



LICENZIAMENTO ED ESONERO DIFFERENZE SOSTANZIALI

INDICE

1. UN CASO RECENTE: ALLEGRI VS JUVE	1
2. IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: CONCETTO	2
3. IL LICENZIAMENTO NEL LAVORO SPORTIVO: LA DISCIPLINA STATALE	2
4. IL CONCETTO DI ESONERO: UN ISTITUTO DALLA NATURA IBRIDA	3
5. RIFERIMENTI.....	4

1. UN CASO RECENTE: ALLEGRI VS JUVE

Il campionato di calcio di Serie A 2023/2024 volge finalmente al termine e le società si apprestano a fare i primi bilanci. Non è da meno la Juventus, per la quale tiene banco la questione inerente al cambio di allenatore che, stando a quanto riferito dai media e salvo stravolgimenti di mercato, sarà l'attuale tecnico del Bologna, Thiago Motta.

Il cambio di panchina potrebbe tuttavia portare con sé più di qualche grattacapo per la società torinese; si paventa infatti all'orizzonte la possibilità di una *querelle* con l'attuale tecnico Massimiliano Allegri, ancora vincolato alla società da un contratto annuale da circa 9 milioni di euro netti a stagione.

Stando a quanto riferito dagli addetti stampa, la diatriba nascerebbe dalla **volontà della Juventus di licenziare per giusta causa il tecnico livornese**, motivando il recesso come reazione alle frasi da quest'ultimo proferite contro i quadri societari al termine della finale di Coppa Italia disputatasi fra Atalanta e Juventus lo scorso 15 maggio.

In verità, è evidente la volontà della società torinese di sfruttare l'episodio come espediente per liberarsi del tecnico e del suo alto ingaggio, ottenendo una risoluzione del rapporto e quindi stipulando nuovo contratto con Thiago Motta.

In caso contrario, stante la volontà della Juventus di avviare un nuovo progetto tecnico, questa si troverebbe costretta ad esonerare Allegri e ad ingaggiare comunque Motta, portando a scadenza il contratto del tecnico livornese, con evidenti ripercussioni sulle casse societarie.

In attesa di conoscere quelli che saranno gli sviluppi - si dice che ad Allegri sia stata trasmessa la contestazione disciplinare, prodromica al successivo licenziamento - la vicenda



mi offre la possibilità di rispondere ad un interrogativo comune tra gli appassionati: che differenza c'è tra esonero e licenziamento?

Vediamolo insieme.

2. IL LICENZIAMENTO PER GIUSTA CAUSA: CONCETTO

Da un punto di vista sostanziale, il licenziamento si sostanzia in un'ipotesi di **recesso ex art. 1373 c.c.**, termine con il quale si indica la facoltà (o meglio, diritto potestativo) riservata ad una o più delle parti di risolvere un determinato rapporto contrattuale che le veda coinvolte. Detta facoltà può essere prevista *ex lege* o sulla base di accordo delle parti.

Tra le varie tipologie di recesso, lato datore di lavoro, quella del **licenziamento per giusta causa** è disciplinata all'art. 2119 c.c., il quale prevede la possibilità della parte di recedere dal rapporto, sia esso a tempo determinato o indeterminato, in presenza di situazioni che rendano impossibile *“la prosecuzione, anche provvisoria, del rapporto”*.

In buona sostanza, trattasi di tutte quelle ipotesi in cui si verifichi un'indelebile lesione del vincolo fiduciario tra le parti, dovuta alle più disparate ragioni, tale da determinare l'impossibilità di protrarre oltremodo il rapporto di lavoro.

Per effetto del licenziamento si verifica quindi uno scioglimento del vincolo contrattuale, cui consegue l'applicazione delle tutele previste per legge.

3. IL LICENZIAMENTO NEL LAVORO SPORTIVO: LA DISCIPLINA STATALE

Come abbiamo visto nel corso delle nostre pubblicazioni, la disciplina del lavoro sportivo è contenuta al Titolo V del nuovo D.lgs. n. 36/2021, che ha in parte ripreso la disciplina di cui alla nota Legge n. 91/1981 apportando, comunque, sostanziali modifiche.

Con riferimento ai lavoratori sportivi professionisti, tra i quali ricadono appunto i tecnici di Serie A, l'art. 25 del Decreto prevede la disapplicazione di una serie di normative statali tra le quali, con riferimento alle ipotesi di scioglimento del vincolo contrattuale, l'art. 18 della Legge n. 300/1970 e gli artt. 1, 2, 3, 5, 6, 7 e 8 della Legge n. 604/1966, nonché gli artt. 2, 4 e della Legge n. 108/1990 e l'art. 24 della Legge n. 223/1991.

Per effetto delle disapplicazioni in oggetto il licenziamento del lavoratore sportivo è sottratto, di fatto, a numerose delle garanzie di cui alla disciplina statale, determinando l'applicazione della sola disciplina di cui agli artt. 2119 e 2120 c.c., in combinato disposto con la disciplina endofederale di riferimento.



Avremo modo di tornare sul tema con future pubblicazioni.

4. IL CONCETTO DI ESONERO: UN ISTITUTO DALLA NATURA IBRIDA

A differenza del licenziamento che, come osservato, determina la risoluzione del rapporto con la società sportiva, **l'esonero si sostanzia in una "rinuncia" della società alle prestazioni dell'allenatore**, il quale rimane contrattualmente vincolato alla società fino alla scadenza del contratto, salvo successivo accordo di risoluzione intervenuto tra le parti.

Anche l'esonero prevede quindi un impulso da parte della società sportiva, con la differenza che, stante la vigenza del rapporto contrattuale, la società è comunque tenuta a corrispondere al tecnico il trattamento economico e previdenziale pattuito (oltre a tutti gli oneri accessori derivanti dal rapporto di lavoro). Stante la rinuncia alle prestazioni del tecnico, la società è libera di procedere ad un nuovo tesseramento e, nell'eventualità (non così infrequente) di un successivo esonero del nuovo tecnico, questa conserva la facoltà di richiamare all'opera il primo.

Lato allenatore, sebbene questi percepisca il trattamento convenuto senza dover offrire la propria prestazione, fin tanto che il rapporto in essere tra le parti non venga risolto o arrivi a naturale scadenza, lo stesso non può comunque essere tesserato da altra società. E' quindi generalmente sconsigliato protrarre eccessivamente tale periodo di sostanziale inattività, stante il rischio concreto di subire alla lunga un danno alla professionalità, sebbene non manchino eccezioni in merito (si pensi al caso dell'Inter e Luciano Spalletti - esonerato dalla società meneghina agli inizi della stagione 2019/2020 per far spazio ad Antonio Conte - rimasto inattivo per due stagioni intere e poi entrato nella storia del Napoli con la vittoria del terzo scudetto).

La peculiarità dell'esonero si può quindi riassumere nel fatto di rappresentare una sorta di sospensione del rapporto di impiego, sospensione azionabile e revocabile solo su impulso della parte datoriale e che determina il venir meno di solo una parte dei diritti/doveri rispettivamente ascrivibili alle parti in forza del rapporto di impiego.

Milano, 29 maggio 2024

Avv. Andrea Melis



5. RIFERIMENTI

- Norme organizzative interne della FIGC
- Regolamento Settore tecnico FIGC
- Decreto legislativo n. 36/2021
- Le vicende del rapporto di lavoro sportivo - Gabriele Nicoletta
- Allegri v. Juve - IlFattoQuotidiano