



Numero 3 / 2026

Lorenzo Vittorio CAPRARA, Federico VENTURI FERRIOLO

**Le FIFA RSTP come strumento proto-collettivo nel calcio
globale: contrattazione collettiva, rappresentatività e
regolazione transnazionale del lavoro sportivo**

Le FIFA RSTP come strumento proto-collettivo nel calcio globale: contrattazione collettiva, rappresentatività e regolazione transnazionale del lavoro sportivo

Lorenzo Vittorio CAPRARA

Federico VENTURI FERRIOLO

Avvocati

Abstract: Il presente contributo esamina il ruolo della contrattazione collettiva nello sport professionistico e, in particolare, la possibile evoluzione delle FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players verso uno strumento proto-collettivo di regolazione globale del lavoro calcistico. Muovendo dal confronto con i Collective Bargaining Agreements nordamericani e con l'accordo collettivo del calcio professionistico italiano, l'articolo ricostruisce l'origine delle RSTP, il loro rapporto con le sentenze Bosman e Diarra e le novità introdotte dalla versione 2027. La tesi sostenuta è che le nuove RSTP non costituiscano ancora, secondo le categorie del diritto del lavoro italiano, un contratto collettivo internazionale in senso proprio. Esse rappresentano tuttavia una forma inedita di regolazione concertata, nella quale il dialogo sociale globale può progressivamente sostituire la precedente unilateralità regolamentare della FIFA. Ulteriore nodo resta quello della rappresentatività di FIFPRO, della sua legittimazione negoziale, dell'efficacia soggettiva delle regole negoziate e dell'effettività delle tutele nei diversi ordinamenti nazionali.

1. La contrattazione collettiva nello sport professionistico

a. Il contratto collettivo come tecnica di governo del mercato del lavoro sportivo

Il rapporto tra atleta e club non si sviluppa in uno spazio privatistico neutro, ma all'interno di un ordinamento settoriale che condiziona la validità, l'efficacia e talvolta la stessa possibilità di esecuzione della prestazione. Il tesseramento, il deposito del contratto, l'omologazione federale, la disciplina delle competizioni, i limiti ai trasferimenti e le regole di giustizia sportiva sono tutti elementi che comprimono l'autonomia individuale. Per tale ragione, la contrattazione collettiva nello sport non svolge soltanto una funzione protettiva del lavoratore-atleta. Essa opera anche come luogo di composizione tra interessi individuali, interessi collettivi di categoria e interessi ordinamentali legati alla regolarità della competizione.

Il modello italiano del calcio professionistico conferma questa peculiarità. L'accordo collettivo tra Associazione Italiana Calciatori, Lega Nazionale Professionisti Serie A e Federazione Italiana Giuoco Calcio (FIGC)¹ non è un contratto collettivo bilaterale puro. La partecipazione della FIGC introduce un terzo polo istituzionale, distinto dalle parti sociali in senso stretto, chiamato a presidiare la regolarità del sistema sportivo. In altri termini, l'accordo collettivo sportivo opera

¹ La versione dell'accordo sottoscritta il 31 luglio 2025 e valida fino al termine della stagione sportiva 2029-2030 è disponibile sul sito ufficiale dell'Associazione Italiana Calciatori al seguente link: <https://www.assocalciaitori.it/news/accordo-collettivo-aic-lega-serie>

come cerniera tra diritti dei lavoratori (sportivi), autonomia collettiva e ordinamento federale. Ne deriva che, già a livello nazionale, il contratto collettivo nel calcio è una figura ibrida, non pienamente sovrapponibile al contratto collettivo di diritto comune.

Questa ibridazione consente di comprendere meglio la portata del dibattito sulle FIFA Regulations on the Status and Transfer of Players (di seguito le “RSTP”), recentemente riformate all’esito di un processo di confronto con le organizzazioni rappresentative di calciatori, club e leghe. Se persino l’accordo collettivo nazionale del calcio professionistico italiano si differenzia dal modello civilistico tradizionale per la necessaria presenza dell’ente federale, a maggior ragione un Regolamento FIFA concertato con rappresentanti globali delle parti interessate non potrà essere valutato mediante categorie rigide. Occorre piuttosto verificare se esso presenti gli elementi funzionali della contrattazione collettiva, pur difettando ancora di alcuni requisiti formali tipici del contratto collettivo in senso proprio.

Il diritto sportivo italiano offre, su questo punto, un indice particolarmente significativo. L’articolo 27 del d.lgs. 28 febbraio 2021, n. 36, nel disciplinare il rapporto di lavoro sportivo nei settori professionistici, prevede che il contratto individuale sia stipulato in forma scritta, secondo un contratto tipo predisposto ogni tre anni dalla federazione sportiva nazionale o dalla disciplina sportiva associata e dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative delle categorie interessate, conformemente all’accordo collettivo stipulato. La disciplina conferma inoltre l’obbligo di deposito per l’approvazione federale e la sostituzione di diritto delle eventuali clausole individuali peggiorative con quelle del contratto tipo. Il lavoro sportivo professionistico, dunque, non è regolato soltanto da un contratto individuale e da norme federali, ma da una sequenza di fonti nella quale accordo collettivo, contratto tipo, approvazione federale e tesseramento concorrono alla produzione dell’effetto regolativo.

Questa struttura consente di leggere l’accordo collettivo del calcio non come semplice contratto di categoria, ma come dispositivo di governo del mercato sportivo.² Nel calcio, il contratto collettivo è richiamato dalla legge e convive con norme statutarie e regolamentari dell’ordinamento sportivo. La specialità non attenua la natura lavoristica del rapporto, ma spiega perché la contrattazione collettiva assuma una funzione diversa da quella ordinariamente attribuita ai CCNL industriali: meno centrata sulla standardizzazione salariale e più rivolta all’uniformità regolativa, alla disciplina del contratto tipo, al procedimento disciplinare, alle ferie, ai riposi e alla compatibilità tra prestazione lavorativa e finalità agonistiche.³

b. Il modello nordamericano: CBA, sindacati forti e legittimazione antitrust

Il confronto con lo sport professionistico nordamericano è inevitabile. Nel basket statunitense, il Collective Bargaining Agreement (di seguito il “CBA”) tra National Basketball Association e National Basketball Players Association regola in modo estremamente analitico il rapporto tra lega, franchigie e giocatori. Il CBA NBA vigente, ratificato nel 2023 e in vigore fino alla stagione 2029-2030 disciplina il contratto uniforme del giocatore, i limiti alle modifiche individuali, il salario minimo e massimo, il *salary cap*, i meccanismi di *luxury tax*, i trasferimenti, i benefits, la disciplina, le controversie e numerosi profili accessori. Il punto centrale, dal punto di vista giuslavoristico, non è soltanto l’ampiezza del contenuto, ma la fonte della legittimazione: le restrizioni alla libertà contrattuale del singolo atleta sono accettate perché negoziate dal sindacato

² D’ASCOLA S., *Diritti e obblighi del calciatore professionista fra legge e contratto*, in LavoroDirittiEuropa, 2019.

³ FERRARO F., *Il calciatore tra lavoro sportivo professionistico e dilettantismo*, in LavoroDirittiEuropa, 2019, n. 3.

rappresentativo dei giocatori, la National Basketball Players Association (NBPA). Lo stesso paradigma si rinviene nel football americano e nell'hockey su ghiaccio.

Il modello nordamericano è espressione di come la compressione della libertà individuale dell'atleta può essere legittimata quando deriva da un processo negoziale effettivo e da una rappresentanza collettiva riconosciuta. Peraltro, *salary cap*, *draft*, *trade*, *free agency*, limiti retributivi e clausole uniformi non sono neutri neppure dal punto di vista concorrenziale. Essi incidono sulla mobilità dei lavoratori e sulla concorrenza tra club. Tuttavia, proprio il loro radicamento in un CBA consente di ricondurli a un equilibrio negoziato tra le parti del mercato del lavoro sportivo.

Il calcio europeo e internazionale si è storicamente sviluppato secondo una traiettoria diversa. Le restrizioni alla mobilità dei calciatori non sono state prevalentemente il frutto di un contratto collettivo globale, bensì di regolamenti emanati dall'ente di governo internazionale. L'autonomia collettiva è rimasta confinata ai livelli nazionali o, in parte, al dialogo sociale europeo. Questa differenza spiega perché la domanda sulla natura collettiva della nuova versione delle RSTP sia oggi così rilevante. La FIFA sembra avvicinarsi alla logica del CBA, ma lo fa partendo da una fonte regolamentare privata transnazionale, non da una tradizione di relazioni industriali globali consolidata.

La dimensione internazionale va quindi distinta da quella comparata. Nel modello nordamericano la contrattazione collettiva opera entro ordinamenti statali che riconoscono il sindacato dei calciatori come controparte negoziale e che ammettono, entro limiti specifici, una disciplina pattizia delle restrizioni concorrenziali. Nel calcio globale, invece, la contrattazione nazionale continua a esistere in modo disomogeneo, mentre la regolazione internazionale è storicamente costruita dall'alto, attraverso federazioni e regolamenti privati transnazionali. Le Nuove RSTP tentano di colmare questo scarto, non sostituendo gli accordi nazionali, ma inserendo sopra di essi una sede di dialogo sociale globale destinata a incidere sui trasferimenti, sulla stabilità contrattuale, sulla salute, sul recupero e sul *welfare* dei calciatori.

Anche nel calcio globale, come in altri settori in cui la contrattazione collettiva attraversa una nuova fase di sviluppo,⁴ la regola tecnica o regolamentare diventa giuslavoristicamente più sostenibile se è accompagnata da informazione, confronto, controllo collettivo e adattamento pattizio. Il passaggio dalle vecchie RSTP alle Nuove RSTP va dunque letto come un caso settoriale di una tendenza più ampia, nella quale la contrattazione collettiva non si limita a distribuire salario, ma governa rischi sistemici, tecnologie regolative e poteri organizzativi.

2. Le FIFA RSTP: origine, contenuto e natura giuridica

a. Da Bosman al Regolamento del 2001

Le RSTP nascono all'ombra della sentenza Bosman. La decisione della Corte di Giustizia del 1995 mise in crisi il precedente sistema dei trasferimenti, dichiarando incompatibili con il diritto dell'Unione europea le indennità di trasferimento per calciatori comunitari a fine contratto e le limitazioni quantitative all'utilizzo di calciatori comunitari stranieri. FIFA e UEFA furono costrette ad avviare un confronto con la Commissione europea, culminato nei primi anni 2000 in un nuovo assetto regolatorio. La prima versione moderna delle RSTP entrò in vigore nel 2001 e introdusse una disciplina organica della stabilità contrattuale, del recesso anticipato,

⁴ Si veda ad esempio con riferimento all'innovazione digitale, INGRAO A., [Intelligenza artificiale nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di categoria. Una prima roadmap](#), in LavoroDirittiEuropa, 2025, n. 3.

dell'indennità di formazione, del meccanismo di solidarietà, del certificato internazionale di trasferimento e della risoluzione delle controversie.

La logica del Regolamento era chiara. Venuto meno il vecchio vincolo fondato sulle indennità post-contrattuali, occorreva costruire un sistema capace di proteggere la stabilità dei contratti durante la loro vigenza. L'articolo 13 delle RSTP recepì il principio *pacta sunt servanda*, stabilendo che il contratto tra professionista e club potesse cessare soltanto alla scadenza o per mutuo consenso. Gli articoli successivi regolarono la giusta causa, la giusta causa sportiva, il divieto di recesso durante la stagione e le conseguenze del recesso senza giusta causa. L'articolo 17 divenne così il fulcro del sistema: esso prevedeva un meccanismo di indennizzo, accompagnata dalla responsabilità solidale del nuovo club e sanzioni sportive nel c.d. "periodo protetto".⁵

La stabilità contrattuale rappresentava - e rappresenta - infatti uno dei pilastri fondamentali delle RSTP e dell'intero impianto normativo sportivo. Nel 2001 l'introduzione di regole sulla stabilità contrattuale fu percepita come una riforma rivoluzionaria, fondata sull'idea che il rapporto tra calciatore professionista e club richiedesse un grado di stabilità superiore rispetto ad altri rapporti di lavoro. In questo senso, le RSTP non nascono come contratto collettivo, ma come Regolamento di natura privatistica, emanato in via unilaterale dalla FIFA, pur all'esito di un dialogo con istituzioni europee e *stakeholder* sportivi.

b. Il contenuto delle RSTP

Le RSTP stabiliscono regole globali e vincolanti sullo status dei calciatori, sulla loro idoneità a partecipare al calcio organizzato e sul trasferimento tra club appartenenti ad associazioni diverse. Esse regolano lo status di professionista e dilettante, il tesseramento, i periodi di tesseramento, l'International Transfer Certificate (ITC),⁶ il prestito, i pagamenti scaduti, la stabilità contrattuale, le c.d. Third Party Ownerships (TPO),⁷ la tutela delle calciatrici, il trasferimento dei minori, l'indennità di formazione, il meccanismo di solidarietà, la partecipazione dei calciatori alle indennità di trasferimento e la competenza del FIFA Football Tribunal.

Per quel che interessa ai fini del presente contributo, giova precisare come alcune norme incidono direttamente sul rapporto di lavoro dei calciatori. Ad esempio, l'articolo 14bis disciplina l'ipotesi di giusta causa di recesso in caso di mancato pagamento di almeno due mensilità, previa diffida.

L'articolo 17, nella sua formulazione valida fino all'entrata in vigore delle Nuove RSTP a gennaio 2027 (di seguito, le "Nuove RSTP"), rubricato "*Consequences of terminating a contract without just cause*", disciplinava le conseguenze della risoluzione unilaterale di un contratto senza giusta causa, prevedendo due tipi di conseguenze: il pagamento di un'indennità e le sanzioni sportive. Sul piano economico, la parte inadempiente era tenuta a versare un'indennità calcolata sulla base di vari

⁵ Ai sensi delle RSTP, con il "periodo protetto" ci si riferisce ai primi anni di un contratto tra calciatore professionista e club durante i quali la stabilità contrattuale è particolarmente tutelata. Ha una durata di tre stagioni intere o tre anni (a seconda di quale scade prima) se il contratto è concluso prima del 28° compleanno del calciatore, oppure due stagioni intere o due anni se concluso dopo tale compleanno.

⁶ L'International Transfer Certificate è un certificato che una federazione nazionale rilascia a un'altra per consentire il trasferimento di un calciatore tra due Paesi. La richiesta dell'ITC può essere effettuata soltanto dalla federazione del nuovo club (mai dal calciatore) tramite il FIFA Transfer Matching System (TMS), caricando contratto, documento d'identità e prova della cessazione del rapporto col vecchio club.

⁷ Con le Third-Party Ownership (TPO) ci si riferisce alla pratica con cui un club cede in tutto o in parte i "diritti economici" di un calciatore (*i.e.*, il diritto a una quota del valore di un suo futuro trasferimento) a un investitore terzo, in cambio di denaro. Tale pratica è vietata dall'articolo 18ter delle RSTP.

parametri, quali la retribuzione residua del calciatore, la durata restante del contratto, le spese sostenute dal club, la specificità dello sport e altri criteri oggettivi, secondo il principio del cosiddetto interesse positivo. Se il calciatore era tenuto a pagare l'indennità, il calciatore e il suo nuovo club erano responsabili in solido per il pagamento. Le sanzioni sportive si applicavano in caso di violazione commessa durante il periodo protetto. Nei confronti del calciatore che risolveva senza giusta causa nel periodo protetto era prevista una squalifica minima di quattro mesi (o cinque in presenza di circostanze aggravanti), mentre nei confronti del nuovo club che aveva indotto la risoluzione era previsto il divieto di tesserare nuovi giocatori, a livello nazionale e internazionale, per due periodi di registrazione consecutivi.⁸

Alcuni casi celebri della giurisprudenza FIFA e del Tribunale Arbitrale dello Sport (TAS), tra cui i casi Webster, Matuzalém e De Sanctis, hanno definito nel tempo i criteri di calcolo dell'indennità dovuta al vecchio club, pagabile in solido dal calciatore e dal nuovo club. Come si vedrà, a seguito della sentenza Diarra della Corte di giustizia dell'Unione europea, la FIFA ha prima adottato il 23 dicembre 2024 un quadro regolamentare interinale che ha modificato l'articolo 17. Tale disciplina è stata poi superata dalle Nuove RSTP che entreranno in vigore dal 1° gennaio 2027, che ha riscritto integralmente la disposizione rinominandola "*Consequences of a Breach of Contract*".

L'articolo 18 disciplina la durata minima e massima dei contratti,⁹ le visite mediche, i permessi, i *grace periods* e i congedi per le calciatrici. Proprio in materia di tutela della maternità per le calciatrici, è di particolare rilievo la recente decisione 2025/A/11527 del TAS¹⁰, con cui il TAS si è pronunciato sul ricorso proposto dalla calciatrice professionista svedese Maja Göthberg per tutelarne le ragioni a valle del mancato rinnovo del suo contratto di prestazione sportiva da parte della S.S. Lazio Women.¹¹

Ebbene, nonostante tutto, la collocazione formale delle RSTP resta regolamentare. La loro fonte è radicata in un Regolamento emanato da un'associazione privata di diritto svizzero e reso vincolante attraverso la catena ordinamentale FIFA-confederazioni-federazioni-club-tesserati. Ciò non ne riduce l'impatto pratico, ma incide sulla qualificazione giuridica.

⁸ E. Rigopoulos, *Sporting Sanctions Under Article 17 RSTP*, Football Legal, 2023.

⁹ La durata dei contratti nelle RSTP è fissata in cinque anni. Eppure, in Italia, ai sensi dell'articolo 26, comma 2, del D. lgs. 36/2021, come modificato dall'articolo 11, comma 1, lettera b), del D. L. 30 giugno 2025, n. 96 (il cosiddetto "Decreto Sport"), "il contratto di lavoro subordinato sportivo può contenere l'apposizione di un termine finale non superiore a otto anni dalla data di inizio del rapporto". In attuazione di tale previsione, il 1° luglio 2025 la FIGC è intervenuta con il Comunicato Ufficiale n. 6A, modificando le Norme Organizzative Interne della Federazione (NOIF) modificando la precedente disciplina che limitava la durata dei contratti tra calciatore e società a cinque stagioni sportive.

¹⁰ Disponibile al seguente link: [https://www.tas-cas.org/generated/assets/lists/feb900ba-1137-4b78-a9ff-d68af7869087/Arbital%20Award%20\(CAS%2011527%20for%20publ\).pdf](https://www.tas-cas.org/generated/assets/lists/feb900ba-1137-4b78-a9ff-d68af7869087/Arbital%20Award%20(CAS%2011527%20for%20publ).pdf)

¹¹ In particolare, il TAS si è pronunciato sul ricorso proposto dalla calciatrice professionista svedese Maja Göthberg avverso la decisione della FIFA Dispute Resolution Chamber (DRC) che aveva respinto le domande risarcitorie dalla stessa avanzate nei confronti della S.S. Lazio Women 2015 A R.L. per asserita risoluzione illegittima del rapporto di lavoro e violazione dei diritti della personalità. La calciatrice, dopo aver contribuito alla promozione del club in Serie A Femminile nella stagione 2023-24, aveva raggiunto con la società un'intesa su tutti i termini essenziali di un nuovo contratto per la stagione 2024-25, formalizzata in due bozze contrattuali trasmesse all'agente il 9 e il 18 luglio 2024. A seguito della comunicazione della gravidanza, avvenuta il 18 luglio 2024, il club aveva cessato ogni contatto e, con lettera del 6 agosto 2024, aveva negato l'esistenza di un vincolo contrattuale. Il Collegio arbitrale, ribaltando la decisione della DRC, ha affermato, in applicazione del diritto svizzero, che la validità del contratto di lavoro nel calcio non richiede la firma delle parti, essendo sufficiente un mutuo consenso, anche implicito, sui termini essenziali. Accertata l'esistenza di un contratto valido, il Collegio arbitrale ha qualificato il diniego espresso dal club come equivalente a una risoluzione unilaterale ai sensi dell'art. 18quater delle RSTP, operando la presunzione legale di nesso causale con la gravidanza, non superata dal club. Il Collegio ha altresì accertato la violazione dei diritti della personalità della calciatrice per la divulgazione non autorizzata della gravidanza all'interno della squadra.

c. *Diarra e la crisi della unilateralità regolamentare*

La sentenza Diarra ha imposto una revisione profonda di questo assetto. Il 4 ottobre 2024 la Corte di giustizia dell'Unione europea ha affermato che alcune regole FIFA sui trasferimenti internazionali dei calciatori professionisti erano contrarie al diritto dell'Unione, in quanto ostacolavano la libera circolazione dei lavoratori e la concorrenza tra club. La Corte ha concentrato l'attenzione sulla responsabilità solidale del nuovo club, sulle sanzioni sportive, sui criteri di calcolo dell'indennizzo e sul blocco dell'TTC in pendenza di controversia.¹² Il punto più rilevante, per la prospettiva qui adottata, è che la stabilità contrattuale non viene negata in sé, ma ricondotta a un test di proporzionalità. Essa può giustificare restrizioni alla mobilità solo se tali restrizioni sono idonee, necessarie e non eccessive.

La decisione Diarra non ha decretato la fine del sistema dei trasferimenti, ma ha sottolineato come fosse oramai insostenibile la sua configurazione più rigida e automatica. Le RSTP, nella misura in cui trasformavano il recesso in un rischio quasi incontrollabile per calciatore e nuovo club, finivano per produrre un effetto simile a un *no-poaching agreement*.¹³ La Corte ha così imposto una duplice correzione: sostanziale, sui meccanismi di responsabilità e sanzione; procedurale, sul modo in cui le regole vengono elaborate.

La reazione della FIFA è stata rapida. Dopo il quadro provvisorio del 2025, il Bureau of the FIFA Council ha approvato il 10 giugno 2026 la nuova versione delle RSTP, destinata a entrare in vigore il 1° gennaio 2027. La FIFA ha presentato la riforma come il risultato di negoziati con la Fédération Internationale des Associations de Footballeurs Professionnels (di seguito, "FIFPRO"), European Football Clubs (di seguito, "EFC") e World Leagues Association (di seguito, "WLA"), con la partecipazione di UEFA e CONMEBOL, e come il più significativo intervento sulle RSTP dal 2001. Il dato più importante non è soltanto la riformulazione dell'articolo 17. È il passaggio da un modello di consultazione regolamentare a un modello di consenso tra parti sociali.

3. Le Nuove RSTP come strumento proto-collettivo

Le Nuove RSTP hanno inciso in modo sostanziale su alcuni articoli chiave delle RSTP. L'articolo 17 è stato profondamente riformulato. La nuova disciplina si applica a qualsiasi inadempimento contrattuale, non più soltanto al recesso senza giusta causa. Il nuovo impianto prevede due regimi alternativi: un'"indennità concordata", predeterminata contrattualmente dalle parti, riducibile dal FIFA Football Tribunal se eccessiva; in alternativa, un'indennità determinata dal Tribunal secondo parametri specifici (valore residuo del contratto, pregiudizi subiti, costi di sostituzione). In entrambi i casi è garantito un importo minimo pari al valore residuo del contratto.

In aggiunta, viene precisato che per i calciatori con remunerazione annua fissa fino a \$ 150.000, l'indennità concordata non può essere inferiore al valore residuo del contratto. In caso di condotta abusiva, il FIFA Football Tribunal può imporre una sanzione fino a sei mensilità.

¹² HURTADO C. e FOUSSARD R., *Seraing and Diarra: Re Anchoring Professional Football in EU Law*, in Football Legal, 2026, disponibile al [link: https://www.football-legal.com/content/seraing-and-diarra-re-anchoring-professional-football-in-eu-law-by-carlos-hurtado-and-romaric-foussard](https://www.football-legal.com/content/seraing-and-diarra-re-anchoring-professional-football-in-eu-law-by-carlos-hurtado-and-romaric-foussard)

¹³ VENTURI FERRIOLO F., SODANO A., CAPRARA L.V. E CANNATA M., [La sentenza Diarra e il futuro del sistema dei trasferimenti nel calcio: confronto tra principi europei e norme FIFA](#), in LavoroDirittiEuropa, n. 1/2025.

Quanto alla responsabilità solidale del nuovo club, dal 2027 non sarà più automatica. Scatterà solo se è dimostrato che il nuovo club ha effettivamente indotto la rottura, in linea con la sentenza Diarra. Tuttavia, una presunzione relativa di “induzione alla risoluzione” opera quando il calciatore firma con un nuovo club entro 45 giorni dalla risoluzione unilaterale senza giusta causa, con inversione dell’onere della prova.

Inoltre, il periodo protetto è stato ricalibrato su quattro fasce d’età: quattro stagioni/anni (per i contratti prima dei 23 anni), tre (per i contratti tra i 23 e i 28 anni), due (per i contratti tra i 28 e i 32 anni), uno (oltre 32 anni). Le sanzioni sportive passano da un sistema automatico a uno progressivo e graduale: la squalifica del calciatore e il *transfer ban* per il club si aggravano solo in caso di violazioni reiterate, con le sanzioni più pesanti applicabili direttamente solo per la terza o quarta infrazione o in caso di induzione alla rottura nel periodo protetto.

Infine, l’articolo 21bis introduce, per la prima volta, una partecipazione del calciatore all’indennità di trasferimento nei trasferimenti internazionali definitivi, obbligatoria per i calciatori con remunerazione fissa annua inferiore a 150.000 euro, nella misura del 5% della quota fissa effettivamente ricevuta dal club cedente.

Tuttavia, la novità più dirompente delle nuove RSTP è rappresentata dalla clausola sul nuovo dialogo sociale.

a. La clausola di dialogo sociale

L’articolo 1 delle Nuove RSTP, rubricato “*Scope*”, afferma che il Regolamento riflette un accordo congiunto tra rappresentanti dei lavoratori, ossia calciatori e loro associazioni, e rappresentanti dei datori di lavoro, ossia club e leghe. Aggiunge che il Regolamento è basato su un processo di dialogo sociale sotto la direzione e gli auspici della FIFA e che, salvo l’Allegato 1, la FIFA non potrà modificarlo senza accordo tra lavoratori, datori di lavoro e FIFA.¹⁴

La previsione introduce nel testo regolamentare una vera clausola di autolimitazione del potere normativo federale.

Questa clausola costituisce il nucleo della possibile qualificazione proto-collettiva delle Nuove RSTP. Il Regolamento non è più presentato come espressione esclusiva dell’autonomia ordinamentale della FIFA. Esso diviene il risultato di un procedimento negoziale nel quale i rappresentanti dei calciatori e quelli dei datori di lavoro concorrono alla formazione della regola. La FIFA, da legislatore privato unilaterale, tende a configurarsi come custode del sistema globale. È una trasformazione di metodo, prima ancora che di contenuto.

La riforma valorizza inoltre rinvii già presenti nelle RSTP a contratti collettivi nazionali. L’articolo 14bis, comma 3,¹⁵ consente ai *collective bargaining agreements* validamente negoziati a livello domestico, secondo la legge nazionale, di derogare alla regola delle due mensilità. Tale regola

¹⁴ Articolo 1, commi 2 e 3 delle Nuove RSTP: “*These regulations reflect a joint agreement between the representatives of employees (players and their unions) and employers (clubs and leagues). They are based on, and developed through, a social dialogue process under the direction and auspices of FIFA. With the exception of the content of Annexe 1 of these regulations, FIFA shall not amend these regulations without agreement between employees, employers and FIFA. This social dialogue process shall take place via a Global Social Dialogue Platform for Professional Football (the “Global Social Dialogue Platform”). FIFA, together with the representatives of employees and employers, may jointly adopt more detailed rules of procedure governing the Global Social Dialogue Platform*”.

¹⁵ Articolo 14bis, comma 3, delle Nuove RSTP: “*Collective bargaining agreements validly negotiated by employers’ and employees’ representatives at domestic level in accordance with national law may deviate from the principles stipulated in paragraphs 1 and 2 above. The terms of such an agreement shall prevail*”.

prevede che se un club non paga illegittimamente al calciatore almeno due mensilità alle scadenze dovute, il calciatore ha giusta causa per risolvere unilateralmente il contratto, a condizione di aver previamente messo in mora il club per iscritto e concesso un termine di almeno 15 giorni per adempiere. Alla luce del terzo comma, un accordo collettivo domestico potrebbe abbreviare o allungare tale soglia o modificarne le condizioni procedurali. In questo senso, è rilevante il caso Boavista v. QPR/Player (CAS 2024/A/10638 & 10771)¹⁶ in cui il TAS ha applicato sia l'articolo 14bis che l'articolo 43 dell'accordo collettivo portoghese che prevedeva condizioni più favorevoli (soglia di 30 giorni e preavviso di 3 giorni lavorativi) rispetto alla regola FIFA delle due mensilità con preavviso di 15 giorni.

Anche lo stesso articolo 17 prevede che gli accordi collettivi domestici possano discostarsi dai principi di calcolo della compensazione e che i loro termini prevalgano. Allo stesso modo, l'articolo 18 riconosce la validità di *grace periods* previsti da accordi collettivi e fa prevalere le previsioni collettive in materia di congedi. Infine, l'articolo 21bis esclude l'obbligo di partecipazione del calciatore all'indennità di trasferimento quando una legge nazionale, un Regolamento domestico o un contratto collettivo validamente negoziato prevedano diversamente o introducano un istituto analogo. Il rinvio agli accordi collettivi domestici attribuisce alla fonte collettiva nazionale una funzione di adattamento e, nei casi previsti, di prevalenza rispetto alla regola globale.

Il risultato è un sistema multilivello in cui le RSTP fissano una disciplina globale minima, ma riconoscono spazi di prevalenza alla contrattazione collettiva nazionale. La novità del 2027 è che questo riconoscimento non opera più soltanto dal basso verso l'alto, come deroga nazionale a una regola FIFA, ma la stessa regola FIFA viene ora descritta come prodotto di un dialogo sociale globale.

b. Efficacia soggettiva, incorporazione e prevalenza delle fonti collettive

Il tema dell'efficacia soggettiva è decisivo perché segna il confine tra contratto collettivo, Regolamento privato e fonte ordinamentale.¹⁷ Il calciatore non è vincolato alle RSTP perché aderisce a FIFPRO, né il club lo è perché aderisce a una federazione datoriale globale assimilabile a un'associazione stipulante un CCNL. Il vincolo nasce invece dalla catena ordinamentale sportiva, dal tesseramento, dall'affiliazione federale, dai regolamenti nazionali di recepimento e dalle clausole dei contratti individuali che presuppongono l'appartenenza al sistema FIFA. La loro efficacia soggettiva è dunque più vicina a un meccanismo di incorporazione ordinamentale e contrattuale che a una vera efficacia collettiva generale fondata sulla rappresentanza sindacale.

Nel lavoro sportivo italiano, tuttavia, il legislatore rafforza la fonte collettiva attraverso tecniche diverse dall'*erga omnes* costituzionale. Il contratto tipo del professionismo è predisposto con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e in conformità all'accordo collettivo; le clausole peggiorative sono sostituite di diritto; l'approvazione federale condiziona

¹⁶ Disponibile al seguente link: https://www.tas-cas.org/generated/assets/lists/feb900ba-1137-4b78-a9ff-d68af7869087/Arbitral_Award_10638_10771_for_publ_.pdf

¹⁷ Nel diritto italiano, in assenza di attuazione dei commi secondo, terzo e quarto dell'articolo 39 della Costituzione, il contratto collettivo di diritto comune non produce effetti *erga omnes* in senso proprio. La Cassazione ha ribadito che esso opera, sul piano soggettivo, nei confronti delle parti stipulanti, dei loro aderenti e dei soggetti che lo abbiano recepito o applicato per via negoziale, secondo la regola generale dell'articolo 1372 c.c. La forza del contratto collettivo nel settore privato, in Italia, deriva quindi da adesione, incorporazione, rinvio individuale, prassi applicativa, rinvio legislativo o utilizzazione giudiziale come parametro esterno, non da una generalizzazione automatica della sua efficacia. Si veda sul punto SANTORO PASSARELLI G., [La rappresentatività sindacale dallo Statuto dei lavoratori ai giorni nostri](#), in LavoroDirittiEuropa, 2020, n. 2.

l'efficacia del contratto. In questo assetto, la contrattazione collettiva acquista una particolare forza conformativa sul contratto individuale grazie al rinvio normativo e all'intermediazione federale. La differenza è rilevante anche per il calcio globale: la futura piattaforma FIFA potrà rafforzare la legittimazione delle RSTP solo se renderà trasparente il nesso tra mandato rappresentativo, recepimento nelle federazioni nazionali e prevalenza delle tutele più favorevoli previste dagli accordi domestici.

c. *Sulla natura di contratto collettivo delle Nuove RSTP*

Come anticipato, nelle premesse le Nuove RSTP sottolineano di riflettere un accordo congiunto tra i rappresentanti dei lavoratori (calciatori e associazioni di calciatori) e datori di lavoro (club e leghe). Tale prospettiva è confermata anche dalla stessa FIFPRO, che nel suo comunicato ufficiale del 10 giugno 2026,¹⁸ ha voluto sottolineare come *“Eventuali modifiche future al Regolamento sullo status e il trasferimento dei calciatori (RSTP) saranno soggette ad accordo collettivo tra le parti sociali. Lo stesso approccio si applicherà alle norme in materia di benessere dei calciatori e di sicurezza e salute sul lavoro, comprese le questioni relative al riposo e al recupero dei calciatori, quali le ferie, i periodi di riposo obbligatori e i periodi di riqualificazione. In coordinamento con tutte le parti interessate, le norme concordate collettivamente saranno applicate in tutte le competizioni calcistiche professionistiche a livello mondiale”*.

Eppure, qualificare le Nuove RSTP come un contratto collettivo internazionale richiede cautela.

Nel diritto internazionale del lavoro, secondo la nozione dell'Organizzazione internazionale del lavoro, che riprende l'articolo 2 della Collective Bargaining Convention del 1981, un contratto collettivo è un accordo sulle condizioni di lavoro e di impiego, concluso tra uno o più datori di lavoro o organizzazioni datoriali, da un lato, e una o più organizzazioni rappresentative dei lavoratori, dall'altro.¹⁹

In particolare, la contrattazione collettiva è definitiva come una delle possibili forme di dialogo sociale, che si concretizza in un processo sostanziale che coinvolge negoziazioni tra uno o più datori di lavoro o associazioni di datori di lavoro e uno o più associazioni di lavoratori, con l'obiettivo di addivenire ad un accordo collettivo sulle condizioni di lavoro.²⁰

Pertanto, non basta che vi sia consultazione o dialogo sociale affinché vi sia contrattazione collettiva in senso stretto; occorre una negoziazione finalizzata a regolare condizioni di lavoro o rapporti collettivi.²¹

Gli elementi qualificanti sono quindi: la presenza di soggetti collettivi indipendenti e rappresentativi; negoziazione volontaria e in buona fede; contenuto lavoristico; forma scritta; efficacia vincolante per i firmatari e per i lavoratori coperti; prevalenza sulle clausole individuali meno favorevoli; meccanismi di applicazione, interpretazione e, se previsti dal diritto nazionale, estensione dell'efficacia.

¹⁸ *FIFA and FIFPRO sign landmark agreement to usher in new era of collaboration and player representation in global football governance*, disponibile al link: <https://www.fifpro.org/en/articles/2026/06/fifa-and-fifpro-sign-landmark-agreement-to-usher-in-new-era-of-collaboration-and-player-representation-in-global-football-governance>

¹⁹ *Collective Bargaining, a policy Guide*, International Labour Office, 2015, disponibile al link: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/instructionalmaterial/wcms_425004.pdf

²⁰ *Id.*

²¹ GERNIGON B., ODERO A. e GUIDO H., *ILO Principles concerning collective bargaining*, in *International Labour Review*, Vol. 139, 2000, n. 1.

Applicando questi criteri alle Nuove RSTP, esse sono certamente il prodotto di una forma avanzata di dialogo sociale e hanno contenuto lavoristico-collettivo, ma non diventano automaticamente un “contratto collettivo” in senso tecnico. Il punto decisivo è che la fonte formale resta un Regolamento FIFA, anche se negoziato o concertato con parti sociali globali.

Anche se volessimo considerare le categorie del diritto del lavoro italiano, un contratto collettivo presuppone soggetti collettivi rappresentativi, un procedimento negoziale, un contenuto normativo e obbligatorio, una sfera soggettiva di efficacia e un sistema di vincoli tra le parti stipulanti. Secondo la Cassazione (Cass. 5 maggio 2024, n. 8576) il contratto collettivo si compone di una parte cd. obbligatoria, che vincola a determinati comportamenti le associazioni dei datori di lavoro e lavoratori stipulanti, e di una parte cd. normativa, quale insieme di norme che producono effetti rispetto alle parti e al contenuto dei contratti individuali di lavoro.²² Le Nuove RSTP presentano alcuni di questi elementi, ma non tutti.

Esse, infatti, hanno un contenuto normativo lavoristico, sono precedute da un procedimento negoziale, riconoscono parti sociali globali e prevedono meccanismi di prevalenza degli accordi collettivi domestici.²³ Tuttavia, restano formalmente un Regolamento FIFA.

Peraltro, si ritiene opportuno sottolineare tre limiti che potrebbero risultare ostativi alla qualificazione delle Nuove RSTP come contratto collettivo internazionale del calcio.

Il primo limite è soggettivo. FIFPRO non rappresenta direttamente tutti i calciatori del mondo nel senso in cui un sindacato nazionale rappresenta i propri iscritti in un ordinamento lavoristico determinato. È una federazione internazionale di associazioni nazionali di calciatori. Essa può essere riconosciuta come controparte globale dalla FIFA, ma tale riconoscimento non equivale automaticamente a una legittimazione collettiva universale secondo le leggi nazionali.

Il secondo limite è rappresentato dal fatto che le RSTP vincolano i destinatari attraverso l'appartenenza all'ordinamento sportivo, non attraverso l'iscrizione sindacale o un meccanismo legale di efficacia *erga omnes*.

Il terzo limite riguarda la fonte del potere sanzionatorio. Nei CBA nordamericani, il sistema disciplinare e arbitrale è interno a un contratto collettivo negoziato tra lega e sindacato. Nelle RSTP, invece, l'applicazione resta affidata al FIFA Football Tribunal, agli organi FIFA, al TAS e, nei limiti del caso, ai tribunali nazionali. Il diritto applicabile e la competenza giurisdizionale derivano dal sistema regolamentare sportivo. In questo senso, l'articolo 22 delle Nuove RSTP continua ad attribuire a FIFA competenza su controversie relative alla stabilità contrattuale, ai rapporti di lavoro internazionali, alla *training compensation*, al *solidarity mechanism*²⁴ e alla partecipazione del calciatore alla indennità di trasferimento.

²² GOGLIETTINO G.P., *Contratto collettivo e giusta retribuzione: criticità costituzionali e certezza del diritto*, in LavoroDirittiEuropa, 2024, n. 3.

²³ LO SURDO A., *FIFA RSTP 2027: A New Role for Collective Bargaining in Global Football?*, in LawInSport, 2026, disponibile al link: <https://www.lawinsport.com/topics/item/fifas-transfer-system-2027-a-new-role-for-collective-bargaining-in-global-football>

²⁴ Il *training compensation* e il *solidarity mechanism* sono i due principali premi di formazione predisposti dalla FIFA per garantire meccanismi remunerativi per i club che formano i giovani calciatori. La *training compensation* è disciplinata dall'articolo 20 delle RSTP e dall'Allegato 4. È dovuta ai club formatori quando un calciatore viene tesserato per la prima volta come professionista – in applicazione della definizione FIFA di “professionista” e, poi, a ogni trasferimento internazionale fino alla fine dell'anno solare del suo 23° compleanno. La *solidarity contribution* è invece disciplinata dall'articolo 21 delle RSTP e dall'Allegato 5. Scatta

Per queste ragioni, appare più corretto parlare di strumento proto-collettivo o para-collettivo. Le Nuove RSTP non sono ancora un contratto collettivo globale, ma incorporano una logica collettiva nella produzione della disposizione regolamentare. Esse non sostituiscono la contrattazione collettiva nazionale. Piuttosto, tentano di costruire un piano superiore di concertazione, nel quale la fonte sportiva internazionale si legittima mediante il consenso delle parti sociali riconosciute.

La formula più corretta appare quella di definire le Nuove RSTP come un Regolamento privato transnazionale a contenuto lavoristico, adottato attraverso un procedimento di dialogo sociale collettivo, con tratti funzionalmente assimilabili a un accordo collettivo internazionale, ma non pienamente qualificabile come contratto collettivo se mancano autonomia contrattuale, sottoscrizione collettiva diretta ed *enforcement* propri di un contratto collettivo.

d. La differenza rispetto al CBA dell’NBA

Il confronto con il CBA dell’NBA rende evidente la differenza. Nel CBA dell’NBA la fonte è il contratto collettivo stesso. La lega e il sindacato dei giocatori NBA (i.e. la NBPA) definiscono il perimetro delle restrizioni e dei diritti. Il contratto individuale uniforme è subordinato al CBA, e le eventuali modifiche individuali sono ammesse soltanto nei limiti previsti dal testo collettivo. Il sistema è dunque costruito dall’autonomia collettiva verso l’autonomia individuale.

Nelle Nuove RSTP il movimento è inverso. La fonte originaria è regolamentare; il dialogo sociale interviene a rilegittimarla. Il calciatore non aderisce alle RSTP in quanto iscritto a FIFPRO, ma in quanto tesserato in un sistema federale che richiama le regole della FIFA. La differenza non è meramente nominalistica. Essa incide sull’effettività della rappresentanza, sul controllo democratico, sul rapporto con le leggi nazionali e sulla possibilità di invocare eccezioni antitrust analoghe a quelle riconosciute ai contratti collettivi.

Nel calcio globale non esiste un unico datore di lavoro, non esiste una lega mondiale che assuma tutti i calciatori e non esiste un ordinamento statuale unitario capace di attribuire efficacia generale a un contratto collettivo. Pretendere che il sistema riproduca esattamente il modello NBA significherebbe ignorare la struttura policentrica del calcio, espressione del modello piramidale di sport che caratterizza il modello europeo di sport. In ogni caso, la questione non è se le Nuove RSTP siano identiche a un CBA nordamericano. La questione è se esse possano svolgere una funzione equivalente di legittimazione e protezione nel mercato globale del lavoro calcistico.

4. L’accordo FIFA-FIFPRO e il problema della rappresentatività

a. Il Memorandum of Understanding del 2026

Il Memorandum of Understanding tra FIFA e FIFPRO (di seguito, il “MoU”), annunciato il 10 giugno 2026, è il presupposto istituzionale della nuova architettura. Esso ha efficacia immediata e durata fino al 31 dicembre 2031. La FIFA ha dichiarato che l’accordo istituisce una piattaforma di dialogo sociale globale, presieduta e amministrata dalla FIFA, nella quale saranno rappresentati i datori di lavoro, mediante club e leghe, e i lavoratori, mediante i calciatori. FIFPRO viene

quando un professionista viene trasferito prima della scadenza del contratto e vi è un corrispettivo di trasferimento. In tal caso, il 5% dell’indennità di trasferimento è trattenuto e distribuito ai club che hanno formato il calciatore tra i 12 e i 23 anni.

riconosciuta come global social partner rappresentativo dei calciatori in quanto lavoratori, mentre WLA e EFC rappresentano rispettivamente leghe e club come datori di lavoro.

L'accordo prevede tre linee di lavoro principali: sistema dei trasferimenti e questioni regolamentari; sistemi nazionali di trasferimento e supporto al dialogo sociale; welfare dei calciatori e standard di salute e sicurezza occupazionale. Viene inoltre previsto che le future modifiche alle Nuove RSTP siano soggette ad accordo collettivo tra le parti sociali. FIFPRO ottiene rappresentanti nel Football Tribunal, negli organi giudiziari FIFA, in alcuni comitati permanenti, nella sottocommissione per i diritti umani e per la sostenibilità e, per la prima volta, un ruolo di osservatore nel Consiglio FIFA con diritto di parola sulle questioni relative ai calciatori.

Questo assetto ha un evidente valore simbolico e pratico. Simbolico, perché riconosce che i calciatori non sono meri destinatari della regolazione sportiva, ma lavoratori la cui voce deve incidere sulle regole del mercato. Pratico, perché collega la rappresentanza a sedi decisionali permanenti e non a consultazioni occasionali. Il ritiro dei contenziosi pendenti da parte di FIFPRO mostra inoltre che la FIFA ha ottenuto stabilità istituzionale in cambio di apertura partecipativa.

b. Rappresentanza diretta, rappresentanza indiretta e legittimazione negoziale

Il nodo più delicato resta la natura giuridica di FIFPRO. Essa si presenta come organizzazione globale rappresentativa dei calciatori professionisti, composta da circa 70 sindacati nazionali e rappresentativa di oltre 70.000 calciatori. FIFPRO potrebbe essere considerata rappresentativa in senso funzionale, perché riconosciuta come interlocutore globale dalla FIFA e composta da molte associazioni nazionali, e in senso comparato, poiché nessun'altra organizzazione globale appare dotata di pari diffusione internazionale. Tuttavia, non è agevole affermare che essa sia "comparativamente più rappresentativa" secondo un ordinamento nazionale determinato, poiché mancano una platea elettorale globale, criteri di misurazione uniformi, certificazione degli iscritti e un rapporto diretto con tutti i lavoratori rappresentati.

Come detto, la rappresentanza di FIFPRO è prevalentemente indiretta. Essa rappresenta i calciatori attraverso le associazioni nazionali aderenti. Questa struttura è coerente con il carattere globale del calcio, ma pone problemi di legittimazione se si pretende di attribuire alle RSTP natura di contratto collettivo internazionale. Nei contratti collettivi nazionali, il sindacato stipulante risponde ai lavoratori della categoria secondo regole interne, pratiche democratiche e, almeno potenzialmente, misurazioni di rappresentatività. Nel modello FIFPRO, la catena rappresentativa è più lunga: calciatore, sindacato nazionale, federazione internazionale, piattaforma globale.

La rappresentanza indiretta non è di per sé illegittima. Molti sistemi transnazionali si fondano su federazioni di sindacati nazionali. Tuttavia, essa richiede trasparenza, criteri di mandato, procedure di approvazione, meccanismi di accountability e raccordo con gli accordi nazionali. Se la piattaforma di dialogo sociale globale dovrà negoziare regole direttamente incidenti su mobilità, recesso, compensazione, carichi di lavoro e sicurezza, sarà necessario chiarire come i sindacati nazionali partecipino alla formazione della posizione FIFPRO e come eventuali dissensi vengano gestiti.

c. La rappresentatività nel prisma del diritto sindacale italiano

Il raffronto con il diritto sindacale italiano mostra quanto sia delicato trasferire categorie nazionali in una sede globale. La rappresentatività dell'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori ha seguito un percorso discontinuo: dalla maggiore rappresentatività presunta delle confederazioni storiche, al criterio referendario della sottoscrizione del contratto collettivo applicato nell'unità produttiva, fino alla correzione della Corte costituzionale n. 231 del 2013, che ha valorizzato anche la partecipazione effettiva alle trattative.²⁵ La dottrina ha sottolineato che tale criterio non è privo di ambiguità, perché la partecipazione negoziale può riflettere un riconoscimento reciproco tra parti più che una misurazione oggettiva del consenso dei lavoratori. Proprio per questo gli accordi interconfederali hanno tentato di introdurre soglie e criteri di misurazione, come il dato medio tra deleghe associative e voti RSU, senza però raggiungere una compiuta efficacia generale nel settore privato.²⁶

La sentenza della Corte costituzionale n. 156 del 2025 ha reso il quadro ancora più mobile. Secondo la ricostruzione dottrinale successiva, la Corte ha superato la centralità esclusiva della partecipazione alle trattative e ha aperto alla rilevanza delle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma senza fornire criteri certi di misurazione. Secondo la dottrina, l'uso della rappresentatività comparativa per selezionare i soggetti beneficiari della legislazione di sostegno non coincide con il suo uso tradizionale per selezionare il contratto collettivo idoneo a integrare un rinvio legislativo. Ne deriva un rischio pratico di contenzioso, soprattutto nei casi di sindacati esclusi dai tavoli negoziali o di contratti collettivi concorrenti nello stesso perimetro merceologico.²⁷

L'insegnamento che può trarsi per FIFPRO è duplice. Da un lato, la rappresentatività non può essere ridotta al riconoscimento istituzionale da parte della FIFA, perché il riconoscimento della controparte non sostituisce la verifica della base associativa, delle procedure democratiche e del mandato negoziale. Dall'altro lato, una misurazione puramente aritmetica è difficilmente praticabile in un mercato del lavoro mondiale, privo di un perimetro categoriale unico, di dati associativi certificati e di un'autorità pubblica capace di attestare il peso relativo delle organizzazioni. La soluzione più convincente è quindi funzionale e multilivello. FIFPRO può essere interlocutore globale se il suo mandato è costruito attraverso sindacati nazionali effettivi, procedure trasparenti, consultazione degli associati e raccordo con gli accordi collettivi domestici.

5. Conseguenze e prospettive di un contratto collettivo internazionale nel calcio

a. Tutele del lavoratore sportivo e standard minimi globali

L'introduzione di un vero contratto collettivo internazionale nel calcio potrebbe produrre effetti significativi sulle tutele dei lavoratori sportivi. Il primo ambito è la stabilità contrattuale, intesa non come vincolo unilaterale a favore dei club, ma come equilibrio tra continuità della prestazione, libertà professionale e rimedi proporzionati all'inadempimento. La riforma dell'articolo 17 va in questa direzione. Essa ammette la predeterminazione dell'indennizzo, impone una valutazione individualizzata del danno, limita la responsabilità solidale del nuovo club ai casi in cui l'induzione sia provata e gradua le sanzioni sportive contro i club in base alla recidiva.

²⁵ TREU T., *Tra legge e contrattazione collettiva*, in LavoroDirittiEuropa, 2024, n. 4.

²⁶ FERRARESI M., *La rappresentatività sindacale dopo la sentenza della Corte costituzionale n.156/2025*, in LavoroDirittiEuropa, 2026, n. 1.

²⁷ *Id.*

Il secondo ambito è retributivo. Posto che ancora non esiste una retribuzione minima per i professionisti ai sensi delle Nuove RSTP, né parrebbe ipotizzabile immaginarne una alla luce dell'applicazione globale del Regolamento e dell'ampiezza della nozione di professionismo fornita dalla FIFA.²⁸

Come anticipato, l'articolo 21bis ha un valore innovativo perché riconosce al calciatore una partecipazione al valore economico generato dal proprio trasferimento. La misura obbligatoria è circoscritta ai calciatori con retribuzione fissa annua inferiore a 150.000 euro, ma il suo significato giuridico è più ampio. Il calciatore non è più soltanto il presupposto oggettivo della transazione tra club. Diviene titolare di una quota, seppur limitata, del valore di mercato che la sua prestazione genera. In chiave lavoristica, ciò avvicina il sistema a modelli di partecipazione economica del lavoratore ai risultati dell'impresa o del mercato in cui la prestazione viene valorizzata.

Il terzo ambito riguarda salute, sicurezza e *welfare*. Il MoU richiama riposo, recupero, ferie, *retraining periods*, standard occupazionali e *welfare* dei calciatori. Questa dimensione è essenziale perché il lavoro sportivo a livello élite è caratterizzato da carichi sempre più intensi, calendari internazionali saturi e pressioni fisiche e psicologiche difficilmente comparabili al lavoro ordinario. Una contrattazione collettiva globale dovrebbe quindi affrontare non solo i trasferimenti, ma anche il tempo di lavoro, la durata delle finestre di trasferimento, il diritto al recupero e la protezione della salute.

b. Diritto internazionale privato, TAS e tribunali nazionali

I rapporti di lavoro sportivo sono spesso plurilocalizzati: calciatore di una nazionalità, club di un'altra, federazione di un terzo ordinamento, competizione internazionale, clausole arbitrali e applicazione sussidiaria del diritto svizzero dinanzi al TAS. Nell'ambito FIFA, la libertà contrattuale delle parti incontra limiti derivanti dalle RSTP, dalla legge nazionale scelta, dal diritto svizzero applicabile in via sussidiaria e dalle norme imperative dell'ordinamento statale competente.

Il ruolo del TAS è centrale, ma non esclusivo. La decisione Diarra ha mostrato che i tribunali nazionali e la Corte di giustizia dell'Unione europea possono sindacare la compatibilità delle regole sportive con libertà fondamentali e diritto della concorrenza. Un accordo collettivo internazionale potrebbe rafforzare la legittimità delle regole FIFA, ma non sottrarle automaticamente al controllo dei giudici nazionali o sovranazionali. La cosiddetta eccezione Albany, elaborata dalla Corte di giustizia dell'Unione europea per gli accordi collettivi conclusi tra parti sociali a tutela delle condizioni di lavoro, potrebbe offrire uno scudo antitrust solo se la natura collettiva dell'accordo fosse effettiva e non meramente nominale.²⁹

Il problema non è teorico. Se le Nuove RSTP venissero qualificate come vero accordo collettivo internazionale, FIFA potrebbe sostenere che le restrizioni alla mobilità derivano da un equilibrio negoziato tra lavoratori e datori di lavoro. Se invece restassero un regolamento unilateralmente adottato con mera consultazione di *stakeholder*, lo scrutinio antitrust rimarrebbe più severo. Le Nuove RSTP si collocano nel mezzo. Da un lato rafforzano la dimensione negoziale, dall'altro conserva la struttura regolamentare. Per questo la definizione di strumento proto-collettivo

²⁸ Ai sensi dell'articolo 2 delle RSTP, è professionista il calciatore che ha un contratto scritto con un club e riceve, per la propria attività calcistica, un compenso superiore alle spese effettivamente sostenute.

²⁹ *FIFA's 2027 RSTP Reform: A New Method and New Rules*, in *Football Legal*, 2026, disponibile al link: <https://www.football-legal.com/content/fifa-s-2027-rstp-reform-a-new-method-and-new-rules>

appare, allo stato, la più prudente. In questo senso, la natura proto-collettiva delle RSTP potrà incidere sulla legittimità delle restrizioni solo se il giudice riterrà effettivi rappresentanza, negoziazione, trasparenza e prevalenza delle tutele nazionali più favorevoli.

c. Le resistenze strutturali

Le resistenze a un contratto collettivo internazionale sono molteplici. La prima è la frammentazione degli ordinamenti nazionali. Alcuni Paesi riconoscono sindacati forti dei calciatori e accordi collettivi articolati. Altri non dispongono di vere strutture sindacali o presentano limiti alla libertà di associazione. La seconda è la diversa struttura economica dei campionati. Le esigenze della Premier League, della Serie A, delle leghe sudamericane, dei campionati africani o asiatici e dei mercati emergenti non sono coincidenti. Una regola uniforme rischia di essere troppo rigida per alcuni e insufficiente per altri.

La terza resistenza riguarda il calendario internazionale. È significativo che l'articolo 1 delle Nuove RSTP escluda l'Allegato 1 dal meccanismo di modifica consensuale. L'Allegato 1 disciplina, infatti, il rilascio dei calciatori alle nazionali e incide direttamente sui carichi di lavoro. Se il dialogo sociale globale non potrà incidere pienamente sul calendario, resterà incompleto. La protezione del lavoratore sportivo non può fermarsi al mercato dei trasferimenti. Deve includere il tempo complessivo della prestazione, la frequenza delle competizioni, il riposo e la prevenzione degli infortuni.

La quarta resistenza è istituzionale. Le federazioni nazionali potrebbero temere una compressione della propria autonomia. I club potrebbero accettare la concertazione sul sistema dei trasferimenti, ma opporsi a standard globali retributivi o previdenziali. I sindacati nazionali potrebbero temere che FIFPRO assuma posizioni non perfettamente coerenti con gli interessi dei propri associati. La costruzione di un contratto collettivo internazionale richiederà quindi una governance multilivello, capace di evitare tanto l'unilateralità FIFA quanto la frammentazione paralizzante.

6. Conclusioni

Le Nuove RSTP segnano una svolta nella governance del calcio mondiale. Non è corretto definirle, allo stato, il primo contratto collettivo internazionale dello sport. Manca ancora una piena corrispondenza con i criteri giuslavoristici di soggettività collettiva, rappresentatività, efficacia e vincolo negoziale. È invece corretto affermare che esse inaugurano una fase proto-collettiva della regolazione calcistica globale. La fonte rimane regolamentare, ma il procedimento di formazione della regola diviene negoziale. La FIFA conserva il ruolo di custode dell'ordinamento, ma si autolimita subordinando le future modifiche al consenso delle parti sociali.

Il valore principale della riforma non è dunque soltanto nelle singole innovazioni dell'articolo 17 o dell'articolo 21bis. Bensì, nella trasformazione del metodo. Dopo la decisione Diarra, la sostenibilità giuridica del sistema dei trasferimenti non può più fondarsi sulla sola specificità dello sport o sull'autorità regolamentare della FIFA. Deve fondarsi su regole proporzionate, trasparenti, non discriminatorie e, soprattutto, negoziate con chi subisce direttamente gli effetti del mercato calcistico: i calciatori come lavoratori e i club come datori di lavoro.

Il futuro del dialogo FIFA-FIFPRO dipenderà da alcune condizioni essenziali. La prima è la trasparenza del mandato rappresentativo di FIFPRO e del raccordo con i sindacati nazionali. La seconda è l'effettiva prevalenza delle tutele più favorevoli previste da leggi e CBA domestici. La terza è la possibilità di misurare, anche in modo funzionale e non meramente aritmetico, l'effettività della rappresentanza dei calciatori nelle sedi globali. La quarta è l'estensione progressiva del dialogo sociale a temi oggi ancora parzialmente esterni, come calendario internazionale, carichi di lavoro, salute mentale, previdenza, assicurazioni e tutela post-carriera. Solo se queste condizioni saranno soddisfatte le RSTP potranno evolvere da Regolamento concertato a vero contratto collettivo transnazionale.

Il modello calcistico potrebbe inoltre costituire un precedente per altri sport globali. Basket, rugby, tennis e discipline olimpiche conoscono problemi analoghi: mobilità internazionale, calendari saturi, pluralità di ordinamenti, debolezza di alcuni atleti rispetto agli organizzatori e insufficienza delle tutele nazionali. Il calcio, per dimensione economica e capillarità istituzionale, può diventare laboratorio di un diritto del lavoro sportivo globale. In questa prospettiva, la dottrina giuslavoristica italiana ha molto da offrire. Essa può evitare che la retorica del dialogo sociale copra nuove forme di unilateralità e può, al tempo stesso, impedire che il formalismo impedisca di riconoscere esperienze innovative di regolazione collettiva. Le Nuove RSTP non sono ancora un contratto collettivo internazionale. Ma sono, probabilmente, il primo serio tentativo di costruirne uno nel calcio mondiale.