

ACCORDO COLLETTIVO

PREAMBOLO

La F.I.G.C., la Divisione Calcio Femminile presso la F.I.G.C., le Società militanti nel Campionato professionistico di Serie A Femminile e l'Associazione Italiana Allenatori Calcio sottoscrivono il presente Accordo Collettivo per le Società e i Tecnici tesserati per la Prima Squadra e la Squadra Primavera di Club appartenenti alla Divisione Calcio Femminile presso la F.I.G.C., nella comune e condivisa consapevolezza della delicata fase storica attraversata dal Calcio Femminile in Italia ed in Europa, che deve vedere impegnati le Tesserate, i Tesserati, le Istituzioni e gli Organismi sportivi ad attuare ogni utile iniziativa finalizzata allo sviluppo dello Sport del Calcio Femminile.

Le parti intendono, in particolare, impegnarsi, promuovendo al massimo grado iniziative anche congiunte presso ogni ente ed istituzione anche extra-sportiva, affinché sia represso e auspicabilmente debellato il gravissimo fenomeno dell'alterazione dei risultati sportivi per mezzo delle scommesse e di ogni altra pratica a ciò mirata, riaffermando con fermezza il divieto assoluto per le Tesserate e i Tesserati del settore professionistico di effettuare scommesse sugli eventi sportivi, anche se lecite, nonché il principio dell'obbligo di denuncia.

Le parti sollecitano e promuovono, altresì, ogni iniziativa utile alla tutela della salute degli Sportivi, censurando le pratiche di *doping* sia quale atto lesivo dell'integrità fisica degli Atleti sia quale gravissima condotta antisportiva.

Le parti si impegnano, inoltre, nel contesto sportivo di riferimento, a implementare misure atte a prevenire molestie, abusi e violenze sessuali e di genere e a tutelare le vittime, mediante la redazione ed applicazione di un apposito regolamento, finalizzato anche all'accertamento ed alla regolamentazione della procedura sanzionatoria di eventuali soggetti che si siano resi eventualmente colpevoli.

Le parti sottoscrivono, infine, il presente Accordo Collettivo con il reciproco e convinto 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, 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 massime garanzie retributive, previdenziali ed assistenziali.

ARTICOLO 1

- Oggetto -

1.1 Il presente Accordo Collettivo regola il trattamento economico e normativo dei rapporti tra le figure professionali di cui all'art. 16 del Regolamento del Settore Tecnico ("*RST*"), allenatori e preparatori atletici – tesserati per la Prima Squadra partecipante al Campionato di Serie A o per la squadra partecipante al Campionato Primavera (di seguito "*Tecnici/Tecnico*") – e le rispettive Società partecipanti ai Campionati di Serie A Femminile e Primavera Femminile organizzati dalla Divisione Calcio Femminile della F.I.G.C. (d'ora innanzi, anche, semplicemente "*Divisione Calcio Femminile*").

Sono allegati al presente Accordo e ne costituiscono parte integrante:

- il modulo del Contratto Tipo;
- il modulo delle Altre Scritture di cui *infra sub 3.6*;
- il testo di polizza di cui *infra sub 20*;
- il Regolamento del Collegio Arbitrale;
- le tabelle di cui *infra sub 9*;
- il Protocollo per la prevenzione di molestie, abusi e violenza sessuale.

1.2 Le parti si danno reciprocamente atto che, nell'esecuzione del contratto di lavoro dei Tecnici è vietata, ai sensi della legislazione nazionale vigente, qualsiasi discriminazione basata sul sesso e sull'orientamento sessuale, ovvero sulle convinzioni personali, che abbia come conseguenza o come scopo di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali, secondo quanto previsto dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna e dal Decreto Legislativo 9 luglio 2003, n. 216, con particolare riguardo ad ogni trattamento meno favorevole in ragione dello stato di gravidanza nonché di maternità, anche adottive, ovvero in ragione della titolarità e dell'esercizio dei relativi diritti.

1.3 I rapporti tra gli allenatori e i preparatori tesserati per Squadre diverse da quelle indicate al comma 1.1 saranno regolati sulla scorta di separato accordo.

1.4 Con il termine Tecnici/Tecnico, di cui al presente Accordo Collettivo, si intendono i Tecnici/Tecnico di genere femminile e di genere maschile.

ARTICOLO 2

- Forma, durata, rinnovo e cessione del contratto individuale

2.1 Il rapporto tra il Tecnico e la Società si costituisce con la stipulazione di un contratto in triplice copia che, a pena di nullità, deve essere redatto in forma scritta, mediante compilazione del relativo modulo di Contratto Tipo generato dal sistema informatico, messo a disposizione dalla Divisione Calcio Femminile secondo il modello allegato al presente Accordo, sottoscritto dal legale rappresentante ovvero da un procuratore della Società munito dei necessari poteri e dal Tecnico.

2.2 Ai sensi di legge sono nulli i patti di non concorrenza o comunque limitativi della libertà professionale dell'Allenatore per il periodo successivo alla risoluzione del Contratto. Sono ammessi i patti di opzione a favore sia della Società sia del Tecnico, alla duplice condizione che sia previsto un corrispettivo specifico a favore di chi concede l'opzione e che il limite di durata complessiva del Contratto, costituita, tale durata complessiva, dalla somma della durata nello stesso prevista e dall'eventuale prolungamento rappresentato dall'opzione (a prescindere dalla durata del rapporto *inter partes*, che è cosa diversa dal Contratto), non superi la durata massima

prevista dalla legge. Non sono consentiti patti di prelazione, né il Contratto può essere integrato, durante lo svolgimento del rapporto, con tali pattuizioni.

ARTICOLO 3

- Deposito -

3.1 La Società, dandone contestuale avviso al Tecnico, deve depositare entro 7 (sette) giorni dalla sottoscrizione il Contratto ed ogni Altra Scrittura ad esso collegata presso la F.I.G.C. che effettuerà le verifiche di propria competenza.

3.2 Qualora la Società non depositi il contratto entro 7 (sette) giorni dalla sottoscrizione, il deposito potrà essere effettuato direttamente dal Tecnico a mezzo raccomandata a/r ovvero via pec entro 60 (sessanta) giorni dal giorno della stipula, inviando contestualmente copia e prova del deposito anche alla Società.

3.3 Il tempestivo deposito del Contratto è condizione, ricorrendo gli altri presupposti legali e regolamentari, per la sua approvazione da parte della FIGC.

3.4 La FIGC invierà prontamente le sue decisioni alla Divisione Calcio Femminile, perché quest'ultima dia immediata comunicazione al Tecnico e alla Società. In mancanza di approvazione espressa della FIGC entro il trentesimo giorno successivo al deposito del Contratto, ovvero nel minor termine eventualmente previsto dalle norme annualmente emanate dalla FIGC per la predetta approvazione, quest'ultima si intenderà tacitamente manifestata.

3.5 È riconosciuto il diritto ad un equo indennizzo per il Tecnico, il cui contratto non ottenga l'approvazione della F.I.G.C. per fatto imputabile alla società. La misura dell'indennizzo è determinata dal Collegio Arbitrale, su istanza del Tecnico, rapportandolo – in caso di mancata ammissione al campionato di competenza – alla sola annualità inerente alla stagione sportiva oggetto di non ammissione e tenendo conto dell'eventuale stipulazione da parte dello stesso Tecnico di altro contratto con Società professionistica ovvero di accordo economico con Società partecipante a Campionato non professionistico, nonché dell'ammontare del medesimo. L'indennizzo può essere determinato anche d'intesa tra le parti, in forma scritta a pena di nullità, ma esclusivamente dopo la mancata approvazione del Contratto. Nessun indennizzo sarà dovuto qualora la Società, entro 10 giorni dalla mancata approvazione per fatto non imputabile al Tecnico offra al Tecnico un contratto di prestazione sportiva di identico contenuto economico e con la medesima mansione ed il Tecnico, entro i successivi 2 (due) giorni, lo rifiuti senza giustificato motivo. Nessun indennizzo è dovuto laddove il Tecnico stipuli un contratto di prestazione sportiva con altra società successivamente alla mancata approvazione e prima della ricezione dell'offerta.

3.6 Le pattuizioni del Contratto possono essere modificate o integrate con le Altre Scritture, cui si applicano le stesse regole previste per il Contratto (quelle di cui sub 2.1.), nonché le previsioni di cui sub da 3.1 a 3.4. Il modulo delle Altre Scritture contiene una clausola che specifica che esse sono parte integrante e inscindibile del Contratto.

3.7 Ove nel corso della stagione sportiva ed in riferimento alla stessa venga sottoscritto e depositato un nuovo contratto, esso deve essere redatto nelle forme e con le modalità previste dall'art. 2, con obbligo di utilizzare moduli di Contratto Tipo generati dal sistema informatico

della Divisione Calcio Femminile, nei dieci giorni antecedenti la data di sottoscrizione, a pena di nullità. In tale ipotesi, il nuovo contratto dovrà indicare espressamente che nova il precedente.

ARTICOLO 4 **- Contratti pluriennali -**

4.1 In presenza di contratto pluriennale la Società è tenuta a presentare, anno per anno, e comunque entro il 30° giorno successivo all'inizio della Stagione Sportiva, la richiesta di tesseramento sottoscritta dal Tecnico, salvo sia intervenuta risoluzione del Contratto.

4.2 A partire dal giorno successivo all'inizio della Stagione Sportiva, il Tecnico può richiedere per iscritto alla Società di provvedere al tesseramento. In tal caso, qualora la Società non provveda al tesseramento entro il termine di 7 (sette) giorni dalla ricezione della richiesta, il Tecnico dovrà intendersi a tutti gli effetti esonerato ai sensi del successivo art. 10.

ARTICOLO 5 **- Divieto di pattuizioni extracontrattuali -**

Le pattuizioni economiche non risultanti dai Contratti e dalle Altre Scritture depositati per l'approvazione, non trovano tutela nell'ordinamento federale e comportano l'adozione di sanzioni disciplinari.

ARTICOLO 6 **- Contratto tipo -**

I contratti individuali tra Società e Tecnici devono essere redatti sull'apposito modulo federale conforme al modulo di contratto tipo vigente al momento della sottoscrizione del contratto, a pena di inefficacia, che viene allegato al presente accordo, del quale fa parte integrante a tutti gli effetti.

ARTICOLO 7 **- Retribuzione -**

7.1 Ai fini del presente Accordo, per retribuzione si intende il compenso convenuto tra il Tecnico e la Società, indicato nel Contratto a pena di nullità.

7.2 La Retribuzione, ove non diversamente previsto nel Contratto o nelle Altre Scritture, è comprensiva di ogni altro emolumento, indennità o assegno cui, per qualsivoglia titolo, il Tecnico abbia eventualmente diritto per legge, consuetudine generale o particolare o norma contrattuale preesistente, in conseguenza o in relazione all'attività svolta in tale sua qualità, anche in occasione di ritiri o trasferte.

7.3 È fatta salva esclusivamente l'Indennità di Fine Carriera di cui *infra sub* art. 26.

7.4 La retribuzione deve essere espressa al lordo.

7.5 Nell'ipotesi di Contratti pluriennali la retribuzione dovrà essere indicata per ciascuna stagione sportiva.

7.6 La quota lorda, spettante quale partecipazione alle eventuali iniziative promo pubblicitarie della Società, può essere o meno conglobata nella parte fissa della retribuzione. La relativa pattuizione deve essere indicata nel Contratto.

7.7 Le Società possono convenire con i Tecnici loro tesserati:

a) una retribuzione fissa; ovvero,

b) una retribuzione costituita da una parte fissa (di seguito, "*Parte Fissa*") e da una parte variabile (di seguito, "*Parte Variabile*"), che potrà essere legata al conseguimento di obiettivi sportivi, come meglio riterranno di individuarli le parti di comune accordo.

Sono vietati e inefficaci i patti retributivi, anche successivi alla stipulazione del contratto tipo, che comportino, direttamente e/o indirettamente, volontariamente o involontariamente e comunque essi siano formulati, limitazioni alla libertà sessuale, al coniugio e alla maternità delle Allenatrici o Preparatrici atletiche. La loro proposizione, qualora segnalata alla Procura Federale da parte dell'Allenatrice o Preparatrice atletica, comporterà l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico della Società anche ai sensi dell'art. 4 del Codice di Giustizia Sportiva della FIGC.

7.8 La Parte Fissa può essere convenuta in misura diversa a seconda del Campionato e/o della competizione cui la Società partecipa o parteciperà e non può essere in ogni caso inferiore al minimo previsto all'art. 9.1.

7.9 Il trattamento economico minimo del rapporto è determinato ai sensi dell'art. 9.

ARTICOLO 8

- Corresponsione della retribuzione -

8.1 La retribuzione, nella sua Parte Fissa, deve essere corrisposta entro il giorno 20 del mese solare successivo in ratei mensili posticipati di uguale importo, e non è soggetta ad alcuna riduzione o sospensione, salvo quanto previsto dal presente Accordo. La retribuzione, nella sua Parte Variabile, deve essere corrisposta con le modalità previste nel Contratto o nelle Altre Scritture. In assenza di diversa specifica pattuizione, la Parte Variabile maturata dal Tecnico, in ogni caso, dovrà essere corrisposta unitamente al rateo retributivo del mese di maturazione della condizione.

8.2 La retribuzione viene erogata esclusivamente tramite bonifico bancario su conto corrente intestato al Tecnico, il quale dovrà comunicarne gli estremi all'atto della sottoscrizione del Contratto o mediante successiva comunicazione scritta alla Società e da allegarsi al Contratto depositato. Di conseguenza, sono vietati i pagamenti in contanti per qualsivoglia ammontare, anche minimo.

8.3 In caso di morosità di oltre un mese nel pagamento dei compensi, il Tecnico ha diritto agli interessi legali, a decorrere dal quindicesimo giorno successivo a quello in cui il pagamento avrebbe dovuto essere effettuato, fatta salva la facoltà di cui all'art. 16.

8.4 L'obbligo di versamento del corrispettivo da parte delle Società è sospeso, previa preliminare comunicazione per telegramma o altro mezzo anche informatico equipollente e a decorrere dalla ricezione della medesima, nei casi in cui il Tecnico subisca provvedimenti disciplinari interdittivi dell'attività sportiva per effetto di sanzioni derivanti da illeciti sportivi ed in materia di divieto di scommesse e di pratiche di *doping* nonché nei casi di indisponibilità del Tecnico per effetto di provvedimenti, anche se solo temporanei, disposti dall'Autorità Giudiziaria. In detti casi, ove già non previsto da specifica normativa, la Società, previo ricorso al Collegio arbitrale ai sensi del

Regolamento arbitrale, potrà anche ottenere l'interdizione del Tecnico dalla partecipazione agli allenamenti.

8.5 L'obbligo di versamento del corrispettivo da parte delle Società non può essere sospeso o ridotto in nessun caso per la gravidanza dell'Allenatrice o della Preparatrice atletica.

ARTICOLO 9

- Trattamento economico minimo -

9.1 Il trattamento economico minimo del rapporto è articolato in ragione del ruolo e della funzione del Tecnico all'interno dello staff, nelle tabelle allegate al presente Accordo, che potranno essere modificate per iscritto, d'intesa tra le parti contraenti.

9.2 Le eventuali integrazioni non potranno derogare dalla tassativa classificazione tipologica specificata nelle tabelle di cui al comma precedente.

ARTICOLO 10

- Esonero -

10.1 È facoltà della società esonerare il Tecnico dal rendere la prestazione oggetto del Contratto.

10.2 Il Tecnico esonerato potrà variare la residenza o il domicilio dichiarati nel Contratto dandone comunicazione scritta, ai fini della reperibilità, alla Società ed alla Divisione Calcio Femminile. Il Tecnico, per tutta la durata residua del Contratto, dovrà tenersi a disposizione della Società nel caso in cui quest'ultima ne disponga la reintegrazione.

10.3 Al Tecnico esonerato spettano tutti gli Emolumenti contrattualmente pattuiti nonché, limitatamente alla Stagione Sportiva in cui è avvenuto l'esonero e in misura proporzionale rispetto al periodo di tempo in cui è stato nella piena titolarità delle sue funzioni, i Premi maturati, salvo diverso accordo tra le parti.

10.4 Il Tecnico esonerato avrà facoltà di recedere unilateralmente dal Contratto sino al termine del Campionato, fermo restando l'obbligo della società di corrispondergli gli Emolumenti pattuiti fino alla data di efficacia del recesso e facendo così venir meno gli obblighi della Società per il periodo successivo. Il diritto di recesso viene esercitato mediante comunicazione da inviarsi a mezzo PEC o lettera raccomandata A.R. alla Società con copia per conoscenza al Settore Tecnico ed alla Divisione Calcio Femminile. Il recesso dal Contratto e la conseguente caducazione del tesseramento, ove intercorso, avranno efficacia dalla data di ricezione della comunicazione da parte della Divisione Calcio Femminile.

10.5 L'Allenatore/Allenatrice esonerato/a dalla Società prima del 31 dicembre di ogni stagione sportiva, in deroga all'Art. 40 Regolamento Settore Tecnico e Art. 38 NOIF, avrà la facoltà di tesserarsi e svolgere attività per altra Società nel corso della stessa stagione sportiva. Per la s.s. 2022/2023 il suddetto termine è anticipato al 30 novembre.

10.6 Il Tecnico esonerato, potrà, previa comunicazione scritta alla Società, partecipare a trasmissioni sportive radiofoniche e/o televisive in qualità di commentatore o di opinionista, fermo restando il rispetto degli obblighi di cui all'art. 14 del presente Accordo fino alla scadenza effettiva del Contratto.

ARTICOLO 11
- Mutamento di mansioni -

Il mutamento di mansioni potrà avvenire solo dietro consenso scritto del Tecnico.

ARTICOLO 12
- Divieti di interferenza -

I Tecnici non hanno diritto di interferire nelle scelte gestionali e aziendali della Società, fermo restando il dovere di fornire a quest'ultima i pareri tecnici che potranno essere loro richiesti.

ARTICOLO 13
- Limiti allo svolgimento di altre attività -

13.1 Al Tecnico è vietato svolgere altra attività sportiva nel periodo di durata del Contratto, salvo esplicita e preventiva autorizzazione della Società.

13.2 E', inoltre, vietato svolgere nello stesso periodo ogni altra attività lavorativa, imprenditoriale o di altra natura, incompatibile con l'esercizio dell'attività agonistico-sportiva ovvero che possa comportare rischi per l'efficienza fisica e l'integrità del Tecnico.

13.3 In ogni caso, quando il Tecnico intenda iniziare una di tali attività, deve darne preventiva notizia, per iscritto, alla Società.

13.4 In caso di opposizione da parte della Società, il giudizio sulla compatibilità è di competenza del Collegio Arbitrale su ricorso del Tecnico.

13.5 È onere del Tecnico comunicare tempestivamente alla Società, all'atto della stipula del Contratto, l'esistenza di un'attività lavorativa o imprenditoriale anche se già precedentemente autorizzata ai sensi dell'Accordo.

ARTICOLO 14
- Obblighi accessori a carico delle parti -

14.1 La Società si impegna per quanto possibile a curare la migliore efficienza delle attrezzature sportive utili al Tecnico per lo svolgimento della sua attività, nonché a dare attuazione alle disposizioni del Tecnico nella conduzione delle squadre a lui affidate.

14.2 La Società è inoltre tenuta a fornire al Tecnico appropriati mezzi di trasporto, alloggio e vitto in occasione di trasferte o ritiri.

14.3 Il Tecnico deve custodire con diligenza gli indumenti ed i materiali sportivi forniti dalla Società e si impegna a rifondere il valore degli stessi se smarriti o deteriorati per sua colpa.

14.4 Il Tecnico, in relazione alla funzione affidatagli, si impegna a tutelare e valorizzare il potenziale tecnico e atletico delle calciatrici e ad assicurare l'assistenza nelle gare della o delle squadre a lui affidate.

14.5 L'Allenatore responsabile dovrà organizzare l'attività della squadra a lui affidata, nonché la propria e quella dei propri collaboratori, in modo da garantire l'ottimale conduzione della preparazione e dell'attività agonistica della squadra medesima, nel rispetto della qualità e intensità dell'impegno richiesto per ottenere le migliori prestazioni possibili nell'ambito delle competizioni cui la Società prende parte.

14.6 Il Tecnico inoltre collabora con la Società nel promuovere fra le calciatrici la conoscenza delle necessarie norme regolamentari e tecniche, nel sorvegliare la condotta morale e sportiva delle calciatrici, nel favorire e sviluppare lo spirito di gruppo e l'affiatamento umano tra le calciatrici.

14.7 Il Tecnico è tenuto a mantenere una condotta conforme ai principi della lealtà, della correttezza e della probità, nonché ad osservare un comportamento di vita appropriato all'adempimento degli impegni professionali assunti. Si impegna altresì a rispettare le istruzioni impartite dalla Società, a rispettare il dovere di fedeltà nei confronti della stessa ed a fornire esempio di disciplina e di correttezza civile e sportiva.

14.8 I Tecnici devono evitare comportamenti che siano tali da arrecare pregiudizio all'immagine della Società

ARTICOLO 15

- Provvedimenti disciplinari -

15.1 Al Tecnico che sia venuta meno ai suoi obblighi contrattuali verso la Società, ovvero agli obblighi derivanti da Regolamenti Federali, fonti normative, statuali o federali sono applicabili i seguenti provvedimenti, graduati in relazione alla gravità dell'infrazione:

- ammonizione scritta;
- multa;
- riduzione della retribuzione;
- risoluzione del contratto.

15.2 I provvedimenti devono essere adottati a pena di nullità, con le seguenti modalità procedurali:

- a) l'ammonizione scritta e la multa di importo non superiore al 10 % di un dodicesimo della retribuzione Parte Fissa annua lorda possono essere adottate direttamente dalla Società, previa contestazione scritta dell'addebito entro 10 (dieci) giorni dalla conoscenza del fatto. Il Tecnico potrà far pervenire le sue giustificazioni nei successivi 5 (cinque) giorni. La Società è tenuta a comunicare al Tecnico, con lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico, il provvedimento deliberato, entro 10 (dieci) giorni dalla data in cui il Tecnico ha reso le sue giustificazioni ovvero, in mancanza, dal decorso del termine di 5 (cinque) giorni per fornirle. Nella comunicazione, devono essere indicati i motivi che hanno determinato il provvedimento e i termini e le modalità per impugnarlo. Il Tecnico può, entro 15 (quindici) giorni dall'irrogazione della sanzione disciplinare, impugnare il provvedimento con ricorso al Collegio Arbitrale, la cui pronuncia ha carattere definitivo;
- b) la multa per importi superiori al 10 % di un dodicesimo della annua lorda in parte fissa e la riduzione della retribuzione sono irrogate dal competente Collegio Arbitrale, a seguito di un procedimento in unica istanza, su motivata proposta della Società, da inoltrarsi con lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico entro 10 (dieci)

giorni dalla data in cui è stata accertata l'infrazione. La Società è tenuta ad inviare, contestualmente, copia della proposta al Tecnico con lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico; il talloncino della raccomandata o l'attestato di ricezione della comunicazione in via informatica deve essere allegato alla proposta inoltrata al Collegio suddetto. Il Tecnico ha diritto di inviare al Collegio medesimo e per conoscenza alla Società, entro 15 (quindici) giorni dal ricevimento della copia della proposta, le proprie controdeduzioni con lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico. Il Collegio Arbitrale sarà costituito e delibererà con le modalità e nelle forme previste dal Regolamento Arbitrale sottoscritto in uno con il presente Accordo collettivo.

15.3 L'importo della multa non può superare il 25 % di un dodicesimo del compenso annuo lordo.

15.4 La riduzione della retribuzione ha funzione di riequilibrio del sinallagma, ed è regolata come di seguito:

- (i) in caso di squalifica da parte della F.I.G.C., dell'U.E.F.A. o della F.I.F.A., la Società potrà proporre una riduzione della retribuzione annua lorda in parte fissa al Collegio Arbitrale, nei modi e nei tempi previsti dal precedente punto 15.2.b), per il periodo corrispondente alla durata della squalifica e per una misura non superiore al 60% degli importi dovuti per tale periodo. Il Collegio Arbitrale, ai fini della decisione, valuterà la gravità e/o volontarietà della o delle violazioni che hanno dato origine alla squalifica;
- (ii) in caso di squalifica per doping, la riduzione della retribuzione, in alternativa o in subordine alla domanda di risoluzione del Contratto, può essere pari all'intera retribuzione, fissa e variabile, dovuta per il periodo di durata della squalifica, con decorrenza dalla sospensione cautelare deliberata dagli organi di giustizia sportiva. Tale previsione opera anche nei casi di illecito sportivo o violazione dei divieti di qualsiasi fonte in materia di scommesse, con decorrenza dall'efficacia del provvedimento disciplinare deliberato dagli Organi di Giustizia Sportiva.

15.5 La riduzione della retribuzione non può in ogni caso comportare una diminuzione della retribuzione al di sotto di quella prevista nella Tabella di Retribuzione Minima.

15.6 La Società può altresì proporre al competente Collegio Arbitrale, entro (10) dieci giorni dalla data in cui è stata accertata l'infrazione e nelle forme previste dal Regolamento, la sospensione temporanea dalla conduzione degli allenamenti o della preparazione precampionato e la declaratoria di risoluzione del contratto, fermo il diritto al risarcimento del danno secondo le regole generali dell'ordinamento.

La declaratoria di risoluzione del contratto potrà essere proposta nei seguenti casi di:

- grave e constatata inadempienza contrattuale;
- partecipazione del Tecnico a scommesse sportive, lecite o illecite, con decisione definitiva dalle competenti Autorità sportive;
- condotta del Tecnico tesa ad alterare illecitamente il risultato sportivo sia della propria squadra di appartenenza - nelle competizioni cui il medesimo partecipa - sia di altre Società sportive, posti in essere con qualunque mezzo o modalità, sia nell'interesse proprio che di terzi, qualunque sia l'utilità conseguita o sperata per sé o per altri;
- inabilità per malattia o per infortunio dipendenti da condotta sregolata del Tecnico o da altre cause attribuibili a sua colpa grave, salvo quanto previsto dal successivo art. 19, 6° comma;
- condanna a pena detentiva per reati non colposi, passata in giudicato e non sospesa condizionalmente o condonata;

- condanna definitiva del Tecnico da parte delle competenti autorità in materia di doping.

15.7 Tutti i provvedimenti irrogati o confermati dal Collegio Arbitrale sono considerati provvedimenti a carattere definitivo, avverso i quali non è ammesso ricorso.

ARTICOLO 16

- Azioni a tutela dei diritti del Tecnico -

16.1 Il Tecnico 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.

16.2 La società non potrà effettuare ingerenze nel campo delle competenze tecniche del Tecnico, tali da non consentire allo stesso lo svolgimento utile del proprio lavoro o da apparire pregiudizievoli per la stessa immagine del Tecnico.

16.3 L'eventuale ingerenza in tal senso da parte della Società potrà formare oggetto di ricorso da parte dell'Allenatore al Collegio Arbitrale per la richiesta del rispetto del Contratto o per l'adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori a carico della Società fino alla risoluzione del medesimo, con conseguente obbligo della Società di risarcire il danno, che potrà comprendere sia la parte fissa sia la parte variabile della Retribuzione prevista dal Contratto, per la parte non eseguita, nel rispetto dei criteri e delle norme generali sul risarcimento del danno.

ARTICOLO 17

- Morosità -

17.1 Costituisce, comunque, motivo di risoluzione del contratto la morosità della Società nel pagamento del rateo mensile degli emolumenti fissi, qualora si protragga oltre il ventesimo giorno successivo al termine previsto nel precedente art. 8. Costituisce altresì motivo di risoluzione del Contratto la morosità della Società anche nel pagamento della *Parte Variabile* della retribuzione, qualora tale inadempimento si protragga ugualmente oltre il ventesimo giorno successivo al termine convenuto dalle parti.

17.2 In tali casi, il Tecnico, in deroga alle modalità procedurali previste dall'art. 15, ottiene la risoluzione del Contratto, sempre che abbia provveduto a mettere in mora la Società con raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico, inviato in copia alla Divisione Calcio Femminile presso la FIGC e spedito dopo che sia maturato l'intero periodo della morosità.

17.3 La risoluzione del contratto è tuttavia esclusa qualora si provveda al pagamento, da effettuarsi con le modalità di cui all'art. 8.2, entro 20 (venti) giorni dal ricevimento della comunicazione della costituzione in mora.

17.4 Risultata priva di esiti, in tutto o in parte, la costituzione in mora, il Tecnico, per ottenere la declaratoria di risoluzione del contratto, deve farne richiesta al Collegio Arbitrale competente a mezzo lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico da inviarsi per conoscenza anche alla Società inadempiente e, se del caso, alla Società cointeressata entro e non oltre il 20 giugno.

17.5 La Società ha diritto di opporre le proprie contestazioni motivate e documentate, mediante lettera raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico indirizzato al Collegio Arbitrale e, in copia, sempre a mezzo raccomandata A.R. o altro mezzo equipollente anche informatico, anche al Tecnico ed all'eventuale Società cointeressata, entro e non oltre 10 (dieci) giorni dal ricevimento della richiesta.

17.6 La mancata opposizione da parte della Società entro i termini prescritti deve essere considerata adesione alla richiesta del Tecnico.

17.7 Il Tecnico ha diritto alla retribuzione pattuita fino alla scadenza del contratto o fino alla stipulazione di un nuovo contratto, se questa interviene antecedentemente.

17.8 La declaratoria di risoluzione del contratto da parte del Collegio Arbitrale per tutte le ipotesi previste dal presente articolo costituisce provvedimento a carattere definitivo, avverso il quale non è ammesso ricorso in ambito federale.

ARTICOLO 18

– Malattia e infortunio –

18.1. In caso di malattia ovvero di infortunio, per il periodo di inabilità spettano al Tecnico i compensi stabiliti dal contratto fino alla scadenza dello stesso, mentre la Società beneficerà delle eventuali indennità assicurative pattuite a proprio favore.

18.2. Le spese di assistenza sanitaria e farmaceutica, degli eventuali interventi chirurgici e quelle di degenza in Istituti ospedalieri o in Case di cura sono a carico della Società per quanto non sia coperto dalle prestazioni del servizio sanitario nazionale.

18.3. Nell'ipotesi in cui il Tecnico non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla Società, quest'ultima sarà tenuta a concorrere alle spese relative, ivi compresi interventi chirurgici, medicinali e spese di degenza in Istituti ospedalieri o Case di cura, sostenute dal Tecnico, in misura non superiore al costo normalmente necessario per assicurare al Tecnico medesimo un'assistenza specialistica e di idonea qualificazione.

ARTICOLO 19

- Trattamento durante il periodo di malattia ed infortunio -

19.1 In caso di malattia o di infortunio non sul lavoro il Tecnico deve avvertire immediatamente la Società ed inviare entro 3 (tre) giorni il certificato medico attestante l'inabilità, salvo giustificato motivo oggettivo.

19.2 Qualora l'inabilità per malattia od infortunio si protragga oltre 180 (centottanta) giorni consecutivi, è data facoltà alla Società di chiedere con ricorso al Collegio Arbitrale la riduzione alla metà della retribuzione maturanda dal 180° giorno, per la parte eccedente la copertura INAIL garantita alla società, fino alla cessazione dell'inabilità/inidoneità e comunque non oltre il termine di scadenza del Contratto. La richiesta di riduzione alla metà della retribuzione potrà essere proposta nei 60 giorni antecedenti lo scadere dei 180 giorni qualora la prognosi medica superi tale termine.

19.3 Qualora l'inabilità per malattia od infortunio si protragga per un periodo superiore a 240 (duecentoquaranta) giorni consecutivi, ovvero per un periodo superiore a 365

(trecentosessantacinque) giorni non consecutivi nel corso delle ultime tre stagioni - incluse quella in cui si verifica l'evento - o del minor periodo in caso di durata inferiore del rapporto, è data facoltà alla Società di chiedere con ricorso al Collegio Arbitrale la risoluzione del Contratto. La richiesta di risoluzione del Contratto, così come quella di riduzione della retribuzione, deve essere proposta, a pena di decadenza, entro 30 giorni dalla cessazione della condizione di inabilità. A tal fine farà fede la data di invio della relativa comunicazione al Tecnico.

19.4 Se la malattia o la menomazione delle condizioni fisiche del Tecnico risultino dipendenti da colpa grave dello stesso, si applicheranno le regole generali in materia di inadempimento.

19.5 Qualora la malattia o l'infortunio dovessero determinare l'inidoneità del Tecnico a svolgere in modo definitivo la propria attività professionale, inidoneità risultante da certificazione rilasciata dalla competente A.S.L. o equivalente struttura pubblica, la Società avrà diritto di richiedere immediatamente la risoluzione del contratto.

19.6 Il presente articolo non si applica nel caso di gravidanza dell'Allenatrice o della Preparatrice atletica ovvero in riferimento al periodo di assenza per la fruizione dei diritti di legge in punto di astensione obbligatoria o congedi parentali.

19.7 Il Tecnico ha la facoltà di usufruire di un periodo di massimo 10 giorni di indisponibilità dall'attività sportiva, in caso di adozione ovvero di ingresso di minore all'interno dell'ambito familiare. I giorni di indisponibilità possono essere richiesti entro i primi 5 mesi dall'adozione stessa. In questo caso, la Società si impegna a riconoscere il compenso pattuito in relazione ai giorni di indisponibilità del Tecnico.

ARTICOLO 20

- Assicurazione infortuni -

20.1. La Società è tenuta ad assicurare presso Compagnia di primaria importanza il Tecnico contro gli infortuni con polizza che rechi le condizioni, le modalità, i termini ed i minimi stabiliti di comune accordo dalle parti collettive e riportate nel testo all'uopo allegato.

20.2. La Divisione Calcio Femminile, in caso di inadempimento della Società, ha facoltà di sostituirsi alla stessa per la stipulazione od il perfezionamento della polizza.

20.3. Beneficiario delle prestazioni assicurative, anche per somme di garanzia superiori a quelle concordate con l'Associazione di categoria, si intende in ogni caso il Tecnico o i suoi aventi diritto e sarà nullo qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dal Tecnico stesso, salvo il diritto della Società agli indennizzi previsti da eventuali altre polizze stipulate a proprio beneficio.

20.4 Il Tecnico, quale beneficiario della polizza assicurativa, rinuncia ad ogni effetto per sé e per i suoi aventi diritto ad ogni azione nei confronti della Società, o di chi per essa, per il risarcimento dei danni subiti.

20.5 La polizza di assicurazione deve essere stipulata entro la data di convocazione del Tecnico per l'inizio dell'attività di ogni stagione sportiva. Il Tecnico non coperto da assicurazione non può svolgere alcuna attività sportiva. La Società inadempiente agli obblighi assicurativi concordati con l'Associazione di categoria è soggetta a provvedimenti disciplinari ed è tenuta al

risarcimento dei danni subiti dal Tecnico e dai suoi aventi diritto.

20.6 In caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta per la Società di appartenenza, il Tecnico ha l'obbligo di darne tempestiva comunicazione scritta alla Società al fine di consentire a quest'ultima di poter ottemperare nei termini di legge agli adempimenti formali con le Compagnie di assicurazione, previsti dal successivo comma.

20.7 L'onere della denuncia e di ogni altro successivo adempimento previsti dalla polizza e/o dalla legge, necessari per far conseguire al Tecnico o ai suoi aventi diritto gli indennizzi spettanti per l'assicurazione base e per l'assicurazione integrativa, sono a carico della Società, che pertanto è responsabile ad ogni effetto di tutte le eventuali omissioni al riguardo.

20.8 Il Tecnico ha l'obbligo di sottoporsi a visita medica fiscale, a richiesta della Società, esclusivamente ai fini della stipulazione e attivazione delle polizze assicurative a favore della Società e della determinazione dei relativi indennizzi.

ARTICOLO 21

- Trattamento in caso di gravidanza e durante il puerperio –

21.1 In caso di gravidanza e durante il puerperio, l'Allenatrice o la Preparatrice Atletica hanno diritto di determinare l'inizio e la fine del congedo di maternità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 D. Lgs. 151/2001.

21.2 L'Allenatrice o la Preparatrice Atletica, in caso di gravidanza e durante il puerperio, hanno facoltà di continuare a prestare la propria attività professionale previa autorizzazione del proprio medico e nel rispetto delle indicazioni del medico sociale. A fronte delle medesime necessarie autorizzazioni, la Società e il Tecnico potranno concordare un piano di lavoro differenziato a maggior tutela della salute della lavoratrice in stato di gravidanza.

21.3 L'Allenatrice o la Preparatrice Atletica, al termine del periodo complessivo di astensione per maternità, avrà diritto di riprendere la propria attività lavorativa con la Società. La Società, pertanto, avrà l'obbligo di reintegrarla nelle proprie mansioni fornendole un adeguato supporto medico ed un ambiente di lavoro sicuro. L'Allenatrice o la Preparatrice Atletica, ai sensi dell'art. 39 del D. Lgs. n. 151/2001, fino al primo anno di vita del neonato avrà diritto a due ore al giorno di riposo per l'allattamento, se l'orario di lavoro è di almeno sei ore giornaliere, ovvero a un'ora, se l'orario è inferiore a sei.

21.4 La Società potrà tesserare altro Tecnico per sostituire temporaneamente l'Allenatrice o la Preparatrice Atletica in congedo di maternità. In tal caso, il contratto del Tecnico assunto in sostituzione si intenderà automaticamente risolto al termine del periodo di congedo, che dovrà essere comunicato dall'Allenatrice o dalla Preparatrice alla Società, al Settore Tecnico ed al Tecnico stesso, anche presso la Società di appartenenza.

21.5 In ogni caso, l'Allenatrice o la Preparatrice Atletica hanno diritto a ricevere l'intera retribuzione contrattualmente prevista e la validità del Contratto sottoscritto con la Società non può in nessun caso essere subordinata ad un'eventuale gravidanza.

21.6 La risoluzione del Contratto non può essere richiesta per alcun motivo correlato alla gravidanza. La risoluzione del Contratto durante la gravidanza e fino al compimento di un anno

di età del bambino può essere richiesta per le motivazioni indicate all'art. 15.6.

ARTICOLO 22

- Contributi previdenziali -

La Società effettuerà agli Enti previdenziali competenti i versamenti previsti dalla Legge per l'assicurazione contro l'invalidità, vecchiaia e superstiti e quella contro le malattie, anche per la parte a carico del Tecnico, ed i relativi importi saranno trattenuti in rivalsa dai compensi e dagli emolumenti versati allo stesso.

ARTICOLO 23

- Riposo settimanale e ferie -

23.1 Il Tecnico ha diritto ad un giorno di riposo settimanale, di regola entro i primi tre giorni della settimana, compatibilmente con gli impegni sportivi.

23.2 Il Tecnico ha anche diritto ad un periodo di riposo annuale della durata di 30 (trenta) giorni di cui almeno n. 21 (ventuno) giorni consecutivi, comprensivo dei giorni festivi e di riposo settimanale. Nei 30 (trenta) giorni è altresì compreso un periodo di riposo della durata minima di 7 (sette) giorni consecutivi in corrispondenza della sosta natalizia.

23.3 La scelta del periodo di godimento del riposo annuale spetta alla Società, che decide in relazione alle esigenze dell'attività sportiva. Il riposo annuale ha normalmente carattere continuativo. Qualora il Tecnico venga richiamato in sede durante il periodo di riposo annuale, la Società è tenuta a rimborsargli le spese di viaggio sia per il rientro in sede sia per il ritorno alla località ove trascorreva detto riposo. Il Tecnico ha diritto di usufruire, in altro periodo dell'anno, dei giorni di riposo annuale non goduti a causa del richiamo in sede.

ARTICOLO 24

- Congedo matrimoniale -

24.1 Il Tecnico ha diritto ad un congedo matrimoniale retribuito di almeno cinque giorni consecutivi.

24.2 Il periodo del congedo sarà concordato tra il Tecnico e la Società, tenendo conto delle esigenze dell'attività agonistica.

ARTICOLO 25

- Prevenzione delle molestie, abusi e violenze -

25.1 Le parti si impegnano ad implementare misure atte a prevenire, nell'ambiente lavorativo, situazioni di molestie sessuali, bullismo sessuale, molestie psicologiche, body shaming, molestie discriminatorie o comune qualsiasi altra forma di violenza anche psicologica. Allo stesso modo, il Club si impegna nel ruolo di garante della tutela dei diritti fondamentali di tutto il suo personale e della responsabilità sociale che, come datore di lavoro, ha in relazione ai rapporti di lavoro ed interpersonali necessari basati sull'attività sportiva svolta.

25.2 Le misure di cui al comma 1 saranno definite da un apposito protocollo per la prevenzione di molestie ed abusi, che sarà condiviso tra le Parti e allegato a far parte integrante del presente accordo.

ARTICOLO 26

- Indennità di fine carriera – Fondo di Solidarietà -

26.1 In adempimento all'art. 7 dell'Accordo ed in base alle norme di legge, la Società verserà al Fondo di accantonamento dell'indennità di fine carriera, un contributo a suo carico del 6,25% sulla retribuzione annua lorda effettiva ed un contributo dell'1,25% a carico dello stesso (che sarà trattenuto in rivalsa) nel limite del massimale previsto per i Tecnici dagli enti previdenziali competenti.

26.2 La Società verserà ad un Fondo di Solidarietà, il cui Statuto, finalità e modalità gestionali saranno oggetto di separato accordo, un contributo a carico dei Tecnici dello 0,50% da calcolarsi sulla retribuzione annua lorda fatto salvo il rispetto delle disposizioni in materia fiscale e previdenziale.

Norma transitoria

La disposizione sub 26.2 entrerà in vigore alla costituzione del Fondo di Solidarietà.

ARTICOLO 27

- Clausola compromissoria –

La soluzione di tutte le controversie concernenti l'attuazione del contratto o comunque il rapporto tra Società e Calciatrici, sarà deferita a un Collegio Arbitrale con sede in Milano, presso la Lega Nazionale Professionisti Serie A e costituito secondo le previsioni di apposito Regolamento per il funzionamento del Collegio Arbitrale. L'arbitrato avrà natura irrituale. Fino a che non sarà costituita una Lega Calcio Femminile, ovvero altro Ente che associ le società oggi stipulanti, il Collegio Arbitrale avrà sede a Roma presso la Divisione Calcio Femminile F.I.G.C. Non appena la Lega o l'Ente predetto saranno costituiti e operativi il trasferimento avrà luogo senza formalità e immediatamente, fatti salvi i procedimenti già radicati presso la sede romana.

ARTICOLO 28

- Commissione paritetica -

Le parti contraenti si impegnano a costituire, entro due mesi dalla data odierna, una Commissione paritetica, con la partecipazione di due membri in rappresentanza delle Società e di due membri in rappresentanza dell'A.I.A.C., per risolvere i problemi di applicazione e di interpretazione derivanti dal presente Accordo Collettivo.

ARTICOLO 29

- Norma di rinvio -

Le norme statutarie e regolamentari della F.I.G.C. si intendono richiamate per quanto non previsto dal presente Accordo e dal Contratto tipo che ne fa parte integrante.

ARTICOLO 30

- Durata -

30.1 Il presente Accordo ha la durata di anni 3 (tre) dalla data del 1° luglio 2022 e si intende tacitamente rinnovato per un identico periodo, salvo disdetta da intimare a cura della parte interessata con un preavviso da fornire per iscritto, a mezzo lettera raccomandata A/R o altro mezzo informatico equipollente, almeno sei mesi prima della scadenza dello stesso accordo.

30.2 Durante il periodo di validità del presente Accordo, le Società sportive della Serie A Femminile potrebbero procedere alla costituzione di un organismo di rappresentanza unitaria. Qualora tale organismo fosse costituito, le Parti si incontreranno al fine adottare tutti gli accorgimenti tecnico-giuridici necessari al subentro dello stesso nella posizione di contraente del presente Accordo, in luogo delle singole Società stipulanti.

30.3 L'Accordo sarà esteso alla sottoscrizione alle Società che, nel corso delle successive stagioni sportive dovessero succedersi nelle competizioni professionistiche della Serie A Femminile a seguito di promozione dalla Serie B. L'applicazione di fatto del presente Accordo sarà considerata equivalente alla sua integrale accettazione.