

## **I DIRITTI D'OPZIONE UNILATERALI SONO ILLEGALI**

Publicato su LA REGIONE del 11.01.1997

Desta curiosità e interesse la diatriba che in questi ultimi giorni sta opponendo i “cugini” hockeistici zurighesi, il Kloten e il ZSC a proposito del trasferimento del difensore Björn Schneider e molto probabilmente anche del giovane talento Frédéric Rothen. Il primo sembra aver già sottoscritto un contratto triennale con il ZSC mentre il secondo sarebbe in procinto di farlo passando così entrambi sull'altra sponda hockeistica. Pur essendo entrambi in scadenza di contratto, il Kloten avrebbe fatto valere nel termine previsto un diritto d'opzione stipulato contrattualmente. In pratica il Kloten aveva previsto la possibilità di “opzionare” il giocatore per un'ulteriore stagione e questo diritto formatore doveva essere fatto valere entro una certa data (sicuramente il 31 dicembre). Quella di riservarsi l'opzione da parte del datore di lavoro è un'operazione abbastanza usuale nei contratti tra società e atleti affinché il club possa disporre del giocatore con un certo anticipo. Alla dichiarazione dei massimi dirigenti degli aviatori sulla non cedibilità dei due giovani talenti in quanto fu fatta valere l'opzione, il presidente zurighese Bernd Böhme ha replicato che una simile opzione non ha validità. A mio avviso la tesi di Böhme è corretta e quindi sostenibile per i seguenti motivi giuridici. Il contratto che lega un giocatore al club è tipicamente un contratto di lavoro ai sensi delle disposizioni contenute nel codice delle obbligazioni. Il principio di base delle norme sul contratto di lavoro è quello dell'uguaglianza delle armi tra lavoratore e datore di lavoro. Inoltre per costante giurisprudenza (già dai tempi del “Caso Perroud” nel 1976) sono nulle le disposizioni contrattuali che limitano in modo inammissibile la libertà di un lavoratore. E non v'è dubbio sul fatto che (in virtù del diritto d'opzione) sia una limitazione inammissibile il fatto di costringere un giocatore in scadenza di contratto a restare in un club che non è più di suo gradimento impedendogli così l'esercizio della libertà personale della scelta del datore di lavoro e del luogo di lavoro. In una sentenza più recente del tribunale cantonale di San Gallo in una controversia che opponeva pure un calciatore al suo ex-club di appartenenza fu pure espressamente sancito che il diritto d'opzione unilaterale era da considerarsi illegale e quindi nullo. Di riflesso il fatto di accordare e stipulare a favore di una ed una sola delle parti (segnatamente al datore di lavoro come capita nei rapporti sportivi) un diritto d'opzione per il rinnovo del contratto rappresenta una limitazione inammissibile dei diritti del lavoratore. Sarebbe pensabile e giuridicamente più corretto un diritto d'opzione a doppio binario, ossia a favore di entrambe le parti: i risvolti pratici sarebbero comunque nefasti ed intollerabili per la parte che contro voglia si vedrebbe cadere sul capo tale imposizione stipulata magari diversi anni prima quando i rapporti (nel frattempo divenuti difficili) non possono ragionevolmente più avere un seguito. Molto migliore mi sembra la soluzione adottata nell'ambito dell'elaborazione del contratto-modello per tutti i giocatori di Lega Nazionale di calcio (che diverrà obbligatorio a partire dalla prossima stagione) elaborato dalla LN in collaborazione con Profoot e con il Centro Internazionale di studi di diritto dello sport di Neuchâtel (CIES). In tale contratto, di proposito, si è rinunciato alla questione dei diritti d'opzione onde evitare i problemi poc'anzi evocati e che altro non possono essere definiti se non illegali.

**AVV. BRENNO CANEVASCINI**