cottimo e presenza di un tutore o referente aziendale.

Dal punto di vista retributivo, parte datoriale ha facoltà, ai sensi dell'art. 42 c. 5 l. b) d.lgs. 81/2015, di i) *inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto*, ovvero ii) *stabilire la retribuzione [...] in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio*, dunque con notevoli vantaggi anche dal punto di contributivo¹³.

Alcuni limiti numerici sono invece previsti al comma 7: il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere non può superare il rapporto di 3 a 2 rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio presso il datore di lavoro. Limite che non può tuttavia superare a) il 100 per cento per i datori che occupino meno di dieci unità e b) il

¹² Le eccezioni sono previste dagli artt. 43 c. 8 e 44 c. 5 d.lgs. 81/2015.

¹³ Le aliquote contributive applicate agli apprendisti sono ricostruite in M. BARBIZZI, *Riforma dello Sport*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2023, pp. 57-60.

numero massimo di tre apprendisti per i datori che non abbiano alle proprie dipendenze lavoratori qualificato o specializzati ovvero ne abbiano in numero inferiore a tre.

3. Le principali caratteristiche dell'apprendistato sportivo.

La Riforma, dopo aver superato la dicotomia tra professionisti e dilettanti che aveva caratterizzato l'intero impianto della l. 91/81, mediante la previsione della figura del lavoratore sportivo¹⁴ *tout court* pone, come sottolineato, per la prima volta una disciplina organica del contratto di apprendistato nell'ambito del lavoro sportivo¹⁵.

La *ratio* dell'art. 30 d.lgs. 36/2021, rubricato *Formazione dei giovani atleti*, è evidente ed esplicitata dal legislatore già nel comma 1. Si vorrebbe infatti porre rimedio ad una falla sistemica - a dire il vero non solo italiana, tanto da essere passata sotto la lente d'ingrandimento delle istituzioni eurounitarie¹⁶ - che negli ultimi decenni è stata oggetto di crescente interesse non solo tra gli operatori del settore¹⁷: quella del reinserimento degli atleti nel mercato del lavoro al termine della propria carriera agonistica, la quale è, per sua natura, è collocata in un lasso di tempo limitato e può essere, a seconda delle capacità dell'atleta, più o meno redditizia.

Il legislatore ha dunque individuato l'apprendistato, seppur come si vedrà *infra* debitamente adattato e derogato rispetto ai rapporti di lavoro comune, quale fattispecie che, per la natura duplice degli obblighi in capo al datore di lavoro (retribuzione e formazione), meglio permette di raggiungere detti obiettivi.

Delle tre tipologie di contratto di apprendistato individuate dal d.lgs. 81/2015, però, inizialmente la Riforma ammetteva la sottoscrizione in ambito sportivo solamente di contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per il diploma di istruzione secondaria superiore e per il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. 1° tipo) e contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca (c.d. 3° tipo).

¹⁴ Non essendo questa la sede per approfondire la nuova figura del lavoratore sportivo, si rinvia *ex multis* a: M. BARBIZZI, *Riforma dello Sport*, Wolters Kluwer Italia, Milano, 2023, pp. 6-10; 43-53.

¹⁵ In generale, l'analisi dell'apprendistato in ambito sportivo così come introdotto dal d.lgs. 36/2021 è operata anche da A. ZILLI, *Il nuovo lavoro sportivo per l'inclusione delle diversità*, in *Lav. Giur.*, 2022, 3, pp. 236-238; M. BARBIZZI, *Riforma dello Sport*, cit., pp. 53-63.

¹⁶ Il riferimento - invero già contenuto nell'art. 30 c. 6 d.lgs. 36/2021 - è alle Linee guida europee sulla doppia carriera degli atleti del 28 settembre 2012 e ai successivi documenti della Commissione europea. Sul punto si veda anche G. LIOTTA-L. SANTORO, *Lezioni di Diritto Sportivo*, Giuffrè Francis Lefebvre, Milano, 2020, pp. 24-25.

¹⁷ In tal senso, si segnalano numerose iniziative finalizzate ad offrire agli atleti ancora in attività spunti e strumenti per l'orientamento in vista di un futuro reinserimento nel mondo del lavoro. A titolo esemplificativo, l'Associazione Italiana Calciatori è da tempo presente con la propria iniziativa "Oltre il campo".

Invece, l'apprendistato professionalizzante (c.d. 2° tipo) è stato introdotto solamente in ambito professionistico, mediante l'inserimento all'art. 30 del comma 7-bis, ad opera del d.lgs. 163/2022, con un'importante deroga di tipo anagrafico¹⁸ rispetto alla disciplina di diritto comune: l'età minima è infatti fissata a 15 anni, a fronte di un limite massimo di 23 anni¹⁹.

Viene inoltre sancito che la formazione può essere conseguita anche con le classi di laurea L-22 (Scienze Motorie e di laurea magistrale), LM-47 (Organizzazione e gestione dei servizi per lo sport e le attività motorie), LM-67 (Scienze e tecniche delle attività motorie preventive e adattive) e LM-68 (Scienze e tecniche dello sport): a ben vedere, trattasi di percorsi universitari il cui *leit-motiv* è il mondo dello sport inteso non solo dal punto di vista della pratica fisica bensì anche nei suoi possibili risvolti economici, organizzativi e sociali.

Una prima differenza sostanziale rispetto alla disciplina del contratto di apprendistato di diritto comune è quella posta dall'art. 30, comma 3, d.lgs. 36/2021: in ambito sportivo, infatti, al termine del periodo di apprendistato, così come fissato convenzionalmente dalle parti, il contratto si risolve automaticamente. Tale previsione si inserisce in un contesto, quello sportivo, in cui il contratto di lavoro è tipicamente a tempo determinato²⁰.

Per quanto concerne invece la possibilità di recedere durante il periodo di apprendistato, nel silenzio dell'art. 30 lo scrivente ritiene che si applichino i principi generali dell'ordinamento civile e che dunque sia possibile il recesso per giusta causa. Al contrario, è invece la legge a prevedere che il mancato raggiungimento degli obiettivi formativi non possa costituire giustificato motivo di licenziamento, in deroga all'art. 42, comma 3, d.lgs. 81/2015.

Al termine del periodo di apprendistato, qualora tra l'atleta e il sodalizio venisse stipulato un contratto di lavoro sportivo, quest'ultimo sarebbe tenuto a corrispondere il premio di formazione tecnica alle diverse società o associazioni presso le quali l'atleta abbia precedentemente svolto attività dilettantistica, amatoriale o giovanile, parametrato su criteri anagrafici, temporali ed economici²¹. La *ratio* di detta previsione è quella di compensare

¹⁸ Detta disciplina derogatoria era stata introdotta già dall'art. 1 c. 154 l. 234/2021.

¹⁹ L'art. 44.1 d.lgs. 81/2015 prevede infatti, con riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, limiti di età che vanno da un minimo di 18 ad un massimo di 29 anni. Sul punto, si segnala che il Consiglio dei Ministri in data 1 maggio 2023 ha approvato un Disegno di Legge su inclusione sociale e accesso al lavoro che opera un intervento riguardante i limiti di età in settori tassativamente individuati.

²⁰ Cfr. G. VIDIRI, *Il contratto di lavoro sportivo*, in *Mass. giur. lav.*, 2001, X, pp. 991-992. L'autore, analizzando la disciplina della l. 91/81, sottolinea come solo all'apparenza il termine potenzialmente quinquennale sia eccessivamente lungo in quanto, nella realtà dei fatti, sia alle società che ai calciatori non conviene vincolarsi per un lasso di tempo eccessivamente esteso: da un lato infatti preponderante è l'interesse di non investire ingenti percentuali del monte ingaggi a disposizione su atleti che potrebbero deludere le aspettative, dall'altro invece viva è la speranza di ottenere, a suon di buone prestazioni sul campo, nuovi ingaggi più remunerativi nello stesso sodalizio o presso altro club.

²¹ Cfr. art. 31, commi 1 e 2, d.lgs. 36/2021.

l'abolizione del vincolo sportivo, attuata sempre dalla Riforma²², ed evitare così che gli investimenti portati a termine dalla società in materia di formazione siano integralmente vanificati dalla libertà contrattuale dell'atleta.

Tuttavia, a differenza di quanto previsto dall'art. 6 l. 91/81, la società che ha provveduto all'addestramento tecnico dell'atleta non ha diritto di stipulare il primo contratto professionistico.

Non trovano poi applicazione i limiti numerici e dimensionali di cui all'art. 42, comma 7, del d.lgs. 81/2015, di cui si è già dato conto *supra*.

L'art. 30, comma 5, del d.lgs. 36/2021 estende inoltre agli apprendisti - quasi pleonasticamente - le tutele previste per il lavoratore sportivo in materia di controlli sanitari (art. 32 d.lgs. 36/2021), sicurezza sul luogo di lavoro (art. 33 d.lgs. 36/2021) e assicurazione contro gli infortuni (art. 34 d.lgs. 36/2021).

È importante il rinvio alla disciplina generale del lavoratore sportivo subordinato contenuto nell'art. 26 d.lgs. 36/2021, segnatamente ai commi 1 e 3: per quanto concerne il primo comma, si disegna una disciplina quasi totalmente derogatoria in materia di licenziamenti rispetto ai rapporti di lavoro di diritto comune²³; in materia di sanzioni disciplinari irrogate dalle Federazioni Sportive Nazionali, dalle Discipline Sportive Associate e dagli Enti di Promozione Sportiva viene poi dichiarato inapplicabile l'art. 7 l. 300/1970 (c.d. Statuto dei lavoratori).

4. Uno sguardo al mondo del calcio.

Il mondo del calcio professionistico, così come già accaduto ed evidenziato dai commentatori successivamente all'emanazione della l. 91/81²⁴, potrebbe fungere da "palestra" per operare una valutazione dell'applicabilità in concreto delle novità così come introdotte dalla Riforma in commento.

Pioneristico in tale senso è stato l'*addendum* sottoscritto il 1° luglio 2022 da Federazione Italiana Giuoco Italiana (FIGC), Lega Italiana Calcio Professionistico e Associazione Italiana

²² Art. 31 d.lgs. 36/2021.

²³ L'art. 26, comma 1, d.lgs. 36/2021 prevede che non si applichino al rapporto di lavoro sportivo, così come già previsto dalla l. 91/81, gli artt. 4, 5, 13, 18 l. 300/1970 e gli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7, 8 l. 604/1966; la Riforma esclude inoltre l'applicabilità dell'art. 1 cc. 47-69 l. 92/2012, gli artt. 2, 4, 5 l. 108/1990, l'art. 24 l. 223/1991 e il d.lgs. 23/2015.

²⁴ La l. 91/81 veniva addirittura definita «una legge per il calcio» in A. LENER, *Premessa*, in A. LENER-O. MAZZOTTA-G. VOLPE PUTZOLU-M. GAGLIARDI, *Una legge per lo sport?*, in *Foro it.*, 1981, XI, c. 298. Sulla stessa lunghezza d'onda si pongono anche E. COSTA, *Peculiarità del rapporto dei giocatori professionisti*, in *Dir. lav.*, 1988, p. 315 e A. D'HARMANT FRANCOIS, *Note sulla disciplina giuridica del rapporto di lavoro sportivo*, in *Mass. giur. lav.*, 1981, p. 854.

Calciatori (AIAC) al Contratto Collettivo in vigore per la Lega Pro (anche “Addendum”)²⁵, terza serie del calcio italiano, in materia di apprendistato professionalizzante, finalizzato *ad erogare una formazione, anche trasversale, per il conseguimento delle competenze di “calciatore professionista” idoneo, sotto l’aspetto della tecnica e della tattica calcistica, a rendere le proprie prestazioni a livello nazionale nelle società sportive che partecipano ai Campionati delle leghe professionistiche e nelle rappresentative nazionali*²⁶.

Per quanto concerne le previsioni ritenute maggiormente rilevanti dell’Addendum, si segnala che le società sportive possono sottoscrivere contratti di apprendistato professionalizzante con calciatori che abbiano già compiuto il diciottesimo anno di età e fino al compimento del ventitreesimo anno, con un limite complessivo massimo di tre stagioni sportive nelle quali viene erogata la formazione (art. 2)²⁷.

Interessante è la previsione per la quale detto ultimo termine debba intendersi cumulativo: eventuali periodi di apprendistato svolti presso altri sodalizi concorrono al raggiungimento del limite triennale, a condizione che tra i vari periodi di apprendistato non sia intercorsa un’interruzione superiore alla stagione sportiva. È opinione di chi scrive che la *ratio* sia quella di evitare che l’istituto venga utilizzato dalle società a fini meramente elusivi, con particolare riferimento al profilo retributivo (v. *infra*).

La figura del tutor può essere ricoperta sia da un allenatore sia da un calciatore professionista, a condizione che siano regolarmente tesserati con la società e con la FIGC per almeno dieci stagioni sportive, anche non consecutive, in un rapporto di massimo un referente ogni cinque apprendisti (art. 6). Viene fissato poi un limite massimo di tre apprendisti ogni quattro calciatori professionisti tesserati per lo stesso sodalizio (art. 1).

Dal punto di vista contrattuale, oltre alla forma scritta *ad substantiam* prevista già *ex lege*, si impone il deposito presso la Lega Pro anche del piano formativo (art. 3), il quale deve tassativamente restare invariato nel corso dell’intero rapporto.

Sotto l’aspetto retributivo, vengono stabiliti i criteri che seguono (Art. 4), considerando che, a differenza dei rapporti di lavoro di diritto comune, nel calcio professionistico la contrattazione

²⁵ La versione integrale dell’Addendum è disponibile al link <https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/Addendum%20apprendistato%20AIC-Lega%20Pro.pdf> (consultato da chi scrive in data 17.04.2023).

²⁶ Cfr art. 1 Addendum.

A ben vedere, la *ratio* dell’introduzione dell’istituto è la stessa esplicitata dal legislatore nell’art. 30 d.lgs. 36/2021. Si consideri a tal proposito che le parti stipulanti l’Addendum prendono coscienza, in sede di preambolo, delle novità introdotte dalla Riforma e del fatto che ad oggi non sia per quanto qui rilevante entrata in vigore.

²⁷ L’art. 5 Addendum prevede poi un minimo di 120 ore di formazione nelle tre annualità, di cui almeno 40 ore per ogni annualità contrattuale.

collettiva non prevede livelli di inquadramento²⁸: per gli apprendisti di età compresa tra il diciannovesimo anno compiuto ed il ventitreesimo, 75% del minimo federale lordo fissato annualmente per i calciatori professionisti di oltre ventiquattro anni; per gli apprendisti tra diciotto e diciannove anni da compiere, 70% del minimo federale lordo fissato annualmente per calciatori professionisti di età compresa tra i diciannove ed i ventiquattro anni²⁹. Appare dunque evidente come le società sportive, a fronte della formazione che devono necessariamente garantire, possano godere di notevoli vantaggi dal punto di vista economico.

Eloquenti sono i primi dati forniti dalla Lega Pro: in un'intervista rilasciata il 16 settembre 2023³⁰, dunque un paio di mesi dopo l'introduzione dell'istituto, l'ormai ex Presidente Francesco Ghirelli ha riportato che erano stati sottoscritti già settanta contratti di apprendistato professionalizzante, un dato di tutto rispetto stanti il breve lasso temporale trascorso e il necessario periodo di adattamento tanto per i club quanto per gli atleti.

Come si sta muovendo invece la Serie A? Nelle more del nuovo Accordo Collettivo³¹, sottoscritto dall'AIAC e dalla Lega Nazionale Professionisti Serie A e in vigore dal 31 gennaio 2023 al 30 giugno 2024 (*breviter* "Accordo Collettivo"), si è deciso di seguire una strada diversa e per certi aspetti opposta rispetto a quanto fatto in Lega Pro.

I rappresentanti dei calciatori, da un lato, e dei sodalizi del massimo campionato nazionale, dall'altro, si sono accordati infatti per l'inserimento di una norma meramente programmatica all'interno dell'Accordo Collettivo (art. 2.3.), impegnandosi a definire, solo entro novanta giorni dall'entrata in vigore dell'art. 30 d.lgs. 36/2021³², una disciplina applicativa dei contratti di apprendistato sportivo professionalizzante.

L'analisi dell'art. 2.3 Accordo Collettivo evidenzia poi un ulteriore problema riscontrato dalle parti in sede di trattative, il quale secondo l'opinione di chi scrive è meritevole di particolare attenzione: il coordinamento con altre norme settoriali, tanto di matrice nazionale quanto internazionale. In particolare, è parere dello scrivente che sia necessario un intervento

²⁸ Sul punto si rinvia al par. 2.

²⁹ Da un'analisi quantitativa dei minimi federali previsti in Lega Pro per la stagione sportiva 2022/2023 emerge che la retribuzione minima lorda per gli apprendisti ultra diciannovesimi è pari ad Euro 20.377,50, mentre per la fascia d'età tra i diciotto e i diciannove anni è di Euro 14.453,60.

³⁰ Tale contributo è riportato nel sito ufficiale della Lega Pro nella nota d.d. 16 settembre 2022 "In serie C, settanta contratti di apprendistato. Un cambio epocale a favore dei giovani", consultabile al link <https://www.lega-pro.com/in-serie-c-sottoscritti-settanta-contratti-di-apprendistato-un-cambio-epocale-a-favore-dei-giovani/> (consultato il 17 aprile 2022).

³¹ Il testo integrale dell'Accordo Collettivo è disponibile al link https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/news/Accordo%20Collettivo%20AIC_Lega%20A%20e%20allegati.pdf (consultato il 13 aprile 2023).

³² In tema di entrata in vigore della disciplina della Riforma si veda *supra*.

chiarificatore e di allineamento alle novità introdotte dal d.lgs. 36/2021 da parte della FIGC, in particolar modo sulle Norme organizzative interne (NOIF), sia in materia di tesseramento che di trasferimenti nazionali.

5. Le problematiche della qualificazione nell'ambito delle NOIF. Alcune questioni applicative

È d'uopo rilevare che l'art. 27.1 NOIF qualifica i calciatori in professionisti, dilettanti e giovani. In detta ultima categoria rientrano tutti gli atleti e le atlete che hanno compiuto otto anni di età e che al 1° gennaio dell'anno in cui inizia la stagione sportiva non sono ancora sedicenni.

Inoltre, i giovani che sono tesserati per una società disputante il campionato di Serie A, Serie B o Serie C, al compimento del 14° anno di età sono qualificati “giovani di serie” e assumono un particolare vincolo con il loro club fino ai 19 anni.

Tuttavia, a determinate condizioni³³, il contratto professionistico può essere stipulato già al compimento del 16° compleanno.³⁴

Quid iuris dunque per gli apprendisti? Si ipotizzi che un atleta sedicenne sottoscriva un contratto di apprendistato della durata di tre anni con un sodalizio professionistico: come deve essere inquadrato ai sensi di quanto previsto dalle NOIF?

La risposta a tale quesito non ha implicazioni meramente teoriche, bensì comporta l'applicabilità al calciatore di una disciplina federale sensibilmente diversa.

In tal senso, si pensi *ex multis* al dispositivo dell'art. 33 NOIF, il quale prevede che nell'ultimo mese di pendenza del tesseramento come giovane di serie la società abbia il diritto di stipulare con l'atleta il primo contratto da professionista, di durata massima triennale: parallelamente, il calciatore non ha analoga facoltà di optare per il tesseramento con un'altra società italiana, in quanto ancora vincolato con il club di appartenenza³⁵.

³³ I calciatori con la qualifica di “giovani di serie”, al compimento anagrafico del 16° anno d'età e purché non tesserati a titolo temporaneo, possono stipulare contratto professionistico. Il calciatore “giovane di serie” ha comunque diritto ad ottenere la qualifica di “professionista” e la stipulazione del relativo contratto da parte della società per la quale è tesserato, quando:

- a) abbia preso parte ad almeno dieci gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie A;
- b) abbia preso parte ad almeno dodici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Serie B;
- c) abbia preso parte ad almeno quindici gare di campionato o di Coppa Italia, se in Divisione Unica-Lega Pro.

³⁴ Per un approfondimento sulle tematiche affrontate si rinvia a P. AMATO, *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, in M. COLUCCI-M.J. VACCARO (a cura di), *Vincolo sportivo e indennità di formazione. I regolamenti federali alla luce della sentenza Bernard*, Sports Law and Policy Centre, 2010, pp. 66-67 e F. FERRARO, *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, in *Questa Rivista*, 2019, III, pp. 5-8.

³⁵ Sul punto si rinvia a AMATO P., *Il vincolo sportivo e le indennità di formazione e di addestramento nel settore calcistico*, cit., 2010, p. 67.

Non essendo questa la sede per approfondire le pronunce giurisprudenziali in materia di art. 33 NOIF³⁶, si noti per converso che l'art. 30 d.lgs. 36/2021, nel caso in cui il sodalizio e l'atleta sottoscrivano un contratto di lavoro sportivo al termine dell'apprendistato, prevede solamente - come visto *supra* - la corresponsione di un premio di addestramento alle squadre in cui precedentemente si è svolta la formazione, senza un diritto per la società di sottoscrivere il contratto professionistico.

È parere di chi scrive che questo esempio permetta di comprendere come sia imprescindibile un intervento delle federazioni, nel caso oggetto di analisi della FIGC, volto ad armonizzare le proprie normative interne alle novità introdotte dalla Riforma.

Si auspica che ciò avvenga già prima dell'entrata in vigore del d.lgs. 36/2021 o comunque entro un ragionevole lasso di tempo, onde evitare che l'istituto resti lettera morta e non trovi concreta applicazione nella pratica.

Conclusioni

L'introduzione dell'apprendistato rappresenta un'opportunità molto interessante e dagli indubbi vantaggi, soprattutto dal punto di vista degli atleti (e delle atlete), che avranno così la possibilità di affiancare, accanto alla pratica sportiva, percorsi di formazione che permettano loro di costruirsi delle opportunità per il post-carriera.

Tuttavia, sarà necessario che in fase di applicazione l'istituto non sia utilizzato a fini meramente "di facciata" (e magari oggetto di mere riflessioni convegnistiche...) e senza che in concreto parte datoriale adempia ai propri obblighi.

Da questo punto di vista, fondamentale sarà la contrattazione collettiva, oltre alla predisposizione di organi addetti al controllo.

Non si dimentichi, poi, che le federazioni dovranno adoperarsi celermente per adattare la propria normativa regolamentare interna alle novità introdotte in materia di apprendistato affinché le società non vi trovino un ostacolo alla stipula dei contratti.

La via è segnata, ora la palla passa - metaforicamente - dal legislatore a chi dovrà concretamente applicare l'istituto.

³⁶ Il riferimento in particolare è ai calciatori Camilleri e Pacilli, due calciatori giovani di serie che, in violazione delle norme FIGC, avevano sottoscritto un contratto professionistico con una società di un'altra federazione. V E. MESTO, *Il caso Camilleri: il difficile rapporto tra il vincolo ex art. 33 NOIF e le fughe all'estero dei giovani calciatori*, in www.giustiziasportiva.it, 2008, III, pp. 84-93; M. COLUCCI, *Gli atleti italiani: liberi di formarsi, liberi di giocare?*, in *Riv. dir. econ. sport*, 2011, I, pp. 29-31.