

Articolo 24

Diritto alla protezione in caso di licenziamento

La normativa in materia di protezione dei lavoratori in caso di licenziamento era stata ampiamente illustrata nel precedente rapporto del governo italiano sull'applicazione dell'articolo 24 della Carta Sociale Europea emendata. In considerazione del fatto che i criteri ivi indicati sono tuttora validi ed applicati, si forniscono, di seguito, le altre informazioni richieste.

Per quanto concerne la protezione contro il licenziamento *ad nutum* dei lavoratori ultrasessantenni in possesso dei requisiti pensionistici, occorre segnalare che solamente un terzo dei lavoratori italiani con un'età compresa tra i 55 e i 64 anni è attivo (+ 4% relativamente agli ultimi 10 anni) (Fonte Istat). In Italia, il tasso di attività dei soggetti di età compresa tra i 55 ed i 64 anni è di poco inferiore al 33%. E' da notare che, a partire dal 2001, il tasso di partecipazione al lavoro dei "meno giovani" è cresciuto costantemente nel tempo, seppure lentamente. Nel 2006, gli over 55 facenti parte della popolazione attiva erano 2,3 milioni (Fonte: ISFOL).

D'altro canto occorre tenere presente che tali persone sono già in possesso dei requisiti pensionistici e, pertanto, potrebbero usufruire della pensione di vecchiaia, o sono prossimi ad ottenerla. Il licenziamento del lavoratore a causa dell'età si configura come una discriminazione, prevista dal diritto comunitario (direttiva n. 2000/78/CE) e trasposta nell'ordinamento italiano con il Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216 "Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 187 del 13 agosto 2003.

La Corte di Giustizia ha riconosciuto la possibilità per gli Stati membri di derogare a tale previsione nel caso vi siano delle valide motivazioni, legate a ragioni politiche o all'andamento del mercato del lavoro. In Italia, la possibilità di licenziare un lavoratore avente i requisiti necessari per beneficiare della pensione di vecchiaia o di anzianità è prevista dalla legge n. 108/1990. Secondo la decisione della Corte UE, la norma può definirsi legittima se è motivata da esigenze dettate dalla politica o del mercato del lavoro. Questo sembra essere il caso della situazione italiana dal momento che tale previsione è contenuta in una norma – legge n. 108/1990 sui licenziamenti individuali – che mira a difendere i posti di lavoro ed a contrastare l'insorgere di discriminazioni sui luoghi di lavoro.

Relativamente all'altra richiesta formulata dal Comitato, si precisa quanto segue.

Il lavoro nello sport è regolato da una legge che disciplina i rapporti tra le società e gli sportivi professionisti (L. 91/81, come modificata dalla L. 586/96). La citata legge, pur riferendosi esclusivamente alla pratica sportiva volta alla competizione, riveste carattere generale nel caso in cui la giurisprudenza applichi, estendendoli, alcuni principi in essa

contenuti al lavoro sportivo in generale, in quanto privo di una specifica regolamentazione. Con il termine **sportivi**, la legge indica gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnici e sportivi ed i preparatori atletici anche se va sottolineato che la lista non è tassativa. La legge, infatti, non contiene una specifica definizione per ognuna di queste professioni, definizione che, invece, può essere desunta dalle disposizioni contenute negli statuti e nei regolamenti delle varie Federazioni. In generale, con il termine **atleta professionista** si intende uno sportivo le cui prestazioni sono prestate a titolo oneroso, ossia una persona i cui guadagni derivano da una pratica sportiva di tipo competitivo (ad es. la Federazione Italiana Gioco Calcio definisce "professionisti" esclusivamente i giocatori che praticano l'attività sportiva come impiego principale). Gli allenatori ed i preparatori atletici sono generalmente indicati dai regolamenti federali come "tecnic", essendo loro affidati compiti e responsabilità di tipo "tecnico e sportivo". I regolamenti delle varie federazioni presentano definizioni molto diverse tra loro riguardo il ruolo ed i compiti del direttore tecnico- sportivo. Tuttavia, una nozione unitaria di quest'ultima figura professionale si può ricavare da un elemento comune alle varie definizioni, quello della responsabilità connessa alla direzione tecnica di discipline sportive regolamentate dal CONI (Comitato Olimpico Nazionale Italiano, organismo pubblico istituzionalmente deputato all'organizzazione ed alla diffusione delle pratiche sportive) e strettamente correlata agli esiti della competizione.

Affinché lo sportivo possa qualificarsi come **professionista**, l'attività da questi prestata deve rispondere ad alcuni criteri:

- carattere oneroso;
- natura professionale conformemente ai regolamenti sportivi federali;
- continuità;
- possibilità di rientrare fra le discipline regolamentate dal CONI.

Il rapporto di lavoro con lo sportivo professionista può costituirsi attraverso **assunzione diretta**. Il contratto individuale di lavoro sportivo, stipulato con l'atleta professionista, necessita di fasi diverse e successive per il suo perfezionamento: redazione di un contratto scritto conforme al contratto tipo, deposito dello stesso presso la rispettiva Federazione e, infine, approvazione del medesimo da parte della Federazione stessa.

Il lavoro sportivo professionale è inoltre caratterizzato dalla previsione di un termine di durata del contratto: infatti, contrariamente all'orientamento prevalente nel diritto italiano, volto a scoraggiare il ricorso a contratti a tempo determinato, l'art. 5 della legge sul lavoro sportivo prevede che il contratto di lavoro dipendente dello sportivo professionista possa contenere l'indicazione di un termine finale non superiore a 5 anni ed ammette, altresì, la possibilità di successivi contratti a termine fra gli stessi soggetti, escludendo in tal modo

l'applicazione della legge 230/1962, e successive modifiche, sull'utilizzo della tipologia del contratto a termine. Infatti, le parti contraenti sono libere di scegliere se inserire o meno un termine di scadenza finale nel contratto di lavoro sportivo, nonché di prevedere la stipula di successivi contratti a tempo determinato senza che tale previsione possa configurarsi come un'eccezione alla regola dell'indeterminazione della durata del rapporto di lavoro in quanto la regola non è applicabile al lavoro sportivo.

La normativa in materia di licenziamento individuale, intesa come esercizio del diritto potestativo del datore di lavoro a licenziare, riveste particolare importanza nell'ordinamento giuridico italiano essendo il risultato di un'evoluzione storica che, nel corso del tempo, ha aumentato i livelli di protezione: in pochissimi casi la normativa sul licenziamento ha mantenuto il regime della cosiddetta "libera revoca" – ossia, il caso in cui il datore di lavoro sia libero di licenziare – mentre, attualmente, la regola generale prevede l'obbligo della motivazione (così come previsto dall'art. 1 della legge n. 604/1996) e, quindi, la necessità di una giusta causa o di un giustificato motivo per licenziare il lavoratore.

La revoca *ad nutum*, ossia quella tipologia di licenziamento che consente al datore di lavoro di rescindere un contratto di lavoro senza alcuna giustificazione, è ormai prevista solo in alcuni casi, fra i quali quello del contratto di lavoro degli atleti professionisti (ai sensi dell'art. 4 della Legge 23/03/1981, n. 11).

Come indicato, la normativa sul licenziamento prevede, per tutte le altre fattispecie, la possibilità per il datore di lavoro di licenziare esclusivamente per giusta causa (ai sensi dell'art. 2119 del codice civile) o per giustificato motivo, pena la nullità dello stesso. Per quanto riguarda gli sportivi professionisti, la deroga è giustificata dall'estrema instabilità dell'oggetto della prestazione e dalle vicende sportive ed economiche della società sportive nonché dal carattere strettamente fiduciario del rapporto di lavoro, fondato sulle prestazioni sportive, tale da rendere difficilmente applicabile alla particolare fattispecie del lavoro sportivo professionale le norme restrittive vigenti per le altre tipologie di lavoro subordinato. Sono, pertanto, evidenti i motivi che comportano l'esclusione dalle norme contenute nello Statuto dei lavoratori e che sono legati alla natura ed alle particolari esigenze della prestazione sportiva dell'atleta.