

## SPORTIVI PROFESSIONISTI E INCAPACITA' LAVORATIVA PER MALATTIA: LA SITUAZIONE

Pubblicato su LA REGIONE del 02.11.2002

La situazione venutasi a creare ad Ambrì con l'indisponibilità, causa malattia, dell'allenatore Rotislav Cada è di per sé abbastanza singolare ed anomala nella misura in cui rarissimamente un allenatore si dichiara inabile al lavoro per malattia e questo per tempo indeterminato.

E' per contro già capitato che un allenatore abbia rotto il contratto di lavoro con effetto immediato sulla base di un certificato medico con il quale veniva attestata l'impossibilità a proseguire l'attività nel club a causa delle forti pressioni che gravavano sul tecnico.

Facendo comunque astrazione dei due casi appena citati è interessante esaminare la situazione giuridica che si crea in simili casi.

Se da un lato il giocatore è tipicamente legato alla società da un contratto di lavoro, qualche discussione è sorta in passato a proposito del contratto di allenatore.

Da un lato è vero che l'allenatore ha un rapporto di subordinazione tipico del contratto di lavoro. D'altro canto era ed è altrettanto vero che per l'organizzazione del suo lavoro e per l'apporto di conoscenze tecniche egli è totalmente indipendente ciò che per lungo tempo fece propendere per il contratto di mandato.

In una sentenza del 1995 è stato deciso che anche l'allenatore sottostà al contratto di lavoro.

Come tutti i salariati anche l'allenatore ha la possibilità di sospendere di fornire la propria prestazione qualora vi sia un impedimento di ordine medico.

In questo caso l'allenatore beneficia delle prestazioni dell'assicurazione malattia ed è liberato dal prestare la propria opera fino a quando l'impedimento di salute viene a cessare.

Se per un normale lavoratore una simile situazione non pone grandi problemi all'interno di un'azienda, la defezione per motivi di salute di un allenatore (che può essere paragonato ad un collaboratore ultraspecializzato) pone enormi problemi sia per lo svolgimento del lavoro sia per l'eventuale reperimento di un sostituto. E' notorio infatti che nessun allenatore con ambizioni professionali si presterebbe a "tappare un buco" durante alcune settimane o alcuni mesi.

Da un profilo finanziario comunque il club datore di lavoro non ha grosse conseguenze nella misura in cui lo stipendio dell'allenatore ammalato viene assunto in parte o integralmente (a dipendenza della copertura assicurativa) dell'istituto assicurativo.

Resta da esaminare la questione della possibilità di sciogliere il rapporto di lavoro con l'allenatore.

In questo ambito si applicano le norme generali sul contratto di lavoro.

Esse prevedono che un lavoratore impedito di svolgere la propria attività per malattia o per infortunio non può essere oggetto di scioglimento del rapporto di lavoro. Questo principio non è però assoluto anche perché si arriverebbe all'assurdo che se un lavoratore è assente per alcuni anni, il datore di lavoro non potrebbe mai licenziarlo. Quale doveroso correttivo la legge prevede un periodo di protezione dal licenziamento la cui durata dipende dalla durata del rapporto d'impiego.

Questo periodo di protezione è di 30 giorni nel 1° anno di servizio, di 90 giorni dal 2° al 5° anno di servizio e di 180 giorni dal 6° anno di servizio.

Di riflesso l'attuale allenatore dell'HCAP godrebbe di un periodo di protezione di 3 mesi. Ciò significa che il club non può sciogliergli il rapporto di lavoro durante il prossimo trimestre, ciò che non impedisce però, se l'orientamento tecnico è quello, di ingaggiare un nuovo allenatore anche per un lungo periodo.

Il tutto fermo restante il fatto che anche durante il periodo di incapacità lavorativa le parti possono comunque sempre addivenire ad uno scioglimento consensuale del contratto con le eventuali indennità finanziarie del caso.

**BRENNO CANEVASCINI, Avvocato**