



ACCORDO QUADRO COLLETTIVO LAVORO SPORTIVO TRA:

- a) La **Lega Basket Femminile** con sede in Roma, Via Lungotevere Flaminio n. 80 nella persona del suo presidente Sig. Massimo Protani;
- b) La **Giba** con sede in Bologna, via Mezzofanti n. 79 nella persona del suo presidente Avv. Alessandro Marzoli;
- c) La **Usap** con sede in Bologna, via dell'Abbadia 8 nella persona del suo presidente Sig. Roberto Di Lorenzo;
- d) l'**Associazione Direttori Sportivi Pallacanestro** con sede in Pistoia, via del Presto 4 nella persona del suo presidente Sig. Giulio Iozzelli, di seguito ADISP;

Premesso

- Che le Parti indicate sono quelle riconosciute dalla Federazione Italiana Pallacanestro - d'ora in avanti anche solo FIP - a rappresentare rispettivamente:
 - quanto ad a) gli interessi delle Società partecipanti al primo e al secondo massimo campionato di pallacanestro dilettantistico femminile;
 - quanto a b) gli interessi delle atlete tesserate per dette Società;
 - quanto a c) gli interessi degli allenatori e delle allenatrici e preparatori fisici (di seguito indicati come Allenatori o Allenatrici) tesserati per dette Società;
 - quanto a d) gli interessi dei direttori sportivi tesserati per dette Società;
- Che le Parti indicate costituiscono le realtà maggiormente rappresentative degli interessi dei loro aventi causa;
- Che il primo luglio 2023 è entrato in vigore il d. lgs. n. 36/21 e s.m.i. e in particolare il titolo V contenente le disposizioni in materia di lavoro sportivo;
- Che il comma 2 dell'art. 25 della disposizione in esame prevede che *“ricorrendone i presupposti”* l'attività di lavoro sportivo può costituire oggetto di un rapporto di lavoro subordinato o di lavoro autonomo, anche nella forma della collaborazione coordinata e continuativa.
- Che il comma 2 dell'art. 28 prevede che *“nell'area del dilettantismo, il lavoro sportivo si presume oggetto di contratto di lavoro autonomo, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa, quando ricorrono i seguenti requisiti nei confronti del medesimo committente:*
 - a) la durata delle prestazioni oggetto del contratto, pur avendo carattere continuativo, non supera le ventiquattro ore settimanali, escluso il tempo dedicato alla partecipazione a manifestazioni sportive;*
 - b) le prestazioni oggetto del contratto risultano coordinate sotto il profilo tecnico-sportivo, in osservanza dei regolamenti delle Federazioni sportive nazionali, delle Discipline sportive associate e degli Enti di promozione sportiva, anche paralimpici”;*



- Che l'esame delle modalità di svolgimento dei rapporti di lavoro di tutte le componenti del presente accordo fanno propendere:
 - per quanto riguarda le atlete, per un loro inquadramento nella fattispecie della collaborazione coordinata e continuativa;
 - per quanto riguarda gli allenatori o le allenatrici anche nella forma del lavoro autonomo di carattere libero professionale sul presupposto che l'attività sportiva ha carattere dilettantistico;
 - per quanto riguarda i direttori sportivi anche nella forma del lavoro autonomo di carattere libero professionale sul presupposto che l'attività sportiva ha carattere dilettantistico;
- Che è intenzione di tutte le Associazioni di categoria di cui sopra, stante il ruolo preminente e determinante che le stesse ricoprono all'interno del mondo della pallacanestro dilettantistica, all'esito dell'entrata in vigore del d. lgs. n. 36/21, redigere un accordo quadro di collaborazione avente quale finalità quella di instaurare fra le Parti tutte una piena e consapevole condivisione dei contenuti e delle forme dei contratti corrispondenti alle modalità di effettivo svolgimento della prestazione che d'ora innanzi intercorreranno tra Società sportive dilettantistiche e lavoratori/lavoratrici sportivi/sportive;
- Che le prestazioni oggetto del contratto di collaborazione coordinata e continuativa devono essere coordinate sotto il profilo tecnico in osservanza dei Regolamenti emanati dalla Federazione Italiana Pallacanestro e loro modificazioni ed integrazioni, nonché di ogni Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro sottoscritto da FIP le cui clausole in contrasto prevarranno su quelle del presente Accordo Quadro che resterà comunque valido per le Parti non contrastanti.

Tanto premesso, sulla base delle intese raggiunte unanimemente da tutte le componenti e di quanto previsto dal Decreto Legislativo 28 febbraio 2021 n. 36 e s.m.i. è stato stipulato il seguente accordo quadro di lavoro.

1. Campo di applicazione, allegati e durata dell'accordo

- 1.1. Il presente accordo disciplina, il trattamento economico e normativo dei rapporti di lavoro, nella forma della collaborazione coordinata e continuativa e, per quanto applicabili, del lavoro autonomo libero/professionale (per i soli Allenatori e Direttori Sportivi) fra le Società sportive dilettantistiche di pallacanestro associate alla Lega Basket Femminile, da una parte e le lavoratrici sportive per tali Società anche temporaneamente tesserate, dall'altra (d'ora in avanti indifferentemente denominati sia "*tesserate*" che "*lavoratrici sportive*").
- 1.2. Sono allegati al presente accordo e ne costituiscono parte integrante:
 - i. il Contratto Tipo lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa per tutte le categorie di lavoratori/lavoratrici sportivi/sportive di cui al presente accordo;
 - ii. la Tabella relativa ai compensi minimi relativa ai rapporti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa;
 - iii. il Contratto Tipo lavoro autonomo libero/professionale per direttori sportivi e tecnici;
 - iv. il Regolamento interno Società Lega Basket Femminile per Atlete e per Allenatori/Allenatrici.
- 1.3. Il presente accordo ha durata triennale a decorrere dalla stagione sportiva 2026/2027 e fino alla stagione sportiva 2028/2029.



2. Costituzione del rapporto

- 2.1. Il rapporto fra la lavoratrice sportiva/tecnico e la Società si costituisce con la stipulazione di un contratto che deve essere redatto in forma scritta, in quattro originali, utilizzando gli appositi modelli allegati al presente accordo. Due degli originali sono consegnati alla lavoratrice sportiva/tecnico all'atto della stipula.
- 2.2. La Società deve depositare entro sette giorni dalla sottoscrizione, nei periodi previsti dalle disposizioni della FIP, copia del contratto, informando contestualmente e per iscritto l'atleta/tecnico dell'avvenuto deposito, presso la sede della Lega Basket Femminile, che provvederà a verificare la conformità del contenuto rispetto al presente Accordo Quadro e ne curerà la tempestiva trasmissione alla FIP e all'organizzazione di appartenenza della lavoratrice/tecnico firmataria del presente accordo, nei limiti imposti dalla legge sulla privacy. Qualora la Società non vi provveda entro il predetto termine, il deposito può essere effettuato direttamente dalla lavoratrice sportiva/tecnico entro i successivi sessanta giorni. La presente disposizione sarà obbligatoria per la società a partire dal 01/07/2029.
- 2.3. Presupposto per l'applicazione del presente accordo è il tesseramento della lavoratrice sportiva/tecnico presso la Federazione Italiana Pallacanestro, nei modi, termini e forme stabiliti dalle disposizioni regolamentari della FIP in relazione alla categoria di appartenenza ed alla tipologia di tesseramento.
- 2.4. Con la stipula del contratto la Società si impegna a provvedere al tesseramento dell'atleta/tecnico/direttore sportivo presso la FIP, utilizzando la procedura prevista dalla FIP per il campionato di riferimento, entro il termine stabilito nel contratto individuale, che per le atlete ed allenatori/allenatrici deve essere fissato entro l'inizio dell'attività di precampionato. Nel caso di contratti pluriennali la Società si impegna a provvedere al tesseramento per ciascun anno di contratto. La lavoratrice sportiva/il lavoratore sportivo, dal canto suo, si impegna a prestare il proprio consenso nelle forme previste dalla normativa federale ai fini del tesseramento.
- 2.5. Se la Società non dovesse tesserare l'atleta/allenatore/direttore sportivo entro i termini sopra stabiliti, o se gli stessi non dovessero perfezionare il tesseramento federale nei tempi e modi previsti dalla FIP, il contratto si intenderà automaticamente risolto e privo di effetti sin dalla data di sottoscrizione. Qualora il mancato tesseramento dipenda dalla mancata sottoscrizione di una delle due Parti, l'altra parte avrà diritto a chiedere a titolo di penale l'importo pari al compenso netto previsto nel contratto.
- 2.6. Qualunque modificazione, integrazione o rettifica del contratto deve essere effettuata, a pena di inefficacia, in forma scritta, utilizzando gli appositi moduli conformi al modello allegato al presente accordo, e redatta e depositata ai sensi dei precedenti punti 2.1 e 2.2. La presente disposizione sarà obbligatoria per la società a partire dal 01/07/2029.
- 2.7. La Società è tenuta a comunicare al Registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche ovvero alternativamente tramite Unilav-sport, i dati necessari all'individuazione del rapporto di lavoro sportivo, secondo quanto previsto ed entro i termini indicati dal regolamento del registro nazionale delle attività sportive dilettantistiche e dall'art. 28 d.lgs. 36/2021.
- 2.8. La società è tenuta a informare per iscritto l'atleta, al momento della sottoscrizione del contratto, del suo obbligo di provvedere autonomamente all'apertura della propria posizione



presso la gestione separata INPS, qualora ne ricorrano i presupposti di legge, e a richiedere per iscritto al lavoratore la consegna del CU (Certificazione Unica), nonché a richiedere per iscritto se il precedente datore di lavoro ha usufruito della soglia di esenzione fiscale prevista dalla legge. Contestualmente alla corresponsione dei compensi la società è tenuta a consegnare alla lavoratrice / lavoratore sportivo la busta paga relativa alla mensilità di riferimento.

3. Trattative precontrattuali

- 3.1. Nella conduzione delle trattative, la Società e le tesserate/i tesserati oltre che gli eventuali agenti sportivi devono comportarsi non solo secondo le ordinarie norme di correttezza e buona fede, ma altresì secondo i valori di lealtà e *fair play* che sono propri dello sport.

4. Durata del contratto

- 4.1. La durata del rapporto contrattuale è rapportata alla stagione sportiva, con ciò intendendosi il periodo di tempo dal 1° luglio al 30 giugno dell'anno successivo. La tesserata/il tesserato può essere esonerata/o dal fornire la prestazione a partire dal quinto giorno successivo all'ultima gara ufficiale prevista in contratto della Società fatto salvo l'obbligo della Società di corrispondere integralmente i compensi pattuiti.
- 4.2. Il rapporto contrattuale non può avere una durata superiore a otto stagioni sportive, e viene a scadenza il 30 giugno dell'ultima delle stagioni sportive per cui è stipulato.
- 4.3. In caso di durata pluriennale le Parti potranno convenire una clausola di recesso unilaterale da esercitarsi entro il quindicesimo giorno successivo dalla disputa dell'ultima gara ufficiale della stagione di riferimento unitamente alla previsione di una multa penitenziale quale corrispettivo del recesso. L'esercizio del recesso non pregiudica la validità e l'efficacia del contratto fino al termine della stagione sportiva in corso.
- 4.4. In caso di risoluzione anticipata la società ha l'obbligo di comunicare immediatamente e comunque non oltre le 48 ore successive agli enti preposti la interruzione del rapporto di lavoro.
- 4.5. Nei contratti stipulati con le atlete ed i tecnici, di durata pluriennale le Parti possono convenire la cessione del contratto a titolo definitivo da una Società ad altra Società, sempre con il consenso della tesserata. La cessione può avvenire anche nel corso della stagione sportiva purché ciò non contrasti con le disposizioni dei Regolamenti della FIP.

5. Compensi

- 5.1. I compensi spettanti alla lavoratrice/al lavoratore sportiva/o sono costituiti da:
- compensi fissi annui in misura non inferiore alla Tabella A, allegata al presente Accordo Quadro, relativa esclusivamente ai rapporti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa;
 - eventuali *benefit* (quali ad esempio l'uso di alloggio o di autovettura);
 - eventuali compensi variabili (premi collettivi e/o individuali) legati a risultati sportivi.
- 5.2. I risultati sportivi, individuali o di squadra possono essere esemplificativamente rappresentati: dalla vittoria del campionato, dal conseguimento di piazzamenti in classifica al termine della *regular season*, dalla promozione a livello agonistico superiore, per promozione diretta



ovvero all'esito della vittoria dei *play off*, dalla permanenza nella Serie, per risultato di *regular season* ovvero all'esito della vittoria dei *play-out*, dalla conquista di titoli nelle competizioni organizzate dalla Lega Basket Femminile o dalla FIP.

- 5.3. Nell'ipotesi di contratto pluriennale deve essere indicato l'ammontare dei compensi distintamente per ciascuna stagione sportiva.
- 5.4. Tutti gli importi devono essere pattuiti al lordo di oneri fiscali e contributivi.

6. Corresponsione dei compensi

- 6.1. I compensi fissi sono corrisposti in dodici rate mensili di eguale importo scadenti il trentesimo giorno di ogni mese, dal 30 luglio al 30 giugno dell'anno successivo; qualora il contratto sia sottoscritto successivamente al 30 luglio, i compensi sono frazionati in un numero minore di rate mensili, sempre di eguale importo, con decorrenza dal trentesimo giorno del mese successivo a quello della sottoscrizione e fino al 30 giugno successivo.
- 6.2. I compensi variabili (premi individuali o collettivi) vengono corrisposti entro trenta giorni dal conseguimento del risultato cui il premio od i premi sono collegati.
- 6.3. I compensi vengono corrisposti mediante accredito sul c/c intestato alla lavoratrice/al lavoratore sportiva/o comunicato unitamente alle dichiarazioni di avvenuta percezione o meno di altri compensi di lavoro sportivo da altri soggetti.
- 6.4. Ai fini fiscali e previdenziali, ai compensi derivanti dai rapporti di collaborazione coordinata e continuativa di cui al presente accordo si applica la disciplina prevista dal d.lgs. 36/2021 e successive modifiche.
- 6.5. In caso di risoluzione per morosità ai rapporti tra Società e lavoratrice/lavoratore sportiva/o si applicano le clausole 12.3 lett. a) e da 12.4 a 12.7 dell'Accordo Quadro.

7. Doveri ed obblighi della Società

- 7.1. La Società ha il dovere di mettere a disposizione della lavoratrice sportiva / del lavoratore sportivo le proprie strutture ed attrezzature sportive.
- 7.2. Con riferimento alle atlete ed ai tecnici:
 - la Società ha l'obbligo di convocare la tesserata / il tesserato per i raduni precampionato;
 - la Società si impegna a fornire le attrezzature idonee alla preparazione atletica, mettendo a disposizione un ambiente consono alla dignità professionale e impegnandosi a consentire la partecipazione agli allenamenti e ai ritiri precampionato della prima squadra, in condizioni di parità competitiva con gli altri membri della squadra;
 - in occasione di ritiri e trasferte la Società è tenuta a mettere a disposizione adeguati mezzi di trasporto per la squadra, a sua cura e spese, e a fornire vitto e alloggio alla lavoratrice sportiva / al lavoratore sportivo.
 - per il caso di infortunio lavorativo, la Società, anche ai sensi degli artt. 10 e 11 del presente Accordo Quadro, è tenuta a stipulare idonea copertura assicurativa per i costi, anche in parte, non coperti dal Servizio sanitario, inclusi i costi necessari per la riabilitazione fino alla completa guarigione clinica.



- 7.3. Con riferimento ai Direttori sportivi:
la Società ha il dovere di adibire il direttore sportivo a compiti rientranti nell'attività tipica del direttore sportivo consistente nel curare l'assetto organizzativo ed amministrativo di una Società sportiva, con particolare riferimento alla gestione dei rapporti fra Società, atlete e allenatori/allenatrici, nonché di condurre trattative con altre Società sportive aventi ad oggetto il trasferimento di atlete, la stipulazione delle cessioni dei contratti ed il tesseramento.
- 7.4. La Società dovrà rispettare gli obblighi di cui agli artt. 32 e 33 D. Lgs. 36 / 2021.
- 7.5. La Società è tenuta agli adempimenti previsti dalle vigenti disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, in quanto compatibili con le modalità della prestazione sportiva.
- 7.6. La Società, compatibilmente con le esigenze dell'attività sportiva agonistica, deve agevolare la frequenza ai corsi anche universitari e la preparazione ai relativi esami della lavoratrice / dei lavoratori che intendano proseguire gli studi o conseguire una qualificazione professionale.
- 7.7. La Società si impegna al pieno rispetto della normativa in materia di Safeguarding, con particolare riferimento all'art. 33 del D.Lgs. 36/2021, all'art. 16 del D.Lgs. 39/2021 e alle Linee Guida emanate dal CONI e dalla F.I.P., adottando modelli organizzativi e di controllo idonei a prevenire abusi, violenze e ogni forma di discriminazione e a garantire la tutela dei tesserati e la loro formazione sul tema.

8. Disciplina della maternità

- 8.1. In caso di gravidanza e puerperio si applica la specifica normativa statale vigente in materia per le titolari di contratto di collaborazione coordinata e continuativa. La Società e la lavoratrice sportiva si impegnano a collaborare al fine di semplificare l'accesso alle tutele per la maternità previste dalle leggi dello Stato.
- 8.2. La lavoratrice sportiva ha diritto di determinare l'inizio e la fine della maternità, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 16 D. Lgs. 151/2001.
- 8.3. La lavoratrice sportiva, in caso di gravidanza o puerperio, ha facoltà di continuare a prestare la propria attività lavorativa previa autorizzazione del proprio medico e nel rispetto delle indicazioni del medico sociale. La Società e la lavoratrice sportiva potranno eventualmente concordare un piano di lavoro differenziato a maggior tutela dello stato di gravidanza. La lavoratrice sportiva e la Società, qualora l'attività lavorativa sportiva non sia autorizzata, possono concordare, nel rispetto delle esigenze della Società e dell'atleta, altre attività in sostituzione dell'attività lavorativa, sempre previa autorizzazione del proprio medico e nel rispetto delle indicazioni del medico sociale.
- 8.4. La lavoratrice sportiva, al termine del periodo di astensione per maternità, avrà diritto di riprendere la propria attività lavorativa con la Società. La Società, pertanto, avrà l'obbligo di reintegrarla nelle attività a cui era preposta ovvero altra mansione, fornendole un adeguato supporto medico ed un ambiente di lavoro sicuro.
- 8.5. In ogni caso, anche se per qualsivoglia ragione non possano applicarsi le normative statali a tutela della maternità, la lavoratrice sportiva ha diritto a ricevere l'intero compenso contrattualmente previsto e la validità del Contratto sottoscritto con la Società non può in



nessun caso essere subordinata ad un'eventuale gravidanza o puerperio.

- 8.6. La risoluzione del Contratto non può essere richiesta per alcun motivo correlato alla gravidanza.

9. Doveri ed obblighi delle lavoratrici / dei lavoratori sportivi

9.1. Doveri ed obblighi delle atlete

Le lavoratrici sportive, tesserate in qualità di atlete:

- 9.1.1. sono tenute a fornire le proprie prestazioni sportive, mediante partecipazione alle gare del Campionato, della Coppa Italia, della Supercoppa, nonché alle eventuali competizioni internazionali per Club organizzate e riconosciute dalla FIBA, ai tornei e amichevoli, secondo gli impegni stagionali della Società.
- 9.1.2. Esse si impegnano a partecipare a tutti gli allenamenti, nonché alla preparazione precampionato con la prima squadra.
- 9.1.3. Esse hanno l'obbligo di presentarsi ai raduni precampionato.
- 9.1.4. Stante la natura autonoma del rapporto e la possibilità di gestione autonoma del rapporto sportivo, l'eventuale assenza agli allenamenti e/o ai ritiri ovvero la mancata risposta alle convocazioni non costituiscono di per sé motivo di risoluzione del contratto di lavoro sportivo, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 12.3 lett. c).
- 9.1.5. Nello svolgimento delle sedute di allenamento la tesserata opererà in autonomia ferma restando la necessità di coordinare lo svolgimento delle prestazioni sotto il profilo tecnico-sportivo, con i Regolamenti della Federazione Italiana Pallacanestro e in osservanza del regolamento interno Società dilettantistiche associate Lega Basket Femminile, lo svolgimento delle prestazioni.

9.2. Doveri ed obblighi dei tecnici

- 9.2.1. Le lavoratrici sportive / I lavoratori sportivi tesserati in qualità di tecnici sono tenuti ad individuare gli indirizzi tecnici della Società sportiva, occupandosi della conduzione tecnica delle squadre della Società sportiva e delle singole atlete.
In caso di mancato versamento dei compensi da parte del Committente si applica il punto 6.5.
- 9.2.2. Con riferimento ai Tecnici:
 - il trasferimento di mansioni, rispetto a quelle sopra previste, potrà avvenire solo con il consenso dell'Allenatrice / dell'Allenatore;
 - le lavoratrici sportive / I lavoratori sportivi, tesserati in qualità di allenatrici / allenatori, assistenti allenatrici / allenatori, preparatori atletici, sono tenuti a fornire le proprie prestazioni sportive, mediante partecipazione alle gare del Campionato, della Coppa Italia, della Supercoppa, nonché alle eventuali competizioni internazionali per Club organizzate e riconosciute dalla FIBA, ai tornei e amichevoli, secondo gli impegni stagionali della Società;
 - essi si impegnano a partecipare a tutti gli allenamenti, nonché alla preparazione precampionato con la prima squadra ed a promuovere la diffusione e l'elevazione dell'immagine societaria anche al di fuori della Società, partecipando nei limiti del possibile, a manifestazioni, riunioni o clinic di carattere tecnico sportivo, nonché collaborando con i locali organi di diffusione in sincronia con la linea politica generale concordata con la Società;
 - stante la natura autonoma del rapporto e la possibilità di gestione autonoma del rapporto sportivo, l'eventuale assenza agli allenamenti e/o ai ritiri ovvero la mancata risposta alle convocazioni non costituiscono di per sé motivo di risoluzione del



contratto di lavoro sportivo, fatto salvo quanto previsto al successivo articolo 12;

- nello svolgimento delle sedute di allenamento, l'allenatrice / l'allenatore opererà in autonomia decisionale ed organizzativa, fermo il rispetto dei Regolamenti della Federazione Italiana Pallacanestro e del contratto individuale di rapporto di lavoro.

9.3. Doveri ed obblighi dei Direttori Sportivi

9.3.1. La lavoratrice sportive / Il lavoratore sportivo tesserata/o in qualità di Direttore Sportivo, salvo quanto diversamente stabilito dal contratto individuale:

- sviluppa gli obiettivi stagionali e delinea il piano per raggiungerli, in accordo con la dirigenza e l'allenatrice / l'allenatore;
- cura il reclutamento e del tesseramento delle giocatrici, valutando il loro talento, il loro potenziale e l'adattamento al sistema di gioco;
- gestisce il budget per i compensi di atlete e allenatrici/allenatori e le spese di trasferta;
- collabora con l'allenatrice/l'allenatore per la scelta delle atlete;
- si occupa della negoziazione di contratti con atlete e allenatrici/allenatori;
- cura i rapporti con gli agenti sportivi;
- sono comunque tenuti a svolgere la propria attività nel rispetto delle modalità e mansioni indicate nel contratto individuale di lavoro e di riportare per iscritto almeno al 28 di ciascun trimestre, a decorrere dal 1° luglio di ciascun anno, circa l'andamento dell'assetto amministrativo e organizzativo della Società all'organo di governo;
- in caso di mancato versamento dei compensi da parte del Committente si applica il punto 6.5.

9.4. Doveri ed obblighi di tutte le lavoratrici sportive / tutti i lavoratori sportivi

9.4.1. Tutte le lavoratrici sportive / Tutti i lavoratori sportivi, per qualunque qualifica tesserate/i, sono tenuti a svolgere il proprio incarico con attività esclusivamente personale, con la diligenza del mandatario secondo le modalità e i termini di esecuzione di tutte le attività che riterrà utili e necessarie al raggiungimento del miglior risultato, senza però interferire con l'attività degli altri componenti della squadra ed in armonia con le disposizioni tecniche necessarie all'espletamento dell'attività sportiva di squadra.

9.4.2. Tutte le lavoratrici / Tutti i lavoratori sportivi, per qualunque qualifica tesserate/i, avranno cura di conservare diligentemente i beni che la Società dovesse mettere a disposizione per lo svolgimento della prestazione, inclusa l'attrezzatura di allenamento.

9.4.3. La lavoratrice sportiva / Il lavoratore sportivo, per qualunque qualifica tesserata/o, deve tutelare in ogni circostanza la propria integrità fisica e psicofisica attraverso una condotta di vita sana e consona ad una lavoratrice sportiva / un lavoratore sportivo. In caso di malattie, indisposizioni o infortuni, la tesserata / il tesserato deve darne immediata comunicazione alla Società e mettersi a disposizione del personale medico della Società stessa.

10. Tutela Sanitaria di atlete e tecnici

10.1. Fermo restando quanto previsto dal decreto legislativo 36/21 e s.m.i., in costanza di rapporto, ovvero anche successivamente alla scadenza del contratto qualora si tratti delle conseguenze di infortuni o stati patologici che siano derivati dalla pratica agonistica e siano insorti durante il rapporto contrattuale, la Società è tenuta a garantire alla tesserata / al tesserato una completa e qualificata assistenza sanitaria oltre quella assicurata dal Servizio sanitario nazionale, tramite strutture private e/o della Società stessa assumendosi i costi per la parte non coperta dal Servizio sanitario.



- 10.2. Qualora la tesserata / il tesserato non intenda usufruire dell'assistenza sanitaria proposta dalla Società, quest'ultima sarà tenuta a concorrere alle relative spese sostenute dalla tesserata / dal tesserato stessa/o in misura non superiore al costo che avrebbe sopportato qualora la tesserata / il tesserato si fosse avvalsa/o delle strutture messe a disposizione dalla Società, a costi di mercato standard per una completa e qualificata assistenza sanitaria necessaria per guarire completamente dall'infortunio/stato patologico. Per quanto riguarda l'assistenza sanitaria, ivi inclusa quella riabilitativa, tale concorso nelle spese non potrà superare l'ammontare massimo di € 10.000,00.
- 10.3. Prima dell'inizio dell'attività, la Società, a sue spese, è tenuta a sottoporre la tesserata / il tesserato ad una visita di controllo per l'accertamento dell'idoneità alla pratica agonistica e comunque di idoneità alla mansione, così come stabilito dalla vigente normativa.
- 10.4. La Società può chiedere alla tesserata / al tesserato di sottoporsi ad ulteriori visite di controllo, anche specialistiche, in relazione alle esigenze della pratica agonistica, purché siano strettamente necessarie e in ogni caso con il consenso dell'interessata/o.
- 10.5. Nei soli contratti pluriennali, e ad esclusione dell'ultimo anno di contratto, la malattia o l'infortunio da cui derivi la inidoneità fisica allo svolgimento delle prestazioni sportive per un periodo superiore a 7 (sette) mesi e mezzo consecutivi, può comportare dopo tale periodo, alternativamente, la sospensione del compenso o la riduzione dello stesso da un minimo del 30% ad un massimo del 50% dell'importo mensile, sino a quando non venga nuovamente accertata l'idoneità. Nel contratto individuale le Parti stabiliscono se accedere alla sospensione o alla riduzione del compenso, fissando, in tale ultimo caso la percentuale di riduzione.

11. Tutela assicurativa di atlete e tecnici

- 11.1. La Società, fermi restando gli obblighi di legge, è tenuta ad assicurare presso Compagnia di primaria importanza la tesserata / il tesserato contro gli infortuni con massimali integrativi rispetto all'assicurazione prevista in virtù del rapporto di tesseramento. I massimali assicurativi saranno disposti dalla Lega Basket Femminile in accordo con la GIBA ad inizio di ogni stagione.
- 11.2. Beneficiaria / Beneficiario delle prestazioni assicurative, si intende in ogni caso la tesserata / il tesserato o i suoi aventi diritto ed è inefficace qualsiasi patto contrario anche se sottoscritto dalla tesserata / dal tesserato stesso, salvo il diritto della Società agli indennizzi previsti da eventuali polizze stipulate a proprio beneficio.
- 11.3. La Polizza deve essere stipulata entro la data di convocazione della tesserata / del tesserato per l'inizio dell'attività di ogni stagione sportiva. La Società inadempiente agli obblighi assicurativi qui concordati è tenuta al risarcimento dei danni, ove subiti dalla tesserata / dal tesserato e dai suoi aventi diritto.
- 11.4. In caso di infortunio avvenuto al di fuori dell'ambito dell'attività svolta per la Società di appartenenza, la tesserata / il tesserato ha l'obbligo di dare tempestiva comunicazione scritta alla Società, al fine di consentire a quest'ultima di ottemperare nei termini di legge e/o contrattuali agli adempimenti formali con le Compagnie di assicurazione, previsti dal successivo comma.



11.5. In caso di infortunio avvenuto nell'ambito dell'attività svolta, l'onere della denuncia e di ogni altro successivo adempimento previsti dalla polizza e/o dalla legge, necessari per far conseguire alla tesserata / al tesserato o ai suoi aventi diritto gli indennizzi spettanti per l'assicurazione, sono a carico della Società di appartenenza, che pertanto è responsabile ad ogni effetto di tutte le eventuali omissioni al riguardo.

11.6. La Società riconosce l'importanza del benessere psicologico delle atlete e dello staff e si impegna a favorire e non ostacolare le attività volte alla sua salvaguardia. La Società promuoverà, anche in collaborazione con GIBA e USAP, iniziative di formazione e supporto su tali tematiche.

12. Risoluzione-Inadempimento

12.1. Oltre che allo spirare del termine, il contratto di lavoro si risolve nell'ipotesi prevista all'art. 2, comma 2.5.

12.2. Il contratto può essere, altresì, risolto in caso di inadempimento da parte della Società o della tesserata / del tesserato agli obblighi contrattualmente assunti, purché si tratti di inadempimento di non scarsa importanza e previa intimazione di diffida ad adempiere.

12.3. Il contratto si risolve altresì per grave inadempimento nelle seguenti ipotesi:

- a) la morosità della Società protratta per il numero di giorni indicato dalle parti nel contratto (*massimo 60 giorni*) che non venga sanata nei termini indicati dalla diffida ad adempiere ai sensi dell'art. 1453 del codice civile, con un termine non inferiore al numero di giorni indicato dalle parti nel contratto (*massimo 20 giorni*) ai sensi della clausola 12.4 e seguenti del presente Accordo Quadro;
- b) per sanzioni superiori a sei mesi per doping irrogate dagli organi competenti. In tal caso il Club ha la possibilità, a sua discrezione, ad esercitare la risoluzione contrattuale;
- c) la violazione dell'obbligo, in capo alla Società, a fornire alla tesserata / al tesserato mezzi adeguati e a consentire la partecipazione agli allenamenti di squadra in condizioni di equità competitiva con le compagne ed ai ritiri precampionato, se protratta oltre 3 (tre) giorni dalla ricezione di diffida alla reintegra via pec ovvero mezzo equipollente che garantisca la prova di avvenuta ricezione;
- d) la violazione da parte della tesserata / del tesserato degli obblighi previsti agli articoli 9.1 e 9.2, in assenza di motivi oggettivi ovvero in caso di motivi dipendenti da fatto e causa della tesserata / del tesserato, protratta per oltre 3 (tre) giorni dalla ricezione di diffida comunicata con ogni mezzo che assicuri l'avvenuta ricezione ovvero l'omessa partecipazione ingiustificata a più di una manifestazione ufficiale per cui la tesserata / il tesserato è convocata/o in una stagione sportiva;
- e) la commissione, da parte della tesserata / del tesserato, di illecito disciplinare sanzionato in via definitiva dagli organi disciplinari FIP che abbia comportato l'irrogazione di una squalifica per oltre 6 (sei) mesi;
- f) violazione da parte della Società degli obblighi nei confronti del direttore sportivo previsti all'art. 7.3.

12.4. Ai fini della risoluzione per morosità di cui all'art. 12.3 lett. a) del presente Accordo Quadro, resta ferma la facoltà della lavoratrice sportiva / il lavoratore sportivo di inviare, via pec ovvero mezzo equipollente che garantisca la prova di avvenuta consegna, la diffida ad adempiere entro il numero di giorni indicato dalle parti nel contratto (*massimo 20 giorni*) dalla data di ricezione dalla medesima. La Società ha facoltà di contestare la sussistenza dei presupposti dell'invocata



risoluzione ed è tenuta a promuovere entro 10 giorni dalla data di ricezione della diffida ad adempiere un giudizio arbitrale previsto e disciplinato dal Regolamento Organico della FIP e dagli artt. 50 e 59 dello Statuto federale, e decisa da un Collegio arbitrale costituito dalla Commissione Vertenze Arbitrali (CVA) della FIP, ai sensi del Regolamento Organico, da intendersi, in parte qua, integralmente riportato.

- 12.5. In caso di omessa attivazione del giudizio arbitrale da parte della Società nei 10 giorni previsti, ovvero di mancato pagamento integrale della morosità nei tempi previsti dalla diffida ad adempiere, il contratto si considererà risolto di diritto e la lavoratrice sportiva / il lavoratore sportivo può presentare istanza di svincolo alla Commissione Tesseramento FIP nei limiti e termini di cui ai Regolamenti federali, oltre ad agire in ogni sede competente per il recupero coattivo dei compensi maturati e maturandi e non corrisposti.
- 12.6. In caso di risoluzione per morosità, la lavoratrice sportiva / il lavoratore sportivo è tenuto a restituire l'immobile, veicoli e altri beni aziendali eventualmente concessi dalla Società entro e non oltre 15 giorni dall'avvenuta risoluzione accertata con provvedimento della CVA.
- 12.7. L'intervenuta risoluzione del rapporto per grave inadempimento, determinerà il sorgere in capo alla parte adempiente del diritto al risarcimento del danno oltre a quanto eventualmente spettante a titolo di penale, da quantificarsi secondo le regole ordinarie del diritto.

13. Recesso

- 13.1. Oltre che nel caso previsto all'art. 4, comma 4.3, la Società e la tesserata / il tesserato possono prevedere nell'ambito del contratto la facoltà di recesso anticipato dal rapporto di prestazione sportiva a condizione che:
 - i. il diritto di recesso sia reciprocamente concesso;
 - ii. sia previsto a favore della parte non recedente il versamento di un corrispettivo onnicomprensivo da quantificare al momento della sottoscrizione del contratto e versarsi entro 10 giorni dall'esercizio della facoltà di recesso.
- 13.2. Nei contratti di durata annuale e in quelli di durata pluriennale, limitatamente all'ultimo anno di validità del contratto, le Parti, nel contratto individuale, possono convenire una clausola di recesso in favore della Società, qualora la tesserata / il tesserato non possa svolgere la propria prestazione per motivi oggettivi non connessi a suo fatto o causa, ivi compresa la malattia o l'infortunio, perduranti per oltre 7 mesi e **mezzo** continuativi nell'arco di una stagione sportiva.

14. Riposi e Permessi

- 14.1. Per giorno di riposo si intende un giorno di calendario intero in cui all'atleta/tecnico non è richiesto partecipare ad alcuna attività organizzata dalla Società. L'atleta/tecnico ha diritto ad almeno un giorno di riposo settimanale, di norma coincidente con il lunedì, fatte salve variazioni per impegni agonistici ufficiali. In via eccezionale, i viaggi di rientro da una trasferta possono protrarsi nelle prime ore del giorno di riposo.
- 14.2. La Società si impegna a programmare le attività di allenamento nel rispetto di adeguati intervalli di recupero tra una sessione e l'altra, tali da garantire il necessario benessere psicofisico dell'atleta/tecnico.



- 14.3. La Società si impegna altresì ad adottare direttive organizzative conformi ai principi di proporzionalità, ragionevolezza e tutela della libertà personale dell'atleta/tecnico, escludendo l'introduzione di limitazioni o divieti non strettamente giustificati da comprovate e specifiche esigenze tecnico-sportive.
- 14.4. È espressamente vietata l'adozione di disposizioni che subordinino la libertà di movimento o di uscita dell'atleta/tecnico, successivamente allo svolgimento di gare o allenamenti, all'esito delle competizioni, al rendimento sportivo individuale o di squadra, ovvero a valutazioni di natura disciplinare non formalmente motivate.
- 14.5. In ogni caso, la Società non potrà prevedere divieti generalizzati di uscita dell'atleta dopo gare o allenamenti. Resta ferma la facoltà dell'atleta/tecnico, previa semplice comunicazione alla Società, di richiedere di non rientrare al termine delle trasferte e di pernottare, a proprie spese, nella città in cui si è svolta la competizione o l'attività sportiva, senza che ciò possa costituire oggetto di sanzione, pregiudizio o trattamento differenziato.
- 14.6. L'atleta/tecnico è esonerata da ogni attività a partire dal quinto giorno successivo all'ultima gara ufficiale della stagione. Per i contratti pluriennali, l'atleta/tecnico ha diritto ad almeno trenta (30) giorni di calendario consecutivi di riposo durante il periodo estivo, salvo diverso accordo scritto.
- 14.7. L'atleta/tecnico ha diritto ad un permesso retribuito di almeno due (2) giorni, esclusi i giorni di viaggio, in caso di decesso di un familiare stretto (coniuge, partner, genitore, figlio, fratello/sorella, nonno/a) o per la partecipazione a eventi personali di particolare rilevanza (es. matrimonio).
- 14.8. A seguito della partecipazione a competizioni ufficiali con la squadra nazionale (Campionati Mondiali, Campionati Continentali, Giochi Olimpici, incluse le fasi di qualificazione), l'atleta/tecnico ha diritto ad almeno due (2) giorni di riposo, esclusi i giorni di viaggio, prima di riprendere l'attività con la Società.

15. Attività sindacale

- 15.1. Previo accordo con la Lega Basket Femminile in ordine alla data, le Società non ostacoleranno alle tesserate / ai tesserati la partecipazione all'assemblea annuale della GIBA, dell'USAP e l'Associazione Dirigenti Sportivi Pallacanestro. La GIBA, l'USAP e l'ADISP hanno facoltà di concordare con ciascuna Società, compatibilmente con i programmi di allenamento, una visita annuale presso il campo di gioco per incontrare le proprie tesserate / i propri tesserati, prima o dopo l'allenamento.

16. Clausola compromissoria. Risoluzione delle controversie

- 16.1. Nel contratto individuale di lavoro dovrà essere inserita una clausola compromissoria in forza della quale la soluzione di tutte le controversie aventi ad oggetto l'interpretazione, l'esecuzione o la risoluzione di detto contratto ovvero comunque riconducibili alle vicende del rapporto di lavoro da esso nascente sia devoluta all'arbitrato previsto e disciplinato dal Regolamento Organico della FIP, e decisa da un Collegio arbitrale costituito dalla Commissione Vertenze Arbitrali – CVA- della FIP, ai sensi del Regolamento Organico, da intendersi, in parte qua, integralmente riportato.



- 16.2. Con la sottoscrizione del contratto le Parti si obbligano - in ragione della loro comune appartenenza all'ordinamento settoriale sportivo, dei vincoli conseguentemente assunti con il tesseramento o l'affiliazione nonché della specialità della disciplina legislativa applicabile alla fattispecie - ad accettare senza riserve la cognizione e le risoluzioni della CVA della FIP.

17. Commissione paritetica e norme di rinvio

- 17.1. Le Parti contraenti si impegnano a costituire, entro due mesi dalla data odierna, una Commissione paritetica, con la partecipazione di un membro in rappresentanza della Lega Basket Femminile e di un membro in rappresentanza di ciascuna delle Associazioni di categoria (GIBA, USAP, Associazione Dirigenti, Associazione Agenti e procuratori pallacanestro), per risolvere i problemi di applicazione e di interpretazione derivanti dal presente Accordo Collettivo.
- 17.2. Le Parti si impegnano a valutare le modalità per la costituzione di un fondo che possa in futuro provvedere ad erogare una indennità di fine collaborazione.
- 17.3. Le norme statutarie e regolamentari della FIP si intendono richiamate per quanto non previsto dal presente Accordo e dal Contratto tipo che ne è parte integrante.

Bologna, li _____

Lega Basket Femminile

GIBA

USAP

ADISP