

21 marzo 2021 18:20 Il caso Lara Lugli

Molti sono i commenti e i resoconti apparsi in rete sulla vicenda della pallavolista Lara Lugli e dello scioglimento del suo contratto con la Società Volley Pordenone.

Al riguardo, è opportuno sapere che, di qualunque contratto si tratti (lavoro sportivo, sponsorizzazione, merchandising o contratto di altra natura), ogni clausola che direttamente o indirettamente costituisca o si traduca in una pressione sulla libertà personale, ricomprendendo nel concetto la stessa libertà di autodeterminazione rispetto alla vita personale o – come nel caso di specie – alla scelta della genitorialità, rappresenta violazione dell'art. 13 della Costituzione e come tale è nulla e insuscettibile di una esecuzione che non sia spontanea.

Questo, dunque, vale sia per la clausola di cessazione del rapporto lavorativo per l'ipotesi di gravidanza, che – tanto più – per le clausole che prevedano penali in tale ipotesi. E ciò, anche se sia stata la stessa lavoratrice a inserire dette clausole, poiché può presumersi che la sua volontà contrattuale non si sia espressa liberamente nel contemplare tali eventualità, essendo verosimilmente condizionata dalla necessità di assicurarsi la assunzione lavorativa.

Ciò, nonostante il lavoro sportivo femminile non sia allo stato configurato quale lavoro dipendente, bensì sia rimesso a pattuizioni contrattuali le più disparate, non regolamentate da apposita normativa.

A parere di chi scrive, infatti, deve ritenersi che a favore del prestatore di lavoro – nella specie, sportivo - che sostanzialmente esegua direttive altrui e si assoggetti ad allenamenti sistematici esattamente allo stesso modo di un professionista che esercita lo sport come prestazione pressoché esclusiva (come appunto è il caso di Lara Lugli), siano applicabili, quali principi di “ordine pubblico contrattuale”, le norme a tutela del lavoratore subordinato, quale parte “debole” del rapporto contrattuale, tutele quindi insuscettibili di rinunce o di transazioni.

La società sportiva, quindi, nell'assumere una lavoratrice dovrebbe dare per scontata l'eventualità – sia pure come nel caso di specie, più improbabile che in altri - che la stessa possa avere una gravidanza, a prescindere dalla sua età e da assicurazioni della stessa sportiva in senso negativo, e tutelarsi attraverso forme assicurative o di previdenza privata adeguate, ma certamente non potrà mai far valere clausole, pur predisposte dalla lavoratrice, che abbiano un impatto sulla sua vita privata, ed il cui rispetto sarà rimesso al comportamento spontaneo ed incoercibile della lavoratrice stessa.

Fortunatamente, la Riforma, di cui ai decreti legislativi appena approvati in attuazione della Legge Delega dell'8 agosto 2019, n. 86, sembra aver previsto un possibile rimedio alla situazione, quale la domanda da parte delle Federazioni Sportive Nazionali di poter accedere al “Fondo per il professionismo negli sport femminili”, di cui all'art. 39 dello schema di decreto legislativo in attuazione dell'art. 5 della Legge n. 86/2019, domanda che deve seguire al deliberato passaggio di campionati femminili al professionismo sportivo entro il 2022.