

**LA SORTE DEI CONTRATTI DEI CALCIATORI PROFESSIONISTI  
NELL'EMERGENZA COVID-19***Manfredi Lanza* \*

SOMMARIO: 1. Emergenza epidemiologica ed attività sportiva: la normativa di fonte governativa – 2. Considerazioni preliminari su *factum principis* e problematiche contrattuali – 3. La posizione dell'atleta – 4. La posizione della società calcistica – 4.1. L'eccezione di inadempimento – 4.2. L'inesigibilità della prestazione – 4.3. L'impossibilità sopravvenuta ex 1256 comma 2 c.c. – 5. I contratti in scadenza e gli ipotetici scenari.

1. – La recente emergenza provocata dalla diffusione del virus, clinicamente nota come Covid-19, ha inciso profondamente anche sull'intero ordinamento sportivo.

Inizialmente, infatti, sembrava che tale settore fosse riuscito in qualche modo a garantire la prosecuzione della propria attività, ma il rapidissimo aggravamento della situazione emergenziale a livello internazionale ha portato ad una netta inversione di tendenza <sup>1</sup>. Ad un preventivo indirizzo di ordine precauzionale caldeggiato dagli organi di Governo nazionali (statali e sportivi) nei riguardi delle manifestazioni sportive, è seguita infatti dopo poco una netta chiusura imposta dai differenti provvedimenti normativi intervenuti nei mesi di marzo ed aprile.

Relativamente al settore calcistico, le precauzioni inizialmente adottate si limitavano, infatti, a prevedere l'espletamento delle competizioni "a porte chiuse", nonché il rispetto di ulteriori standard di prevenzione <sup>2</sup>. Ciò al fine,

\* Dottorando di ricerca in Scienze umane: dinamica dei sistemi, patrimonio culturale, studi culturali presso l'Università degli studi di Palermo.

<sup>1</sup> Basti pensare, per rimanere in ambito internazionale, alla sofferta e ponderata decisione di rinviare le competizioni olimpiche che si sarebbero dovute a breve svolgere a Tokyo o, ancora, alla sospensione del noto torneo di Wimbledon, che non si verificava dal tempo della seconda guerra mondiale.

<sup>2</sup> Si fa riferimento al DPCM 8 marzo 2020, il quale prevedeva la sospensione degli "eventi e le competizioni sportive di ogni ordine e disciplina, svolti in ogni luogo, sia pubblico sia



chiaramente, di evitare che si arrivasse ad un blocco dell'intero apparato sportivo.

Tuttavia, la diffusione repentina dei casi di contagio e la necessità, primaria, di garantire la salute dei soggetti del mondo sportivo<sup>3</sup> hanno portato il CONI ad intervenire fermamente, sospendendo tutte le competizioni degli sport di squadra ad ogni livello. A ciò ha fatto prontamente seguito l'intervento statale che, con il DPCM adottato il 9 Marzo 2020 (art. 3), ha disposto l'interruzione di "eventi e [...] competizioni sportive di ogni ordine e disciplina, in luoghi pubblici o privati".

Bisogna poi aggiungere, per completezza, che analoghe disposizioni circa la sospensione di eventi e competizioni sportive sono state ripetute nel DPCM del 3 aprile e nel successivo del 17 maggio 2020, che hanno prorogato e, in ultimo, rimodulato l'efficacia delle misure di contenimento adottate a livello nazionale.

La sospensione delle competizioni sportive e, in specie del campionato di calcio, ha comportato l'insorgere di svariati contrasti tra società sportive e atleti professionisti, specie con riferimento agli obblighi retributivi gravanti in capo alle prime. Si comprende, dunque, la ragione sottesa al confronto, invero lungo e tormentato, che ha coinvolto, da una parte, l'AIC e, dall'altra, la LNPA al fine di addivenire ad una definizione consensuale delle controversie in atto<sup>4</sup>. Sempre su tale linea, inoltre, ci si è mossi nella direzione della stipulazione di specifici accordi tra alcune squadre ed i loro

privato; resta comunque consentito lo svolgimento dei predetti eventi e competizioni, nonché delle sedute di allenamento degli atleti agonisti, all'interno di impianti sportivi utilizzati a porte chiuse, ovvero all'aperto senza la presenza di pubblico" e, inoltre, imponeva ad associazioni e società sportive, a mezzo del proprio personale medico, di "effettuare i controlli idonei a contenere il rischio di diffusione del virus COVID-19 tra gli atleti, i tecnici, i dirigenti e tutti gli accompagnatori che vi partecipano".

<sup>3</sup> La stessa AIC (Associazione Italiana Calciatori), secondo quanto evincibile dal comunicato ufficiale della lega di serie A, aveva richiesto, prima che si arrivasse al blocco totale, "a pochi minuti dal fischio di inizio, la sospensione del campionato [...] paventando lo sciopero dei calciatori". Sul punto v. pure le Linee guida approvate dalla UEFA il 23/4/2020, ove si legge: "*however, UEFA stresses that the health of players, spectators and all those involved in football as well as the public at large must remain the primary concern at this time*".

<sup>4</sup> Il 6 aprile 2020, la LNPA ha definito una comune linea di indirizzo per contenere l'importo rappresentato dagli stipendi dei calciatori, prospettando una riduzione pari a 1/3 o 1/6 della retribuzione totale annua lorda a seconda o meno che si possano disputare le restanti partite di campionato.

giocatori, concernenti la riduzione degli stipendi in relazione ai mesi di sospensione dell'attività sportiva <sup>5</sup>.

I disaccordi tra società e calciatori, che ovviamente non hanno riguardato esclusivamente l'Italia, sono stati condizionati nella loro definizione anche dalle determinazioni assunte dagli organi sportivi in ordine alla prosecuzione o meno delle competizioni.

Tra tecnici, dirigenti ed organi di governo dello sport sono state prospettate diverse opzioni, dirette, da un lato, al riavvio del campionato, ovvero, all'opposto, alla chiusura anticipata delle competizioni dell'anno con assegnazione dei titoli secondo la classifica attuale <sup>6</sup>. Dette soluzioni non soltanto si presentano tra loro contrastanti, ma ciascuna di esse, altresì, affetta da svariate criticità, come anche evidenziato a livello sovranazionale <sup>7</sup>.

Un dato sul quale porre attenzione, per meglio comprendere le questioni che saranno oggetto di esame, concerne la prassi attuata inizialmente da alcune società calcistiche di serie A, successivamente al già citato DPCM del 9 marzo 2020, di intimare agli atleti la regolare partecipazione alle sedute di allenamento, da svolgersi tuttavia a porte chiuse e con il rispetto delle precauzioni imposte dal Governo. Ciò era possibile poiché il decreto indicato escludeva dalla sospensione gli allenamenti "riconosciuti di interesse nazionale dal Comitato olimpico nazionale italiano (CONI) e dalle rispettive federazioni, in vista della [...] partecipazione ai giochi olimpici o a manifestazioni nazionali ed internazionali".

<sup>5</sup> È il caso, ad esempio, della Juventus Football Club s.p.a. e del Futbol Club Barcelona.

<sup>6</sup> A tal proposito, in ottica comparatistica, può farsi riferimento a quanto avvenuto nell'ambito della *Jupiler Pro League* (massima divisione del calcio belga): con comunicato ufficiale in data 2 aprile 2020 il cda della Lega ha espresso parere all'Assemblea Generale "al fine di non riprendere le competizioni della stagione 19-20 e di accettare l'attuale classificazione della *Jupiler Pro League* come classificazione finale". Interessante appare pure la diversa considerazione che, secondo quanto evincibile dal comunicato stesso, è concessa in Belgio al fenomeno sportivo che "non può essere considerato la prima preoccupazione, per quanto divertente e rilassante possa essere", in netta controtendenza quindi rispetto all'atteggiamento italiano.

<sup>7</sup> In tal senso v. le già citate Linee guida UEFA. Nel documento si esortano le Federazioni nazionali a considerare tutte le possibili opzioni per portare a termine le più importanti competizioni nazionali che danno accesso alle competizioni UEFA, ma nel caso in cui una competizione venisse prematuramente interrotta per motivi legittimi, la UEFA richiederebbe alla Federazione nazionale interessata di scegliere le squadre per le competizioni per club 2020/21 in base al merito sportivo, poiché "*the Guidelines reflect the principle that admission to UEFA club competitions is always based on sporting merit*".

È facilmente intuibile la finalità sottesa a tale prassi, consistente nell'intendimento di operare una possibile decurtazione degli emolumenti dovuti a fronte dell'eventuale assenza agli allenamenti da parte dei giocatori, ragionevolmente motivata dall'esigenza di tutela preventiva della propria salute, ma valutata pur tuttavia alla stregua di un inadempimento degli obblighi contrattuali.

È da ricordare in proposito, infatti, che la partecipazione alle sedute di allenamento assume un duplice rilievo nell'ambito del contratto di lavoro sportivo: il calciatore deve partecipare alle sedute predisposte al fine di garantire la massima espressione della prestazione sportiva<sup>8</sup> e la società, dal canto suo, è tenuta ad assicurare la possibilità stessa di allenarsi. Quanto detto è confermato, per un verso, dall'art. 7, comma 1, dell'Accordo collettivo relativo ai calciatori professionisti di serie A, secondo cui "la società fornisce al calciatore attrezzature idonee alla preparazione e mette a sua disposizione un ambiente consono alla sua dignità professionale" e, per l'altro, dal successivo art. 10, ove è previsto che "il calciatore deve adempiere la propria prestazione sportiva nell'ambito dell'organizzazione predisposta dalla società e con l'osservanza delle istruzioni tecniche impartite per il conseguimento degli scopi agonistici"<sup>9</sup>.

Questa iniziale fase di contrapposizione tra società ed atleti si è prontamente risolta allorché la UEFA, pochi giorni dopo il DPCM testé citato, ha ordinato la sospensione di tutte le competizioni europee, seguita da lì a poco dall'intervento del Governo italiano che, con il DPCM del 13 aprile 2020, ha imposto lo stop di ogni attività sportiva<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> D'altronde l'art. 3 della legge 91/81 qualifica come eccezionale, e pertanto estranea all'inquadramento nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, l'ipotesi in cui "l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento".

<sup>9</sup> L'obbligazione del calciatore è difatti inquadrabile nel *genus* delle obbligazioni cd. di mezzi, e la partecipazione alle sedute di allenamento da parte dell'atleta rappresenta quindi una parte importante della stessa prestazione sportiva, consentendogli il corretto esercizio del *facere* cui è contrattualmente tenuto. Sulla distinzione tra obbligazioni di mezzi e di risultato v. L. MENGONI, *Obbligazioni "di risultato" e obbligazioni "di mezzi"*, in *Rivista di Diritto Commerciale*, I, 1954, p. 185.; per il superamento della bipartizione ai fini probatori, v., tra tutte, Cass. SS.UU., n.13533/2001 e Cass. SS.UU., n.577/2008. In relazione alla prestazione dell'atleta v. anche NATALI, *Il lavoro del calciatore professionista*, *Diritto e pratica del lavoro*, X, 2008, p. 629, secondo il quale l'oggetto del contratto tra società e calciatore professionista non attiene esclusivamente alla prestazione sportiva strettamente intesa, ma si traduce in un fascio di obbligazioni collaterali ed ulteriori, come l'astensione da condotte lesive dell'immagine societaria, che se non rispettate renderebbero fine a se stessa l'obbligazione principale.

<sup>10</sup> Ed infatti, al fine di fugare ogni dubbio in proposito, il nuovo DPCM del 13 aprile 2020 ha espressamente previsto la sospensione "di tutte le sedute di allenamento degli atleti, professionisti e

2. – Il *punctum dolens* riguarda, quindi, l'efficacia degli obblighi che contrattualmente gravano rispettivamente in capo alla società sportiva ed al calciatore.

Ai fini della presente indagine, è utile svolgere alcune considerazioni preliminari. In primo luogo, giova rammentare che il contratto di lavoro sportivo tra società e sportivi professionisti è regolamentato dalla legge n. 91 del 1981, come modificata dalla legge n. 586 del 1996, ove viene espressamente qualificato, al di fuori di tre ipotesi eccezionali che non rilevano ai fini della presente indagine<sup>11</sup>, come contratto di lavoro subordinato<sup>12</sup>.

Quest'ultimo, com'è noto, appartiene al *genus* dei contratti sinallagmatici, o a prestazioni corrispettive, in cui la prestazione a carico di una parte rinvia la propria remunerazione nell'altrui adempimento. Gli obblighi imposti attengono nella specie, da una parte, all'obbligo del datore di lavoro di pagare la retribuzione concordata in favore del dipendente e, dall'altra, all'impegno di quest'ultimo di eseguire la prestazione lavorativa dedotta in contratto.

non professionisti, all'interno degli impianti sportivi di ogni tipo". Deve, peraltro, aggiungersi che con il DPCM adottato il 26 aprile 2020 è stata consentita la ripresa degli allenamenti "per gli atleti di discipline sportive individuali", ipotesi che il Ministero dell'Interno ha interpretato estensivamente rilevando come "sulla base di una lettura sistematica delle varie disposizioni [...] si ritiene sia comunque consentita, anche agli atleti, professionisti e non, di discipline sportive non individuali, come ad ogni cittadino, l'attività sportiva individuale, in aree pubbliche o private", e quindi anche presso gli impianti delle società. Tuttavia, considerata, tra l'altro, l'incertezza in ordine al significato da assegnare alla disposizione sopra richiamata, soltanto poche squadre si sono organizzate al fine di riprendere gli allenamenti. In ultimo il DPCM del 17 maggio 2020 ha espressamente consentito la ripresa degli allenamenti, con il rispetto però delle norme di distanziamento e con limitazioni particolari in relazione agli spostamenti dei calciatori tra regioni differenti.

<sup>11</sup> L'art. 3 della legge n. 91/81 tipicizza tre fattispecie ricadenti nello schema del rapporto di lavoro autonomo, precisamente quando: l'attività sia svolta nell'ambito di una singola manifestazione sportiva o di più manifestazioni tra loro collegate in un breve periodo di tempo, l'atleta non sia contrattualmente vincolato per ciò che riguarda la frequenza a sedute di preparazione od allenamento o la prestazione che è oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non superi otto ore settimanali oppure cinque giorni ogni mese ovvero trenta giorni ogni anno.

<sup>12</sup> Larga parte della dottrina ha espresso forti riserve critiche nei confronti della L. n. 91/81 sotto il profilo della specifica attenzione rivolta dal legislatore al settore calcistico, a dispetto della intitolazione della stessa legge riferita all'ambito dello sport professionistico in generale. Sul punto, per una più ampia analisi, cfr. L. SANTORO, *Il contratto di lavoro sportivo*, in G. LIOTTA- L. SANTORO, *Lezioni di diritto sportivo*, Milano, 2018, p. 141 ss.

Al rapporto di lavoro sportivo che, relativamente al calciatore professionista, si configura prevalentemente e per ovvie ragioni a tempo determinato, si applica altresì la disciplina giuslavoratistica contenuta nel codice civile e nella legislazione speciale con specifiche deroghe espressamente previste dalla stessa legge n. 91/81. Sotto questo profilo lo stesso si configura quale contratto di lavoro subordinato caratterizzato però da una disciplina specifica, in ragione della peculiare prestazione atletica che ne costituisce l'oggetto, ragion per cui in dottrina si tende a definirlo quale rapporto di lavoro speciale distinto appunto dallo schema tipico del rapporto di lavoro subordinato<sup>13</sup>.

In secondo luogo, va osservato che lo stato emergenziale causato dalla diffusione del Covid-19 ed i consequenziali interventi normativi, dal punto di vista privatistico, sono genericamente inquadrabili nel concetto di sopravvenienza. Con tale termine, com'è noto, si fa riferimento ad una vicenda anomala, esulante dalla specifica previsione contrattuale che, inserendosi nel lasso temporale posteriore alla conclusione del *pactum*, assume il valore di fattore oggettivo non imputabile all'attività delle parti e di elemento perturbatore interferente con l'operazione programmata. Ciò che viene a prodursi, in estrema sintesi, è un'alterazione dell'equilibrio oggettivo del contratto, *in itinere*, che non attiene al negligente esercizio della prestazione a carico dei contraenti, segnando in ciò il proprio *discrimen* con l'inadempimento *ex art. 1218 c.c.* (responsabilità del debitore)<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Sul punto v. L. SANTORO, *op. cit.*, p. 158, ove si evidenzia come in dottrina non vi sia consenso unanime relativamente al concetto di rapporto di lavoro speciale, "posta sia l'inesistenza di indicazioni normative sul concetto di specialità, sia la eterogeneità dei rapporti considerati normalmente speciali". Seguendo un orientamento incline ad un'interpretazione estensiva del concetto di lavoro speciale, questo dovrebbe ricomprendere anche il contratto di lavoro sportivo in quanto caratterizzato da una normativa *ad hoc*, notevolmente differente in diverse previsioni da quella comune in materia di rapporto di lavoro subordinato. Le divergenze attengono essenzialmente al piano della disciplina "giacché [...] la legge 91/1981 espressamente dichiara inapplicabili alcune norme fondamentali che vigono per i lavoratori dipendenti", ma anche "al piano della configurazione dello stesso contratto. [...] nel lavoro sportivo, infatti, sono riscontrabili due elementi che non trovano corrispondenza in nessun altro tipo di lavoro subordinato, sia privato che pubblico, vale a dire il rapporto trilaterale tra società, federazione e lavoratore e, sino alla riforma [...] il vincolo sportivo".

<sup>14</sup> F. SANTORO PASSARELLI, *Dottrine generali del diritto civile*, Napoli, 1966, p. 185 che al riguardo discorre di "mancanza funzionale della causa", in concreto, ravvisando un'alterazione della stessa a seguito dell'insorgenza della sopravvenienza.

Ciò detto, la sospensione delle competizioni nazionali operata mediante il già citato DPCM del 9 marzo 2020 rappresenta, fuor di ogni dubbio, una sopravvenienza incidente sul rapporto di lavoro instaurato tra società sportive e calciatori.

Specificamente, la fattispecie in esame è riconducibile ad una particolare ipotesi di sopravvenienza, il cd. *factum principis*, vale a dire il caso di forza maggiore determinato da provvedimenti legislativi o amministrativi emanati successivamente al perfezionamento del contratto <sup>15</sup>.

3. – Ebbene, l'incidenza di tale sopravvenienza con riguardo agli obblighi gravanti a carico del giocatore non desta particolare problematicità.

La mancata esecuzione della prestazione sportiva da parte dell'atleta, in ragione della sospensione del campionato e della chiusura degli impianti sportivi, non può costituire, infatti, un inadempimento allo stesso imputabile e, quindi, fonte di responsabilità contrattuale. Lo sforzo di diligenza cui il debitore è tenuto in forza dell'art. 1176 c.c. (diligenza nell'adempimento) presenta, com'è ovvio, dei limiti esterni, tra cui senza dubbio può includersi il *factum principis*.

Soccorre, dunque, la fattispecie disciplinata dall'art. 1256 c.c. (impossibilità della prestazione per causa non imputabile al debitore) e, nella specie, considerata la decisione di sospendere e non già di chiudere anticipatamente i campionati, quella prevista dal comma 2 del richiamato art. 1256 c.c., inerente cioè all'impossibilità temporanea, secondo cui "se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo nell'inadempimento".

Occorre in proposito precisare che l'impossibilità, come chiarito da dottrina e giurisprudenza <sup>16</sup>, al fine di esplicitare i propri effetti favorevoli nei confronti del debitore inadempiente nel senso appena esposto, deve essere

<sup>15</sup> Per la definizione di *factum principis* v., tra le tante, Cass. n.119/82 in CARINGELLA, BUFFONI, DELLA VALLE, *Codice civile e delle leggi complementari annotato con la giurisprudenza*, Roma, pp. 904 e 905.

<sup>16</sup> In tal senso v. Cass. n.11914/2016, in CARINGELLA, BUFFONI, DELLA VALLE, *Codice civile e delle leggi complementari annotato con la giurisprudenza*, Roma, p. 904, la quale peraltro chiarisce che non è invocabile l'impossibilità sopravvenuta della prestazione con riferimento ad un provvedimento dell'autorità amministrativa che "fosse ragionevolmente prevedibile". In dottrina, sul punto, v. F. GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Milano, 2016, p. 602.

sopravvenuta, imprevedibile, assoluta ed oggettiva. Tutti i predetti requisiti sono riscontrabili nel caso di *factum principis* in esame.

Quanto sopra detto trova conferma nella disposizione, peraltro superflua, contenuta nel cosiddetto decreto “Cura Italia”<sup>17</sup>, secondo cui “il rispetto delle misure di contenimento [...] è sempre valutato ai fini dell’esclusione, ai sensi e per gli effetti degli articoli 1218 e 1223 c.c., della responsabilità del debitore, anche relativamente all’applicazione di eventuali decadenze o penali connesse a ritardati adempimenti”.

4. – A differenza della posizione del calciatore, invece, quella della controparte, vale a dire la società sportiva, non appare parimenti nitida.

V’è in proposito da premettere che, secondo l’insegnamento tradizionale della dottrina, i rischi correlati all’esercizio dell’attività lavorativa gravano sul datore di lavoro, cosicché su di esso ricadono le conseguenze di eventuali eventi incidenti negativamente sull’attività imprenditoriale e, d’altro canto, la stessa normativa giuslavoristica appronta un complesso sistema di tutele a favore del lavoratore, ad esempio, per i casi di infortunio o malattia<sup>18</sup>.

Tra i rischi gravanti a carico del datore di lavoro è ricompreso per tali ragioni, generalmente, anche quello della impossibilità della prestazione lavorativa non imputabile al dipendente. L’obbligo retributivo, considerata anche la diversa forza economica dei contraenti, appare perciò difficilmente modulabile in tutti quei casi in cui non ci si trovi in presenza di un inadempimento imputabile al lavoratore.

In linea teorica, pertanto, la prestazione retributiva dovrebbe essere adempiuta dalla società sportiva e, nella specie, secondo quanto previsto dall’Accordo collettivo siglato tra FIGC, LNPA ed AIC, “entro il giorno 20 del mese solare successivo in ratei mensili posticipati di uguale importo” (art. 5, comma 2).

Tuttavia, considerata l’estrema peculiarità dell’attuale momento storico, l’assunto che la società calcistica sia comunque tenuta a corrispondere le retribuzioni dovute nei confronti dei propri calciatori ci sembra che possa esse-

<sup>17</sup> D.L. n.18 del 17 marzo 2020, in *Gazz. Uff.* n.70/2020.

<sup>18</sup> La codificazione del principio della traslazione del rischio in capo all’imprenditore è rinvenibile, anche e soprattutto, nella disciplina prevista dagli artt. 2110 e 2111 c.c. che impediscono, per le ipotesi ivi indicate (gravidanza, malattia, infortunio, etc.) l’applicabilità dell’ordinaria disciplina dei contratti a prestazioni corrispettive.

re messo in dubbio. In quest'ambito, vista anche la specialità del rapporto contrattuale intercorrente tra calciatore e società sportiva, potrebbero infatti prospettarsi soluzioni divergenti rispetto a quella cui dovrebbe condurre l'ordinaria disciplina in materia di contratto di lavoro subordinato.

Ad avviso di chi scrive, infatti, una più approfondita analisi della questione può condurre ad un alleggerimento della posizione della società calcistica in relazione al proprio obbligo retributivo anche alla luce della normativa codicistica.

4.1. – *In primis*, può farsi riferimento al potere esercitabile in sede processuale previsto *ex art.* 1460 c.c., secondo cui “nei contratti con prestazioni corrispettive, ciascuno dei contraenti può rifiutarsi di adempiere la sua obbligazione, se l'altro non adempie la propria”. La norma in esame, com'è noto, rientra nell'ambito dell'eccezionale fenomeno dell'autotutela privata<sup>19</sup>, poiché essenzialmente volta a preservare la parte di un contratto sinallagmatico dall'altrui comportamento ostativo.

Il richiamo all'istituto dell'eccezione di inadempimento è confacente nella fattispecie in esame alla luce dell'interpretazione dell'art. 1460 c.c. nel senso che la sua applicazione prescinde dalla sussistenza della responsabilità della controparte, cosicché il semplice fatto della mancanza della controprestazione renderebbe meritevole di tutela l'interesse a non eseguire la propria prestazione<sup>20</sup>. Detto principio, in riferimento ai contratti ad esecuzione continuata o periodica, nel cui *genus* rientra il contratto di lavoro sportivo, va poi considerato relativamente ad ogni singola coppia prestazione – controprestazione<sup>21</sup>.

Ebbene, dato che, come sopra visto, nel rapporto di lavoro subordinato si è in presenza di un contratto a prestazioni corrispettive, non sembrano sussi-

<sup>19</sup> In tal senso, cfr. CARINGELLA, *Manuale di diritto amministrativo*, Roma, 2017 pp. 1501 e 1502. Secondo l'Autore la nozione di autotutela, generatasi in ambito amministrativo relativamente alla posizione di superiorità attribuita all'apparato pubblicistico, rappresenta una stretta eccezione nel diritto privato nonché in quello penale, raffigurato da “*riferimenti ... frammentari, oltre che avulsi da ogni tentativo di inquadramento sistematico e, perciò, idonei a fondare una cognizione meramente approssimativa della nozione richiamata*”. Sul tema, vedi anche BIGLIAZZI GERI, *Profili sistematici dell'autotutela privata*, I, Introduzione, Milano 1971.

<sup>20</sup> Ad esempio, v. Cass. n. 21973/2007 in CARINGELLA, BUFFONI, DELLA VALLE, *Codice civile e delle leggi complementari annotato con la giurisprudenza*, Roma, p. 1343.

<sup>21</sup> V. Cass. n. 7550/ 2012 in CARINGELLA, BUFFONI, DELLA VALLE, *Codice civile e delle leggi complementari annotato con la giurisprudenza*, Roma, p. 1343.

stere ragioni ostative all'utilizzo dell'istituto in esame a favore di entrambi i contraenti. Tale assunto appare confermato, in linea generale, anche dalla giurisprudenza che, in più occasioni, ha ritenuto legittimo il rifiuto del datore di lavoro, *ex art. 1460 c.c.*, di adempiere la prestazione dovuta a fronte della mancanza della controprestazione determinata da *factum principis*<sup>22</sup>.

Tuttavia, v'è da considerare che, secondo quanto previsto dall'inciso finale dell'art. 1460 c.c., la richiesta di esecuzione della prestazione contrattualmente prevista non è passibile di rifiuto se, "avuto riguardo alle circostanze", quest'ultimo sia da considerarsi contrario alla buona fede. Si fa, in tal caso, riferimento alla buona fede nella sua accezione c.d. oggettiva, da intendersi come obbligo di salvaguardia dell'altrui sfera giuridica in base ad un generico principio di solidarietà che assiste l'intera materia contrattuale. Detto inciso rinvia, quindi, all'accertamento della situazione in concreto lasciando ampi margini di discrezionalità all'interprete.

4.2. – Soccorre, allora, un'altra via che, a nostro avviso, potrebbe consentire di estendere la soluzione favorevole applicabile al calciatore anche a vantaggio della parte datoriale.

Detta via si avvale del concetto di inesigibilità della prestazione, secondo cui l'obbligo retributivo, seppur in linea teorica dovuto, sarebbe nel caso di specie in concreto inesigibile e, pertanto, non eseguibile<sup>23</sup>.

<sup>22</sup> Sul punto cfr. MIRAGLIA, *L'impossibilità sopravvenuta per factum principis esclude l'obbligo di erogare la retribuzione*, nota a Cass. n.16388/2017, in *Giur. It.*, 2018 n.2, p. 415 e ss. La pronuncia della Cassazione esaminata riguarda un caso leggermente differente da quello in esame, ma tuttavia l'Autrice evidenzia chiaramente come, in generale, a fronte di un'ipotesi di *factum principis* che rende impossibile l'adempimento della propria prestazione da parte del lavoratore (seppur nel caso di specie originato da un fatto personale dello stesso) la Corte confermi comunque la possibilità per il datore di lavoro di fruire dello strumento di cui all'art. 1460 c.c. Dal ragionamento seguito dai giudici di legittimità, prosegue l'Autrice, può peraltro evincersi come la sospensione del rapporto a seguito del *factum principis* non possa essere analogicamente ricondotta alle ipotesi "in cui è la stessa legge ad apprestare una tutela che si traduce nella [...] corresponsione della retribuzione, come per la malattia". V. anche FERRANTE, *Potere e autotutela nel contratto di lavoro subordinato*, Torino, 2004, p. 306 ss.

<sup>23</sup> Il concetto di inesigibilità presenta dei risvolti, contestati, anche in ambito penalistico, quale pressione psicologica coartante che determinerebbe l'esclusione della colpevolezza dell'agente. La teoria favorevole alla sussistenza di una generale inesigibilità scusante è notevolmente contestata, ma appare comunque rilevante quale fondamento della cause tipiche di esclusione della colpevolezza. Sul punto v. MARINUCCI, *Il reato come azione*, Milano, 1971, pp. 239 e ss. e FIANDACA-MUSCO, *Manuale di diritto penale-parte generale*, Torino, 2015, pp. 425 e ss.

Com'è noto, il concetto di inesigibilità, in ambito civilistico, prescrive che lo sforzo di diligenza imposto alle parti nell'esecuzione del rapporto obbligatorio trovi comunque un limite nella c.d. esigibilità della prestazione, ove sussista una giusta causa meritevole di tutela idonea a dar fondamento al predetto limite. Si tratta, quindi, di un'estensione della rilevanza delle sopravvenienze, quale è, come sopra detto, il *factum principis*, al di là delle ipotesi espressamente codificate dal legislatore.

L'istituto, come evidenziato dalla dottrina<sup>24</sup>, rappresenta una chiara specificazione del *fil rouge* della buona fede cd. oggettiva che accompagna lo svolgimento del rapporto contrattuale dalla nascita all'esecuzione.

L'obbligo delle parti di comportarsi secondo buona fede, ai sensi dell'art. 1375 c.c. (esecuzione di buona fede), impone a queste ultime di tenere in considerazione anche eventuali accadimenti *in itinere* idonei a comportare un aggravamento della posizione giuridica della controparte.

Orduque, sebbene in linea teorica la prestazione a carico della società sportiva, consistente nel pagamento degli emolumenti a favore dei calciatori, non sembri essere stata resa impossibile dai provvedimenti di *lockdown*, giacché essi non hanno inciso sull'attività bancaria e sulla disponibilità dei patrimoni societari, va tuttavia in concreto considerato che la sospensione delle competizioni, con la conseguente impossibilità per la società sportiva di esercitare la propria attività d'impresa, traendone, quindi, i corrispettivi utili, possa aver reso oltremodo difficoltoso l'adempimento della prestazione retributiva. In ragione di ciò, dunque, la pretesa del calciatore di ottenere comunque la retribuzione astrattamente spettantegli andrebbe a contrastare con il dovere di lealtà e di salvaguardia della sfera giuridica della controparte, potendo fare emergere anche eventuali profili di abuso del diritto<sup>25</sup>, in considerazione, tra l'altro, della mancanza della controprestazione.

4.3. – Su questa linea di pensiero, portando alle estreme conseguenze il ragionamento sin qui svolto, può anche pervenirsi alla soluzione di ritenere che il *vulnus* arrecato dalla situazione emergenziale in capo al datore di lavoro

<sup>24</sup> V. CASTROVINCI, *Il problema della inesigibilità della prestazione*, in Giust. Civ., 1988, p. 346, GAZZONI, *Manuale di diritto privato*, Milano, 2016, pp. 639 ss. e BESSONE, *Adempimento e rischio contrattuale*, Milano, 1975, pp. 16 e ss.

<sup>25</sup> Relativamente al tema dell'abuso della situazione giuridica soggettiva v. Cass. n. 20106/2009 in [www.italgiure.it](http://www.italgiure.it).

ro abbia reso temporaneamente impossibile la prestazione da questi dovuta, facendo così ricorso al richiamato art. 1256, comma 2 c.c. A nostro avviso, infatti, anche nei confronti della parte datoriale il *factum principis*, operante nella fattispecie in oggetto, può presentare i profili che, secondo quanto esposto in precedenza, la giurisprudenza richiede ai fini della sua considerazione quale scusante dell'inadempimento.

Infatti, vero è che il calciatore non ha la possibilità di adempiere la propria prestazione (che il datore di lavoro non potrebbe comunque ricevere nel concreto), ma tale mancato adempimento, in aggiunta alla sospensione dei campionati, all'incertezza della ripresa, alla problematica concernente le controversie relative alle pretese sui diritti audiovisivi, hanno certamente comportato in capo alle società sportive delle deficienze di introiti economici tali da rendere, non soltanto estremamente difficoltosa, ma addirittura impossibile, seppur ad oggi temporaneamente, l'ottemperanza all'obbligo retributivo.

Il *discrimen* tra l'inesigibilità della prestazione comunque dovuta e l'applicabilità ad essa della più stabile disciplina di cui all'art. 1256, comma 2, c.c. corre lungo la linea di demarcazione che separa l'estrema difficoltà e l'impossibilità stessa di adempiere, producendo nel concreto il medesimo effetto e, cioè, la sospensione della prestazione retributiva.

In sintesi, pertanto, la causa di forza maggiore che ha determinato i provvedimenti governativi di *lockdown*, la quale sfugge, com'è ovvio, ad ogni possibilità di prevedibilità e prevenienza per entrambe le parti del contratto di lavoro sportivo, sembrerebbe perciò poter giovare ad escludere la sopportazione del rischio di impresa a carico della società sportiva e, correlativamente, la debenza dell'obbligo retributivo secondo entrambe le prospettive sopra delineate, dell'inesigibilità, da un lato, e della impossibilità temporanea, all'altro.

Quanto sin qui detto trova avallo in una serie di casi in cui, nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, dottrina e giurisprudenza sono pervenute al riconoscimento della sospensione o del definitivo venir meno dell'obbligo gravante in capo al datore di lavoro <sup>26</sup>.

<sup>26</sup> Relativamente alla possibilità di esonero dall'obbligo retributivo nei contratti di lavoro subordinato, anche per *factum principis* ed impossibilità di ricevere la prestazione, in dottrina v. P. CENDON, *Commentario al codice civile*, Milano, 2011, p. 1831 ss., ove si legge che "in effetti, ben possono darsi situazioni impeditive della prestazione di lavoro che si verificano nella sfera del datore di lavoro, e che pure giustificano [...] la sospensione dell'obbligo di retribuire i dipendenti", come appunto per i casi di

In proposito giova richiamare la pronuncia della Suprema Corte in cui si è espresso il principio di diritto in base al quale “il lavoratore nel caso di sopravvenuta impossibilità, per *factum principis* o per altra ragione, di svolgimento delle mansioni assegnategli, non può pretendere la controprestazione retributiva” poiché “solo con il venir meno di questo risulta ripristinato l’obbligo retributivo a carico dal datore di lavoro”. Non sembrano allora esservi ostacoli all’estensione degli effetti favorevoli derivanti dall’impossibilità sopravvenuta temporanea per il lavoratore, *ex art.* 1256, comma 2, c.c., anche alla società sportiva<sup>27</sup>.

L’opinione qui espressa non appare smentita dalla obiezione critica che, a prima vista, potrebbe porsi, fondata sull’osservazione della natura fungibile dell’obbligazione pecuniaria, quale è quella retributiva. Il principio secondo cui “*genus numquam perit*” non vale, infatti, ad escludere il rilievo della impossibilità della prestazione nei casi in cui, come quello oggetto di analisi, l’esecuzione dell’obbligo retributivo del datore di lavoro incontra dei limiti che non sarebbero esclusi comunque dalla generica reperibilità del denaro.

A sostegno di quanto sin qui detto giova, inoltre, richiamare il parere reso nel 2012 dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali in merito alla problematica concernente l’obbligo del datore di lavoro di corrispondere la retribuzione ai lavoratori impossibilitati a raggiungere il posto di lavoro “causa neve”<sup>28</sup>. In proposito si è precisato, distinguendo tra lavoro pubblico e privato, che nel settore privato il provvedimento autoritativo concernente il divieto di circolazione dei mezzi privati sprovvisti di apposite catene (che lo stesso Ministero qualifica come *factum principis*<sup>29</sup>), se tale da non permettere al lavoratore di raggiungere il luogo di lavoro, “in presenza di tempestiva comunicazione del lavoratore all’azienda, supportata da idonea motivazione (cfr. artt. 1218 e

*factum principis*. Anche qui si sottolinea che invece “non costituisce causa di impossibilità sopravvenuta l’evento che rientri nel cd. rischio imprenditoriale”.

<sup>27</sup> Cass. n. 7263/1996 in CARINGELLA, BUFFONI, DELLA VALLE, *Codice civile e delle leggi complementari annotato con la giurisprudenza*, Roma, p. 1355.

<sup>28</sup> Interpello n.15/2012, a seguito di istanza presentata dall’Unione Generale del Lavoro – Federazione Nazionale Sanità.

<sup>29</sup> Si legge infatti nel parere: “*nello specifico, la fattispecie prospettata sembrerebbe afferire al c.d. factum principis, inteso quale provvedimento autoritativo – ordinanza di chiusura degli uffici pubblici causa neve – che impedisce in modo oggettivo ed assoluto l’adempimento della prestazione, ossia l’espletamento dell’attività lavorativa, fermo restando l’obbligo datoriale di corrispondere la retribuzione nelle giornate indicate*”.

2104 c.c.), non sembrerebbe qualificabile in termini di inadempimento a lui imputabile” e, pertanto, “alla luce delle osservazioni sopra svolte ed in linea con i principi codicistici che presiedono le obbligazioni contrattuali, si ritiene che in tali fattispecie l'impossibilità sopravvenuta liberi entrambi i contraenti: il lavoratore dall'obbligo di effettuare la prestazione e il datore dall'obbligo di erogare la corrispondente retribuzione”.

*Ad abundantiam*, le conclusioni espresse sono supportate da alcune specifiche previsioni del già citato decreto “Cura Italia” che risulta, seppur formalmente, applicabile anche alle società calcistiche nella loro veste di datori di lavoro privati. Si fa riferimento, infatti, ad una serie di previsioni quali, ad esempio, l'estensione delle ipotesi di cassa integrazione ordinaria e in deroga in favore di imprese e lavoratori colpiti dai decreti inerenti l'emergenza Covid-19 che, seppur introdotte con l'evidente *ratio* di deflazione del futuro contenzioso giudiziario, sottolineano la volontà di supplire all'impossibilità per il datore di lavoro di adempiere correttamente la prestazione retributiva<sup>30</sup>. In aggiunta, anche l'esclusione della possibilità di recesso per giustificato motivo oggettivo da parte del datore di lavoro, seppur limitatamente ad una normativa non estendibile alla fattispecie in esame, indirettamente qualifica la situazione emergenziale in atto quale “giustificato motivo oggettivo”: vieppiù, quindi, quale oggettivo motivo di difficoltà o, meglio in tal caso, di impossibilità di adempiere all'obbligo retributivo<sup>31</sup>.

V'è da dire, inoltre, che all'interno del settore sportivo la peculiarità della prestazione oggetto del contratto fa sì che il datore di lavoro non potrebbe comunque ottenere un beneficio economico, come può accadere in altre realtà sociali, attraverso l'espletamento da parte del lavoratore di mansioni differenti o diversamente svolte. Per esemplificare, è certamente inutilizzabile lo strumento, di grande attualità e utilità in questi giorni, dello *smart working*<sup>32</sup>, né tantomeno il calciatore potrebbe svolgere in favore della società prestazioni differenti da quelle oggetto del contratto di lavoro sportivo.

Quanto finora esposto sembra trovare ulteriore conferma nelle Linee guida approvate dalla FIFA a seguito dell'espandersi della situazione emergenziale.

<sup>30</sup> Cfr., nello specifico, il titolo II, capo I del d.l. 18/2020 in *Gazz. Uff.* n.110/2020.

<sup>31</sup> Cfr. art. 46 d.l. n.18/2020 in *Gazz. Uff.* n.110/2020.

<sup>32</sup> Proprio il d.l. “Cura Italia” avalla l'utilizzo, sia nel pubblico che nel privato, dello *smart working*, in modo tale da prevenire la congestione della prestazione lavorativa da parte del dipendente.

Il Comitato esecutivo FIFA con la Circolare n. 1714 del 7 aprile 2020 ha, infatti, primariamente stabilito che la situazione determinata dalla diffusione del virus rappresenta, di per sé, un caso di forza maggiore per il calcio mondiale.

Per tale ragione, il documento in esame elenca una serie di proposte atte a garantire, da un lato, la stabilità dei contratti e la deflazione del contenzioso mediante il mantenimento di forme alternative di retribuzione in favore degli atleti e, dall'altro, la solidità finanziaria delle società sportive<sup>33</sup>.

In sintesi si incoraggiano le squadre a concludere, per quanto riguarda le retribuzioni dovute, accordi bonari con i calciatori in relazione ai periodi di sospensione, evidenziando come eventuali modifiche unilaterali (quale potrebbe essere la sospensione o riduzione della prestazione retributiva) siano ammissibili se consentite dalle legislazioni nazionali. Ed infatti in aggiunta, residualmente, viene prevista la possibile interruzione degli accordi contrattuali, garantendo sostegni economici "alternativi" in favore dei dipendenti.

L'analisi complessiva delle Linee guida dimostra, quindi, come la stessa FIFA ritenga poco ragionevole considerare sussistente, in capo al datore di lavoro, l'obbligo di eseguire l'integrale prestazione retributiva in un momento emergenziale quale è quello attuale.

Inoltre, come anticipato, si è assistito a numerosi tentativi di definizione bonaria delle controversie tra società e sportivi ad opera dell'AIC e della LNPA. Si tratta di proposte che, seppur chiaramente volte ad evitare futuri contenziosi, conferiscono forza all'argomento della illogicità della sussistenza *tout court* dell'obbligo retributivo a carico delle società sportive.

5. – In ultimo, merita un cenno anche la questione concernente i contratti di lavoro sportivo con scadenza prevista al termine della stagione 2019/2020<sup>34</sup>. Nonostante l'incertezza circa la ripresa e conclusione delle competizioni sia stata superata, può essere comunque interessante indagare sugli scenari che si sarebbero prospettati nel caso in cui ciò non fosse avvenuto.

<sup>33</sup> V. p. 6 delle linee guida, dove si elencano le proposte "In order to guarantee some form of salary payment to players and coaches, avoid litigation, protect contractual stability, and ensure clubs do not go bankrupt, while considering the financial impact of COVID-19 on clubs".

<sup>34</sup> Il primo comma dell'art. 5, intitolato "Cessione del contratto", della quale, peraltro, si occupa solo il secondo comma, stabilisce che il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere un termine risolutivo non superiore a cinque anni dalla data d'inizio del rapporto, con possibilità di successione del contratto a termine fra gli stessi soggetti.

Nell'ipotesi in cui fosse stata imposta una sospensione definitiva del campionato, l'impossibilità per il lavoratore di adempiere la prestazione si sarebbe infatti trasformata da temporanea in definitiva.

Tale evento, consequenzialmente, avrebbe comportato la risoluzione di diritto del contratto di lavoro secondo quanto previsto dall'art. 1463 c.c. (impossibilità totale), che appunto regola la sorte del contratto a prestazioni corrispettive in cui anche soltanto una delle prestazioni dovute sia divenuta definitivamente impossibile. La giurisprudenza ha difatti chiarito che, anche in quest'ambito, la disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato vada individuata tenendo conto non solo della normativa specifica di cui all'art. 2119 c.c. (recesso per giusta causa), ma anche delle disposizioni generali sulla risoluzione dei contratti a prestazioni corrispettive<sup>35</sup>.

In tale eventualità, pertanto, le considerazioni sopra espresse circa la posizione del calciatore e l'applicabilità ad esso dell'art. 1256 comma 2, c.c. sarebbero state da sole sufficienti a provocare la risoluzione del contratto per impossibilità sopravvenuta *ex art.* 1463 c.c.

Tale soluzione non avrebbe comunque assunto rilievo, com'è evidente, nel caso in cui il termine di scadenza del contratto di lavoro non fosse coinciso con quello di fine stagione sportiva, difettando, in tale ipotesi, il carattere della definitività dell'impossibilità della prestazione legittimante la risoluzione contrattuale.

Anche la stessa scelta di proseguire le competizioni<sup>36</sup>, con la proroga

<sup>35</sup> Sul punto v. Cass. n.14871/04 in CARINGELLA, BUFFONI, DELLA VALLE, *Codice civile e delle leggi complementari annotato con la giurisprudenza*, Roma, p. 1355. Cfr. però anche Cass., n.12719/98 in *www.itagiure.it*, secondo la quale l'impossibilità sopravvenuta di svolgimento delle mansioni contrattuali per *factum principis* o per altra ragione, comunque non imputabile al lavoratore, non può essere considerata come una fattispecie estintiva autonoma alla stregua del diritto comune, e perciò una causa di automatica risoluzione del rapporto, ma va valutata alla stregua delle norme particolari che regolamentano l'estinzione di tale rapporto. Tuttavia la pronuncia da ultimo citata sembra fare complessivamente riferimento all'impossibilità di recedere *ante tempus* da un contratto a termine, se non in presenza di una giusta causa che nel caso in analisi non è configurabile non dipendendo l'impossibilità da condizioni soggettive del lavoratore.

<sup>36</sup> Ad esempio, la Germania ha fissato la ripartenza della Bundesliga al 15 maggio. Tale scelta trova senza dubbio fondamento nel minore impatto che ha avuto la situazione emergenziale causata dal virus nel territorio tedesco, come evincibile dai numeri diffusi dal governo stesso. In merito, il Presidente della UEFA ha dichiarato: "è una grande notizia che le autorità tedesche abbiano dato l'ok alla ripresa ... un grande e positivo passo per riportare le persone alla vita con ottimismo".

dunque della data di scadenza della stagione sportiva, ha fatto sorgere *prima facie* rilevanti questioni.

In primo luogo va infatti osservato che, ai sensi dell'articolo 47, comma 1, delle NOIF<sup>37</sup>, “la stagione sportiva federale ha inizio il 1° luglio e termina il 30 giugno dell'anno successivo” e, d'altro canto, la normativa federale non contempla ipotesi emergenziali, quale quella odierna. Pertanto, un eventuale slittamento della stagione sportiva 2019/2020 avrebbe dovuto essere posto in essere soltanto attraverso una parziale deroga o revisione della disposizione sopra citata.

Il contratto tipo dei calciatori professionisti di serie A all'art. 1, poi, espressamente impegna il calciatore “a prestare la propria attività nelle squadre della Società a decorrere dal [...] e fino al 30 giugno [...]”, facendo dunque riferimento ad un termine specifico, e non già genericamente alla data di scadenza della stagione sportiva<sup>38</sup>.

Sembra quindi, ad una prima analisi ed in linea con quanto indicato dalla FIGC sul punto<sup>39</sup>, che la decisione di prolungare oltre il 30 giugno dell'anno in corso le competizioni sospese non sia idonea, *ex se*, a provocare un'automatica proroga dei contratti la cui scadenza è comunque fissata a tale termine. Sarebbe necessario, in quest'ottica, addivenire a specifici accordi, di rinnovo o prolungamento dei contratti in corso, tra le leghe e l'AIC, ovvero tra le singole società ed i calciatori tesserati con le stesse.

Anche le già citate Linee guida approvate dalla FIFA hanno d'altronde anticipatamente preso posizione relativamente agli adempimenti consigliati nel caso di prosecuzione dei campionati oltre la data di scadenza dei contratti, così mostrando di aderire alla tesi dell'improrogabilità automatica degli stessi.

La FIFA ha, infatti, evidenziato che, come regola generale, i rapporti di lavoro “sono governati” delle singole legislazioni nazionali e dall'autonomia negoziale delle parti. Alla luce di ciò viene fortemente suggerita la proroga dei contratti di lavoro sportivo in scadenza fino al termine che sarà previsto, a livello nazionale, come nuova scadenza della stagione sportiva<sup>40</sup>.

<sup>37</sup> Norme organizzative interne della FIGC.

<sup>38</sup> Come da allegato all'Accordo integrativo più volte citato.

<sup>39</sup> Sul punto v. comunicato ufficiale n. 228/A della FIGC.

<sup>40</sup> A p. 5 della circolare n. 1714/2020 si legge infatti: “*It is acknowledged that, as a general rule, employment agreements shall be governed by national law and the contractual autonomy of the parties. Having*

Ciononostante, ci sembra utile fornire una differente soluzione della questione, osservando la disposizione contenuta nell'art. 5 del contratto tipo dei calciatori professionisti di serie A, là dove è prescritto a carico delle parti, in ragione “della loro comune appartenenza all'ordinamento settoriale sportivo e dei vincoli consequenzialmente assunti con il tesseramento o l'affiliazione” e “della specialità della disciplina legislativa applicabile alla fattispecie”, di “osservare le norme dello Statuto e quelle Federali” e di “accettare la piena e definitiva efficacia di qualsiasi provvedimento adottato dalla FIGC [...] nelle materie comunque riconducibili all'attività federale”.

La norma testé citata, che sottolinea peraltro la già richiamata specialità del rapporto di lavoro sportivo, attenendo a provvedimenti inerenti materie “comunque riconducibili all'attività federale”, può, a nostro avviso, riferirsi anche a quelli relativi alla modifica del termine di scadenza della stagione sportiva, con l'effetto di determinare una proroga tacita, o per meglio dire automatica, del termine di scadenza dei contratti di lavoro.

Detta opinione trova avallo nella considerazione che, nei fatti, l'indicazione del 30 giugno quale data di scadenza dei contratti di lavoro non è effetto di trattativa tra le parti, bensì frutto del richiamo tacito alla normativa federale alla quale le parti sono obbligate a conformarsi, *in primis*, in forza dell'affiliazione e del tesseramento <sup>41</sup>.

*said this, and consistent with article 18 paragraph 2 of the RSTP, it is proposed that [...] Where an agreement is due to expire at the original end date of a season, such expiry be extended until the new end date of the season”.*

<sup>41</sup> In tal senso v. quanto detto nella nota 14 relativamente al peculiare rapporto trilaterale tra società, federazione e lavoratore.

*Abstract*

Il contributo concerne l'impatto generato dalla diffusione della malattia da coronavirus (Covid-19), e dai conseguenti svariati interventi normativi, sul mondo dello sport e specificamente sui contratti dei calciatori professionisti. Vengono studiati quindi i diversi decreti governativi concernenti lo sport, valutandone gli effetti.

Di conseguenza si analizzano i rimedi civilistici che potrebbero assumere rilievo al fine di giustificare la modifica o l'interruzione delle prestazioni dovute dall'atleta e, soprattutto, dalla società sportiva

The essay focuses on the impact generated by the spread of the Coronavirus (COVID-19) and by the subsequent numerous regulatory actions. It takes the world of sports and the football players' contracts in relation to the global pandemic. It analyses all the different Italian Government decrees enacted in order to regulate sports matters, stressing their effects. The author examines the civil aspects concerning the modification or the interruption of services due under the contract by the player and by the sports society.