Parità dei premi nel calcio e strumenti di tutela delle atlete

Avv.ta Maria Luisa Garatti e Avv.ta Simona Ceretta

La discussione sulla parità dei premi nei Mondiali di calcio pone una questione che riguarda il modo in cui le organizzazioni sportive distribuiscono le risorse e riconoscono il contributo delle atlete. Affrontarla richiede di tenere insieme l'obiettivo della parità e la precisione giuridica: identificare i pagamenti di cui si parla, i soggetti che li ricevono e gli strumenti attraverso i quali rendere effettivi gli impegni assunti.

Il punto di partenza è la notizia apparsa su L Football il 12 novembre 2026 relativa alla possibile iniziativa legale delle calciatrici nei confronti della FIFA in vista del Mondiale femminile del 2027. Secondo le notizie raccolte, FIFPRO e rappresentanti di 45 nazionali hanno chiesto premi proporzionalmente uguali, standard minimi per le nazionali femminili e un accordo collettivo globale vincolante.

Allo stesso modo, alcuni sindacati nazionali stanno valutando possibili azioni legali e, fra gli argomenti prospettati quale fondamento delle stesse, compare l'articolo 23 del Codice etico FIFA in materia di discriminazione. Si tratterebbe in ogni caso, di iniziative eventuali: al momento non si ha evidenza dell'avvio di azioni giudiziarie in tale senso. Il richiamo al Codice etico, inoltre, non permette da solo di affermare quale organo sarebbe competente o quale rimedio potrebbe essere ottenuto.

Le voci economiche da considerare

La prima voce da valutare riguarda i numeri. Nel comunicato del 28 aprile 2026 la FIFA ha annunciato una distribuzione complessiva di 871 milioni di dollari alle 48 federazioni partecipanti al Mondiale maschile 2026. Il documento comprende contributi per la preparazione, importi connessi alla qualificazione e ulteriori contributi alle squadre. Non è quindi corretto trattare automaticamente l'intero importo come un montepremi puro o come denaro versato direttamente ai calciatori.

Per il torneo femminile 2027, il comunicato FIFA del 22 ottobre 2026 approva un modello fondato su premi, contributi di preparazione e programma di benefici per i club. Prevede 2,5 milioni di dollari per la preparazione di ciascuna federazione partecipante, in linea con il torneo maschile 2026, e livelli di servizio equivalenti per le giocatrici. Rinvia ulteriori dettagli alla riunione del Consiglio FIFA di dicembre 2026. Quel comunicato non consente, da solo, di certificare il raggiungimento della parità del montepremi.

Un confronto attendibile deve distinguere le risorse destinate alle federazioni, quelle riservate alle atlete e i contributi ai club. Deve anche dichiarare che cosa si intende per parità: uguaglianza del montepremi complessivo, del premio per squadra, della quota individuale oppure un criterio proporzionale che tenga conto della struttura delle competizioni. Senza questa precisazione, la stessa parola può indicare risultati diversi.

Dal montepremi alla somma destinata alla singola atleta

Un passaggio utile per comprendere l'evoluzione del sistema è il modello annunciato dalla FIFA l'8 giugno 2023. La distribuzione per il Mondiale femminile distingueva l'assegnazione alle federazioni da quella riservata a ciascuna giocatrice. Per quest'ultima erano previsti 30.000 dollari in caso di eliminazione nella fase a gironi e 270.000 dollari per ogni componente della squadra campione, con importi intermedi collegati al risultato della nazionale. Sono valori del torneo 2023, che non devono essere presentati come già confermati per il 2027.

La distinzione ha un rilievo sostanziale. Un aumento delle risorse assegnate all'organizzazione di appartenenza non coincide necessariamente con un incremento della somma spettante alla singola atleta. Per valutare il beneficio effettivo occorre conoscere il vincolo di destinazione e il meccanismo di trasferimento. Per un'analisi completa, la verifica dovrebbe riguardare anche la documentazione dei pagamenti e le modalità con cui la giocatrice può conoscere e far valere la propria posizione.

Occorre inoltre distinguere il premio di una competizione dallo stipendio corrisposto dal club, dai compensi per la partecipazione alla nazionale e dai contratti personali di sponsorizzazione. Queste entrate possono concorrere alla condizione economica dell'atleta, ma derivano da rapporti differenti. Utilizzarle indistintamente sotto l'espressione parità salariale rischia di rendere imprecisa sia la rappresentazione del problema sia la ricerca del rimedio.

Premi sportivi e parità retributiva

Nel diritto italiano l'articolo 37 della Costituzione riconosce alla lavoratrice gli stessi diritti e, a parità di lavoro, le stesse retribuzioni del lavoratore. Nel diritto dell'Unione europea l'articolo 157 TFUE impone il principio della parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore e considera i vantaggi corrisposti dal datore al lavoratore in ragione dell'impiego.

Questi principi sono riferimenti essenziali per l'analisi delle disparità nel lavoro sportivo. La loro applicazione a una specifica controversia sui premi internazionali richiede però di ricostruire il rapporto giuridico: chi deve pagare, a chi, in forza di quale obbligo e secondo quale legge applicabile. La distribuzione di fondi dalla FIFA alle federazioni e il compenso dovuto da una federazione a una propria atleta sono rapporti distinti. Non si può presumere che la FIFA sia il datore di lavoro delle partecipanti alle competizioni.

Anche la valutazione di una possibile discriminazione richiede l'individuazione dei soggetti comparabili, dei criteri utilizzati e del quadro normativo pertinente. L'esistenza di un divario economico merita un esame rigoroso, ma non basta, isolatamente, a dimostrare tutti i presupposti di una specifica domanda giudiziale. Allo stesso modo, il richiamo ai ricavi delle competizioni non esaurisce la discussione sulla legittimità e sull'equità delle scelte distributive.

Discriminazioni dirette e criteri apparentemente neutrali

La direttiva 2006/54/CE offre ulteriori coordinate nel suo ambito di applicazione, quello dell'occupazione e dell'impiego. L'articolo 2 distingue il trattamento meno favorevole fondato sul sesso in una situazione analoga dal particolare svantaggio prodotto da una regola apparentemente neutra. Per quest'ultima ipotesi prevede una valutazione della finalità legittima e dell'appropriatezza e necessità dei mezzi. L'articolo 4 riguarda l'eliminazione delle discriminazioni dirette e indirette nei diversi aspetti della retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Questa distinzione aiuta a formulare le domande corrette, ma non sostituisce l'accertamento sull'applicabilità delle norme al singolo rapporto. Un'analisi sui premi dovrebbe chiarire, per esempio, se la differenza discenda espressamente dalla distinzione tra uomini e donne oppure da un criterio economico applicato alle competizioni. Nel secondo caso occorrerebbe esaminare gli effetti della regola e le ragioni addotte a suo sostegno, senza presumere che la veste economica del criterio lo renda automaticamente neutrale o che ogni differenza sia automaticamente illecita.

Sul piano documentale, sarebbero rilevanti i regolamenti della competizione, le delibere di distribuzione, gli accordi con le federazioni e quelli relativi ai compensi delle nazionali. Servirebbero anche dati confrontabili, capaci di distinguere importi annunciati, importi dovuti e somme effettivamente ricevute. È da questa ricostruzione che può nascere una valutazione giuridica fondata, anziché un confronto fra cifre prive di un perimetro comune.

Il rapporto tra ricavi e investimenti

L'obiezione secondo cui i premi devono riflettere i ricavi merita una risposta argomentata. Le differenze nelle entrate sono un elemento da esaminare per comprendere le scelte di finanziamento. Da sole, però, non spiegano come quelle entrate si siano formate né quale criterio debba governare la loro redistribuzione. È necessario distinguere la sostenibilità economica di una competizione dall'accertamento della legittimità di una specifica differenza di trattamento.

Il rapporto FIFA Setting the Pace, nella sua quarta edizione, rileva un'associazione tra la presenza di una strategia commerciale scritta e maggiori ricavi commerciali delle leghe femminili. È un dato riferito a leghe e club, non una dimostrazione delle cause del divario fra i Mondiali. Inoltre, una correlazione non prova da sola un rapporto causale. Offre comunque un elemento utile per discutere il peso delle scelte organizzative e degli investimenti nella crescita del movimento.

A nostro avviso, la valutazione sulla parità dovrebbe quindi considerare anche le opportunità offerte: disponibilità degli impianti, programmazione delle gare, promozione e accessibilità delle trasmissioni. Non proponiamo di attribuire a questi fattori, senza dati, una misura predeterminata del divario economico. Proponiamo di esaminarli prima di assumere i ricavi attuali come l'unico parametro possibile per le decisioni future.

Da qui discende una questione di politica sportiva: quale parte delle risorse complessive si intende destinare allo sviluppo del calcio femminile e con quali obiettivi? Un'organizzazione può essere chiamata a rendere conto sia dell'equilibrio dei propri bilanci sia della coerenza delle proprie scelte con gli obiettivi di crescita e parità che dichiara. La trasparenza dei criteri permette di discutere entrambe le dimensioni senza confonderle.

Il ruolo della rappresentanza collettiva

Il 10 giugno 2026 FIFA e FIFPRO hanno annunciato un Memorandum of Understanding che comprende, fra gli ambiti di collaborazione, standard minimi per le nazionali femminili e una quota equa e appropriata dei premi da destinare alle giocatrici. La comunicazione ufficiale descrive anche impegni relativi al ritiro dei contenziosi esistenti e al ricorso futuro a iniziative esterne al quadro regolamentare calcistico.

Questo elemento impone cautela nel descrivere il ruolo di FIFPRO e dei sindacati nazionali nella vicenda riferita dalla stampa. In assenza dell'esame integrale dell'accordo e degli atti delle eventuali iniziative, non è possibile ricavare dal solo comunicato conclusioni definitive sulla legittimazione o sulla praticabilità di una futura azione. Resta invece documentata l'esistenza di un percorso di dialogo collettivo nel quale possono essere affrontati premi e condizioni delle nazionali.

Il precedente degli Stati Uniti

Un esempio concreto viene dagli accordi collettivi annunciati da U.S. Soccer il 18 maggio 2022, con durata fino al 2028. La federazione statunitense e le rappresentanze delle due nazionali hanno previsto condizioni economiche uguali e un meccanismo di condivisione di una parte dei premi FIFA ottenuti nei rispettivi Mondiali. Il sistema riguarda anche il ciclo dei tornei maschile 2026 e femminile 2027.

Il precedente mostra che un accordo nazionale può intervenire sugli effetti della diversa distribuzione internazionale. Non dimostra che la FIFA abbia già equiparato i premi dei due tornei: il meccanismo opera fra la federazione statunitense e le rappresentanze dei suoi giocatori e delle sue giocatrici. La sua utilità sta nell'offrire una soluzione negoziale concreta, da esaminare tenendo conto delle caratteristiche di ciascun ordinamento e delle risorse disponibili.

Cosa chiedere a un accordo sulla parità?

Il precedente statunitense suggerisce di spostare l'attenzione dalla sola dichiarazione di principio alla struttura dell'accordo. La scelta del criterio viene prima del calcolo: un testo negoziale dovrebbe chiarire se intenda equiparare gli importi individuali, definire una quota comune dei premi o adottare una ripartizione proporzionale. Dovrebbe poi specificare come incidano qualificazione, avanzamento nel torneo e numero delle persone beneficiarie.

La formula dovrebbe essere comprensibile e riproducibile. Per esempio, una quota percentuale uguale applicata a due fondi diversi non produce necessariamente la stessa somma individuale; un fondo condiviso, invece, richiede di stabilire quali entrate vi confluiscano e come siano ripartite. Si tratta di modelli differenti, che possono essere discussi soltanto se le conseguenze economiche sono esplicitate prima della sottoscrizione.

Una possibile proposta potrebbe essere affiancare al criterio distributivo un calendario di attuazione, obblighi di informazione e una verifica periodica con le rappresentanze delle atlete. La rendicontazione dovrebbe distinguere i dati aggregati di interesse pubblico dalle informazioni personali delle beneficiarie. Dovrebbero essere definiti anche il soggetto responsabile del pagamento e il percorso da seguire in caso di ritardo o contestazione.

Anche l'eventuale progressività del percorso verso la parità richiederebbe impegni precisi. Un obiettivo futuro acquista consistenza quando sono indicati scadenze, passaggi intermedi e modalità per verificare gli scostamenti. La partecipazione delle giocatrici è utile proprio in questa fase: consente di valutare se le misure negoziate rispondano alle condizioni concrete delle persone alle quali sono destinate.

Dagli obiettivi agli impegni verificabili

A nostro avviso, il contributo più utile del confronto in corso consiste nel rendere trasparenti le decisioni economiche. Un accordo dovrebbe specificare le risorse considerate, la quota effettivamente destinata alle atlete, i tempi di pagamento e i controlli sul rispetto degli obblighi. Dovrebbe inoltre chiarire le modalità di gestione delle controversie e il ruolo delle rappresentanze delle giocatrici.

La parità dei premi va accompagnata dall'attenzione alle condizioni nelle quali si svolge l'attività sportiva. Servizi adeguati, tutela della salute e possibilità di partecipare alle decisioni incidono sulla concreta qualità del percorso professionale. L'aumento degli stanziamenti è un dato rilevante, ma la sua efficacia dipende anche dalla destinazione delle risorse e dalla possibilità di verificarne l'impiego.

La vicenda dei Mondiali femminili 2027 offre dunque l'occasione per chiedere impegni più chiari alle organizzazioni sportive. Perché il confronto produca risultati duraturi, occorrono criteri conoscibili, accordi con obblighi definiti e strumenti di tutela coerenti con i rapporti giuridici coinvolti. È su questi elementi che la richiesta delle atlete può tradursi in un cambiamento misurabile.

Fonti e riferimenti

Redazione L Football, 12 novembre 2026, Mondiali femminili 2027, le calciatrici pronte a fare causa alla FIFA: la battaglia per la parità dei premi.

FIFA, 28 aprile 2026, FIFA Council increases record financial distribution to all 48 Participating Member Associations at the FIFA World Cup 2026.

FIFA, 22 ottobre 2026, Bureau of the Council takes key decisions.

Senato della Repubblica, Costituzione italiana, articolo 37.

EUR-Lex, Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, articolo 157.

FIFPRO, 10 giugno 2026, FIFA and FIFPRO sign landmark agreement to usher in new era of collaboration and player representation in global football governance.

U.S. Soccer, 18 maggio 2022, U.S. Soccer Federation, Women's And Men's National Team Unions Agree To Historic Collective Bargaining Agreements.

FIFA, 8 giugno 2023, New payment model guarantees support for every FIFA Women's World Cup 2023 team and player.

EUR-Lex, direttiva 2006/54/CE, articoli 2 e 4, testo consolidato al 19 giugno 2026.

FIFA, Setting the Pace, quarta edizione, sezione Governance.