



GIOCARE ALLA PARI

LE REGOLE PER UNO SPORT INCLUSIVO

A CURA DELLA COMMISSIONE DONNE E SPORT DELL'ASSOCIAZIONE ITALIANA
AVVOCATI DELLO SPORT – AIAS

INDICE

Introduzione

Capitolo 1 - Il principio di parità e pari opportunità nell'ordinamento sportivo: fondamenti e rilievi critici

- 1.1. Obblighi delle Società Sportive in Materia di Parità di Accesso e Trattamento
- 1.2. La disparità retributiva tra uomini e donne nello Sport: analisi normativa e strumenti di intervento
- 1.3. Strategie di Intervento per la riduzione del Gender Pay Gap
- 1.4. Analisi di casi pratici e orientamenti giurisprudenziali rilevanti
- 1.5. Ruolo degli Organismi Sportivi e delle Federazioni

a cura dell'Avv. Valerio Pozzoni

Capitolo 2 - Maternità e carriera sportiva

- 2.1. Diritti delle atlete in gravidanza: tutele previste e doveri delle società
- 2.2. Diritto al reinserimento post-maternità: come garantire la continuità della carriera sportiva
- 2.3. Fondi di sostegno e politiche nazionali: verso una maternità sostenibile nello sport italiano
- 2.4. Esempi di buone pratiche da federazioni o club internazionali
- 2.5. Conclusioni

a cura dell'Avv. Simona Ceretta

Capitolo 3 - Contratti e status giuridico delle Atlete

3.1. Differenze tra Atlete dilettanti, professioniste e semi-professioniste

3.2. Clausole contrattuali a cui prestare attenzione

3.3. Consigli pratici per negoziare un contratto equo

a cura dell'Avv. Jennyfer Bevilacqua

Capitolo 4 - Prevenzione e contrasto di discriminazione e molestie nello Sport

4.1. Molestie e abusi nello sport: cosa significa davvero

4.2. Obblighi delle società sportive: prevenzione, vigilanza, intervento

4.3. Formazione, vigilanza diffusa e responsabilità collettiva: la prevenzione come impegno quotidiano

4.4. Come gestire un caso di presunta molestia

a cura dell'Avv. Federica Cavalieri

Capitolo 5 Accesso ai ruoli dirigenziali e governance nello Sport: donne leadership e cambiamento possibile

5.1. Il contesto: una governance ancora diseguale

5.2. Il quadro normativo: dalle quote alle strategie attive di parità

5.3. Il ruolo delle società sportive: promozione attiva dal basso

5.4. Una trasformazione possibile, e necessaria

a cura dell'Avv. Federica Cavalieri

Capitolo 6 - Supporti e risorse per le Atlete

6.1. Oltre le Federazioni: le tutele predisposte da Enti ed Associazioni

6.2. Supporto legale e psicologico

6.3. Quali azioni per tutelarsi?

6.4. Conclusioni

a cura dell'Avv. Maria Cecilia Morandini e dell'Avv. Jennyfer Bevilacqua

Capitolo 7 - Le tutele delle Atlete con disabilità

7.1. Riconoscimento del diritto allo Sport e all'Inclusione

7.2. Accesso allo Sport delle Atlete con disabilità

7.3. L'accesso degli Atleti Paralimpici nei Gruppi Sportivi Militari e nei Corpi Civili dello Stato

7.4. Protezione e prevenzione da discriminazioni e molestie

7.5. Conclusioni

a cura dell'Avv. Maria Luisa Garatti

Capitolo 8 - Conclusioni e Call To Action

a cura dell'Avv. Sara Messina

INTRODUZIONE

Questa guida nasce dall'esigenza di offrire un'analisi organica, aggiornata e orientata alla pratica dei diritti delle atlete nel contesto dell'ordinamento sportivo italiano, con particolare attenzione alle peculiarità che caratterizzano l'esperienza sportiva delle donne, comprese quelle con disabilità.

Negli ultimi decenni, la partecipazione femminile allo sport ha conosciuto un'espansione significativa, sia in termini quantitativi che di visibilità. Tuttavia, questo progresso non si è sempre tradotto in un'equivalente crescita delle tutele giuridiche riconosciute alle atlete, le quali continuano a confrontarsi con limiti strutturali, disparità di trattamento e lacune normative, tanto nel sistema sportivo generale quanto in quello paralimpico. A queste criticità si aggiunge la condizione di doppia vulnerabilità vissuta dalle atlete con disabilità, che richiede una riflessione attenta e specifica, capace di coniugare i principi di pari opportunità, inclusione e non discriminazione con le peculiarità del movimento sportivo paralimpico.

Il sistema giuridico-sportivo italiano si articola su una pluralità di fonti – statali, regolamentari, sovranazionali – che interagiscono in modo complesso. Il diritto sportivo, pur configurandosi come ordinamento autonomo e specializzato, è fortemente integrato nell'ordinamento statale, il quale, a sua volta, è vincolato al rispetto dei principi costituzionali e delle fonti dell'Unione

europea e del diritto internazionale. In questo contesto, le atlete – in quanto soggetti di diritto – si trovano spesso a dover navigare tra normative frammentate, disposizioni generiche e prassi non sempre coerenti, sia per quanto riguarda l'attività sportiva a livello dilettantistico, sia, ancor più, per l'attività professionistica.

Le principali leggi che regolano lo sport in Italia includono la L. 91/81 sostituita dal decreto legislativo 36/21. Tale decreto e i suoi decreti attuativi rappresentano una riforma significativa del diritto sportivo italiano.

Partendo dalla normativa statale e dai regolamenti sportivi vigenti – con particolare attenzione al ruolo del CONI, CIP, delle Federazioni Sportive Nazionali e delle Discipline Sportive Associate – il testo affronta i principali profili giuridici che interessano le atlete: il riconoscimento dello status professionale, i contratti sportivi, le tutele previdenziali e assicurative, la maternità, le pari opportunità, il contrasto alle discriminazioni molestie, nonché la rappresentanza e partecipazione ai processi decisionali.

La parità nello sport non è solo una questione di equità sociale, ma un obiettivo giuridicamente rilevante, che implica responsabilità diffuse, tecniche e istituzionali. L'attuazione effettiva dei diritti delle atlete, in tutte le loro condizioni e specificità, rappresenta una delle sfide centrali del diritto sportivo contemporaneo.

Coordinatrice Commissione Donne e Sport Avv. Maria Luisa Garatti

Componenti: Avv.ti Jennyfer Bevilacqua, Federica Cavalieri, Simona Ceretta, Sara Messina, Maria Cecilia Morandini e Valerio Pozzoni

IL PRINCIPIO DI PARITÀ E PARI OPPORTUNITÀ NELL'ORDINAMENTO SPORTIVO: FONDAMENTI E RILIEVI CRITICI

Il principio di parità di trattamento e pari opportunità costituisce un cardine fondamentale dell'ordinamento giuridico contemporaneo, la cui valenza precettiva è elevata a rango costituzionale nell'articolo 3.

Tale precetto, che sancisce la pari dignità sociale e l'eguaglianza di tutti i cittadini senza distinzione alcuna, si proietta con forza anche nel contesto sportivo. Lo sport, per sua intrinseca natura e per i valori etici che intende promuovere – *quali la lealtà, la meritocrazia, l'inclusione e il rispetto delle regole* – dovrebbe rappresentare un ambito privilegiato per l'effettiva applicazione di tale principio.

Ciononostante, l'analisi storico-sociologica rivela che il sistema sportivo ha spesso riprodotto e talvolta esacerbato le disuguaglianze presenti nel tessuto sociale, in particolar modo quelle di genere. La concezione di parità di trattamento non si esaurisce nell'assenza di discriminazioni dirette, intese come trattamenti meno favorevoli basati esplicitamente sul sesso o altre caratteristiche personali. Essa impone altresì la rimozione degli ostacoli di fatto che, pur non manifestandosi come divieti espliciti, impediscono l'espressione piena delle potenzialità di ogni individuo. Le pari opportunità, in tal senso, richiedono un'azione proattiva e propulsiva, volta a creare condizioni di partenza e di sviluppo equo per tutti gli attori del sistema sportivo, superando inerzie culturali e strutturali. L'applicazione di tali principi nel settore sportivo è oggetto di un'evoluzione normativa e giurisprudenza progressiva, volta a colmare il divario tra la dichiarazione di principio e la sua concreta attuazione.

1.1. Obblighi delle Società Sportive in Materia di Parità di Accesso e Trattamento

Le società sportive, in quanto entità giuridiche facenti parte dell'ordinamento sportivo spesso beneficiano di riconoscimenti pubblici e risorse economiche, sono gravate da stringenti obblighi giuridici volti a garantire l'effettiva parità di accesso e trattamento. Tali obblighi si articolano su plurimi piani:

Accesso alle infrastrutture e dotazioni tecniche: Le società sportive hanno il dovere inderogabile di assicurare che le strutture di allenamento, gli impianti sportivi e le attrezzature tecniche siano pienamente accessibili e idonee all'utilizzo da parte di tutti gli atleti, senza distinzione di genere. Questo imperativo trascende la mera disponibilità fisica, estendendosi alla garanzia di qualità e adeguatezza delle risorse messe a disposizione. L'allocazione di orari di utilizzo meno favorevoli o la fornitura di attrezzature qualitativamente inferiori alle squadre femminili, rispetto a quelle maschili, costituisce una forma di discriminazione indiretta che pregiudica la formazione e lo sviluppo delle atlete, configurando una violazione dei principi di parità. **Le organizzazioni sportive sono tenute a garantire che tutte le infrastrutture e le attrezzature siano accessibili e adeguate per tutti gli atleti, senza distinzione di genere.**

Equiparazione di Premi e Riconoscimenti: La disparità nell'attribuzione di premi, montepremi e riconoscimenti è storicamente una delle manifestazioni più evidenti delle disuguaglianze di genere nello sport. Le società sportive, tanto a livello organizzativo delle competizioni quanto nella partecipazione ad esse, sono tenute a promuovere politiche che prevedano premi e gratificazioni economiche equivalenti per uomini e donne, a fronte di prestazioni sportive di pari livello agonistico e importanza dell'evento. Tale equiparazione deve estendersi anche ai *bonus* contrattuali legati ai risultati, che non possono essere differenziati in ragione del sesso dell'atleta. La mancata adozione di tali misure può configurare una discriminazione economica.

Equità nelle sponsorizzazioni e visibilità mediatica: Le disparità nelle sponsorizzazioni rappresentano una delle sfide più complesse da affrontare. Le atlete e le formazioni sportive femminili incontrano frequentemente difficoltà nell'ottenere contratti di sponsorizzazione di entità analoga a quelli maschili, a causa di una minore esposizione mediatica e di una percezione distorta della loro "commercialità". Le società sportive sono gravate dall'obbligo di adottare strategie attive per accrescere l'attrattività e la visibilità delle proprie squadre e dei propri atleti di ogni genere, promuovendo la parità di rappresentazione mediatica e di marketing. Ciò include l'impegno nella ricerca di sponsor che si dimostrino sensibili alla parità di genere nella distribuzione dei fondi e la promozione di accordi commerciali che garantiscano una ripartizione equa delle risorse.

Parità nell'Accesso a percorsi di carriera e formazione: Oltre agli aspetti prettamente economici e strutturali, le società sportive devono assicurare pari opportunità nell'accesso a percorsi formativi, di specializzazione e di progressione di carriera. Ciò concerne tanto gli atleti quanto il personale tecnico, dirigenziale e arbitrale. L'accesso a coaching di alto livello, a programmi di sviluppo professionale e a opportunità di rappresentanza internazionale non deve subire preclusioni di genere, garantendo un ambiente dove il merito e le capacità siano gli unici criteri di valutazione.

1.2. La disparità retributiva tra uomini e donne nello Sport: analisi normativa e strumenti di intervento

La questione delle differenze retributive tra atleti e atlete costituisce un *vulnus* significativo al principio di parità, la cui radice affonda in un complesso intreccio di fattori economici, culturali e di mercato. Sebbene il principio di "parità di retribuzione per lavoro di pari valore" sia un postulato irrinunciabile del diritto del lavoro, la sua effettiva applicazione nel settore sportivo è ostacolata da peculiarità quali la dissimile visibilità mediatica, i diversificati flussi di ricavi (diritti televisivi, incassi da biglietteria, merchandising) e le dinamiche intrinseche del mercato sportivo.

Quadro Normativo di Riferimento: In Italia, la Legge n. 91 del 23 marzo 1981, recante "*Norme in materia di rapporti tra società e sportivi professionisti*", pur costituendo la disciplina di riferimento per il professionismo sportivo, non conteneva disposizioni specifiche in merito alla parità di genere nella retribuzione. Un significativo passo avanti è stato compiuto con il Decreto Legislativo n. 36 del 28 febbraio 2021 (cd. "Riforma dello Sport"). Tale normativa, in particolare l'articolo 6, ha introdotto il riconoscimento dello *status* di "lavoratore sportivo" anche per gli atleti e le atlete che operano in regime di professionismo. Questa qualificazione estende implicitamente a tali soggetti le tutele generali del diritto del lavoro, ivi inclusi i principi di non

discriminazione e di parità retributiva sanciti dal Codice delle Pari Opportunità (Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198). Quest'ultimo sanziona sia le discriminazioni retributive dirette, sia quelle indirette, qualora una disposizione, un criterio o una prassi apparentemente neutri mettano o possano mettere i lavoratori di un determinato sesso in una posizione di particolare svantaggio rispetto a lavoratori dell'altro sesso. Il diritto dell'Unione Europea, attraverso le Direttive e la costante giurisprudenza della Corte di Giustizia, ha peraltro sempre sostenuto la necessità di garantire il principio di parità retributiva, esercitando un'influenza progressiva sugli ordinamenti interni.

Le direttive e i regolamenti emanati da federazioni internazionali (es. FIFA, CIO, World Athletics, FIBA) in materia di parità di genere, come le norme sui premi, le condizioni di allenamento o la partecipazione a competizioni, influenzano sempre più le normative nazionali e le prassi delle società sportive. Emblematico il caso della nazionale femminile di calcio degli Stati Uniti, sebbene non una pronuncia giurisdizionale, ha generato un significativo impatto sulla pressione culturale e politica, orientando il dibattito e l'azione degli organismi sportivi verso la parità retributiva e di condizioni. Si rileva altresì l'importanza delle linee guida e dei documenti programmatici di organismi come il **Comitato Olimpico Internazionale (CIO)** e le principali Federazioni Sportive Internazionali (es. FIFA, FIBA, World Athletics), che, sebbene non dotati di immediata efficacia precettiva negli ordinamenti nazionali, orientano le politiche delle federazioni affiliate e degli stati membri verso l'eliminazione delle disparità. A titolo esemplificativo, le recenti modifiche ai regolamenti sportivi internazionali per garantire la partecipazione equa e non discriminatoria degli atleti *transgender* sono un chiaro esempio di questa evoluzione, anche se sollevano complesse questioni sui criteri di inclusione e sull'equità sportiva.

1.3. Strategie di intervento per la riduzione del Gender Pay Gap

Contrattazione Collettiva Sportiva: Lo strumento più efficace per la riduzione del divario retributivo è la contrattazione collettiva. L'elaborazione e l'implementazione di contratti collettivi nazionali di categoria per le diverse discipline sportive, che prevedano minimi salariali e criteri retributivi univoci per uomini e donne a parità di categoria, livello di prestazione e importanza del ruolo, è essenziale. La stipula di tali accordi, come avvenuto in alcune discipline sportive, rappresenta un progresso significativo.

Trasparenza Retributiva: L'introduzione di meccanismi di trasparenza retributiva, che impongano alle società sportive la comunicazione di dati aggregati e anonimizzati sulle retribuzioni, può favorire l'identificazione di disparità e la conseguente adozione di misure correttive.

Formazione e Cultura Organizzativa: La promozione di campagne di sensibilizzazione e percorsi formativi rivolti a dirigenti sportivi, agenti e figure chiave del settore è fondamentale per innescare un cambiamento culturale che valorizzi la parità di genere e superi stereotipi e pregiudizi che alimentano le disparità.

Monitoraggio e sanzioni da parte degli Organismi Sportivi: Le Federazioni sportive nazionali e internazionali, unitamente agli organismi di controllo (es. CONI), dovrebbero implementare sistemi di monitoraggio efficaci e prevedere l'applicazione di sanzioni disciplinari e pecuniarie per le società che violano i principi di parità retributiva.

Investimenti nella visibilità dello Sport Femminile: Un intervento strutturale sul *gender pay gap* richiede anche l'azione sulle cause a monte, in *primis* la dissimmetria nella visibilità mediatica. Investire nella promozione, nella trasmissione televisiva e nella copertura giornalistica degli eventi sportivi femminili è cruciale per accrescere l'interesse del pubblico e degli sponsor, generando flussi di ricavi maggiori che possono tradursi in retribuzioni più eque per le atlete.

1.4. Analisi di casi pratici e orientamenti giurisprudenziali rilevanti

La casistica giurisprudenziale italiana in materia di *gender pay gap* nello sport è in via di formazione, tuttavia è possibile identificare principi e tendenze applicabili, desumibili anche da pronunce internazionali e da settori giuridici affini.

Come la citata esemplare conquista delle calciatrici USA che nel **febbraio 2022** hanno raggiunto una svolta storica. La USWNT e la U.S. Soccer Federation hanno infatti, annunciato un **accordo transattivo da 24 milioni di dollari**, che include un risarcimento di 22 milioni di dollari per le giocatrici e un fondo di 2 milioni di dollari per i loro obiettivi post-carriera e iniziative benefiche.

Ma la parte più significativa dell'accordo è stata l'impegno della U.S. Soccer Federation a garantire la **parità retributiva completa** in futuro per entrambe le squadre nazionali (maschile e femminile) in tutte le competizioni, inclusi i Mondiali FIFA e i tornei. Questo è stato poi formalizzato nel **nuovo Contratto Collettivo (CBA)** siglato nel maggio 2022, che prevede l'equa ripartizione dei premi in denaro provenienti dai Mondiali FIFA tra le squadre maschili e femminili.

Riconoscimento del Professionismo Femminile: Un esempio emblematico di intervento normativo e conseguente impatto sulla parità retributiva è rappresentato dal riconoscimento dello *status* di calciatrice professionista nel campionato italiano a partire dalla stagione sportiva 2022/2023. Questa innovazione legislativa ha equiparato le tutele contrattuali, previdenziali e assicurative delle atlete a quelle dei colleghi uomini, ponendo le basi per una progressiva convergenza salariale e un superamento della condizione di dilettantismo che, storicamente, ha precluso alle donne l'accesso a retribuzioni congrue. Analoghi percorsi sono in fase di attuazione e studio in altre discipline sportive.

Giurisprudenza in materia di discriminazione indiretta: Sebbene non vi siano ancora pronunce specifiche di rilievo sul *gender pay gap* sportivo con risarcimenti significativi in Italia, i principi affermati dalla giurisprudenza in materia di diritto del lavoro e pari opportunità sono pienamente applicabili. Qualora una società sportiva, pur non discriminando direttamente nella retribuzione, adotti prassi organizzative (es. orari di allenamento incompatibili con esigenze familiari, disparità nell'accesso a risorse di recupero o fisioterapia) che di fatto rendono più difficile per le atlete raggiungere determinati livelli di *performance* o di partecipazione, configurando una discriminazione indiretta, essa potrebbe essere chiamata a risponderne dinanzi all'autorità giudiziaria. La prova di tale discriminazione, in base al D.Lgs. 198/2006, può essere presuntiva. La Corte di Giustizia dell'Unione Europea ha costantemente riaffermato la necessità di una retribuzione equa per lavoro di pari valore, fornendo un quadro interpretativo rilevante anche per il contesto sportivo. A livello internazionale, casi come quello della nazionale femminile di calcio degli Stati Uniti, che ha condotto una battaglia legale che per ottenere parità retributiva e di condizioni rispetto alla controparte maschile, sebbene non direttamente vincolanti per

l'ordinamento italiano, esercitano una significativa pressione culturale e politica, orientando il dibattito e l'azione degli organismi sportivi nazionali e internazionali.

1.5. Ruolo degli Organismi Sportivi e delle Federazioni.

Gli organismi di *governance* sportiva (CONI, Federazioni Sportive Nazionali) stanno assumendo un ruolo sempre più proattivo nella promozione della parità. L'emanazione di linee guida, codici di condotta e regolamenti che impongono alle società l'adozione di politiche di parità di genere, unitamente alla previsione di sanzioni disciplinari per le violazioni, rappresenta uno strumento efficace di incentivazione e controllo. La loro capacità di condizionare l'accesso a risorse economiche pubbliche o il mantenimento dello *status* di affiliato costituisce una leva potente per imporre il rispetto dei principi di parità.

Le società sportive sono chiamate a un ruolo di responsabilità attiva, non solo per conformarsi agli obblighi di legge (nazionali e sovranazionali) e ai dettami della giustizia sportiva, ma per promuovere una cultura sportiva intrinsecamente più equa e inclusiva.

Il mancato adeguamento a tali principi espone le società non solo a sanzioni sportive (disciplinari, pecuniarie, di esclusione), ma anche a contenziosi giudiziari (civili e del lavoro), a risarcimento del danno, a un potenziale blocco nell'accesso a finanziamenti pubblici e a un danno reputazionale significativo, che può compromettere la loro immagine, la capacità di attrarre talenti e sponsor, e la relazione con il pubblico e la comunità sportiva.

MATERNITÀ E CARRIERA SPORTIVA

Negli ultimi decenni, il crescente protagonismo delle donne nello sport ha reso sempre più urgente affrontare la questione della maternità all'interno della carriera sportiva. Essere atleta e madre è oggi una realtà possibile, ma spesso ancora costellata da ostacoli culturali, normativi e organizzativi. I dati sul rientro all'attività in Italia forniti da una ricerca congiunta di CONI e Chicco del 2021 su 55 atlete olimpiche tra Sydney 2000 e Rio 2016 ha evidenziato che il 50% è tornato in competizioni internazionali, il 40% è salito sul podio e il 30% ha vinto medaglie d'oro.

Il ritorno all'attività agonistica avviene in media 7 mesi dopo il parto, con la prima gara a circa un anno dalla nascita, mentre il 90% delle atlete intervistate ha allattato, e i neonati godevano di ottima salute, dando ulteriore prova che con il giusto supporto si conciliano gravidanza, maternità e sport.

È di tutta evidenza, quindi, che il ritorno all'attività sportiva agonistica non solo è possibile, ma spesso porta a performance comparabili o addirittura migliori rispetto al periodo antecedente la gravidanza.

Cerchiamo ora di analizzare le principali tutele giuridiche previste per le atlete in gravidanza, il diritto al reinserimento post-maternità e presenta alcuni esempi virtuosi adottati a livello internazionale.

2.1. Diritti delle atlete in gravidanza: tutele previste e doveri delle società

La maternità è un diritto fondamentale, riconosciuto a livello internazionale anche per le atlete professioniste e no. Tuttavia, la sua applicazione pratica nel mondo dello sport è ancora disomogenea e, in molti casi, insufficiente. Le atlete in gravidanza si trovano spesso a dover scegliere tra la carriera e la famiglia, a causa di contratti che non prevedono tutele adeguate o per il timore di perdere il proprio posto nel team.

In ambito internazionale, la FIFA, con l'introduzione del regolamento del gennaio 2021, ha rappresentato un passo avanti significativo: tutte le calciatrici hanno ora diritto ad almeno 14 settimane di congedo di maternità retribuito (con almeno due terzi del salario), oltre alla garanzia del reintegro nella squadra e alla tutela contro il licenziamento durante la gravidanza. Le società sono obbligate a offrire un ambiente sicuro per l'atleta nel periodo di gestazione, con adeguamenti degli allenamenti e delle competizioni secondo il parere medico.

In ambito nazionale, le legislazioni variano notevolmente. In Italia, il sistema sportivo, ancora parzialmente escluso dalle tutele del lavoro dipendente, ha significato che molte atlete, in particolare quelle che non inquadrare come "professioniste", non godevano delle tutele previste dal diritto del lavoro, compreso il congedo di maternità. Questo ha generato nel tempo una forte pressione per una riforma strutturale. La Riforma dello Sport (Decreto Legislativo 36/2021) ha rappresentato un primo passo, prevedendo, dal 1° luglio 2023, l'estensione delle tutele previdenziali e assistenziali a tutte le atlete, ma la piena applicazione resta ancora una sfida.

2.2. Diritto al reinserimento post-maternità: come garantire la continuità della carriera sportiva

Uno dei nodi cruciali per la carriera delle atlete madri è il reinserimento nel contesto sportivo dopo la nascita del figlio. Questo comporta non solo il diritto a ritornare nella propria squadra o a conservare il proprio status, ma anche il supporto fisico, psicologico e organizzativo necessario per riprendere l'attività agonistica ai livelli precedenti.

Il reinserimento post-maternità deve essere concepito come un processo articolato, che comprende:

- **Piani di rientro personalizzati**, sviluppati in collaborazione con medici dello sport e allenatori;
- **Supporto psicologico**, per affrontare il doppio carico della maternità e della performance;
- **Strutture e servizi per l'infanzia**, spesso assenti nei club sportivi, ma fondamentali per conciliare allenamenti, gare e vita familiare;
- **Flessibilità contrattuale**, che consenta di modulare gli impegni sportivi senza pregiudicare la carriera.

La possibilità di mantenere il proprio contratto durante la maternità e il diritto al reinserimento a pari condizioni sono aspetti essenziali per evitare discriminazioni. L'assenza di tutele specifiche, infatti, può indurre molte atlete a rimandare o rinunciare alla maternità per timore di non poter più competere ad alto livello.

2.3. Fondi di sostegno e politiche nazionali: verso una maternità sostenibile nello sport italiano

L'Italia, per lungo tempo priva di strumenti strutturali per sostenere le atlete durante la maternità, ha avviato negli ultimi anni un percorso normativo e culturale volto a colmare questo vuoto. Una svolta significativa si è avuta nel 2018, con l'istituzione del fondo di sostegno per le atlete madri da parte del CONI. Nato da una proposta della Commissione Atleti e fortemente sostenuto da figure come Raffaella Masciadri, il fondo si proponeva di garantire un contributo economico mensile alle atlete non professioniste (quindi prive di tutele lavorative ordinarie) che decidevano di affrontare la maternità durante la carriera sportiva. L'importo previsto era di circa 1.000 euro al mese, erogabili per un periodo di 10-12 mesi, al fine di coprire almeno parzialmente la perdita di reddito durante il congedo dall'attività agonistica.

Questo strumento, pur pionieristico, ha messo in luce la necessità di una cornice più ampia, che coinvolgesse il sistema sportivo nel suo complesso. Da qui la nascita, nel 2023, del cosiddetto "Bonus mamme atlete", istituito dal Dipartimento per lo Sport e finanziato attraverso il Fondo Unico per lo Sport. Il nuovo bonus ha ampliato la platea delle beneficiarie, includendo tutte le atlete tesserate presso Federazioni sportive nazionali e Discipline sportive associate, e ha previsto un contributo mensile fino a 1.000 euro per un massimo di 12 mesi, vincolato alla certificazione della gravidanza e alla sospensione temporanea dell'attività sportiva. L'obiettivo dichiarato è quello di evitare che la scelta della maternità rappresenti una rinuncia definitiva alla carriera sportiva, offrendo un aiuto concreto alla conciliazione tra vita e sport.

A fianco delle misure statali, alcune federazioni hanno scelto di introdurre strumenti di supporto propri, in modo complementare. È il caso della FIPAV (Federazione Italiana Pallavolo), che ha

lanciato nel 2022 un'iniziativa di sostegno specifica per le pallavoliste di Serie A e B: a partire dal terzo mese di gravidanza, le atlete possono ricevere un'integrazione di 500 euro al mese (in aggiunta al bonus nazionale) fino a un massimo di 10 mesi, con l'obiettivo di tutelare la maternità anche nei campionati "non professionistici", dove i contratti sono spesso precari o stagionali. Parallelamente, Federvolley, la struttura di riferimento del volley nazionale, ha sostenuto e promosso questa politica come parte di un più ampio impegno per l'equità di genere e la sostenibilità del percorso sportivo femminile.

Questi interventi segnano un progresso importante nella direzione di una maggiore inclusione, equità e continuità della carriera sportiva femminile, ma pongono anche nuove sfide: dalla necessità di estendere tali tutele a tutte le discipline, alla creazione di un sistema integrato tra società, federazioni e istituzioni pubbliche, fino all'adozione di misure che vadano oltre il sostegno economico, includendo strutture per l'infanzia, servizi di counseling e programmi di rientro personalizzati.

2.4. Esempi di buone pratiche da federazioni o club internazionali

A livello internazionale, alcune federazioni e club si sono distinti per l'adozione di politiche avanzate a favore delle atlete madri. Ecco alcuni esempi significativi:

- **Nike e le atlete sponsorizzate:** Dopo le critiche pubbliche di atlete come Allyson Felix e Alysia Montañó, Nike ha rivisto le sue politiche contrattuali nel 2019, impegnandosi a non penalizzare le atlete per la maternità e garantendo il mantenimento degli sponsor anche durante il congedo.
- **WNBA (Women's National Basketball Association):** Il nuovo contratto collettivo firmato nel 2020 ha introdotto tutele avanzate per le giocatrici, tra cui il congedo di maternità retribuito, rimborso per le spese di asilo e il supporto alla fertilità, compresa la crioconservazione degli ovuli.
- **World Athletics (ex IAAF):** Ha introdotto norme per permettere alle atlete madri di conservare il ranking e la possibilità di qualificarsi agli eventi internazionali anche dopo una pausa legata alla maternità, evitando penalizzazioni legate all'assenza temporanea.
- **FC Barcelona Femminile:** Il club ha avviato un programma interno di supporto alla maternità per le proprie calciatrici, che include un team medico dedicato, flessibilità negli allenamenti e accesso a servizi familiari.

Queste buone pratiche dimostrano che una carriera sportiva può essere compatibile con la maternità, se supportata da politiche inclusive e da un cambiamento culturale profondo.

Proposte concrete per un sistema sportivo inclusivo



Formazione obbligatoria

Corsi annuali per dirigenti, allenatori, medici sportivi su:

- Salute riproduttiva;
- Supporto alla maternità;
- Comunicazione inclusiva.



Servizi strutturali nei club

Aree dedicate a:

- Allattamento;
- Cura dei bambini (es. baby room);
- Psicologia dello sport applicata alla maternità.



Clausole contrattuali standard

Introduzione obbligatoria nei contratti sportivi di:

- Rinnovo automatico in caso di gravidanza;
- Congedo retribuito garantito;
- Reintegro nel team con supporto medico.



Fondo maternità federale

Istituire un fondo di compensazione nazionale o federale:

- Per coprire parte degli stipendi durante la gravidanza;
- Per sostenere i costi di riabilitazione e supporto familiare.



Valutazione sportiva equa

Redigere criteri oggettivi di valutazione dell'atleta che escludano ogni penalizzazione per assenza per maternità.

2.5. Conclusioni

La maternità nello sport non deve più essere vista come un'interruzione o un ostacolo, ma come parte integrante della carriera di una donna atleta. Per raggiungere questo obiettivo, è necessario un impegno congiunto delle federazioni, delle società, dei governi e delle aziende sponsor per garantire diritti certi, reinserimento effettivo e un ambiente rispettoso delle scelte di vita delle sportive. Solo così si potrà costruire uno sport davvero equo, dove il talento non venga sacrificato all'anagrafe o alla biologia, ma accompagnato e valorizzato in tutte le fasi della vita.

ALLEGATO OPERATIVO

Di seguito un breve schema delle buone pratiche che chiunque ne abbia necessità può utilizzare per affrontare nel modo più corretto ed equo la maternità di un'atleta.

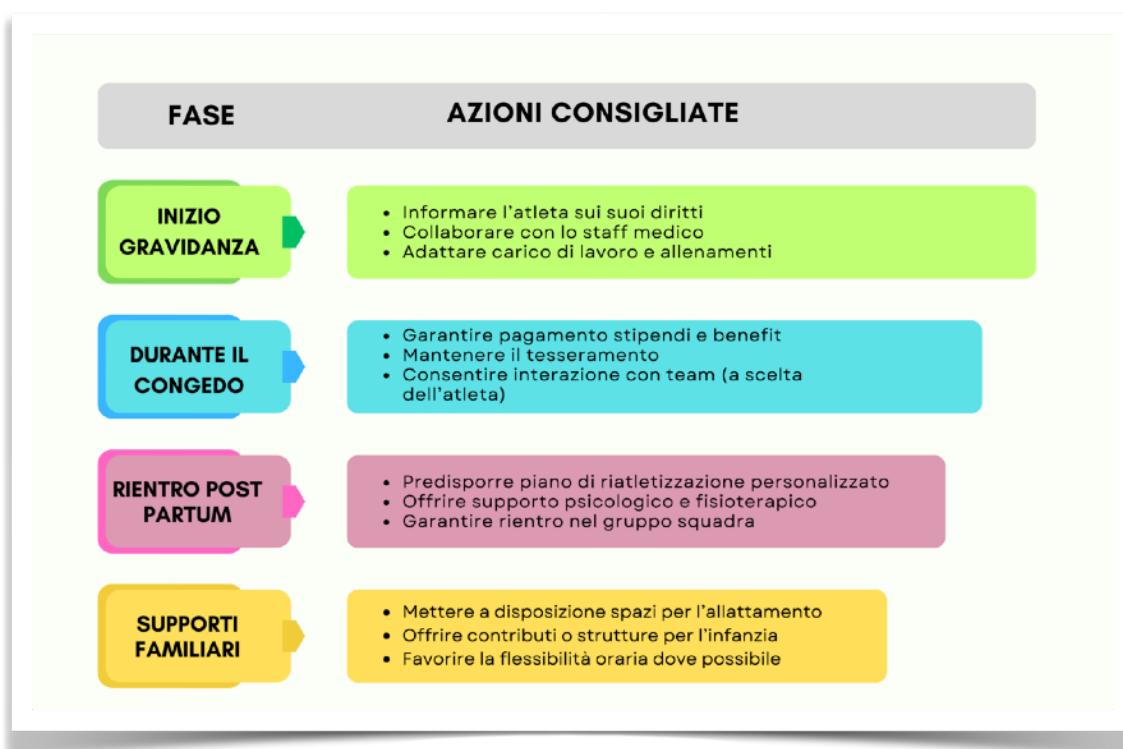
LINEE GUIDA PER LA GESTIONE DELLA MATERNITÀ NELLO SPORT

1. Riferimenti normativi essenziali

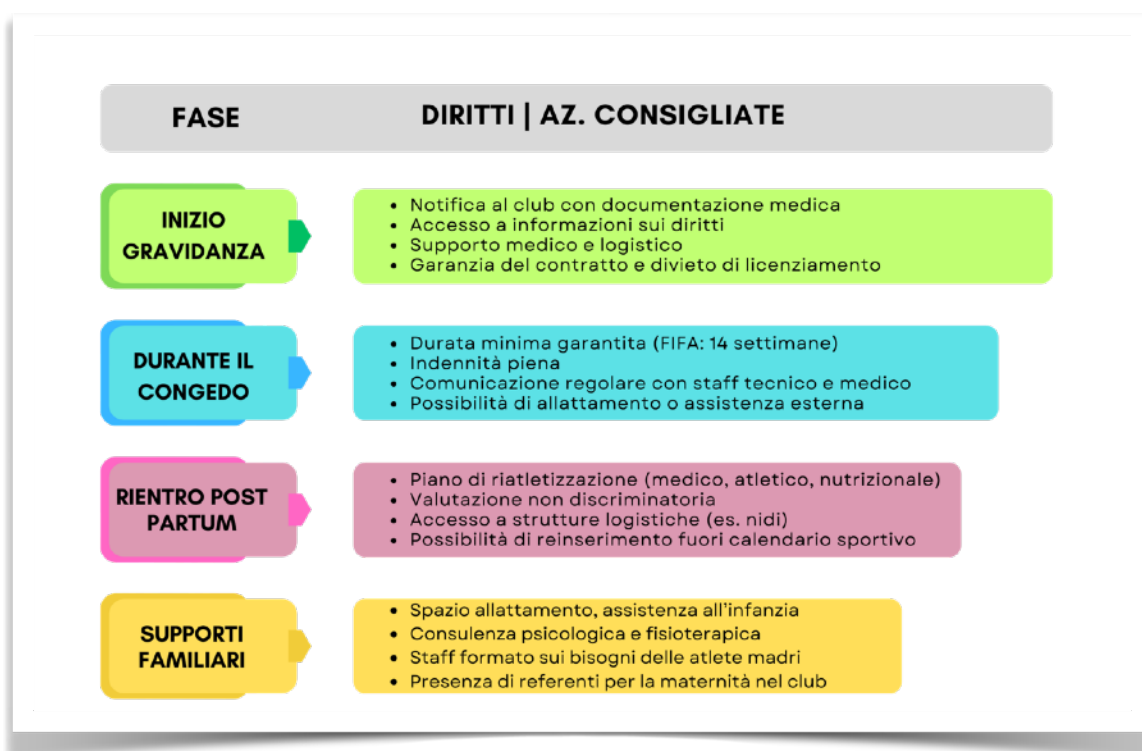
Normativa internazionale

- **FIFA Regolamento 2024:**
 - Minimo 14 settimane di congedo retribuito;
 - Divieto di licenziamento per gravidanza;
 - Reintegro flessibile, anche fuori dalle finestre di trasferimento;
 - Estensione a casi di adozione e allattamento.
- **ILO – Convenzione 183** (Protezione della maternità):
 - Tutela della salute;
 - Diritto al rientro nello stesso ruolo;
 - Non discriminazione;
 - Congedo minimo garantito.
- **World Players Association & FIFPRO (2025):**
 - Linee guida su: congedi, strutture familiari, reinserimento, valutazione sportiva equa.

2. Check-list operativa per società sportive



3. Check-list operativa per atlete e società



4. Clausole contrattuali consigliate

- **Rinnovo automatico** del contratto se la gravidanza avviene nell'ultimo anno di validità.
- **Congedo retribuito minimo garantito**, specificato in contratto o accordo collettivo.
- **Diritto al reinserimento** nello stesso ruolo o equivalente.
- **Tutele per infortuni o complicanze legate alla gravidanza/post-parto**.
- Clausola che **esclude penalizzazioni** nei criteri di selezione post-maternità.

5. Linee guida per club e federazioni

Formazione

- Organizzare corsi per dirigenti, allenatori, medici e preparatori su:
 - Salute riproduttiva e ciclica;
 - Gestione atletica della gravidanza;
 - Rientro post-partum.

Servizi e strutture

- Spazi per allattamento e cura del bambino all'interno degli impianti.
- Rimborsi per assistenza all'infanzia in sede e in trasferta.
- Accesso prioritario a fisioterapia e psicologia dello sport.

Valutazione sportiva e selezione

- Criteri basati solo su merito e condizione tecnica.
- Nessuna penalizzazione per periodi di congedo per maternità.

6. Buone pratiche a cui ispirarsi

Entità	pratica
FIFA	Congedo obbligatorio di 14 settimane, divieto di licenziamento, reintegro flessibile
WNBA	Copertura sanitaria completa, bonus per figli, supporto alla fertilità
Unrivald (USA)	Lega che integra sport e maternità con nidi e spazi bimbi
AC Milan Femminile	Rinnovo automatico di contratto in caso di gravidanza nell'ultimo anno
UK Sport / Team GB	Piani di reinserimento a tappe, coaching dedicato

7. Raccomandazioni finali

Promuovere un cambio culturale: la maternità non è un'interruzione, ma una fase della carriera sportiva.

Investire in infrastrutture: non bastano le norme, servono spazi e servizi concreti.

Valorizzare le esperienze delle madri atlete: come modelli di resilienza e leadership.

Monitorare e aggiornare le politiche: in base all'evoluzione delle esigenze e delle normative internazionali.

CONTRATTI E STATUS GIURIDICO DELLE ATLETE

3.1. Differenze tra Atlete dilettanti, professioniste e semi-professioniste

La c.d. *"Riforma dello Sport"*¹ ha introdotto importanti cambiamenti soprattutto nel settore del dilettantismo e nei rapporti di lavoro sportivo.

Infatti, prima dell'entrata in vigore della Riforma, solamente gli sportivi professionisti potevano sottoscrivere un contratto di lavoro e godere di tutele equiparabili a quelle dei lavoratori subordinati. La L. 91/1981² stabiliva che "sportivi professionisti"³ erano gli atleti, allenatori, direttori tecnico sportivi e preparatori atletici che esercitavano attività sportiva a titolo oneroso, con carattere di continuità, nelle discipline regolamentate dal CONI e che conseguivano tale qualificazione dalle Federazioni Sportive Nazionali.

Non sussisteva, invece, una esplicita definizione normativa di "sportivo dilettante" che, pertanto, veniva identificato *a contrario*, ovvero sia comprendente i soggetti che non rientravano nella definizione di "sportivo professionistico"; pertanto, se non vi erano i requisiti⁴ per essere definito sportivo professionistico, allora era sportivo dilettante. Gli sportivi dilettanti erano privi delle tutele giuslavoristiche riservate ai professionisti, in quanto non potevano procedere alla sottoscrizione di un contratto di lavoro con la società sportiva ma potevano unicamente stipulare degli "accordi"⁵.

In una posizione intermedia tra l'area del dilettantismo e quella del professionismo si trovava quella del c.d. *"semi-professionismo"*, che può essere definita quell'area del dilettantismo nella quale le società ed associazioni sportive sostenevano costi ed adempimenti assimilabili a quelli sostenuti dalle società ed associazioni professionistiche e dove lo sportivo, nonostante i consistenti impegni in ambito sportivo, non essendo vincolato da un contratto di lavoro subordinato sportivo, era libero di svolgere un'altra attività per sostentarsi.

¹ Con il termine *"Riforma dello Sport"* si indica quanto contenuto nei seguenti Decreti Legislativi: D.Lgs. 36/2021, D.Lgs. 37/2021, D.Lgs 38/2021, D.Lgs. 39/2021 e D.Lgs 40/2021 e successive modifiche ed integrazioni

² Si rimanda al link con il testo originario della L.91/1981: <https://www.normattiva.it/atto/caricaDettaglioAtto?atto.dataPubblicazioneGazzetta=1981-03-27&atto.codiceRedazionale=081U0091&tipoDettaglio=originario&qld=>

³ L'art 2 della L. 91/1981 *"Ai fini dell'applicazione della presente legge, sono sportivi professionisti gli atleti, gli allenatori, i direttori tecnico-sportivi ed i preparatori atletici, che esercitano l'attività sportiva a titolo oneroso con carattere di continuità nell'ambito delle discipline regolamentate dal CONI e che conseguono la qualificazione dalle federazioni sportive nazionali, secondo le norme emanate dalle federazioni stesse, con l'osservanza delle direttive stabilite dal CONI per la distinzione dell'attività dilettantistica da quella professionistica."*

⁴ Sinteticamente i requisiti richiesti dalla L. 91/1981 possono essere così riassunti: onerosità e continuità della prestazione, riconoscimento del professionismo da parte della Federazione Sportiva di appartenenza

⁵ Si pensi ad esempio agli "accordi economici" previsti in ambito FIGC dall' art. 94 ter NOIF, vigente pre-riforma, per gli sportivi aderenti alla Lega Nazionale Dilettanti e militanti in Serie D

Con l'introduzione della *Riforma dello Sport* si è avuta l'abrogazione della L. 91/1981 ed è stata estesa la definizione di "lavoratore sportivo".

L'art. 25 del D.Lgs. 36/2021⁶ definisce il lavoratore sportivo "[...] l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo".

Il comma 3 del medesimo art. 25 dispone che l'attività di lavoro sportivo possa costituire, ricorrendone i presupposti, oggetto di rapporto di lavoro subordinato o autonomo, anche nella forma del co.co.co. (Collaborazioni Coordinate e Continuitive).

In particolare, il rapporto di lavoro nel settore professionistico, disciplinato dall'art. 27⁷ del D.Lgs. 36/2021, si presume oggetto di contratto di lavoro subordinato, mentre il rapporto di lavoro nel settore dilettantistico, disciplinato dall'art. 28 dello stesso decreto, si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (co.co.co).⁸

Da ciò ne discende che la riforma ha di fatto determinato un aumento della platea dei c.d. lavoratori sportivi, inglobandovi anche i dilettanti firmatari del contratto co.co.co., con conseguente estensione a questi delle tutele giuslavoristiche in precedenza previste unicamente per il settore professionistico.⁹

E' stata poi introdotta la figura dei c.d. "volontari", definiti come quei soggetti che "[...] mettono a disposizione il proprio tempo e le proprie capacità per promuovere lo sport, in modo personale, spontaneo e gratuito, senza fini di lucro, neanche indiretti, ma esclusivamente con finalità amatoriali. Le prestazioni dei volontari sono comprensive dello svolgimento diretto dell'attività sportiva, nonché della formazione, della didattica e della preparazione degli atleti."¹⁰

Pertanto, sintetizzando, ad esito dell'entrata in vigore della Riforma dello Sport vi sono i lavoratori sportivi, che possono instaurare rapporti di lavoro subordinato o autonomo, ed i volontari.

Non sussiste, invece, alcuna menzione nella *Riforma* dell'area del semi-professionismo, nonostante prima dell'entrata in vigore della stessa alcuni contributi alla riforma,

⁶ Si rimanda al link per la lettura del D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021;36~art5-com1>

⁷ Si rinvia all'art. 27 del D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021-02-28;36~art7>

⁸ Si rinvia al Capitolo V del Libro "La Riforma dello Sport – Tomo 1" Collana della Rivista di Diritto ed Economia dello Sport diretta da Michele Colucci, SLPC 2024

⁹ Pag. 495, Capitolo "Il Ruolo delle Associazioni di rappresentanza dei "nuovi" lavoratori sportivi" di Jenyifer Bevilacqua in "La Riforma dello Sport – Tomo 1" Collana della Rivista di Diritto ed Economia dello Sport diretta da Michele Colucci, SLPC 2024

¹⁰ Si rimanda all'art. 29 del D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii. <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021;36~art5-com1>

provenienti ad esempio dalla FIGC¹¹ e da ADICOSP¹², auspicassero il riconoscimento e la regolamentazione del "semi-professionismo" sportivo.

3.2. Clausole contrattuali a cui prestare attenzione

Prima di poter procedere alla sottoscrizione di qualsivoglia contratto sportivo, sia esso di lavoro sportivo o di co.co.co., occorre svolgere una serie di verifiche prodromiche.

In primo luogo, è bene appurare la sussistenza o meno di un accordo collettivo sottoscritto dalla Federazione di appartenenza.

Un esempio di accordo collettivo in ambito di professionismo femminile è quello stipulato tra FIGC, Divisione Calcio Femminile, AIC (Associazione Italiana Calciatori) e le società militanti nel campionato professionistico di Serie A Femminile che, come esplicitamente indicato nel preambolo dello stesso, si pone l' *"impegno di sostenere, nei modi e nelle sedi opportune, se del caso anche in via congiunta, l'approvazione di nuovi strumenti legislativi che prevedano e tutelino la maternità, l'apprendistato sportivo, con l'introduzione di norme di agevolazione, per l'impiego delle giovani, in ambito previdenziale e fiscale in funzione della loro formazione sia professionale che personale, fatte salve le garanzie di legge retributive, previdenziali ed assistenziali."*¹³

Altro esempio di accordo collettivo, ma in ambito dilettantistico, è quello sottoscritto tra la Divisione Serie B di Calcio Femminile e l'AIC per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) nell'area del dilettantismo¹⁴.

Sempre in ambito dilettantistico, si menziona l'accordo quadro collettivo sottoscritto tra la Lega Basket Femminile, la GIBA, la USAP e l'associazione dei dirigenti pallacanestro.¹⁵

Gli accordi collettivi sono fondamentali in quanto, oltre a prevedere i principi base, ad indicare un trattamento economico minimo e specifiche tutele in caso di malattia, infortuni e di maternità, sono corredati da modelli di contratto tipo da utilizzare a pena di inefficacia per la sottoscrizione del contratto tra atleta e società. Ne discende che la regolamentazione dei rapporti tra atleta e società dovrà necessariamente utilizzare il modello di contratto tipo individuato nell'accordo collettivo, con espresso divieto di pattuizioni extracontrattuali.

¹¹ Per una lettura completa del "Contributo della Federazione Italiana Giuoco Calcio relativo al decreto legislativo 28 febbraio 2021 n. 36 in materia di lavoro sportivo" si rinvia al link <https://www.sport.governo.it/media/3183/27-figc-nota-riforma-lavoro-sportivo.pdf>

¹² Per una lettura completa della "Proposta di riforma" si rinvia al link: <https://www.sport.governo.it/media/3166/4-adicosp-lavoro-sportivo.pdf>

¹³ Per l'accordo Collettivo Calcio Femminile Serie A e AIC si veda il seguente link: https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/Accordo_Collettivo_Femminile_AIC_Club%20integrato%20in%20data%202017%20maggio%202024.pdf

¹⁴ Si rinvia al seguente link per una compiuta lettura: <https://figc.it/media/217090/cu-25-accordo-collettivo-div-serie-b-femm.pdf>

¹⁵ Per l'accordo collettivo in ambito Basket femminile si rinvia al seguente link: <https://www.usap.it/wp-content/uploads/2023/10/accordo-quadro-collettivo-lavoro-sportivo-lbf-giba-usap.pdf>

Da ciò deriva, in via consequenziale, la seconda verifica da effettuare, ovvero, la sussistenza di modelli di accordo messi a disposizione dalla Federazione stessa ovvero dal EPS o DSA.

Infatti, anche nel caso in cui non sia stato sottoscritto un accordo collettivo, è necessario appurare, tramite il sito internet della propria Federazione, se risultano disponibili modelli di accordo e quali siano le procedure per ottemperare alla stipula di tali accordi in conformità a quanto previsto dalle norme sul tesseramento della stessa Federazione.¹⁶

Fatte queste prime necessarie verifiche, è possibile concentrarsi sul contenuto del contratto e delle singole clausole.

In via generale occorre verificare che non sussistano clausole violative dei diritti costituzionalmente garantiti, che non vi siano né clausole vessatorie né clausole limitative dei diritti di malattia o infortunio. Parimenti, è necessario verificare la sussistenza di previsioni di specifico trattamento in caso di malattia, infortunio ed indisponibilità nonché in caso di gravidanza o puerperio. In assenza, è possibile verificare se sussiste almeno un richiamo al D. Lgs. 151/2001.¹⁷

Tra le clausole a cui prestare attenzione, quella che disciplina la retribuzione è certamente una delle prime da verificare. Si deve, infatti, considerare che gli importi sono indicati al lordo e non al netto; pertanto, è bene appurare se gli stessi siano effettivamente conformi a quanto oggetto di accordo tra le Parti.

Inoltre, occorre accertare se la retribuzione sia esclusivamente prevista in una quota fissa ovvero sia espressa in parte fissa ed in parte variabile; quest'ultima quota può, ad esempio, essere legata al conseguimento di risultati sportivi, individuali o di squadra.¹⁸

¹⁶ Si richiama, a mero titolo esemplificativo, il sito della FIPAV che, in ottemperanza del nuovo Regolamento Affiliazioni e Tesseramento, ha messo a disposizione dei contratti-tipo: https://www.federvolley.it/sites/default/files/news/allegati/Contratto_Tipo%20Co.Co_.Co_.%20Atleta.pdf

¹⁷ c.d. *"Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità"* <https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2001/04/26/001G0200/sg>

¹⁸ Si richiama a mero titolo esemplificativo quanto contenuto nell'accordo collettivo Serie A femminile di C11, dove all'art. 6.5 si legge *"Le Società possono convenire con le Calciatrici loro tesserate: a) una retribuzione fissa; ovvero, b) una retribuzione costituita da una parte fissa (di seguito, "Parte Fissa") e da una parte variabile; tale parte variabile (di seguito, "Parte Variabile") potrà essere legata a tale parte variabile (di seguito, "Parte Variabile") potrà essere legata al conseguimento di risultati sportivi individuali o di squadra e anche a obiettivi non sportivi formativi e culturali individuali della Calciatrice, come meglio riterranno di individuarli le parti di comune accordo."*

Nel successivo art. 6.6 si legge *"6.6 I risultati sportivi, individuali o di squadra possono essere esemplificativamente rappresentati: a) quanto ai risultati di squadra: dalla vittoria del campionato, dal conseguimento di piazzamenti in classifica al termine della regular season, all'esito della vittoria dei play-off, dalla permanenza nella Serie, per risultato di regular season ovvero all'esito della vittoria dei play-out, dalla conquista di titoli nelle competizioni nazionali e dal conseguimento di obiettivi nelle competizioni internazionali per Club; b) quanto ai risultati individuali a titolo esemplificativo: dal numero delle presenze, dalle convocazioni nelle rappresentative nazionali, dal numero delle reti segnate, dal numero delle reti incassate, dall'assenza di provvedimenti disciplinari. I risultati dovranno essere puntualmente specificati nei contratti individuali nei quali andrà altresì quantificato per ogni risultato raggiunto l'ammontare di retribuzione relativo alla Parte Variabile maturata."*

<https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/>

[Accordo_Collettivo_Femminile_AIC_Club%20integrato%20in%20data%2017%20maggio%202024.pdf](#)

Si tratta, in particolare, dei c.d. “Premi” collettivi ed individuali¹⁹; i primi possono essere legati, ad esempio, ai risultati connessi alla vittoria di campionato ovvero piazzamenti in classifica, i secondi, invece, al numero delle presenze o al numero delle convocazioni nazionali oppure al numero di reti (ad esempio in ambito calcistico).

E’ inoltre bene inserire, qualora sussistenti, la specifica indicazione di eventuali *benefits*, come ad esempio l’alloggio o l’autovettura.

Altro articolo contrattuale cui prestare particolare attenzione è quello riguardante le tempistiche per il deposito del contratto sottoscritto tra le Parti; contratto che deve essere redatto in più copie originali. Il numero di copie originali richiesto è specificato dall’accordo collettivo ovvero dal contratto tipo²⁰. La sussistenza di più copie originali consente di garantire anche all’Atleta la possibilità di depositare il contratto in caso di inadempimento da parte della società. E’ bene evidenziare che la società ha un tempo ben determinato entro il quale ottemperare e che, se non adempie, è facoltà dell’Atleta procedere direttamente al deposito, entro un tempo contrattualmente stabilito e generalmente individuato dagli accordi collettivi ovvero dai contratti tipo.²¹

Ulteriore questione particolarmente delicata è quella inerente i diritti di immagine. Spesso, infatti, vengono sottoscritti accordi *ad hoc* tra società e Atleta per lo sfruttamento e l’utilizzo di tali diritti. Si può sinteticamente riassumere tale ambito evidenziando come il diritto di immagine abbia per sua natura sia un risvolto personale che patrimoniale. Il primo, l’ambito personale, trova le sue tutele in ambito civilistico e si estrinseca quale interesse del soggetto a che la sua immagine non venga diffusa o pubblicata senza il proprio consenso.²² Il risvolto patrimoniale si ha quando un soggetto, verso un corrispettivo, conceda a terzi l’utilizzo della propria immagine.

Indissolubilmente connessa al diritto di immagine risulta, pertanto, la questione inerente i contratti di sponsorizzazione. Tali contratti non rientrano nel novero dei contratti tipici ma sono

¹⁹ Medesimo richiamo viene attuato dall’accordo collettivo quadro Lega Basket Femminile, Giba, Usap e Associazione Dirigenti Pallacanestro : <https://www.usap.it/wp-content/uploads/2023/10/accordo-quadro-collettivo-lavoro-sportivo-lbf-giba-usap.pdf>

²⁰ Ad esempio nell’accordo collettivo AIC – Calcio Femminile di Serie A - FIGC sono richieste n. 3 copie originali, mentre nel contratto collettivo LBF-GIBA-USAP sono previste n. 4 copie originali

²¹ Ad esempio nell’accordo collettivo AIC – Calcio Femminile di Serie A - FIGC il deposito deve avvenire da parte della società entro 7 giorni dalla sottoscrizione, mentre l’Atleta ha tempo 60 giorni per depositare qualora la società sia inadempiente. Si riporta l’art- 3 dell’accordo collettivo che stabilisce “3.1 La Società deve depositare entro 7 (sette) giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dall’Ordinamento federale, il Contratto e ogni altra scrittura ad esso collegata presso la FIGC, inviandone contestualmente copia e prova del deposito anche alla Calciatrice. La FIGC effettuerà le verifiche di sua competenza e ne curerà la trasmissione immediata alla Divisione Calcio Femminile con la relativa approvazione ai sensi della normativa sportiva e di Legge. 3.2 Qualora la Società non depositi il contratto entro 7 (sette) giorni dalla sottoscrizione, il deposito potrà essere effettuato direttamente dalla Calciatrice via raccomandata a.r. ovvero via pec entro 60 (sessanta) giorni dal giorno della stipula del Contratto, inviando contestualmente copia e prova del deposito anche alla Società.”

<https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/>

Accordo_Collettivo_Femminile_AIC_Club%20integrato%20in%20data%2017%20maggio%202024.pdf.

L’accordo LBF-GIBA-USAP prevede, invece, il deposito ad opera della società entro 5 giorni, ovvero entro 60 giorni direttamente dall’Atleta qualora la società sia inadempiente. <https://www.usap.it/wp-content/uploads/2023/10/accordo-quadro-collettivo-lavoro-sportivo-lbf-giba-usap.pdf>

²² Il richiamo è all’art. 10 del codice civile, nonché agli artt. 96 e 97 della Legge sul diritto di autore. Per la lettura del dispositivo dell’art. 10 c.c. si rinvia a <https://www.brocardi.it/codice-civile/libro-primi/titolo-i/art10.html>

ancorati alla previsione di autonomia contrattuale di cui all'art. 1322 c.c., in forza del quale le Parti sono libere di concludere contratti diversi da quelli previsti dal legislatore, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela da parte dell'ordinamento giuridico. Trattasi di contratto a prestazioni corrispettive, in forza del quale un soggetto (lo *sponsor*) paga ad un soggetto terzo (*sponsee*) un corrispettivo per la pubblicizzazione del proprio prodotto oppure del proprio marchio. In particolare, occorre distinguere il contratto di sponsorizzazione sottoscritto dalla società sportiva, in forza del quale è possibile utilizzare l'immagine della squadra, dal contratto del singolo Atleta.

Anche le clausole che disciplinano la durata del contratto e le condizioni di risoluzione dello stesso devono essere oggetto di particolare considerazione e valutazione.

Tra le clausole ed i contenuti cui prestare attenzione, occorre menzionare, per le Calciatrici professioniste, gli obblighi derivanti dal nuovo Regolamento Agenti Sportivi FIGC che, pubblicato con CU 255/A del 23/04/2025²³ dalla FIGC, ha introdotto doveri connessi alla sottoscrizione del contratto di prestazione sportiva. Il nuovo testo dell'art. 17²⁴ del Regolamento Agenti Sportivi FIGC pone in capo alla Calciatrice l'obbligo di verificare, prima di conferire alcun incarico, che l'Agente sia regolarmente iscritto al Registro Nazionale. Inoltre, la Calciatrice ha l'obbligo di assicurarsi che il nome dell'Agente Sportivo sia inserito nel contratto. Qualora la Calciatrice non si sia avvalsa dell'assistenza di un Agente Sportivo dovrà, invece, farne espressa menzione. L'inosservanza di tali doveri costituisce violazione disciplinare della Calciatrice.

In conclusione, si può notare come siano molteplici le clausole contrattuali che richiedono una verifica ed una particolare attenzione in fase di perfezionamento del contratto e che una ricerca ovvero un approfondimento attuato sul sito internet della Federazione e/o Ente di appartenenza, così come un eventuale contatto telefonico, possono sicuramente essere piccole azioni che la singola Atleta può attuare in autonomia. Resta fermo, ovviamente, il consiglio di farsi assistere da legali esperti in materia, al fine di vagliare ogni risvolto contrattuale.

3.3. Consigli pratici per negoziare un contratto equo

La Riforma dello Sport²⁵ ha esteso anche all'ambito dilettantistico il riconoscimento di *"lavoratore sportivo"*, definendolo, come visto in precedenza, come quel soggetto (atleta, allenatore, direttore tecnico o sportivo ecc.) che *"[...] senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso*

²³ Occorre rilevare che il nuovo Regolamento FIGC cita espressamente "calciatrici" oltre che "calciatori". Per una lettura completa del Regolamento Agenti Sportivi FIGC si rimanda al seguente link, contenente il CU 255/A del 23/04/2025 <https://www.figc.it/media/266827/255-regolamento-agenti-sportivi-figc-e-regolamento-disciplinare-figc-agenti-sportivi.pdf>

²⁴ Art. 17 Regolamento Agenti Sportivi FIGC: Comma 2 *"2. E' dovere del calciatore e della calciatrice verificare, nell'area pubblica del Registro nazionale e federale, che l'agente sportivo sia regolarmente iscritto prima di conferirgli il relativo incarico ai sensi dell'art. 21 del presente Regolamento."* Commi 4 e 5 *"4. Ove il calciatore/la calciatrice si siano avvalsi dell'opera di un agente sportivo, deve assicurarsi che il nome dello stesso sia indicato sul contratto di prestazione sportiva. 5. Nel caso in cui il calciatore/la calciatrice concluda un contratto di prestazione sportiva senza l'assistenza di un agente sportivo, deve esserne fatta espressa menzione nel contratto."*

²⁵ Con il termine "Riforma dello Sport" si fa riferimento ai Decreti Legislativi emanati nel 2021 ed in particolare ai D.Lgs 36/2021, 37/2021, 38/2021, 39/2021 e ss.mm.ii

un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo [...]”²⁶. Tale richiamo esplicito al “lavoratore” non può certo essere letto come una scelta meramente casuale ma deve essere valutato in relazione alla portata di tutele²⁷ e diritti che tale scelta semantica implica. Non a caso, infatti, al comma 1-bis dell’art. 25 del D. Lgs. 36/2021 si legge “La disciplina del lavoro sportivo è posta a tutela della dignità dei lavoratori nel rispetto del principio di specificità dello sport.”

La “dignità dei lavoratori” è un principio fondamentale posto a tutela dei lavoratori e volto a garantire l’integrità fisica e morale degli stessi nonché la sussistenza di condizioni di lavoro che assicurino i diritti fondamentali, ivi inclusa una retribuzione adeguata e sufficiente alla quantità e qualità del lavoro svolto.²⁸

Dunque, a livello contrattuale, affinché un contratto possa essere equo è necessario che vi sia un equilibrio di diritti e doveri che possano garantire contemporaneamente sia il datore di lavoro (ovverosia, in ambito sportivo, la società o associazione sportiva) che il lavoratore (l’Atleta/Allenatore/tecnico ecc.). Pertanto, risulta imprescindibile la necessità che il compenso risulti adeguato al lavoro svolto e che vengano assicurate condizioni rispettose della dignità del lavoratore.

Ne discende, inequivocabilmente, che affinché la negoziazione di un contratto possa ritenersi equa, risulti necessario verificare, in primis, l’adeguatezza del compenso; a tal fine, occorre preventivamente accertare la sussistenza di un accordo collettivo e/o di modelli messi a disposizione dalla Federazione, ed eventualmente il richiamo ovvero la presenza di tabelle indicanti il trattamento economico minimo.²⁹ Tali tabelle risultano molto utili ai fini della definizione di un compenso corretto e coerente rispetto all’età dell’Atleta, alla categoria ed alla tipologia di sport praticato.

²⁶ Si riporta il comma 1 dell’art. 25 del D. Lgs. 36/2021: “1. È lavoratore sportivo l’atleta, l’allenatore, l’istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l’attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell’ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato. È lavoratore sportivo ogni altro tesserato, ai sensi dell’articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell’ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell’ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali.” Per una lettura completa del D. Lgs. 36/2021 si rimanda al seguente link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021-02-28;36~art7>

²⁷ Tutele della libertà, della dignità, della privacy, tutela dei diritti quai la malattia, il riposo ecc

²⁸ La “dignità del lavoratore” è principio pregnante del diritto del lavoro e delle tutele ad esso connesse. La sua definizione e spiegazione richiederebbe di eccessivi approfondimenti per questa sede. Basti qui evidenziare che sussiste una stretta connessione tra le tutele costituzionalmente garantite (come a mero titolo esemplificativo, l’art. 36 Cost.) e quelle previste dal cd. Statuto dei Lavoratori (L. 300/70)

²⁹ Si rimanda, a titolo esemplificativo, alla tabella dei compensi minimi per le Calciatrici professioniste <https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/tabella%20minimi%20retributivi%20calciatrici%202024-25.pdf>

Inoltre, è bene evidenziare che il contratto può essere oggetto di integrazioni attraverso specifica pattuizione tra le Parti, attraverso l'uso del modello "altre scritture", così come ad esempio accade nell'accordo per il Calcio Femminile professionistico.³⁰

Resta inteso che tali modifiche non possono in alcun caso determinare una riduzione e/o compressione dei diritti né ridurre le tutele previste, ciò in quanto il contratto deve rispettare la normativa vigente, in particolare la Riforma dello Sport.

³⁰ L'integrazione o la modifica del contratto può essere oggetto di specifica pattuizione attraverso l'utilizzo del modulo "altre scritture", così come espressamente previsto nei moduli integrativi costituenti l'accordo collettivo FIGC - AIC – Calcio Femminile: <https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/Contratto%20Tipo%20e%20Altre%20Scritture.pdf>

PREVENZIONE E CONTRASTO DI DISCRIMINAZIONI E MOLESTIE NELLO SPORT

Abstract

Lo sport, in tutte le sue forme, rappresenta uno dei luoghi privilegiati per la crescita individuale e collettiva, ma non è immune da dinamiche discriminatorie e abusi. Questo contributo analizza la cornice normativa, gli obblighi per le società sportive e le buone prassi da adottare per prevenire e contrastare le discriminazioni e le molestie. Particolare attenzione è dedicata alla formazione, al ruolo attivo delle figure educative e alla responsabilità condivisa all'interno delle realtà associative, anche di piccole dimensioni.

Negli ultimi anni, lo sport ha dovuto affrontare con crescente consapevolezza una realtà scomoda: quella delle molestie, delle discriminazioni e degli abusi che, troppo spesso, si verificano all'interno delle società sportive, in particolare ai danni di donne, minori e soggetti percepiti come più vulnerabili. Il mondo sportivo, come ogni altro contesto educativo e sociale, non è immune da rapporti di potere squilibrati, comportamenti inappropriati e forme di violenza sistemica.

Come avvocatessa e consulente legale per diverse Federazioni sportive nazionali e associazioni sportive, ho avuto modo di affiancare dirigenti, allenatori e responsabili nella costruzione di ambienti sportivi più sicuri, inclusivi e rispettosi della persona.

L'obiettivo di questo contributo è offrire ai sodalizi sportivi strumenti chiari e concreti per prevenire e gestire situazioni di rischio, valorizzando il ruolo educativo dello sport e tutelando i diritti di chi lo pratica.

4.1. Molestie e abusi nello sport: cosa significa davvero

Lo sport è uno spazio in cui si riflettono, in modo spesso amplificato, le dinamiche sociali più ampie. Le molestie e le discriminazioni, in particolare quelle basate sul genere o sull'orientamento sessuale, non sono episodi isolati, ma parte di un fenomeno sistemico che ha radici culturali profonde. L'ambiente sportivo, caratterizzato da gerarchie, legami fiduciari forti e asimmetrie di potere (soprattutto tra tecnici e atleti), può diventare terreno fertile per comportamenti lesivi della dignità personale. Quando parliamo di molestie nello sport, spesso immaginiamo episodi gravi e circoscritti. In realtà, i comportamenti che possono configurare una molestia o un abuso sono molteplici e spesso più sottili: un contatto fisico inappropriato durante l'allenamento, una battuta a sfondo sessuale mascherata da "goliardia", pressioni psicologiche costanti, forme di isolamento o umiliazione davanti agli altri compagni di squadra.

Le molestie possono essere sessuali, ma anche verbali, psicologiche o morali. Si tratta di comportamenti non desiderati, percepiti come lesivi della dignità e dell'integrità della persona, in particolare quando avvengono in un contesto di dipendenza gerarchica, come quello tra atleta e allenatore.

Questi atti sono vietati non solo dal punto di vista etico, ma anche giuridico. La normativa italiana riconosce e punisce i comportamenti lesivi della libertà e dell'integrità della persona, anche all'interno di ambienti non lavorativi, come appunto i sodalizi sportivi³¹.

E oggi, tutte le Federazioni prevedono regolamenti interni specifici in materia di tutela, prevenzione e sanzione degli abusi.

4.2. Obblighi delle società sportive: prevenzione, vigilanza, intervento

Ogni società sportiva, anche a livello dilettantistico, ha oggi l'obbligo giuridico e morale di prevenire e contrastare ogni forma di abuso o discriminazione.

La prima cosa che rappresento alle e ai dirigenti dei sodalizi sportivi è che la prevenzione non è un'opzione, è un obbligo. Un obbligo legale, certamente, ma anche morale. Nessuna società può più permettersi di "girarsi dall'altra parte", confidando che certi episodi non accadano "nella nostra realtà".

Ogni sodalizio, di piccole o grandi dimensioni, deve dotarsi di:

- Un Modello Organizzativo e di controllo dell'attività sportiva;
- un Codice di condotta interno, chiaro e accessibile, che definisca cosa è considerato comportamento lecito e cosa no, anche rispetto a linguaggio, relazioni e contatti fisici;
- un responsabile per la tutela (Safeguarding officer), figura oggi prevista anche dai regolamenti CONI e dalle Federazioni per l'iscrizione e il mantenimento dell'affiliazione. Il Responsabile Safeguarding si configura quale cardine del sistema di tutela e prevenzione all'interno del sodalizio sportivo. La sua individuazione e la sua corretta collocazione nell'organizzazione rivestono un'importanza strategica per l'efficacia delle politiche di tutela.
- una procedura semplice per le segnalazioni: anche una semplice e-mail dedicata o un modulo cartaceo protetto può fare la differenza, purché siano garantiti riservatezza, tempestività e ascolto;
- una formazione periodica rivolta a tecnici e dirigenti, per riconoscere segnali di disagio, evitare comportamenti a rischio e sapere come intervenire in caso di sospetti o denunce.

Molti dirigenti si chiedono: *"Ma se non abbiamo le risorse economiche per fare tutto questo?"*

La risposta è: cominciate dalle azioni, anche minime ma efficaci. Organizzare un incontro all'anno con un avvocato o un/una psicologa dello sport, un modello e un codice redatti con attenzione, un referente interno con formazione base: sono già passi decisivi e fondamentali per essere in regola.

4.3. Formazione, vigilanza diffusa e responsabilità collettiva: la prevenzione come impegno quotidiano

La prevenzione di molestie e discriminazioni nello sport non può essere affidata solo ai regolamenti, richiede un cambiamento culturale profondo, che deve attraversare ogni livello della struttura societaria. Uno strumento cruciale è la formazione obbligatoria e continua di tecnici, dirigenti, volontari e atleti. Sebbene non esista ancora un percorso formativo unico e standardizzato a livello nazionale imposto per legge, diverse Federazioni Sportive Nazionali, Enti

³¹ Il quadro normativo di riferimento comprende:

Il Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs. 198/2006);

Il Codice Penale, con riferimento ai reati contro la persona (artt. 572, 609-bis e ss.);

Le Linee guida Safeguarding emanate dal CONI e dalle singole Federazioni[2];

Il D.Lgs. 36/2021 di riforma dello sport, che richiama esplicitamente l'obbligo di tutela morale e fisica degli atleti (art. 16, co. 2)

di Promozione Sportiva e istituzioni accademiche hanno attivato corsi e master specifici. L'auspicio è l'adozione di linee guida uniformi per la formazione, con il rilascio di certificazioni che attestino l'effettiva acquisizione delle competenze necessarie, garantendo così omogeneità e qualità nella preparazione dei professionisti.

Per quanto riguarda i tecnici e gli allenatori non è sufficiente informare: bisogna educare al riconoscimento dei segnali, all'empatia e alla gestione corretta delle situazioni critiche.

In particolare, gli allenatori devono essere preparati a cogliere anche i segnali indiretti del disagio: calo di rendimento, isolamento, paura del contatto, cambiamenti improvvisi nell'atteggiamento. Sono dettagli che, in un contesto sensibile e vigile, possono fare la differenza tra silenzio e salvezza. Questo vale anche nelle piccole realtà, spesso prive di strumenti formali ma ricche di relazioni interpersonali.

Nessun sodalizio, per quanto di ridotte dimensioni, è escluso dal dovere di vigilanza. Ogni dirigente, genitore, allenatore può diventare un presidio di attenzione, contribuendo a creare un ambiente protetto. La prevenzione è, a tutti gli effetti, un lavoro di squadra.

Come recita un principio fondamentale del diritto della prevenzione, "la cultura della sicurezza si costruisce con la quotidianità dei gesti, non solo con la straordinarietà degli interventi"^[32].

4.4. Come gestire un caso di presunta molestia

Nessuna società vorrebbe mai trovarsi a gestire una segnalazione di abuso. Purtroppo, può accadere. E in quel momento è essenziale non farsi prendere dal panico, né dall'istinto di "coprire" la situazione per tutelare l'immagine della società.

Il Responsabile Safeguarding agisce quale punto di contatto privilegiato per la ricezione di segnalazioni relative a presunti abusi o maltrattamenti. È suo compito procedere a una valutazione preliminare della segnalazione, garantendo la massima riservatezza e la protezione del segnalante e della presunta vittima. In base alla gravità e alla natura del fatto, dovrà attivare i protocolli di intervento previsti, che possono includere l'avvio di indagini interne, l'adozione di misure cautelari e, in particolare, la segnalazione alle Autorità Giudiziarie (Procura della Repubblica) e/o ai Servizi Sociali competenti, ove ricorrano gli estremi di un reato o di una situazione di pregiudizio per il minore. Il rispetto dei termini e delle procedure per la segnalazione è fondamentale per evitare responsabilità omissive. La società deve attivare immediatamente le procedure interne, garantendo riservatezza e protezione per la persona coinvolta. Le procedure debbono essere contenute nel modello organizzativo approvato dagli organi societari e conosciute da tutte le persone coinvolte, inclusi tecnici, dirigenti, tesserati e genitori nei settori giovanili.

La loro efficacia dipende non solo dalla presenza formale, ma dall'applicazione delle regole che lo stesso sodalizio si è dato in maniera concreta e coerente. I sodalizi sportivi devono garantire momenti di diffusione e condivisione delle procedure, attraverso riunioni, informative, incontri formativi proprio al fine di creare un contesto dove la tutela non è un adempimento, ma una prassi viva.

Il consiglio pratico è di agire con trasparenza, riservatezza e prontezza:

- Ascoltare la persona che segnala, senza giudicarla, e mai chiedendo "sei sicura?", "non è che ti sei confusa?": questo può scoraggiare la denuncia.

³² Cfr. A. Rossi – F. Mantovani, Segnali deboli, responsabilità forti. Il ruolo degli adulti nello sport giovanile, Milano, Giuffrè, 2021, p. 94

- Informare il/la Responsabile Safeguarding del sodalizio sportivo affinché la gestisca nel rispetto dell'attenzione e della riservatezza dovuta e che a sua volta potrà fare affidamento nell'aiuto del Responsabile delle politiche safeguarding della Federazione di riferimento .
- Se la condotta può configurare un reato, valutare l'opportunità di segnalare alle autorità o supportare la persona nel farlo, offrendo assistenza legale o contatti utili (centro antiviolenza, avvocato, psicologo).
- Adottare, se necessario, misure immediate di protezione: sospensione cautelare dell'allenatore coinvolto, spostamento temporaneo della persona segnalante, modifica dell'organizzazione degli allenamenti.

Ogni azione deve essere documentata e tracciabile. Non per "difendersi", ma per poter agevolare il proseguo eventuale delle indagini da parte degli organi preposti e per dimostrare – in caso di controlli, contenziosi o audit federali – la buona pratica tenuta dal sodalizio sportivo.

Prevenire e contrastare molestie e discriminazioni nello sport è, prima di tutto, un investimento sulla fiducia: quella delle famiglie che affidano i loro figli, quella degli atleti che scelgono di crescere all'interno di un sodalizio sportivo e quella della comunità sportiva nel suo insieme.

Non servono grandi budget. Serve la cultura. E quella si costruisce con piccoli gesti quotidiani: una parola giusta, una regola chiara, una porta sempre aperta per chi ha bisogno di parlare.

Come consulente, consiglio a ogni sodalizio sportivo di inserire nel Modello organizzativo ^[33] delle regole semplici che costituiscano il protocollo interno di tutela, anche di poche pagine, ma che raccolga:

- i principi fondamentali della società (rispetto, inclusione, ascolto),
- il codice di condotta per staff e atleti,
- i contatti del responsabile tutela o dello sportello legale,
- la procedura in caso di segnalazioni o comportamenti problematici.

Uno strumento semplice che rispecchi le dimensioni del sodalizio e che, proprio perché appropriato al sodalizio che lo adotta, potrà essere uno strumento efficace di prevenzione e cultura ^[34].

In ogni situazione, è fondamentale non lasciare sola la vittima e garantire un percorso di tutela che non produca ulteriore danno e, in tal caso, i sodalizi sportivi possono e devono chiedere l'aiuto degli enti affilianti di riferimento che possono azionare gli opportuni strumenti per affiancare il sodalizio per la migliore gestione del caso.

³³ Linee guida per la protezione dei minori nello sport, Dipartimento per lo Sport, Presidenza del Consiglio dei Ministri, 2022, disponibile su: www.sport.governo.it

³⁴ Per un inquadramento sistematico, si veda E. Rinaldi, Tutela della persona e prevenzione della violenza nei contesti sportivi, in Rivista di diritto dello sport, 2022, n. 3, pp. 241-259

ACCESSO AI RUOLI DIRIGENZIALI E GOVERNANCE NELLO SPORT: DONNE, LEADERSHIP E CAMBIAMENTO POSSIBILE

L'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali nello sport italiano rappresenta una delle sfide più complesse e necessarie per realizzare una governance equa e moderna. Questo contributo intende offrire un'analisi normativa e prospettica sul tema, con particolare attenzione alle quote di rappresentanza, agli strumenti di promozione della leadership femminile e al ruolo che società sportive e federazioni possono concretamente svolgere per un cambiamento sistemico e duraturo.

Uno degli aspetti meno visibili – ma più determinanti – nella costruzione di un ambiente sportivo equo riguarda chi prende le decisioni. Se, infatti, la partecipazione femminile allo sport, soprattutto dilettantistico, è cresciuta significativamente negli ultimi anni, la presenza delle donne nei ruoli dirigenziali e nei luoghi dove si decide la politica sportiva resta ancora largamente marginale.

Non si tratta solo di un problema di numeri, ma di democrazia, competenze, rappresentatività.

Un approfondimento viene dedicato agli ostacoli culturali e sistemici che ancora limitano la partecipazione femminile, e al ruolo attivo che le società sportive possono (e devono) assumere per favorire un cambiamento reale.

5.1. Il contesto: una governance ancora diseguale

La partecipazione femminile alla governance sportiva italiana resta, ancora oggi, limitata e discontinua. Nonostante i progressi normativi e culturali degli ultimi anni, le donne rappresentano una minoranza nei consigli direttivi delle federazioni sportive e nei ruoli apicali delle società. Secondo i dati aggiornati al 2024, solo il 4,7% dei presidenti federali è donna, e le dirigenti nei club sportivi dilettantistici non superano il 7,3% del totale³⁵.

Le statistiche mostrano un'incongruenza evidente tra la crescente partecipazione femminile all'attività sportiva e la marginale presenza nei luoghi decisionali.

Eppure, nelle palestre e nei campi sportivi italiani, il numero di atlete, tecniche, arbitre e dirigenti donna è in costante crescita. Il punto è: perché questo protagonismo sul campo non si traduce in pari accesso alle stanze del potere?

Questo squilibrio ha cause profonde: retaggi culturali, mancanza di politiche attive di empowerment, ma anche strutture associative poco trasparenti o scarsamente ricettive verso modelli di leadership inclusivi. Il diritto sportivo sta provando a invertire questa tendenza e le società sportive possono e devono essere parte attiva di questo cambiamento.

5.2. Il quadro normativo: dalle quote alle strategie attive di parità

La promozione dell'accesso delle donne ai ruoli dirigenziali nello sport ha ricevuto negli ultimi anni una progressiva attenzione da parte del legislatore, pur restando, sul piano attuativo, ancora lacunosa e disomogenea.

³⁵ Sport Center Polisportiva SSD / SG Plus Sport Advisor, Ricerca "Donne e governance nello sport", maggio 2025

Il riferimento normativo primario è rappresentato dal Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 36, recante il riordino e la riforma delle disposizioni in materia di enti sportivi professionistici e dilettantistici, adottato in attuazione della Legge Delega n. 86/2019. In particolare:

L'art. 39 istituisce un Fondo per il professionismo femminile, volto a sostenere l'avviamento e la stabilizzazione delle carriere professionistiche delle donne nello sport, in termini anche di accesso a ruoli gestionali e non solo tecnici o agonistici;

L'art. 40, comma 1, attribuisce a CONI, CIP, Dipartimento per lo Sport e Regioni il compito di promuovere la parità di genere nello sport, inclusa espressamente la partecipazione paritaria ai ruoli dirigenziali e agli organismi di rappresentanza³⁶.

Accanto alla normativa primaria, si collocano atti di natura regolamentare e statutaria: lo Statuto del CONI, riformato nel 2018, all'art. 16 prevede che gli Statuti delle Federazioni sportive nazionali e delle Discipline sportive associate debbano garantire la rappresentanza di entrambi i generi negli organi direttivi, in misura non inferiore al 30%^[37]. Si tratta, a tutti gli effetti, di una clausola di equilibrio di genere che vincola le componenti federali nella composizione delle liste e nell'elezione dei membri degli organi collegiali.

Tuttavia, tale previsione non comporta automaticamente una presenza effettiva nei ruoli di vertice: il vincolo percentuale si applica infatti alla composizione complessiva e non necessariamente alle cariche esecutive (Presidente, Vicepresidenti, Segretari Generali), che continuano a essere ricoperte, nella quasi totalità, da uomini.

Alcune federazioni – come la FIPE – hanno promosso programmi specifici per lo sviluppo della leadership femminile attraverso bandi, tavoli di lavoro e percorsi formativi, ma si tratta di iniziative volontarie, non ancora armonizzate in un sistema federale coerente e uniforme. Manca, ad oggi, un quadro sanzionatorio per le federazioni inadempienti, il che riduce l'effettività della norma di parità.

Ciò rende la parità di accesso ai ruoli dirigenziali un obiettivo ancora legato alla buona volontà dei singoli organismi sportivi, piuttosto che un diritto effettivamente esigibile. Proprio per questo, la giurisprudenza amministrativa e sportiva inizia a interrogarsi sulla necessità di un rafforzamento del principio costituzionale di pari opportunità di cui all'art. 51 Cost., che dovrebbe estendersi anche alle organizzazioni sportive che svolgono funzione pubblica rilevante.

5.3. Il ruolo delle società sportive: promozione attiva dal basso

Anche le società sportive dilettantistiche, sebbene escluse dagli obblighi formali di parità, possono giocare un ruolo determinante. È importante che nei consigli direttivi locali vi sia consapevolezza della necessità di coinvolgere attivamente le donne nelle decisioni e nella gestione, valorizzando competenze e disponibilità.

Si suggerisce di adottare statuti e regolamenti interni che prevedano principi di pari opportunità; di incentivare la candidatura di figure femminili nelle assemblee; di promuovere la formazione interna su leadership e gestione sportiva; di valorizzare modelli di co-presidenza o distribuzione bilanciata delle deleghe. Queste prassi, seppur non obbligatorie, possono costituire modelli replicabili e contribuire a costruire una cultura della governance inclusiva.

Molte associazioni sportive, soprattutto a livello territoriale, si sentono escluse da questi ragionamenti. “Noi siamo piccoli, contiamo poco”, mi capita spesso di sentire da presidenti di ASD o SSD. Eppure è proprio dal basso che si costruisce la cultura della parità.

³⁶ D.Lgs. 36/2021, artt. 39 e 40. Si veda anche: Dipartimento per lo Sport, “Le misure per la parità di genere nella riforma dello sport”, marzo 2023, www.sport.governo.it

³⁷ Statuto CONI, art. 16, comma 2. Testo aggiornato al 2023, disponibile su: www.coni.it

Ecco alcuni consigli che propongo spesso alle società con cui lavoro:

1. Statuto e regolamento:

La prima cosa da fare è verificare lo statuto associativo. Se non prevede alcuna misura sulla parità di genere o sulla composizione equilibrata del direttivo, può essere utile – anche senza obbligo normativo diretto – inserire una clausola che promuova la presenza femminile negli organi decisionali.

Un esempio: *“La società promuove il principio della parità di genere nella composizione degli organi sociali, favorendo la candidatura e l'elezione di persone appartenenti al genere meno rappresentato.”*

Anche il regolamento interno può prevedere che, nelle nomine di commissioni tecniche, staff o responsabili di settore, si tenga conto della rappresentanza femminile.

2. Valorizzare competenze, non simboli

La presenza femminile nei ruoli decisionali non deve essere simbolica. Spesso le donne presenti nei direttivi si ritrovano relegate a ruoli marginali (tesoreria, segreteria, settore giovanile), mentre le decisioni strategiche restano in mano maschile. Promuovere la parità significa attribuire deleghe vere, ascoltare visioni diverse, creare leadership autentiche. Un consiglio utile è mappare le competenze delle proprie dirigenti e costruire piani di coinvolgimento su misura: gestione eventi, marketing, comunicazione, rapporti istituzionali.

3. Incentivi e sinergie

Esistono già incentivi pubblici e federali per le società che favoriscono la presenza femminile in ruoli di responsabilità. Ad esempio bandi locali o regionali con punteggi premianti per la parità di genere, contributi federali per progetti gestiti da donne, agevolazioni per la partecipazione a corsi CONI e aggiornamenti riservati a dirigenti donna. Ogni società dovrebbe monitorare periodicamente queste opportunità, magari delegando una persona (donna!) a farlo stabilmente, anche per intercettare bandi e progetti europei (Erasmus+, Sport Equity, ecc.).

5.4. Una trasformazione possibile, e necessaria

Realizzare una governance sportiva paritaria non è solo una questione di giustizia sociale. È una condizione per migliorare la qualità della gestione sportiva, per aumentare la rappresentatività delle decisioni e per rendere credibile il sistema sportivo come luogo educativo e valoriale. Le esperienze internazionali mostrano come la presenza femminile nei board sportivi incida positivamente su governance, trasparenza e qualità gestionale³⁸

Le norme ci sono, le prassi virtuose anche. Ora serve un cambio di passo culturale e organizzativo che valorizzi il contributo femminile non come eccezione, ma come componente strutturale.

In questo scenario, l'impegno degli avvocati, dei consulenti sportivi e dei dirigenti illuminati può fare la differenza: trasformare il principio in prassi, la regola in realtà.

Non si tratta solo di “fare numero” o di rispettare una norma. Aumentare la presenza femminile nei ruoli di governance migliora concretamente la qualità della gestione sportiva: porta punti di vista diversi, migliora la comunicazione interna, rafforza la trasparenza e favorisce un clima più inclusivo.

E, soprattutto, offre alle giovani atlete un modello di leadership in cui potersi riconoscere. Non bastano parole o slogan: servono esempi. Serve vedere una donna che presiede un consiglio direttivo, che gestisce una squadra, che prende decisioni. Solo così la parità diventa reale.

Perché lo sport ha bisogno delle donne. Non solo in campo. Anche e soprattutto dove si decide.

³⁸ V. anche: E. Pifferi, “Quote di genere e democrazia interna nello sport”, in *Diritto Sportivo Contemporaneo*, 2023, n. 1, pp. 55-74

SUPPORTI E RISORSE PER LE ATLETE

6.1. Oltre le Federazioni: le tutele predisposte da Enti ed Associazioni.

La c.d. *"Riforma dello Sport"*³⁹ si è posta una serie di obiettivi, tra i quali quello di *"promuovere la pari opportunità delle donne nelle prestazioni di lavoro sportivo, tanto nel settore professionistico, quanto in quello dilettantistico"*⁴⁰.

La promozione delle pari opportunità viene attuata nella riforma anche attraverso la nuova ed estesa dizione di *"lavoratore sportivo"*⁴¹, che viene definito come l'atleta, l'allenatore, l'istruttore (ecc.) che *"[...] senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato."*

Tale definizione, menzionando espressamente anche DSA (Discipline Sportive Associate), EPS (Enti di Promozione Sportiva) ed AB (Associazioni Benemerite), ha determinato una estensione delle tutele anche oltre l'ambito delle Federazioni Sportive Nazionali.

Sulla scorta di ciò, tali enti hanno dovuto adeguare al nuovo panorama legislativo la propria documentazione contrattuale.

E' in adempimento a tale finalità che a gennaio 2024 la Confederazione italiana dello sport - Confcommercio imprese per l'Italia, composta da ASC (Ente di Promozione Sportiva riconosciuto dal CONI) e FIIS, insieme alle organizzazioni sindacali SLC-CGIL, FISASCAT-CISL e UILCOM-UIL, ha rinnovato il Contratto Collettivo di Lavoro per i Lavoratori Sportivi (CCNL).⁴² Questo accordo

³⁹ Con il termine *"Riforma dello Sport"* si indica quanto contenuto nei seguenti Decreti Legislativi: D.Lgs. 36/2021, D.Lgs. 37/2021, D.Lgs. 38/2021, D.Lgs. 39/2021 e D.Lgs. 40/2021 e successive modifiche ed integrazioni

⁴⁰ Art. 3 lettera d) del D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii.: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021;36~art5-com1>

⁴¹ Si rimanda all'art. 25 del D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii. che al comma 1 statuisce: *"1. È lavoratore sportivo l'atleta, l'allenatore, l'istruttore, il direttore tecnico, il direttore sportivo, il preparatore atletico e il direttore di gara che, senza alcuna distinzione di genere e indipendentemente dal settore professionistico o dilettantistico, esercita l'attività sportiva verso un corrispettivo a favore di un soggetto dell'ordinamento sportivo iscritto nel Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche, nonché a favore delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate, degli Enti di promozione sportiva, delle associazioni benemerite, anche paralimpici, del CONI, del CIP e di Sport e salute S.p.a. o di altro soggetto tesserato. È lavoratore sportivo ogni altro tesserato, ai sensi dell'articolo 15, che svolge verso un corrispettivo a favore dei soggetti di cui al primo periodo le mansioni rientranti, sulla base dei regolamenti tecnici della singola disciplina sportiva, tra quelle necessarie per lo svolgimento di attività sportiva, con esclusione delle mansioni di carattere amministrativo-gestionale. Non sono lavoratori sportivi coloro che forniscono prestazioni nell'ambito di una professione la cui abilitazione professionale è rilasciata al di fuori dell'ordinamento sportivo e per il cui esercizio devono essere iscritti in appositi albi o elenchi tenuti dai rispettivi ordini professionali."*

⁴² Per la consultazione integrale del testo si rimanda a <https://www.ascsport.it/wp-content/uploads/2024/09/CCNL-Sport-2024-2026con-nota-a-verbale.pdf>

rappresenta un punto di riferimento nel campo della regolamentazione lavorativa per il settore sportivo italiano, avendo come scopo quello di armonizzare le necessità economiche, contrattuali e normative del comparto sportivo profit e no-profit. L'obiettivo di tale CCNL è identificato, così come esplicitato nella premessa dello stesso, nel " [...] bisogno di dotarsi di un complesso contrattuale "originale" che colga l'opportunità di realizzare un sistema normativo duale che in modo armonico, ma al tempo stesso rispettoso delle specificità, dia risposte contrattuali, economiche e normative al comparto sportivo profit e no-profit, che coniughi il sistema classificatorio nazionale inerente all'area sportiva, con particolare riferimento alle disposizioni introdotte dal D.lgs. n. 36/2021. L'obiettivo delle Parti per questa realtà è lo stesso, è molto ambizioso, ma è volontà comune riuscire a disciplinare, entro i limiti previsti dal D. lgs. n. 36/2021, con un unico contratto, tutto il mondo orbitante nel settore dello sport."

Caratteristica distintiva del Testo Unico è l'espressa menzione dei "diritti sindacali"⁴³, con esplicito richiamo allo Statuto dei Lavoratori (L. 300/1970 e ss.mm.ii.), salva la disciplina di legge applicabile ai rapporti di lavoro sportivo e a quanto disciplinato dallo stesso CCNL. Tale richiamo offre, da un lato una maggiore chiarezza ed una linea guida per i datori di lavoro, investiti di nuovi oneri dalla *Riforma*, dall'altro, rafforza la tutela dei lavoratori sportivi, garantendo loro un maggiore riconoscimento e protezione.

Si segnala, sul punto, che il D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii., pur avendo determinato un ampliamento della platea dei lavoratori sportivi, includendovi anche i firmatari di co.co.co, con conseguente estensione delle tutele giuslavoristiche, non menziona espressamente lo Statuto dei Lavoratori. Anzi, la *Riforma* si limita ad indicare quali tutele, garantite al lavoratore subordinato, non si applicano, invece, al lavoratore sportivo; in particolare, si legge che non si applicano ai rapporti di lavoro sportivo le norme previste dallo Statuto dei Lavoratori inerenti gli impianti audiovisivi e di controllo, gli accertamenti sanitari e le tutele in caso di licenziamento illegittimo, nonché le norme di legge inerenti la giusta causa di licenziamento o il giustificato motivo di licenziamento.⁴⁴

La sussistenza di tutele giuslavoristiche si connette con l'espresso richiamo che il D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii. attua in relazione alle "associazioni di atlete ed atleti", nonché alle "associazioni di tecnici", che spesso vengono richiamate nel testo del Decreto quali partecipanti alla stipulazione degli accordi collettivi da parte delle organizzazioni delle categorie di lavoratori sportivi.⁴⁵

Queste associazioni svolgono un'importante funzione nella regolamentazione delle condizioni lavorative dei lavoratori sportivi, contribuendo alla costruzione di un quadro normativo condiviso. Tra le varie associazioni, meritano certamente menzione: a) in ambito professionistico femminile, l'accordo collettivo stipulato tra FIGC, Divisione Calcio Femminile, AIC (Associazione Italiana

⁴³ Si veda art. 8 , pag. 20 del seguente link: <https://www.ascsport.it/wp-content/uploads/2024/09/CCNL-Sport-2024-2026con-nota-a-verbale.pdf>

⁴⁴ Si rinvia a Pag. 495 , Capitolo "Il Ruolo delle Associazioni di rappresentanza dei "nuovi" lavoratori sportivi" di Jennyfer Bevilacqua in "La Riforma dello Sport – Tomo 1" Collana della Rivista di Diritto ed Economia dello Sport diretta da Michele Colucci, SLPC 2024

⁴⁵ Si rinvia al Capitolo "Il Ruolo delle Associazioni di rappresentanza dei "nuovi" lavoratori sportivi" di Jennyfer Bevilacqua in "La Riforma dello Sport – Tomo 1" Collana della Rivista di Diritto ed Economia dello Sport diretta da Michele Colucci, SLPC 2024

Calciatori) e le società militanti nel campionato professionistico di Serie A Femminile⁴⁶; b) in ambito dilettantistico: l'accordo tra la Divisione Serie B di Calcio Femminile e l'AIC per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative (co.co.co.) nell'area del dilettantismo⁴⁷, nonché l'accordo quadro collettivo sottoscritto tra la Lega Basket Femminile, la GIBA, la USAP e l'associazione dei dirigenti pallacanestro⁴⁸.

La rilevanza di tali accordi si esplica non solo nella cristallizzazione delle tutele, ma anche nella definizione di tabelle e parametri economici per la sottoscrizione di contratti equi. Sul punto si rimanda al capitolo 4. della presente guida.

6.2. Supporto legale e psicologico.

Nel 2023 si è avuta l'introduzione dell'attività sportiva nella Costituzione Italiana, attraverso l'inserimento dell'ultimo comma dell'articolo 33⁴⁹, che recita *"La Repubblica riconosce il valore educativo, sociale e di promozione del benessere psicofisico dell'attività sportiva in tutte le sue forme"*.

L'espressa menzione al "benessere psicofisico" pone l'accento sulla sfera emotiva e psicologica dei soggetti che svolgono attività sportiva, estendendo la portata delle tutele anche all'alveo dell'integrità mentale, con conseguente obbligo di garantire un ambiente sicuro e protetto che assicuri il raggiungimento del già menzionato benessere psicofisico.

E' in tale ottica che deve essere letta la Riforma dello Sport nel suo complesso e, in particolare, le disposizioni contenute nel D.Lgs. 39/2021⁵⁰ e ss.mm.ii., in tema di misure di prevenzione e contrasto alla violenza di genere. Le tutele psicofisiche si esplicano, ad esempio, attraverso la promozione di un ambiente sano e positivo, la creazione ed attuazione degli obblighi previsti dall'art. 16 del D.Lgs. 39/2021⁵¹, quali la nomina di un Responsabile contro abusi violenze e discriminazioni⁵² e l'attuazione ed implementazione dei Modelli Organizzativi interni (c.d. Mocas) e del Codice Etico.

⁴⁶ Per l'accordo Collettivo Calcio Femminile Serie A e AIC si veda il seguente link:

<https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/>

[Accordo_Collettivo_Femminile_AIC_Club%20integrato%20in%20data%2017%20maggio%202024.pdf](#)

⁴⁷ Si rinvia al seguente link per una compiuta lettura: <https://figc.it/media/217090/cu-25-accordo-collettivo-div-serie-b-femm.pdf>

⁴⁸ Per l'accordo collettivo in ambito Basket femminile si rinvia al seguente link: <https://www.usap.it/wp-content/uploads/2023/10/accordo-quadro-collettivo-lavoro-sportivo-lbf-giba-usap.pdf>

⁴⁹ Art. .33 Cost: <https://www.governo.it/it/costituzione-italiana/parte-prima-diritti-e-doveri-dei-cittadini/titolo-ii-rapporti-etico-sociali#:~:text=33.,senza%20oneri%20per%20lo%20Stato>

⁵⁰ Per la lettura del D.Lgs. 39/2021 e ss.mm.ii. si rimanda al link: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021-02-28;39>

⁵¹ Si rinvia al seguente link per una lettura dell'art. 16 del D.Lgs. 39/2021: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2021-02-28;39>

⁵² Anche se per la verità il testo dell'art. 16 parla di Responsabile per la tutela dei minori, le previsioni devono essere lette in combinato disposto con la Delibera della Giunta Nazionale del CONI n. 255 del 25/07/2023, che parla di "Responsabile contro abusi, violenze e discriminazioni", nonché con le Linee Guida emanate da FSN, DSA, EPS

Ne discende, inequivocabilmente, che le tutele previste dalla *Riforma* non si esauriscono in quelle giuslavoristiche, come la tutela dei diritti e della dignità dei lavoratori, ma si estendono anche alla tutela dei minori ed a prevenire e contrastare molestie, violenza di genere e di ogni altra condizione di discriminazione.

Pertanto, risulta evidente la necessità di figure aventi sempre maggiori competenze e specializzazioni, sia in ambito legale-sportivo, sia in ambito di supporto e tutela psicologica; professionalità, queste, che avranno crescente centralità e rilevanza nell'affiancamento e supporto degli atleti e delle atlete.

Sul tema del supporto legale e contrattuale, si rileva che, oltre alla possibilità di affidarsi agli ormai numerosi Avvocati specializzati e competenti in ambito di diritto sportivo, alcune Associazioni di categoria di atleti hanno costituito uffici preposti ad hoc. Si pensi ad esempio all'Associazione Calciatori oppure alla GIBA (per la Pallacanestro); associazioni, tra l'altro, protagoniste della stesura e sottoscrizione degli accordi collettivi.

Per quanto riguarda il supporto psicologico, invece, molto può e deve essere ancora fatto.

Sebbene si debba dare atto che nel contratto collettivo per il professionismo femminile nel calcio si menzioni, all'art. 25⁵³, la prevenzione da molestie, abusi e violenze, si riscontra ancora la mancanza di un effettivo supporto psicologico fornito agli atleti ed alle atlete.

Inoltre, occorre rilevare che la tutela del benessere psicologico viene affrontata in maniera differente e variegata a seconda della sensibilità delle singole Federazioni Sportive, EPS, DSA.

Federazioni particolarmente attente alla tematica psicologica sono, tra le altre, la FIGC⁵⁴, che ha predisposto anche per l'anno 2025 un programma didattico dedicato agli psicologi per operare in ambito professionistico e semiprofessionistico, la FIDAL, che offre vari corsi legati alla psicologia dello sport.

Si evidenzia come il tema psicologico stia man mano assumendo un ruolo di maggior rilievo in ambito sportivo, sia grazie all'art. 33 Cost. sia grazie alla normativa in tema Safeguarding, nonché grazie ad una sempre maggiore attenzione e sensibilità alla tutela ed implementazione del benessere psicologico dei soggetti.

È in tale contesto di maggiore consapevolezza, nonché nell'ottica di una crescita del movimento sportivo, che si auspica la sottoscrizione di accordi di collaborazione tra FSN/DSA/EPS ed associazioni di psicologi esperti del settore.

6.3 Quali azioni per tutelarsi?

Le tutele garantite dal nuovo assetto della *Riforma dello Sport* determinano, come conseguenza, la sussistenza e predisposizione di azioni volte a garantire il rispetto dei relativi diritti. Sul punto è opportuno rammentare che, in forza del principio di autonomia dell'ordinamento sportivo e della

⁵³ Per l'accordo Collettivo Calcio Femminile Serie A e AIC si veda il seguente link: https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/Accordo_Collettivo_Femminile_AIC_Club%20integrato%20in%20data%2017%20maggio%202024.pdf

⁵⁴ Si rimanda al "Corso di Alta Formazione in psicologia del Calcio" al seguente link <https://www.figc.it/it/tecnici/news/psicologia-e-calcio-a-coverciano-il-nuovo-corso-di-alta-formazione-lezioni-al-via-dal-2-maggio/>

c.d. pregiudizievole sportiva⁵⁵, le controversie devono essere risolte all'interno dell'ordinamento sportivo. Inoltre, occorre distinguere le tutele in ambito legale-contrattuale dalle tutele in caso di abusi, violenze e discriminazioni.

In relazione alle tutele contrattuali, è necessario richiamare l'art. 26, comma 5⁵⁶, del D.Lgs. 36/2021 e ss.mm.ii., che prevede la possibilità di inserire nel contratto una clausola compromissoria per la devoluzione delle controversie, insorte in relazione all'attuazione del contratto ovvero dei rapporti tra società e sportivo, ad un collegio arbitrale.

Tali clausole compromissorie sono state incluse direttamente negli accordi collettivi.

Nell'accordo relativo al professionismo femminile nel calcio, ad esempio, l'art. 16⁵⁷, rubricato *"Azioni a tutela dei diritti della Calciatrice"*, prevede il diritto della calciatrice ad ottenere il risarcimento del danno ovvero la risoluzione del contratto qualora la società commetta violazioni dei diritti contrattuali, attraverso il ricorso al Collegio Arbitrale.

Medesimo riferimento alla clausola compromissoria è rinvenibile nell' *"accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni coordinate e continuative di lavoro sportivo nell'area del dilettantismo"*⁵⁸, sottoscritto tra FIGC, LND ed AIC in relazione ai rapporti con Calciatori e Calciatrici dilettanti. Si legge, infatti, all'art. 11 che *"[...] il contratto deve contenere una clausola compromissoria in forza della quale la soluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto o comunque il rapporto tra Società e Atleta, sarà deferita ad un Collegio Arbitrale composto da tre membri, di cui due designati, di volta in volta, rispettivamente dalla società e dall'Atleta, tra le persone indicate negli elenchi depositati presso la F.I.G.C. dalla LND e dall'A.I.C., secondo le disposizioni della vigente normativa federale. L'arbitrato ha natura irrituale."*

Anche l'accordo collettivo tra Lega Basket Femminile, GIBA ed USAP⁵⁹, all'art. 12 prevede la possibilità di inserire nei contratti la clausola compromissoria, statuendo *"Il contratto individuale di lavoro può contenere una clausola compromissoria in forza della quale la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente sia deferita alle risoluzioni della CVA della F.I.P."*

⁵⁵ Si richiama la L.280/2003. Si rinvia a : https://www.rdes.it/TESE_BATTISTONI.pdf . https://rivistadirittosportivo.coni.it/images/rivistadirittosportivo/dottrina/P_SANDULLI_emendato_sulla_pregiudiziale_della_giustizia_sportiva.pdf

⁵⁶ L'art. 26, comma 5, D.Lgs. 36/2021 ss.mm.ii. : *"Nel contratto può essere prevista una clausola compromissoria con la quale le controversie concernenti l'attuazione del contratto, insorte fra la società sportiva e lo sportivo, sono deferite ad un collegio arbitrale. La stessa clausola dovrà contenere la nomina degli arbitri oppure stabilire il numero degli arbitri e il modo in cui questi dovranno essere nominati."*

⁵⁷ Art. 16 dell'accordo Collettivo Calcio Femminile Serie A e AIC: *"La Calciatrice ha diritto di ottenere, con ricorso al Collegio Arbitrale, il risarcimento del danno e/o la risoluzione del contratto quando la Società abbia commesso violazioni degli obblighi contrattuali cui è tenuta nei suoi confronti"*

⁵⁸ Per la lettura completa dell'accordo nell'area del dilettantismo si rinvia al seguente link:
https://www.assocalciatori.it/sites/default/files/attachment/pagina/LND-AIC%20%20Accordo%20collettivo%20nazionale%20%28stagione%202024_2025%29.pdf

⁵⁹ Si rinvia al link: <https://www.usap.it/wp-content/uploads/2023/10/accordo-quadro-collettivo-lavoro-sportivo-lbf-giba-usap.pdf>

Naturalmente, restano vigenti ed inalterate le previsioni dei singoli Regolamenti di Giustizia o Codici di Giustizia Sportiva predisposti dalle singole FSN, EPS con le conseguenti competenze attribuite agli Organi di Giustizia interni, per la definizione delle relative controversie ovvero dei relativi procedimenti.

In relazione alle tutele in caso di abuso, violenze e discriminazione è, invece, necessario fare riferimento a quanto previsto dalla normativa in tema di c.d. *Safeguarding* ed alle tutele e modalità di segnalazione predisposte dalla singola FSN/EPS/DSA/AB.

Inoltre, si ricorda che il soggetto di maggiore prossimità con lo sportivo è, certamente, il Responsabile nominato dalla società / associazione sportiva, che funge da referente e collettore di segnalazioni. In ogni caso, si sottolinea come molte Federazioni Sportive ed Enti abbiano provveduto ad attivare uno specifico canale di segnalazione, anche in forma anonima, rintracciabile facilmente sui rispettivi siti internet.

6.4. Conclusioni

Alla luce della Riforma dello Sport e delle considerazioni sopra analizzate, risulta evidente l'estensione di tutele ad una maggiore platea di soggetti, derivante dalla nuova definizione di "lavoratore sportivo", nonché un maggior coinvolgimento delle FSN/EPS/DSA/AB e delle Associazioni di categoria al fine di normare tali tutele, cristallizzandole in specifici accordi collettivi ovvero modelli di contratto.

Si rammenta che l'estensione delle tutele determina, come contraltare, nuovi oneri posti a carico del datore di lavoro sportivo.

Sul punto, ruolo centrale svolge il CCNL, stipulato tra la Confederazione italiana dello sport e le maggiori organizzazioni sindacali, che si pone l'obiettivo di offrire una risposta concreta alle esigenze di regolamentazione economiche e normative del settore, garantendo, nella specificità dell'ambito sportivo, diritti, chiarezza, e una disciplina unitaria per tutte le realtà del comparto sportivo.

Le tutele riconosciute non si limitano all'area legale-contrattuale dei rapporti tra sportivo e società ma abbracciano, grazie all'introduzione del comma 7 dell'art. 33 Cost., anche la sfera inerente al benessere psicofisico. Quest'ultimo è strettamente interconnesso con le tutele previste in tema "Safeguarding", volte a creare e garantire un ambiente sano, sicuro e protetto. Tutele che determinano, anche in questo ambito, l'obbligo di porre in essere degli adempimenti e degli adeguamenti alla Riforma, quali l'adozione dei Modelli Organizzativi interni (c.d. Mocas), del Codice Etico, nonché la nomina del Responsabile da parte del sodalizio sportivo.

La tutela del benessere psicofisico, pertanto, si esplica attraverso una serie di adempimenti e garanzie, nonché attraverso una sempre maggiore consapevolezza e sensibilità sul tema da parte di tutti gli altri enti che compongono l'ambito sportivo, partendo dal CONI, Sport & Salute ed andando a cascata sulle singole Associazioni e società sportive. La maggiore capillarità delle tutele, anche a livello dilettantistico e/o territoriale è la chiave per delle tutele effettive, concrete e reali, garantite a tutti i soggetti orbitanti nell'ambito sportivo.

Ne discende, inequivocabilmente la necessità per gli sportivi di essere assistiti a tutto tondo da figure professionali aventi competenza specifica in materia; sia nell'area legale/contrattuale sia nell'area inerente il benessere ed il sostegno psicologico.

LE TUTELE DELLE ATLETE CON DISABILITÀ

Lo Sport è un diritto umano riconosciuto da numerose convenzioni internazionali, tra cui la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD), che all'articolo 30 garantisce il diritto alla partecipazione alla vita culturale e sportiva su base di uguaglianza con gli altri. Tuttavia, per molte atlete con disabilità, la strada verso una reale inclusione è ancora lunga, ostacolata da barriere fisiche, economiche, culturali e istituzionali.

Per le Atlete con disabilità, lo sport si configura come un catalizzatore di nuove opportunità, che trascendono la mera attività fisica per toccare sfere profonde della vita personale e sociale.

In primo luogo, lo sport favorisce un profondo *sviluppo personale*. La pratica sportiva, soprattutto a livello agonistico, richiede disciplina, resilienza, capacità di superare ostacoli e di gestire successi e sconfitte. Questi elementi contribuiscono a rafforzare l'autostima, l'autonomia e la fiducia nelle proprie capacità, permettendo alle atlete di scoprire e valorizzare un potenziale spesso inespresso o sottovalutato.

In secondo luogo, lo sport è un potente strumento di *inclusione sociale*. Partecipare a squadre, allenarsi con compagni e compagne, interagire in contesti competitivi e sociali offre a queste Atlete con disabilità l'opportunità di costruire relazioni significative, superare l'isolamento e sentirsi parte attiva di una comunità. Questo processo di integrazione contribuisce a decostruire stereotipi e pregiudizi sulla disabilità, promuovendo una cultura del rispetto e dell'uguaglianza.

La possibilità di costruire un vero e proprio "progetto di vita" (come richiamato dal D.lgs. 62/2024) attraverso e con lo sport, sottolinea la dimensione abilitante e trasformativa dell'attività sportiva.

La tutela delle Atlete con disabilità si fonda su un *corpus* normativo complesso e stratificato, che abbraccia disposizioni internazionali, europee e nazionali.

A livello internazionale, la Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD), ratificata dall'Italia con Legge 3 marzo 2009, n. 18, nell'art. 30 della CRPD sancisce il diritto delle persone con disabilità a partecipare, su base di uguaglianza con gli altri, alla vita culturale e ricreativa, agli svaghi e allo sport.

In ambito europeo, il Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), all'Articolo 19, conferisce all'Unione la competenza di adottare misure volte a combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sulla disabilità. La Direttiva 2000/78/CE sull'uguaglianza di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro, e la "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" rafforzano il quadro di riferimento per le politiche di inclusione sportiva. Il Piano di lavoro dell'UE 2024-2027 sullo Sport ha ribadito la necessità di eliminare le discriminazioni per garantire pari opportunità, richiamando i diritti e le condizioni di lavoro degli atleti. Le Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea "sull'accesso allo sport per le persone con disabilità" del 2019 ne aveva già evidenziato gli ostacoli alla partecipazione.

Nel contesto nazionale, la Costituzione della Repubblica Italiana offre il fondamento per la tutela (Articoli 3 e 38). La Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate) è la normativa di riferimento per la promozione e tutela dei diritti delle persone con disabilità.

Un'area cruciale di evoluzione normativa è rappresentata dalla Riforma del Diritto Sportivo, attuata principalmente attraverso il Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 36.

Tale decreto rappresenta un cardine della più ampia Riforma dello Sport in Italia. La sua promulgazione ha introdotto significative innovazioni volte a ridefinire il quadro normativo dell'intero sistema sportivo nazionale, con particolare attenzione alla tutela e alla promozione dell'attività sportiva anche degli Atleti/e con disabilità.

7.1. Riconoscimento del Diritto allo Sport e dell'Inclusione

Il D.Lgs. 36/2021 ha elevato il diritto alla pratica sportiva a principio fondamentale, riconoscendone esplicitamente il valore culturale, educativo e sociale quale strumento essenziale per l'inclusione sociale e il miglioramento della qualità della vita delle persone con disabilità. L'obiettivo primario è stato incentivare attivamente la partecipazione sportiva di questa fascia della popolazione, garantendo l'accessibilità alle infrastrutture e alle opportunità sportive.

Il decreto ha innanzitutto consolidato il *diritto alla pratica sportiva* come espressione fondamentale della persona e strumento di inclusione sociale. Per le persone con disabilità, ciò significa passare da una logica di "tolleranza" o "beneficenza" a un *principio di pari opportunità*. Questo riconoscimento si traduce in un mandato chiaro per le istituzioni sportive e pubbliche di incentivare l'attività motoria e sportiva, promuovendo l'abbattimento di qualsiasi barriera (fisica, culturale, economica, ecc.) al fine di garantire un accesso equo all'attività sportiva.

Per le Atlete con disabilità, questo implica il superamento di pregiudizi e la valorizzazione del loro potenziale sportivo.

Il decreto ha introdotto una definizione onnicomprensiva di "lavoratore sportivo", estendendola esplicitamente anche agli Atleti, allenatori, istruttori, direttori tecnici, direttori sportivi e preparatori atletici del settore paralimpico. Questo è stato un passo epocale per garantire *tutele previdenziali, assistenziali e fiscali* che prima erano assenti o ambigue.

Per le Atlete con disabilità che svolgono attività sportiva in modo continuativo ciò ha comportato:

- **protezione sociale:** accesso a previdenza (pensioni), assicurazioni contro gli infortuni (INAIL) e malattia.
- **chiarificazione fiscale:** regole chiare sulla tassazione dei compensi sportivi.
- **riconoscimento professionale:** la loro attività non è più considerata meramente amatoriale o volontaristica, ma una vera e propria professione con relativi diritti e doveri.

Ha posto un'enfasi particolare sulla *parità di genere* nello sport. Infatti il decreto ha imposto agli enti sportivi, inclusi il Comitato Italiano Paralimpico (CIP), di promuovere attivamente la partecipazione femminile rimuovendo ogni forma di discriminazione. Questo si traduce in:

- **incentivi** per le Federazioni a sviluppare discipline femminili;
- **obblighi di rappresentanza** negli organi direttivi;
- **parità di trattamento** in termini di accesso a risorse e opportunità. Per le Atlete con disabilità, ciò significa che le politiche di inclusione devono essere sensibili non solo alla

disabilità ma anche al genere, garantendo che non vi siano ulteriori barriere o discriminazioni aggiuntive.

Un aspetto cruciale per l'effettiva pratica sportiva è la disponibilità di ausili e protesi specifici.

Il decreto non disciplina direttamente l'erogazione di protesi e ausili, ma ha aperto a nuove prospettive per l'inclusione sportiva e la possibilità di accedere a dispositivi tecnologicamente avanzati per atleti con disabilità.

Il decreto ha stabilito che il Servizio Sanitario Nazionale (SSN) debba provvedere all'erogazione di ausili, ortesi e protesi degli arti inferiori e superiori a tecnologia avanzata, con caratteristiche funzionali allo svolgimento di attività sportive amatoriali, destinati a persone con disabilità fisica. Questa disposizione è vitale perché molte protesi o ausili standard non sono adatti all'attività sportiva, e quelli specifici hanno costi elevatissimi. L'assunzione di questo onere da parte del SSN mira a rimuovere una delle maggiori barriere economiche alla partecipazione sportiva. Tuttavia, è fondamentale sottolineare una criticità nell'attuazione: l'effettiva erogazione di tali ausili è demandata alle singole Regioni e al loro recepimento tramite specifiche delibere. La sperimentazione in corso, gestita dalle Regioni, mira a garantire che le persone con disabilità possano praticare attività sportiva con il supporto di tecnologie appropriate.

Un ulteriore elemento innovativo è il D.lgs. 62/2024 (attuazione della legge delega sulla disabilità), che rafforza lo Sport come strumento di inclusione, autodeterminazione e benessere, promuovendo un accesso più equo alle attività sportive all'interno di un *"progetto di vita"* individuale e personalizzato.

Questo strumento giuridico rappresenta un cambio di paradigma, ponendo la persona con disabilità al centro di un percorso di pianificazione personalizzata, finalizzato alla piena inclusione sociale e all'autodeterminazione.

Il Progetto di Vita non si limita a fornire servizi specifici ma intende superare la frammentazione degli interventi integrando tutte le dimensioni dell'esistenza della persona: sociale, sanitaria, educativa, formativa, professionale e, significativamente, sportiva.

L'obiettivo è costruire un percorso coerente e condiviso che risponda ai desideri, alle aspettative e alle scelte della persona con disabilità, riconoscendola come *protagonista attiva* della propria vita.

La sua elaborazione avviene attraverso una coprogettazione che coinvolge la persona con disabilità, la sua famiglia (se lo desidera) e un team multidisciplinare composto da professionisti dei servizi sociali e sanitari. Questo team opera per garantire un supporto integrato e continuativo, mirato a rimuovere gli ostacoli e a valorizzare le capacità individuali per il raggiungimento della massima autonomia possibile.

Nel contesto dello Sport, il Progetto di Vita è cruciale perché riconosce l'attività sportiva non solo come un mero svago, ma come un *elemento essenziale per il benessere psicofisico, l'inclusione sociale e lo sviluppo delle competenze personali e professionali della persona con disabilità.*

Il D.lgs. 62/2024 rafforza quindi lo Sport come un vero e proprio "strumento di inclusione", promuovendo un accesso più equo e strutturato alle attività sportive all'interno di un percorso di vita disegnato su misura per l'individuo.

7.2. Accesso allo Sport delle Atlete con disabilità

L'effettivo accesso allo Sport per le Atlete con disabilità trascende la mera enunciazione di un diritto, richiedendo un insieme di azioni concrete e mirate alla rimozione degli ostacoli.

Innanzitutto, l'accessibilità delle infrastrutture sportive è dirimente. Ciò implica la progettazione o l'adattamento di impianti sportivi per garantire l'assenza di barriere architettoniche e la disponibilità di attrezzature e ausili specifici.

L'accesso si concretizza nella disponibilità di programmi e opportunità di pratica sportiva inclusivi e diversificati. Il sistema di classificazione degli sport paralimpici si è evoluto da criteri meramente medici a criteri funzionali e tecnico-sportivi, suddividendo gli atleti in categorie basate sulle capacità fisiche, motorie o sensoriali simili, per garantire competizioni e prestazioni paritarie. Nel contesto paralimpico, la classificazione è il processo mediante il quale gli atleti sono assegnati a categorie al fine di consentire competizioni eque; si basa su criteri funzionali, ossia su quanto l'attività è influenzata dalla disabilità, piuttosto che sul tipo di menomazione.

Infine, la formazione del personale tecnico e degli operatori sportivi è un requisito imprescindibile. Allenatori, istruttori, dirigenti e volontari devono possedere competenze specifiche sulle diverse tipologie di disabilità, sulle metodologie di insegnamento e allenamento inclusive. Il riconoscimento delle protesi sportive non più solo come ausili sanitari, ma come "strumenti di lavoro", e la loro erogazione pubblica, aprono a una nuova interpretazione del principio di uguaglianza sostanziale, sebbene le disuguaglianze economiche nell'accesso a protesi avanzate possano ancora rappresentare una forma di discriminazione indiretta.

7.3. L'Accesso degli Atleti Paralimpici nei Gruppi Sportivi Militari e nei Corpi Civili dello Stato

Un'opportunità significativa introdotta dalla Riforma dello Sport (D.lgs. 36/2021, Art. 43 e seguenti) è la possibilità per gli atleti paralimpici di accedere ai gruppi sportivi militari e ai corpi civili dello Stato. Questa previsione rappresenta un risultato storico e un "provvedimento di civiltà" che ha posto fine a una disparità di lunga data.

Le modalità di accesso prevedono il reclutamento tramite concorso pubblico per titoli. Gli atleti devono aver conseguito risultati agonistici di livello almeno nazionale, certificati dal Comitato Italiano Paralimpico (CIP). Un aspetto cruciale è l'esclusione dei requisiti di idoneità fisica previsti per il personale dei restanti ruoli, adattando così il processo di selezione alle specificità della disabilità.

Gli atleti reclutati vengono inseriti in un ruolo speciale degli atleti paralimpici istituito all'interno di ciascun gruppo sportivo militare o dei corpi dello Stato. Essi godono delle medesime qualifiche, pari progressione di carriera e uguale trattamento economico, giuridico e previdenziale dei colleghi normodotati. Questo garantisce un'integrazione piena e paritaria nel sistema professionale sportivo delle Forze Armate e di Polizia.

Il Gruppo Sportivo Paralimpico della Difesa (GSPD), costituito nel 2014, è un esempio concreto di questa inclusione. A partire da gennaio 2022, per la prima volta, atleti paralimpici assunti nei Gruppi Sportivi Militari e nei Corpi dello Stato hanno sfilato alla parata del 2 giugno, un simbolo tangibile di questo progresso. Organizzazioni come le Fiamme Gialle hanno già pubblicato bandi specifici per l'assunzione di atleti paralimpici.

Nonostante i notevoli passi avanti, permangono alcune limitazioni, come il limite di età (es. 35 anni) per l'accesso a taluni concorsi, un aspetto che alcune realtà territoriali stanno sollecitando

venga rivisto per permettere l'ingresso anche ad atleti che raggiungono l'eccellenza in età più avanzata a seguito di eventi che causano la loro disabilità.

7.4. Protezione e prevenzione da discriminazioni e molestie

La protezione delle Atlete con disabilità da ogni forma di discriminazione e molestia è un pilastro fondamentale dei diritti umani.

Questa protezione si estende al concetto di Safeguarding che nel contesto sportivo paralimpico mira a creare un ambiente sicuro, inclusivo e rispettoso per tutti i partecipanti.

Le discriminazioni, nel contesto sportivo, possono manifestarsi in diverse forme:

- discriminazione diretta: si verifica quando un'Atleta con disabilità è trattata meno favorevolmente di quanto lo sarebbe un'altra Atleta (senza disabilità) in una situazione analoga. Un caso emblematico è la sentenza della Corte d'Appello di Torino del 7 maggio 2024, n. 507, che ha riconosciuto il comportamento discriminatorio della Federazione Ciclistica Italiana (FCI) nei confronti di un ragazzo con disabilità intellettivo-relazionale, a cui era stata negata la partecipazione a competizioni con coetanei normodotati, nonostante il certificato di idoneità.

Un altro caso è quello riportato nella decisione della Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU) del 25 gennaio 2022 che ha condannato la Serbia per discriminazione nei confronti di due scacchisti non vedenti a cui erano stati negati premi e incentivi riconosciuti agli scacchisti normodotati.

- Discriminazione indiretta: si ha quando una disposizione, un criterio, una prassi o un atto apparentemente neutri possono mettere le Atlete con disabilità in una posizione di svantaggio particolare rispetto ad altre Atlete, a meno che non siano giustificati da una finalità legittima e i mezzi impiegati siano appropriati e necessari. Un esempio è la mancata garanzia di competizioni separate per atleti con e senza protesi avanzate, che può generare una distorsione competitiva e discriminare chi non ha accesso a tali tecnologie.
- Omessa previsione di accomodamenti ragionevoli: La CRPD definisce l'"accomodamento ragionevole" come le modifiche e gli adattamenti necessari e appropriati che non impongano un onere sproporzionato o eccessivo. La mancata adozione di tali accomodamenti da parte di Federazioni, società o organismi sportivi costituisce una forma di discriminazione.
- Molestie: qualsiasi comportamento indesiderato connesso alla disabilità che abbia lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo. Le molestie possono essere verbali (insulti, denigrazioni), fisiche (atti di prevaricazione, violenza psicologica), o psicologiche (isolamento, bullismo, ostracismo, condotte denigratorie). Esse possono manifestarsi in contesti di allenamento, competizione o vita sociale all'interno dell'ambiente sportivo. Le Atlete con disabilità, in virtù di una potenziale maggiore vulnerabilità legata alla loro condizione, possono essere esposte a forme specifiche di molestie, inclusa l'esclusione sociale o il paternalismo eccessivo che ne mina l'autonomia.

La prevenzione da discriminazioni e molestie e l'implementazione di un efficace sistema di Safeguarding richiedono un approccio proattivo e sistematico da parte di Federazioni sportive, Enti di promozione sportiva e singole associazioni. Il D.lgs. 36/2021 ha introdotto importanti disposizioni in materia di tutela dei minori e di prevenzione degli abusi nel settore sportivo in

generale, includendo l'obbligo per le federazioni sportive nazionali, comprese appunto quelle paralimpiche, e le associazioni di adottare modelli organizzativi, codici di condotta e nominare un "Responsabile Safeguarding" per prevenire e contrastare abusi, violenze e discriminazioni basate anche sulla disabilità. Tuttavia, è fondamentale sottolineare che per il settore paralimpico le specifiche applicazioni e integrazioni di queste norme sono ancora in attesa di un decreto correttivo, il che evidenzia una lacuna normativa da colmare per garantire tutele pienamente calibrate sulle specificità di questo ambito.

A livello internazionale, il Comitato Internazionale Paralimpico (IPC). Nel 2016 ha adottato una politica specifica di safeguarding contro abusi, violenze e discriminazioni nello sport paralimpico, contenuta nel suo Handbook intitolato *Policy on Non-Accidental Violence and Abuse in Sport*. Questa politica, pur formulata in modo generale, stabilisce principi fondamentali per la tutela degli atleti. Le vittime sono incoraggiate a comunicare chiaramente al molestatore che il comportamento è inaccettabile e offensivo, soprattutto quando il molestatore potrebbe erroneamente ritenere che il comportamento sia gradito o normale.

Questi modelli di tutela includono: la nomina di un referente per gestire le segnalazioni in modo confidenziale e tempestivo; politiche di salvaguardia in cui sono definite in maniera chiara cosa si intende per molestia e/o abuso; supporto alle vittime, formazione continua per tutti gli operatori sportivi e la promozione di campagne di sensibilizzazione per la tutela e la prevenzione da abusi.

7.5. Conclusioni

Il diritto delle Atlete con disabilità a una piena partecipazione allo sport rappresenta oggi una sfida giuridica, sociale e culturale. Il riconoscimento formale è stato acquisito, ma resta ancora ampia la distanza tra le norme e la realtà. Colmare questo divario significa garantire non solo pari opportunità, ma anche pari dignità, visibilità e potere di scelta a tutte le donne che, superando ostacoli e pregiudizi, vogliono affermarsi nello sport e nella vita.

In conclusione, lo sport trascende la mera attività fisica per le persone con disabilità, affermandosi come uno strumento essenziale per la demolizione delle barriere e la promozione delle pari opportunità. Non è solo una questione di benessere individuale, ma un motore potente di cambiamento sociale, capace di ridefinire percezioni e aprire nuovi orizzonti.

Sul piano fisico, lo sport offre benefici inestimabili, migliorando forza, mobilità e salute generale, riducendo la dipendenza e aumentando l'autonomia. A livello psicologico, è un catalizzatore per **l'autostima, la resilienza e la gestione dello stress**, contribuendo a un'immagine corporea positiva e a una maggiore fiducia in sé stessi. Questi aspetti si traducono in una vita quotidiana più ricca e appagante.

Il suo impatto più profondo, tuttavia, si manifesta nell'eliminazione delle barriere. Attraverso l'adattamento di strutture e attrezzature, lo sport spinge per un'accessibilità universale che va ben oltre il campo da gioco. Fondamentale è anche la sua capacità di sfidare stereotipi e pregiudizi: ogni prestazione di un atleta con disabilità non è solo un successo personale, ma un messaggio potente che smantella false credenze e promuove una cultura dell'inclusione. Lo sport facilita la socializzazione, combatte l'isolamento e crea un senso di appartenenza, integrando pienamente l'individuo nella comunità.

Lo sport, inoltre, garantisce pari opportunità attraverso sistemi di classificazione equi che permettono a ogni atleta di competere al massimo delle proprie capacità, basandosi sul merito e

non sulla disabilità. Questo non solo apre le porte a carriere sportive, ma sviluppa competenze trasferibili – come disciplina, leadership e lavoro di squadra – che migliorano significativamente le prospettive educative e professionali nella vita di tutti i giorni.

Investire nello sport per le persone con disabilità significa riconoscere il loro diritto a partecipare pienamente alla società e a realizzare il proprio potenziale. Le loro storie di successo non sono solo fonte di ispirazione, ma la prova tangibile che con il supporto e le opportunità adeguate, i limiti possono essere superati e le barriere, fisiche e mentali, definitivamente abbattute. Lo sport è, e deve continuare a essere, un veicolo primario per una società più equa, inclusiva e consapevole.

RIFERIMENTI NORMATIVI E FONTI CITATE

- Convenzione delle Nazioni Unite sui Diritti delle Persone con Disabilità (CRPD), ratificata dall'Italia con Legge 3 marzo 2009, n. 18.
- Trattato sul Funzionamento dell'Unione Europea (TFUE), Articolo 19.
- Direttiva 2000/78/CE sull'uguaglianza di trattamento in materia di occupazione e condizioni di lavoro.
- "Strategia per i diritti delle persone con disabilità 2021-2030" dell'UE.
- Piano di lavoro dell'UE 2024-2027 sullo sport.
- Conclusioni del Consiglio dell'Unione europea "sull'accesso allo sport per le persone con disabilità" del 2019.
- Costituzione della Repubblica Italiana, Articoli 3 e 38.
- Legge 5 febbraio 1992, n. 104 (Legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate).
- Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 36 (Riforma dello Sport).
- Decreto Legislativo 28 febbraio 2021, n. 39 (cd. "Decreto Safeguarding").
- Decreto Legislativo 62/2024 (attuazione della legge delega sulla disabilità).
- CASI E MATERIALI N 30 2025 _CNEL.pdf (documento fornito dall'utente).
- CONI, Delibera 25 giugno 2008, n. 1379, "Norme per l'impiantistica sportiva".
- Corte d'Appello di Torino, sentenza del 7 maggio 2024, n. 507.
- Corte Europea dei Diritti dell'Uomo (CEDU), decisione del 25 gennaio 2022.
- International Paralympic Committee (IPC) Handbook, Policy on Non-Accidental Violence and Abuse in Sport.
- International Paralympic Committee (IPC) Code of Ethics.
- IOC Consensus Statement on Harassment and Abuse in Sport.

E CONCLUSIONI E CALL TO ACTION

Scrivere un nuovo gioco: il futuro dello sport è inclusivo.

Negli ultimi anni, il mondo dello sport ha compiuto significativi passi in avanti nel riconoscimento dei diritti delle donne e nella promozione di una cultura più inclusiva. L'attenzione crescente verso le questioni di genere, anche nello sport, è il frutto dell'impegno di molte figure – atlete, dirigenti, legali, operatori e operatrici del settore – che con competenza e determinazione hanno contribuito a smuovere un sistema storicamente ancorato a logiche maschili e gerarchiche. Tuttavia, nonostante i progressi ottenuti, il percorso verso una reale uguaglianza resta pieno di ostacoli.

Questa guida, frutto del lavoro della Commissione Donne & Sport dell'Associazione Italiana Avvocati Sport, nasce con l'intento di fornire strumenti concreti per affrontare, con maggiore consapevolezza, le numerose sfide che ancora segnano la carriera sportiva femminile. La consapevolezza, infatti, è il primo diritto da conquistare: conoscere le norme, comprendere i meccanismi di tutela, sapere quali strumenti giuridici esistono, rappresenta la base su cui costruire un percorso sportivo libero, dignitoso e sicuro. Altro tassello fondamentale è farsi aiutare dai legali esperti in questo ambito.

Nelle pagine appena lette, abbiamo cercato di toccare alcuni punti, connessi a diritti fondamentali.

Molte atlete si trovano ancora oggi a fronteggiare contesti nei quali la maternità è vista come un ostacolo, i contratti sono privi di garanzie minime, le segnalazioni di abuso o discriminazione restano inascoltate, e la carriera viene percepita come "precaria" per definizione. Questo accade non per mancanza di norme, ma per mancanza di applicazione, di controllo, di cultura giuridica diffusa.

Eppure, gli strumenti esistono. Esiste un impianto normativo robusto e multilivello che tutela, a livello nazionale e internazionale, il diritto alla parità. I principi costituzionali – in particolare gli articoli 3 e 37 della Costituzione italiana – impongono l'eliminazione di ogni disparità fondata sul genere, anche nell'ambito professionale e sportivo. A questi si affiancano importanti riferimenti del diritto internazionale: la Convenzione CEDAW delle Nazioni Unite, la Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea, la Carta Sociale Europea, la Convenzione di Istanbul sulla prevenzione della violenza di genere. Tali strumenti, se integrati in modo sistemico all'interno delle politiche sportive nazionali e federali, possono incidere profondamente nella costruzione di un contesto più giusto.

Nel diritto sportivo, la recente riforma dell'ordinamento italiano (d.lgs. 36/2021 e successivi correttivi) ha riconosciuto, per la prima volta in modo strutturato, le tutele legate alla maternità, alla salute, alla continuità contrattuale e previdenziale delle atlete. L'introduzione della figura dell'atleta lavoratrice sportiva, il riconoscimento dei diritti connessi al congedo, la possibilità di

mantenere il contratto attivo durante la gestazione, rappresentano passi fondamentali verso una nuova concezione del professionismo femminile.

A livello internazionale, FIFA ha assunto un ruolo guida con l'introduzione degli articoli 18quater e 18quinquies del Regolamento sullo Statuto e sul Trasferimento dei Calciatori (RSTP), che impongono obblighi minimi alle federazioni e ai club in tema di maternità e tutela delle calciatrici. La circolare n. 1714, che accompagna l'introduzione di queste norme, chiarisce come le atlete debbano essere messe nella condizione di conciliare la propria vita sportiva con quella personale senza subire penalizzazioni.

Ma la sola previsione normativa non basta. Perché i diritti producano effetti reali è necessario un sistema che garantisca accesso, informazione, formazione, assistenza. È necessario un cambiamento culturale.

L'educazione giuridica delle atlete – spesso lasciate sole a interpretare clausole contrattuali complesse o a gestire situazioni discriminatorie – deve diventare una priorità per le federazioni, per i sindacati di categoria, per le associazioni di tutela. Solo così la consapevolezza potrà tradursi in azione, e l'azione in trasformazione.

Un'altra questione centrale riguarda la compliance. Le organizzazioni sportive sono oggi chiamate a dotarsi di strumenti adeguati a prevenire e contrastare fenomeni di abuso, mobbing, molestie e discriminazioni. Le policy interne non possono più essere facoltative: devono essere strutturate, monitorate, vincolanti. L'adozione di codici etici, protocolli di protezione, procedure per le segnalazioni e organi indipendenti di vigilanza, rappresenta oggi un criterio essenziale per valutare l'affidabilità e la responsabilità di un club o di una federazione.

In questa prospettiva, la dimensione della governance assume un ruolo decisivo. Una governance realmente moderna e responsabile deve includere – non solo formalmente, ma in modo sostanziale – la presenza femminile nei processi decisionali. Non si tratta soltanto di equilibri numerici, ma di pluralità di sguardi, esperienze e competenze. Il principio di equilibrio di genere, previsto dalla Carta Olimpica e richiamato in numerosi regolamenti federali, non può rimanere inattuato: va reso operativo attraverso regole chiare, indicatori misurabili e meccanismi sanzionatori in caso di inadempimento.

Lo sport può e deve essere un luogo di diritti. Ma per diventarlo davvero, è necessario che tutti gli attori del sistema si assumano una responsabilità condivisa. Le atlete devono essere incoraggiate ad autodeterminarsi, a pretendere trasparenza, a chiedere tutela. Le società devono considerare l'equità come un fattore competitivo, investendo in formazione, aggiornamento e cultura organizzativa. Le federazioni, gli organi nazionali e internazionali devono attuare un cambiamento sistemico, fondato su politiche di genere concrete, controlli effettivi e criteri di accountability.

Il futuro dello sport non può più essere scritto da una sola voce. Deve essere il risultato di un impegno collettivo, plurale, intergenerazionale, che metta al centro la dignità della persona prima ancora della performance.

Questa guida si conclude con la consapevolezza che il diritto è uno strumento potentissimo, ma ha bisogno di essere attivato, rispettato, applicato. Le regole contano, ma da sole non bastano. Servono la volontà, il coraggio, la coerenza. Solo allora, davvero, ci sarà spazio per tutte le voci, tutte le storie, tutti i diritti. Sul campo e fuori.

BIOGRAFIA

Avv. Valerio Pozzoni è avvocato iscritto all'Albo di Roma dal 2012 e titolare di uno studio legale con sedi a Monza, Milano e Roma. Si occupa di, protezione internazionale dei diritti umani e diritto sportivo. Ha maturato esperienza anche nei settori immobiliare, bancario e M&A. Cultore della materia in diritti dell'uomo presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano per più di un decennio, dove ha collaborato con il prof. Michele de Salvia, svolgendo un periodo di ricerca presso la Corte Europea dei Diritti dell'Uomo a Strasburgo. Membro del direttivo dell'associazione Jura Hominis e dell'Associazione Italiana Avvocati dello Sport (AIAS), ha partecipato alle consultazioni parlamentari che hanno portato all'inserimento della parola "sport" nella Costituzione Italiana.





Avv. Simona Ceretta è avvocatessa cassazionista del Foro di Milano, co-founder della rivista giuridica digitale ELR-Esports Law Review, ha svolto il ruolo di docente per il corso Executive eSports Law& Mgmt Program di Olympialex, nonché per Academy Executive Esports Program di Olympialex e Randstad Italia, è relatrice in convegni in ambito sportivo e sportivo, autrice di pubblicazioni in ambito sportivo e sportivo. È Cultrice di Materia presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca - Facoltà di Economia della Banche, delle Assicurazioni e degli Intermediari Finanziari, cattedra di Diritto Commerciale, nonché componente della Commissione Sport ed Eventi dell'Ordine degli Avvocati di Milano, della Commissione Donne e Sport e della Commissione Legaltech & Esports dell'Associazione Italiana Avvocati dello Sport. In ambito di giustizia sportiva ricopre la carica di Sostituto Procuratore Federale presso la Federazione Italiana Sport Invernali – FIS, di Sostituto Procuratore Federale presso la Federazione Italiana Motonautica – FIM e di Procuratore Federale presso la Federazione Italiana Pallacanestro in Carrozzina – FIPIC.

Avv. Jennyfer Bevilacqua è avvocatessa iscritta all'Ordine degli Avvocati di Roma dal 2014, si occupa di diritto sportivo fornendo assistenza e consulenza ad atleti e società sportive, in particolare in ambito calcistico. Relatrice in vari convegni di diritto sportivo è componente della Commissione Safeguarding della FIDAL (Federazione Italiana Atletica Leggera), nonché componente della Corte Federale di Appello (anche in funzione di Corte Sportiva di Appello) della Federazione Motociclistica Italiana, Componente della Commissione "Donne e sport" AIAS. Ha frequentato numerosi corsi di specializzazione in ambito di diritto sportivo, tra i quali il Corso di Alta Formazione in Diritto Sportivo del Consiglio Nazionale Forese (CNF) "Per Corso di Diritto e Processo sportivo". Iscritta all'Albo "Maestro della Protezione Dati & Data Protection Designer®" dell'Istituto Italiano per la Privacy.



Avv. Federica Cavalieri avvocato del Foro di Roma, consulente legale con consolidata esperienza nella governance degli enti sportivi. Collabora stabilmente con il CONI e con diverse Federazioni Sportive Nazionali, per le quali svolge attività di consulenza, formazione e redazione normativa oltre a rivestire l'incarichi di Safeguarding Officer e fare parte di organi di giustizia sportiva in qualità di presidente e componente. Si occupa in particolare di policies contro le discriminazioni, compliance, e strutture regolamentari per una gestione etica e inclusiva dello sport.



Avv. Maria Cecilia Morandini è avvocatessa iscritta all'Albo dell'Ordine degli Avvocati di Roma dal 2011. Il suo percorso professionale è totalmente incentrato sul diritto della persona, diritto della famiglia e diritto sportivo con particolare focus sui minori. Dal 2017 si occupa di giustizia sportiva con vari incarichi negli organi di giustizia delle Federazioni. Attualmente è componente effettivo del Tribunale Federale della FPI e Procuratore Aggiunto FISR, nonché Presidente del Safeguarding Office della FIDAL. Dal 2014 fa parte dell'AIAS, dove nel 2020 è diventata Vicecoordinatore regionale Lazio per poi, nell'ottobre 2023, essere nominata Coordinatore regionale. Da maggio 2025 fa parte del CONI con il ruolo di Consigliere nazionale. Partecipa abitualmente come relatrice a conferenze, anche a livello internazionale.



Avv. Maria Luisa Garatti avvocatessa del Foro di Brescia, Presidente del Comitato delle Pari Opportunità dell'Ordine degli Avvocati di Brescia e componente del diritto della Camera Civile di Brescia. Coordinatrice della Commissione Donne e Sport di AIAS e componente del coordinamento Regione Lombardia di AIAS. Componente della Corte Federale d'Appello della Federazione Cronometristi e della CANOA KAYAK. Componente della commissione Sport e eventi del Consiglio dell'Ordine degli Avvocati di Brescia. Riveste la figura di safeguarding in diverse società sportive. E' stata inserita nel team 100esperte.it; relatrice in diversi seminari e convegni nazionali su tematiche relative alle pari opportunità, di diritto sportivo e parità di genere anche nel mondo paralimpico. Atleta paralimpica categoria T38 (sclerosi multipla).



Avv. Sara Messina avvocato del Foro di Como, si occupa di diritto sportivo supportando atleti*, club e brand nella gestione di contratti, trasferimenti, sponsorship e diritti di immagine, con un approccio strategico e personalizzato. Da sempre attenta al ruolo della donna nello sport, lavora per garantire maggiore tutela e visibilità alle atlete. Diplomata in *Football Law Programme* presso la *UEFA Academy (V edizione)*, è autrice di pubblicazioni e speaker in convegni di settore anche internazionali.

