

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO

per il personale occupato presso il Centro



di Mendrisio

FoxTown Factory Stores Mendrisio
Via Angelo Maspoli 18
CH - 6850 Mendrisio
Tel. +41.91.646.21.11
info@foxtown.com
www.foxtown.com

Commissione Paritetica FoxTown
Tarchini FoxTown SA
Centro Galleria 3
CH - 6928 Manno
Tel. +41.91.610.81.11
commissione-paritetica@foxtown.ch

Validità 01.01.2020 - 31.12.2024

INDICE

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1	Scopo	pag. 3
Art. 2	Campo d'applicazione	pag. 3
Art. 3	Commissione Paritetica	pag. 3
Art. 4	Sanzioni	pag. 4
Art. 5	Divergenze	pag. 4
Art. 6	Contributo di solidarietà	pag. 4

DISPOSIZIONI RIGUARDANTI IL CONTRATTO DI LAVORO

Art. 7	Periodo di prova	pag. 5
Art. 8	Lavoro su chiamata	pag. 5
Art. 9	Disdetta	pag. 6
Art. 10	Doveri del dipendente e del datore di lavoro	pag. 7
Art. 11	Libertà d'associazione	pag. 7

ORARIO DI LAVORO E TEMPO LIBERO

Art. 12	Durata del lavoro	pag. 7
Art. 13	Lavoro straordinario	pag. 8
Art. 14	Lavoro domenicale e festivo	pag. 9
Art. 15	Vacanze	pag. 9
Art. 16	Congedi straordinari	pag. 9
Art. 17	Giorni festivi	pag. 10

REMUNERAZIONE

Art. 18	Stipendi	pag. 11
Art. 19	Rincarico	pag. 12
Art. 20	Tredicesima mensilità	pag. 12
Art. 21	Assegni per figli	pag. 13
Art. 22	Assicurazione per perdita di salario in caso di malattia	pag. 13
Art. 23	Congedo maternità / paternità	pag. 13
Art. 24	Assicurazione infortuni	pag. 13
Art. 25	Servizio militare	pag. 14
Art. 26	Previdenza professionale	pag. 14
Art. 27	Indennità di decesso	pag. 14
Art. 28	Indennità di partenza	pag. 14

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29	Diritti acquisiti	pag. 15
Art. 30	Abiti da lavoro	pag. 15
Art. 31	Aggiornamento professionale	pag. 15
Art. 32	Chiusura del Centro	pag. 15
Art. 33	Entrata in vigore	pag. 15

Allegato I	Apprendisti	pag. 16
Allegato II	Regolamento della Commissione Paritetica del Centro FoxTown	pag. 17

DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1 SCOPO

Il presente contratto collettivo di lavoro è stipulato allo scopo di:

- 1) promuovere condizioni di lavoro uniformi e rispondenti alle esigenze personali e familiari dei dipendenti;
- 2) favorire la collaborazione tra datori di lavoro e dipendenti per la difesa e lo sviluppo degli interessi comuni;
- 3) realizzare rapporti di collaborazione tra le parti sociali, salvaguardando la pace sociale, ai sensi dell'art. 357a del CO.

Art. 2 CAMPO D'APPLICAZIONE

- 2.1** Il presente contratto si applica a tutto il personale di vendita delle ditte ubicate nel Centro FoxTown di Mendrisio e ad altre figure professionali che svolgono la loro attività in misura preponderante sulla superficie di vendita del Centro FoxTown (es.: responsabili di negozio, gerenti, magazzinieri, addetti a servizi vari, ecc.), ad eccezione dei dipendenti che esercitano una funzione di dirigente superiore, con un salario annuo di almeno CHF 85'000.-.
- 2.2** Il personale, occupato a tempo parziale, è soggetto proporzionalmente a tutte le disposizioni e prestazioni previste dal presente contratto.
- 2.3** Ogni dipendente deve ricevere, all'entrata in servizio e ad ogni rinnovo contrattuale, una copia del presente CCL dal proprio datore di lavoro; con il contratto i dipendenti dovranno ricevere anche un atto di assunzione in cui, tra le varie indicazioni, dovrà figurare la classificazione salariale (qualifica professionale), la rispettiva retribuzione lorda mensile (art. 18 CCL) e, per coloro che lavorano a tempo parziale, l'indicazione del minimo di ore mensili lavorative garantite.
- 2.4** In considerazione della peculiarità del Centro FoxTown nel panorama commerciale, le organizzazioni sindacali, riconoscendo che requisito vitale per il Centro è il mantenimento dell'autorizzazione all'apertura domenicale, si impegnano a fornire il loro più ampio sostegno presso le autorità competenti, per il mantenimento dell'apertura domenicale.

Art. 3 COMMISSIONE PARITETICA DEL CENTRO FOXTOWN (C.P.F.)

- 3.1.** Allo scopo di vigilare sull'applicazione e l'interpretazione del presente CCL, giusta l'art. 357a-b del CO, le parti contraenti istituiscono una Commissione Paritetica (C.P.F.) composta da sei membri, di cui tre rappresentanti dei negozi presenti nel centro e tre rappresentanti delle organizzazioni sindacali contraenti maggiormente rappresentative presso il Centro e da sei supplenti (tre per parte).
La presidenza della Commissione Paritetica viene assunta da un rappresentante sindacale membro della Commissione Paritetica, mentre la Segreteria, viene gestita dai rappresentanti dei negozianti (Tarchini FoxTown SA).
La C.P.F. rimane in carica per tutta la durata del contratto collettivo di lavoro ed è retta da un apposito regolamento il quale formerà parte integrante del presente contratto.
- 3.2** Alla C.P.F. in particolare incombono i seguenti compiti:
 - a) vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;
 - b) procedere di propria iniziativa, o su segnalazione, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;
 - c) fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra i negozi firmatari e il rispettivo personale (assegnazione di classi salariali ecc.);

- d) incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale pertinenti l'attività lavorativa svolta al FoxTown;
- e) risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;
- f) applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenuto un minimo di CHF 500.- ed un massimo di CHF 5'000.-
- g) costituire il Collegio Arbitrale di cui agli artt. 3.3, 5.1 e 5.2 del CCL.

3.3 Contro le decisioni della C.P.F. è data facoltà alle parti di ricorrere entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale, il quale deciderà inappellabilmente, entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso.

I membri della C.P.F. sono tenuti al segreto d'ufficio.

Le decisioni della C.P.F. sono prese a maggioranza semplice; tuttavia, quando la C.P.F. deve decidere su problematiche di carattere generale (vedi art. 3.2 lett. e) del CCL) o intende emanare direttive e regolamenti, le sue decisioni sono valide e impegnative per le parti, se prese a maggioranza dei due terzi dei suoi membri (almeno 4 membri).

Art. 4 SANZIONI

Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla C.P.F., potrà essere sanzionata - dopo diffida scritta - a giudizio della Commissione stessa con una multa da CHF 500.- a CHF 5'000.-, secondo la gravità dell'infrazione (art. 3.2, lett. f)).

L'incasso della sanzione è di competenza della Segreteria, la quale è autorizzata a seguire, se del caso, la via esecutiva.

Contro le sanzioni emanate dalla C.P.F. è data facoltà di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione, al Collegio Arbitrale, il quale deciderà inappellabilmente entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso.

Art. 5 DIVERGENZE

5.1 Eventuali conflitti individuali di lavoro, inerenti l'applicazione del presente CCL, qualora non fosse possibile appianarli bonalmente o con l'intervento conciliativo della C.P.F., dovranno essere sottoposti al giudizio del Giudice ordinario.

Invece, eventuali divergenze di carattere generale, inerenti l'interpretazione del presente CCL, che non potessero essere appianate direttamente fra le parti, saranno sottoposte al giudizio della Commissione Paritetica (vedi art. 3.2 lettera e)).

Qualora la C.P.F. non fosse in grado di dirimere la vertenza (esempio: in caso di parità di voto), il giudizio sarà demandato ad un Collegio Arbitrale di tre arbitri.

5.2 Il Collegio Arbitrale è nominato dalla C.P.F.

I rappresentanti dei negozi da un lato, e i sindacati contraenti dall'altro, designeranno ciascuno il proprio arbitro. Inoltre, designeranno di comune accordo, il Presidente del Collegio fra i giudici (eventualmente fra gli ex giudici) della magistratura Ticinese.

Il Collegio, una volta eletto, resta in carica per tutta la durata del CCL ed è rieleggibile.

L'arbitrato è retto dagli articoli 353 e segg. del Codice di Diritto Processuale Civile Svizzero (CPC). Sede dell'arbitrato sarà Mendrisio.

Dal giorno in cui il Collegio riceve il ricorso, dovrà pronunciarsi entro 60 giorni.

Art. 6 CONTRIBUTO DI SOLIDARIETA'

6.1 Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione e dall'applicazione del CCL e dall'attività ad essa connessa della C.P.F., nonché per sviluppare azioni tendenti alla

formazione e aggiornamento professionale, e alla difesa degli interessi generali della professione è istituito un contributo di solidarietà da versare alla Commissione Paritetica.

L'ammontare del contributo di solidarietà viene fissato in CHF 18.- mensili per tutti i dipendenti (CHF 216.- annui), dal mese effettivo di assunzione.

Lo stesso viene dedotto ogni mese dal salario del dipendente e deve figurare chiaramente quale deduzione sulla busta paga.

I contributi di solidarietà dedotti dal datore di lavoro vengono versati trimestralmente (31.03, 30.06, 30.09, 31.12) alla Segreteria della C.P.F.

Suddetto contributo sarà del 50% (CHF 9.- mensili) per coloro che sono occupati fino ad un massimo del 50% delle ore normali contrattuali (20 ore settimanali). Chi invece svolge, un'attività lavorativa superiore al 50% (oltre 20 ore settimanali) dovrà versare integralmente il contributo di solidarietà (CHF 18.- mensili);

6.2 Alla fine dell'anno, il datore di lavoro rilascerà a tutti i dipendenti interessati una ricevuta comprovante l'importo del contributo di solidarietà trattenuto.

I dipendenti membri di un'organizzazione sindacale svizzera riconosciuta riceveranno dalla loro organizzazione, dietro presentazione della ricevuta summenzionata, il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.

Il dipendente deve presentare la richiesta di ristorno dei contributi pagati al più tardi entro due anni (esempio: rimborso dell'anno 2020 entro il 31.12.2022).

6.3 Le organizzazioni sindacali a loro volta richiederanno alla segreteria della C.P.F. il ristorno dei contributi riversati ai loro affiliati.

Qualora, un domani, le entrate del contributo di solidarietà non fossero più sufficienti, per il buon funzionamento della C.P.F., le stesse verranno assunte pariteticamente dalle parti contraenti del CCL.

E' esclusa la ripartizione del fondo di solidarietà tra le parti contraenti.

Il contributo di solidarietà è retto da un apposito regolamento che è da considerarsi parte integrante del presente contratto.

DISPOSIZIONI RIGUARDANTI IL CONTRATTO DI LAVORO

Art. 7 PERIODO DI PROVA

I primi tre mesi sono considerati tempo di prova. Trascorsi questi tre mesi, il rapporto di lavoro è considerato concluso per un periodo indeterminato.

Art. 8 LAVORO SU CHIAMATA

L'impiego su chiamata è, di principio, vietato.

Secondo lo spirito che regge il contratto del FoxTown (quindi delle parti contraenti) è da ritenersi lavoro su chiamata anche quello che viene effettuato, sporadicamente per il tramite di agenzie interinali, ad eccezione delle situazioni non prevedibili causate da forza maggiore, malattia, infortuni o congedi non programmabili.

Comunque, casi particolari potranno essere sottoposti alla C.P.F. per esame, fermo restando che anche il personale delle agenzie interinali - per il periodo che lavorerà presso il Centro - è assoggettato proporzionalmente a tutte le disposizioni previste dal CCL.

Art. 9 DISDETTA

9.1 Termini

Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambedue le parti, rispettando i seguenti termini di preavviso:

- **durante il periodo di prova:** 7 giorni, per la fine di una settimana;
- **dopo il periodo di prova:**
 - 1 mese, per la fine di un mese, nel primo anno di servizio;
 - 2 mesi, per la fine di un mese dal secondo al nono anno di servizio incluso;
 - 3 mesi, dal decimo anno in poi, per la fine di un mese.

Lo scioglimento del rapporto di lavoro deve essere notificato con lettera raccomandata e deve pervenire entro la fine del mese.

9.2 Motivi della disdetta

Il rapporto di lavoro di durata indeterminata può essere disdetto da ciascuna delle parti. La parte che dà la disdetta deve, su richiesta dell'altra, motivarla per iscritto.

9.3 Disdetta in tempo inopportuno

Dopo il tempo di prova, il datore di lavoro non può **disdire** il rapporto di lavoro:

- a) allorché il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero: militare o protezione civile, servizio militare femminile o della Croce Rossa e, in quanto il servizio duri più di 11 giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b) nei primi 180 giorni, allorché il lavoratore è impedito di lavorare totalmente o parzialmente, a causa di malattie o infortunio non imputabili a sua colpa;
- c) durante la gravidanza e nelle sedici settimane dopo il parto;
- d) allorché, con il suo consenso, il lavoratore partecipa ad un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

La disdetta data durante uno dei punti sopraccitati è nulla. Invece, se è data prima di uno dei suddetti periodi, la disdetta è sospesa e riprende il decorso alla fine del periodo.

Se per la cessazione di un rapporto di lavoro vale un giorno fisso, come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con la scadenza del termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.

9.4 Disdetta abusiva

La protezione dalla disdetta abusiva è accordata sulla base dell'art. 336 e seguenti del CO.

In particolare, la disdetta da parte del datore di lavoro è ritenuta abusiva se data:

- a) per l'appartenenza o la non appartenenza del dipendente a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del dipendente;
- b) durante il periodo nel quale il dipendente è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta;
- c) se il lavoratore ha 50 anni di età e 15 anni di servizio a FoxTown e il datore di lavoro non può provare un motivo giustificato di disdetta;
- d) nei 12 mesi successivi al parto.

In caso di disdetta abusiva, il datore di lavoro dovrà versare un'indennità stabilita dal Giudice, che, in ogni caso, non potrà superare l'equivalente di 6 mesi di salario del dipendente (art. 336a del CO).

9.5 Disdetta per cause gravi

Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi; su richiesta dell'altra parte, la risoluzione immediata dev'essere motivata per iscritto.

E' applicabile l'art. 337 del CO.

Art. 10 DOVERI DEL DIPENDENTE E DEL DATORE DI LAVORO

10.1 Il dipendente è tenuto:

- a presentarsi puntuale sul posto di lavoro e con un abbigliamento dignitoso;
- a svolgere con diligenza ed impegno il lavoro assegnatogli;
- a salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro, trattando la clientela con cortesia e rispetto;
- a mantenere il massimo riserbo su quanto apprende nell'ambito della sua attività.

10.2 Il datore di lavoro è tenuto:

- a rispettare e proteggere la personalità del dipendente, riconoscendone la funzione di collaboratore;
- ad avere il dovuto riguardo per la salute del proprio collaboratore, vigilando e prendendo tutte le misure necessarie per la salvaguardia della moralità, nel rispetto dell'art. 26 del O.L.L.3 e art. 328 del CO;
- salvaguardare la salute del proprio collaboratore, con preciso riferimento alle norme MSSL (Medici Specialisti Sicurezza Lavoro) per il settore, attenendosi alle indicazioni emesse dall'Ufficio dell'Ispettorato del lavoro;
- a rispettare il diritto dei collaboratori al riposo e alla disconnessione anche parziale dagli strumenti informatici. Salvo emergenze, fuori dall'orario di servizio, il lavoratore non è obbligato a controllare sulla posta elettronica o sul telefono cellulare eventuali comunicazioni di lavoro, né può essere attribuita al lavoratore alcuna responsabilità circa la mancata osservanza di disposizioni impartite fuori orario, se effettuate con tecnologie innovative.

Art. 11 LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE

Sono garantiti i diritti costituzionali d'associazione e coalizione. Il fatto di appartenere o meno ad un sindacato non deve recare alcuno svantaggio al dipendente.

ORARIO DI LAVORO E TEMPO LIBERO

Art. 12 DURATA DEL LAVORO

12.1 La durata settimanale del lavoro è fissata in 40 ore settimanali, ripartite su 5 giorni.

La giornata lavorativa giornaliera dovrà di regola essere almeno pari a 4 ore.

Al dipendente sono garantiti 2 giorni di libero settimanali che, di regola, compatibilmente con le esigenze di servizio, dovranno essere consecutivi. Il dipendente deve poter beneficiare di almeno 2 domeniche libere al mese (vedi art. 14.1), con la garanzia minima di 26 congedi domenicali all'anno, come previsto dalla Legge Federale sul Lavoro. Onde permettere il conteggio di quanto sopra, occorrerà, tuttavia, fare riferimento alla durata del lavoro ripartita nell'arco di due settimane lavorative, il dipendente in tutti i casi non potrà lavorare più di 6 giorni consecutivi. Da tale calcolo ne deriverà una media che sarà considerata quale durata del

lavoro e farà stato ai fini del presente CCL (Es.: 1° settimana 6 gg lavorativi ore 48 - 2° settimana 4 gg lavorativi ore 32 / ore 48 + ore 32 = 80, cioè 40 ore di media nelle 2 settimane).

12.2 Per quanto concerne le pause, si richiamano le disposizioni contenute nell'art. 15 della Legge Federale sul Lavoro, che recita:

"Il lavoro giornaliero deve essere interrotto con pause di almeno:

- a) un quarto d'ora se dura più di 5 ore e mezza;
- b) mezz'ora, se dura più di sette ore;
- c) un'ora se dura più di 9 ore.

Qualora al collaboratore non fosse permesso di lasciare il posto di lavoro durante la pausa, la stessa è da considerarsi come tempo di lavoro".

Le pause fino a 30 minuti o superiori devono essere registrate nei piani di lavoro; inoltre le pause non possono essere cumulate all'inizio o alla fine della giornata lavorativa.

12.3 Onde consentire al dipendente di pianificare i suoi giorni di libero e di congedo, considerato che questi ultimi non avvengono mai in giorni fissi, il datore di lavoro, entro il 25 di ogni mese, deve consegnare ai propri collaboratori il piano o programma di lavoro (giorni lavorativi e giorni di congedo) del mese successivo.

12.4 Non è consentito impiegare personale oltre le ore 23.00 (per inventari, ecc.). E' considerato lavoro notturno quello effettuato dalle ore 23.00 alle ore 06.00, per il quale è necessario un permesso speciale rilasciato dalle competenti autorità (cantionali / federali).

Art. 13 LAVORO STRAORDINARIO

13.1 E' considerato lavoro straordinario il lavoro che supera la durata settimanale di cui all'articolo 12; questa disposizione si applica anche a coloro che lavorano a tempo parziale.

Le ore straordinarie danno diritto ai seguenti supplementi da retribuire in denaro o in congedo pagato (per es.: 8 ore di lavoro straordinario domenicale o festivo, equivarranno a 16 ore di recupero):

- 25% per le ore straordinarie diurne (dalle ore 06.00 alle ore 20.00);
- 50% per le ore straordinarie notturne, ritenute tali quelle comprese tra le ore 20.00 e le ore 06.00;
- 100% per le ore straordinarie domenicali e festive, che eccedono la durata di lavoro prevista all'art. 12 e 14.

Eventuali ore straordinarie devono essere retribuite o compensate in tempo libero, al più tardi entro il secondo mese successivo, al periodo in cui sono state effettuate.

Per quanto concerne la scelta del pagamento o della compensazione delle eventuali ore straordinarie prestate, il datore di lavoro terrà in debito conto i desideri del dipendente, compatibilmente con le esigenze di servizio.

13.2 Per il dipendente pagato a mese, il calcolo per il pagamento delle ore straordinarie avverrà nel seguente modo :

salario mensile diviso ore 174 (ore 40 x 52 : 12 = ore 174); il salario orario che ne esce dovrà essere maggiorato dei rispettivi supplementi per lavoro straordinario.

Di regola il lavoro straordinario domenicale e festivo non è consentito.

Se circostanze straordinarie lo dovessero imporre, sarà consentito, previo esplicito accordo dei collaboratori.

Art. 14 LAVORO DOMENICALE E FESTIVO

14.1 In considerazione del permesso di apertura domenicale del Centro FoxTown e in osservanza alla Legge sul Lavoro, il personale potrà essere occupato al massimo 26 domeniche all'anno.

Nell'alternanza dei giorni di riposo, saranno, quindi, garantite quali riposo settimanale almeno due domeniche al mese. I datori di lavoro faranno in modo di favorire l'impiego di persone disoccupate.

14.2 Il lavoro domenicale e festivo dà diritto ad un supplemento del 50% da retribuire in denaro (analogamente a quanto previsto dall'art. 13.2) o congedo pagato. Questo supplemento non può essere cumulato con l'indennità per lavoro straordinario di cui all'art. 13.1.

14.3 Ogni dipendente può essere impiegato una domenica ogni due settimane (principio dell'alternanza del lavoro domenicale); non è consentito lavorare tre domeniche consecutive.

Art. 15 VACANZE

15.1 Il lavoratore ha diritto alle seguenti vacanze pagate:

- **5 settimane;**
- **6 settimane** dal compimento dei 50 anni di età o dal 20° anno di servizio in FoxTown;
- **5 settimane** per i giovani e gli apprendisti sino ai 20 anni di età.

Le 6 settimane vengono interamente riconosciute a partire dall'anno nel quale ricorre l'età o l'anzianità di servizio.

15.2 In caso di inizio o di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, le vacanze saranno dovute «pro rata temporis».

15.3 I turni delle vacanze sono stabiliti dalla direzione, tenendo conto dei desideri dei dipendenti. Le vacanze sono di regola assegnate durante l'anno in corso, ma al più tardi entro il mese di giugno dell'anno seguente. Esse possono venire suddivise, ritenuto tuttavia un minimo di due settimane consecutive.

15.4 I giorni festivi infrasettimanali riconosciuti, previsti dall'art. 17 del CCL (**Capodanno - Epifania - Lunedì di Pasqua - 1. Maggio - Ascensione - 1. Agosto - Assunzione - Ognissanti - Natale - Santo Stefano**) che cadono durante le vacanze danno diritto a un equivalente congedo supplementare.

15.5 Se nel corso di un anno di lavoro, il dipendente è impedito di lavorare complessivamente per più di 2 mesi, il datore di lavoro può ridurgli la durata delle vacanze di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza dal lavoro (es.: 4 mesi di malattia = riduzione 2/12). Inoltre non possono essere ridotte le vacanze di una lavoratrice che è assente dal lavoro, causa gravidanza, per due mesi al massimo o durante il congedo maternità dopo il parto (art. 329b, cpv. 3 del CO/CCL art. 23).

Art. 16 CONGEDI STRAORDINARI

Ai dipendenti vengono retribuite le seguenti assenze certificate:

- | | |
|--|----------|
| a) morte del coniuge, di figli propri, del padre o della madre* | 3 giorni |
| b) morte di altri membri della famiglia non menzionati alla lettera a), viventi in comunione domestica con il dipendente | 3 giorni |
| c) morte del nonno o della nonna, del suocero o della suocera, di un fratello o di una sorella | 2 giorni |
| d) morte di un cognato/a | 1 giorno |
| e) matrimonio | 5 giorni |

f) per i papà: nascita di un figlio o adozione	3 giorni
g) trasloco della propria economia domestica (massimo 1 volta all'anno)	1 giorno
h) visita di reclutamento	2 giorni
i) ispezione delle armi e dell'equipaggiamento, proscioglimenti	1 giorno
l) corsi professionali	2 giorni
m) congedo per delegati sindacali FoxTown	2 giorni

* una comunanza affettiva stabile parificata al matrimonio

Per "delegati sindacali" si intende 10 dipendenti al massimo, in rappresentanza dei dipendenti FoxTown. Gli stessi sono designati dalle rispettive federazioni sindacali in forma scritta, alla Direzione del Centro e saranno equamente ripartiti tra i sindacati firmatari del CCL. I delegati sindacali, conformemente all'art. 336 CO, non possono essere licenziati a seguito della loro attività sindacale.

Per giustificare il congedo sindacale, il collaboratore dovrà fornire al datore di lavoro il programma dell'appuntamento sindacale a cui intende partecipare.

Se un caso contemplato qui sopra, cade nel periodo delle vacanze, i giorni relativi vengono remunerati come giorni di congedo e non computati nelle vacanze.

Art. 17 GIORNI FESTIVI

17.1 I giorni festivi riconosciuti (pagati) e non recuperabili sono: **Capodanno - Epifania - Lunedì di Pasqua - 1. Maggio - Ascensione - 1. Agosto - Assunzione - Ognissanti - Natale - Santo Stefano.**

Se il dipendente dovesse lavorare durante uno dei suddetti giorni avrà diritto, oltre al normale indennizzo del 50% o all'eventuale compensazione in tempo libero, **ad un giorno di congedo supplementare** (2 giorni di riposo settimanale + 1 giorno di congedo pagato).

Se durante i giorni festivi riconosciuti il dipendente dovesse già trovarsi a casa di libero, questa giornata non dev'essere considerata come giorno di libero, bensì come festivo. Vale a dire che, durante quella settimana il dipendente sarà a casa e godrà del suo festivo, ma manterrà comunque i suoi ulteriori due giorni di libero settimanali.

17.2 Giorni festivi non riconosciuti: **San Giuseppe, Lunedì di Pentecoste, Corpus Domini, Santi Pietro e Paolo, Immacolata Concezione.**

Se durante uno di questi giorni il dipendente lavora, ha diritto ad un supplemento del 50% da retribuire in denaro o in congedo pagato (vedi art. 14.2).

17.3 Durante i giorni ufficiali in cui il Centro FoxTown resta chiuso (vedi art. 32) i dipendenti rimangono a casa e godono del giorno festivo pagato. Anche in questo caso i giorni di chiusura del Centro non devono essere conteggiati come giorni di libero, bensì come festivi pagati; pertanto il dipendente beneficerà comunque degli ulteriori due giorni di libero previsti dal CCL (vedi art. 12.1).

Unica eccezione è la Domenica di Pasqua, la quale, non essendo un festivo riconosciuto (pagato) va considerata come un normale giorno di riposo settimanale.

REMUNERAZIONE

Art. 18 STIPENDI

18.1 Dal 01 gennaio 2020, i salari minimi, ragguagliati all'indice del costo della vita di fine settembre 2019 di punti 102.00, sono i seguenti:

Classificazione e stipendi	Salari minimi contrattuali
A. Impiegato/a del commercio al dettaglio (Diploma di 3 anni)	
sino a 1 anno di esperienza lavorativa nella professione*	CHF 4'077.00
sino a 2 anni di esperienza lavorativa nella professione*	CHF 4'243.00
sino a 3 anni di esperienza lavorativa nella professione*	CHF 4'352.00
B. Assistente del commercio al dettaglio (Diploma di 2 anni)	
sino a 1 anno di esperienza lavorativa nella professione*	CHF 3'925.00
sino a 2 anni di esperienza lavorativa nella professione*	CHF 4'021.00
sino a 3 anni di esperienza lavorativa nella professione*	CHF 4'243.00
C. Assistente del commercio al dettaglio non qualificato/a (Senza diploma)	
nel 1° anno di servizio	CHF 3'751.00
nel 2° anno di servizio	CHF 3'860.00
D. Store Manager	CHF 4'858.00
Lo stipendio del responsabile del punto vendita (Store Manager) viene fissato liberamente tra la proprietà e l'interessato/a a dipendenza delle capacità e competenze professionali, delle responsabilità assegnate, ecc..., fermo restando che lo stesso, come minimo, dovrà essere di almeno CHF 500.- (oltre al rincaro) superiore allo stipendio dell'impiegato/a di commercio al dettaglio al 3° anno.	

**per il calcolo dell'esperienza maturata si deve tener conto anche degli anni lavorativi svolti all'esterno del Centro FoxTown, con un grado di occupazione pari al 100%. Gradi di occupazione inferiori sono cumulabili nel calcolo (esempio: 2 anni lavorativi al 40% vengono considerati 1 anno di lavoro all'80%)*

L'Assistente del commercio al dettaglio non qualificata (Categoria C. Senza diploma) con un'esperienza lavorativa (documentata con gli attestati di servizio) nella professione di almeno 5 anni (60 mesi), dovrà percepire, come minimo, il salario versato all'Assistente del commercio al dettaglio nel terzo anno di servizio (cat. B. CHF 4'243.-).

Per le altre "figure professionali" a cui si applica integralmente il presente CCL in quanto vi sono assoggettate (art. 2 CCL), ma che non sono contemplate nella scala salariale, lo stipendio è da fissare liberamente tra gli interessati e il datore di lavoro, fermo restando che in qualsiasi caso non potrà essere inferiore al salario minimo versato all'Assistente del commercio al dettaglio nel terzo anno.

18.2 Il pagamento dello stipendio avverrà al più tardi alla fine del mese; ogni dipendente ha diritto ad un conteggio salariale mensile dettagliato e saldo vacanze periodico.

18.3 Personale ausiliario occupato a tempo parziale

Ai fini della determinazione del salario orario del personale ausiliario si conviene di assumere quali basi di calcolo, i salari minimi validi per i lavoratori occupati a tempo pieno, rapportandoli poi in termini orari. Tale criterio è adottato per assicurare parità di trattamento salariale alle due categorie di lavoratori.

Il contratto di assunzione, per coloro che lavorano a tempo parziale, deve prevedere un minimo di ore mensili di lavoro che devono essere garantite.

Il salario orario si ottiene dividendo il salario della categoria cui il dipendente è occupato, per 174 ore e più precisamente:

52 settimane x 40 ore : 12 mesi = 174 ore (media mensile)

Esempio: CHF 4'077.00 : 174 ore = CHF 23.43 paga oraria

Ovviamente all'importo orario ottenuto vanno aggiunti:

- indennità per 10 giorni festivi	4.00%
- indennità per 5 settimane di vacanza	10.64%
o per 6 settimane di vacanza	13.04%
- indennità per 13.esima mensilità (sempre che non venga versata a fine anno)	8.33%

Si ricorda che nel calcolo, le indennità vanno aggiunte singolarmente e che ogni montante è l'imponibile per l'aggiunta della successiva indennità.

Esempio: CHF 23.43 paga oraria al netto delle indennità

+ indennità per 10 giorni festivi (4.00%)	CHF 24.37
+ indennità per 5 settimane di vacanza (10.64%)	CHF 26.96
+ indennità per 13.esima mensilità (8.33%)	CHF 29.21

La paga oraria comprensiva delle indennità è quindi di CHF 29.21

Si ricorda che la tredicesima mensilità può essere corrisposta mese per mese, a titolo di quota parte, come nell'esempio sopra citato, oppure può essere versata nel mese di dicembre in un'unica soluzione, come prevede l'articolo 20 del CCL.

La paga oraria del personale ausiliario che dovesse lavorare di domenica o in un giorno festivo, deve essere ovviamente maggiorata del 50% (art. 14.2 del CCL).

Art. 19 RINCARO

I salari minimi, di cui all'art. 18.1, vengono adeguati aritmeticamente al rincaro, con effetto dal 1° gennaio di ogni anno. L'adeguamento è calcolato sulla base della differenza tra l'indice svizzero dei prezzi al consumo di fine settembre dell'anno in corso e l'indice di fine settembre dell'anno precedente.

Il rincaro è concesso sui salari minimi e su quelli effettivi (esclusi premi e provvigioni), sia dei dipendenti occupati a tempo pieno, che del personale ausiliario (a tempo parziale).

Art. 20 TREDICESIMA MENSILITÀ

20.1 Il dipendente ha diritto alla tredicesima mensilità, la quale dev'essere versata nel mese di dicembre, entro il giorno 20.

In caso di assunzione o licenziamento nel corso dell'anno, la tredicesima è versata «pro rata temporis».

20.2 Il supplemento versato per il lavoro domenicale e festivo (50%) è parte integrante dello stipendio e pertanto deve essere considerato ai fini della tredicesima mensilità, in ragione

dell'8,33% (Esempio: supplementi versati per lavoro domenicale e festivo CHF 180.- al mese x 12 mesi = CHF 2'160.- quota parte di tredicesima: CHF 2'160.- x 8,33% = CHF 180.-).

Art. 21 ASSEgni PER I FIGLI

Il lavoratore ha diritto agli assegni per i figli, secondo le disposizioni della legislazione cantonale.

Art. 22 ASSICURAZIONE PER PERDITA DI SALARIO IN CASO DI MALATTIA

Il datore di lavoro garantisce ai dipendenti una copertura per perdita di guadagno in caso di malattia di almeno l'80% dello stipendio, a partire dal primo giorno di malattia, presso un ente assicurativo che garantisca le prestazioni previste dalla LAMal o equipollente.

E' facoltà del datore di lavoro stipulare un'assicurazione collettiva per indennità giornaliera di malattia che preveda una prestazione differita di 30 giorni; tuttavia, in tale evenienza, esso dovrà prendere a suo carico l'80% del salario perso durante i 30 giorni di differimento.

La durata massima delle prestazioni è di 720 giorni, entro un periodo di 900 giorni consecutivi.

Il relativo premio è suddiviso in parti uguali tra datore di lavoro e dipendente.

Il dipendente è tenuto a comprovare la sua inabilità lavorativa, al più tardi il terzo giorno di malattia, mediante certificato medico.

Nel caso di inabilità per malattia del figlio (fino a 15 anni, Art. 36 Legge sul Lavoro), è necessario presentare un certificato medico già dal primo giorno e l'assenza non deve prolungarsi oltre 3 giorni.

Art. 23 CONGEDO MATERNITÀ / PATERNITÀ

In caso di assenza per gravidanza e parto è assicurato alle puerpere un congedo maternità pagato dell'80% dello stipendio, per la durata complessiva di 16 settimane, di cui almeno 14 dopo il parto.

Alla dipendente che ne fa richiesta, dopo le 16 settimane di congedo, il datore di lavoro dovrà concedere fino a 6 settimane di congedo non pagato. La richiesta dovrà pervenire entro l'ottava settimana di congedo maternità.

È data facoltà alle ditte insediate a FoxTown, previo assenso dei collaboratori al momento della stipula assicurativa, di stipulare una copertura complementare, che riconosca alle puerpere l'estensione del congedo maternità pagato dell'80% dello stipendio per la durata complessiva di 18 settimane, di cui almeno 16 dopo il parto. Esclusivamente per tale copertura il finanziamento può essere assunto dai collaboratori (dal 50% fino al 100% della quota parte di premio corrispondente) e dalla singola ditta, come forma di solidarietà.

Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. La durata del tempo di allattamento, durante il primo anno di vita del/la figlio/a, da accordare come tempo di lavoro retribuito è di 30 minuti per le madri che lavorano fino a 4 ore al giorno, di 60 minuti per le madri che lavorano più di 4 ore al giorno e di 90 minuti per quelle che lavorano più di 7 ore al giorno (Art. 60 cpv. 2, Ordinanza 1 Legge Lavoro).

Anche al padre che ne fa richiesta, il datore di lavoro dovrà concedere fino a 6 settimane di congedo non pagato. Il collaboratore dovrà chiedere al datore di lavoro il periodo di congedo non pagato con due mesi di anticipo. Il periodo di congedo dovrà comunque essere usufruito entro il primo anno di vita del figlio.

Art. 24 ASSICURAZIONE INFORTUNI

Il lavoratore è assicurato contro gli infortuni professionali e non professionali, in applicazione delle disposizioni della LAINF. Eventuali giorni di attesa sono a carico del datore di lavoro. Il premio per gli infortuni professionali è a carico del datore di lavoro: quello per gli infortuni non professionali può essere messo a carico del dipendente e dedotto dal suo salario.

Art. 25 SERVIZIO MILITARE

In caso di servizio militare o di protezione civile obbligatori, il dipendente ha diritto alle seguenti prestazioni:

Scuola reclute

- a) celibi senza obblighi di assistenza: 60% del salario,
- b) ai coniugati e ai celibi con obblighi di assistenza: 80% del salario.

Altri corsi

fino a 4 settimane: 100% dello stipendio

Resta inteso che l'indennità IPG versata dalla Cassa di Compensazione viene incamerata dal datore di lavoro.

Art. 26 PREVIDENZA PROFESSIONALE

Il dipendente è assicurato contro le conseguenze della vecchiaia e contro i rischi di morte o di invalidità in applicazione della LPP.

Art. 27 INDENNITÀ DI DECESSO

In caso di decesso del dipendente, il datore di lavoro deve pagare il salario per un altro mese a contare dal giorno della morte e, se il rapporto di lavoro è durato più di 5 anni, per altri due mesi, sempre che il dipendente lasci il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali adempiva un obbligo di assistenza (art. 338 del CO).

Art. 28 INDENNITÀ DI PARTENZA

Se il rapporto di un dipendente avente almeno 50 anni di età cessa dopo 20 o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare al lavoratore un'indennità di partenza (art. 339b del CO) da 2 fino a 8 mesi di salario, calcolati in base alla seguente scala (il calcolo dei punti avviene moltiplicando gli anni di età anagrafica per gli anni di servizio):

Punti	Indennità
da 1000 a 1199	2 mesi di salario
da 1200 a 1399	3 mesi di salario
da 1400 a 1599	4 mesi di salario
da 1600 a 1799	5 mesi di salario
da 1800 a 1999	6 mesi di salario
da 2000 a 2199	7 mesi di salario
da 2200 in poi	8 mesi di salario

Le prestazioni che il lavoratore riceve da un'istituzione di previdenza a favore del personale, possono essere dedotte dall'indennità di partenza, in quanto finanziate dal datore di lavoro o, per mezzo delle sue elargizioni, dall'istituzione medesima.

Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui s'impegna a pagare al dipendente future prestazioni previdenziali o glielo assicura attraverso un terzo (art. 339d del CO).

DISPOSIZIONI FINALI

Art. 29 DIRITTI ACQUISITI

Eventuali condizioni lavorative e salariali individuali che dovessero risultare più favorevoli delle presenti, non possono essere ridotte o tolte a dipendenza dell'entrata in vigore del presente contratto collettivo.

Art. 30 ABITI DA LAVORO

Qualora l'azienda esiga dal personale un abbigliamento uniforme, lo stesso è a carico del datore di lavoro.

Art. 31 AGGIORNAMENTO PROFESSIONALE

Il datore di lavoro s'impegna a favorire l'aggiornamento professionale dei dipendenti, facilitandone la partecipazione a corsi di formazione pertinenti l'attività lavorativa svolta a FoxTown, riconoscendo loro per tale scopo annualmente almeno un numero di ore pagate complessivamente pari a 2 giornate lavorative (16 ore).

Art. 32 CHIUSURA DEL CENTRO

Il Centro FoxTown rimarrà chiuso nei seguenti giorni:

Capodanno, Pasqua, 1. Agosto, Natale e Santo Stefano.

Art. 33 ENTRATA IN VIGORE

Il presente contratto entrerà in vigore il **01 gennaio 2020** e scadrà il **31 dicembre 2024**.

Qualora non fosse disdetto da una delle parti contraenti 3 mesi prima della scadenza mediante lettera raccomandata, si riterrà tacitamente rinnovato per un altro anno e così di seguito.

ALLEGATO 1

Accordo per gli apprendisti della vendita occupati al Centro FoxTown

1) Dal 01 gennaio 2020 le retribuzioni mensili minime sono:

Venditore

nel 1° anno di tirocinio	CHF 661.00
nel 2° anno di tirocinio	CHF 872.00

Impiegati di vendita

nel 1° anno di tirocinio	CHF 661.00
nel 2° anno di tirocinio	CHF 872.00
nel 3° anno di tirocinio	CHF 1'156.00

- 2) Anche le retribuzioni degli apprendisti saranno adeguate al rincaro, conformemente all'art. 19 del CCL.
- 3) Gli apprendisti hanno diritto alla 13a mensilità, conformemente all'art. 20 del CCL.
- 4) Gli apprendisti non sono soggetti al contributo di solidarietà.

Questo accordo è parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro del Centro FoxTown.

ALLEGATO 2

REGOLAMENTO DELLA COMMISSIONE PARITETICA DEL CENTRO FOXTOWN FACTORY STORES

Art. 1 Composizione

- 1.1 In applicazione dell'art. 3 del CCL del Centro FoxTown Factory Stores di Mendrisio, viene nominata una Commissione Paritetica, chiamata qui di seguito C.P.F.
- 1.2 La C.P.F. è composta da 3 membri e rispettivi 3 supplenti in rappresentanza dei negozi del Centro e di 3 membri e rispettivi 3 supplenti in rappresentanza dei sindacati firmatari del CCL.
- 1.3 I supplenti per essere costantemente informati delle discussioni e decisioni che avvengono nel plenum della C.P.F., partecipano alle sedute senza diritto di voto.

Art. 2 Cariche

- 2.1 La C.P.F. nomina nel suo seno un Presidente e un Segretario - Cassiere, che di regola stanno in carica per tutta la validità contrattuale.
- 2.2 La presidenza della Commissione Paritetica viene assunta da un rappresentante sindacale membro della Commissione Paritetica, mentre la Segreteria, viene gestita dai rappresentanti dei negozianti (Tarchini FoxTown SA).
- 2.3 Alla scadenza dei rispettivi mandati, gli interessati possono essere rieletti e così di seguito.
- 2.4 In caso di dimissioni durante il mandato, la C.P.F. provvederà alla sostituzione transitoria.

Art. 3 Riunioni

- 3.1 La C.P.F. è convocata dal Segretario su richiesta del Presidente e ogni qualvolta una delle parti firmatarie del CCL ne chiede la convocazione.
- 3.2 La presidenza deve dare seguito alla convocazione della C.P.F. al più tardi entro 30 giorni dalla richiesta.

Art. 4 Decisioni

- 4.1 Le decisioni della C.P.F. ritenute in presenza di 3 rappresentanti per parte, affinché siano valide, devono essere conformi alle disposizioni previste dall'art. 3.3 del CCL.
- 4.2 Le decisioni di carattere generale vengono comunicate dalla segreteria della C.P.F. a tutti i negozi del Centro FoxTown e alle parti firmatarie del CCL.
- 4.3 La C.P.F. resta impegnata dalla firma collettiva del Presidente e del Segretario.

Art. 5 Compiti

- 5.1 La C.P.F., a norma dell'art. 3.2 del CCL, ha in particolare i seguenti compiti:
 - a) vigilare sull'applicazione ed interpretazione del CCL;
 - b) procedere di propria iniziativa o a richiesta di una delle parti firmatarie, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;
 - c) fungere da organo consultivo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra i negozi firmatari e il rispettivo personale;

- d) incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale pertinenti l'attività lavorativa svolta a FoxTown;
- e) esaminare e risolvere eventuali divergenze di carattere generale, che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;
- f) applicare, in caso di necessità, le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenuto un minimo di CHF 500.- e un massimo di CHF 5'000.- (vedi art. 3.2 del CCL, nonché art. 8 del presente Regolamento);
- g) costituire il Collegio Arbitrale previsto dagli art. 3.3, 5.1 e 5.2 del CCL.

Art.6 Sottocommissioni - Vigilanza

- 6.1 La C.P.F. esercita la vigilanza presso tutti i punti di vendita delle ditte ubicate nel Centro FoxTown di Mendrisio e ad altre figure professionali che svolgono, in misura preponderante, la loro attività sulla superficie del Centro (art. 2.1 del CCL) . La C.P.F. ha la facoltà di delegare a sue Sottocommissioni il mandato di controllo e di vigilanza presso i negozi.
- 6.2 Ad ogni controllo le Sottocommissioni sono tenute a redigere un rapporto da trasmettere alla Segreteria.
- 6.3 Il rifiuto di sottoporsi al controllo comporta sanzioni a norma dell'art. 3.2 del CCL.
- 6.4 I membri della C.P.F., come pure i delegati delle Sottocommissioni, sono tenuti al segreto d'ufficio.

Art. 7 Segretariato

- 7.1 Il Segretariato ha, in particolare, le seguenti mansioni:
 - a) redazione dei verbali delle riunioni della C.P.F. e invio di copia delle risoluzioni a tutti i membri;
 - b) redazione di tutta la corrispondenza relativa all'attività della C.P.F.;
 - c) invio delle convocazioni della C.P.F., in accordo con il Presidente;
 - d) tenuta della contabilità della C.P.F. con la presentazione dei conti d'esercizio e del bilancio della C.P.F. alla fine di ogni anno, allegando il rapporto di revisione di un ente esterno neutro, nominato dalla Commissione;
 - e) incasso dei contributi di solidarietà, previsti dall'art. 6 del CCL, nonché delle eventuali multe, di cui all'art. 3.2 del CCL e dell'art. 8 del presente regolamento;

Art. 8 Sanzioni

- 8.1 Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla C.P.F. potrà essere sanzionata (dopo diffida scritta), a giudizio della Commissione stessa con una multa da CHF 500.- a CHF 5'000.-, secondo la gravità dell'infrazione (art. 3.2 del CCL).
- 8.2 L'incasso della multa è di competenza del segretariato della C.P.F., il quale è autorizzato a seguire, se del caso, anche la via esecutiva.
- 8.3 Contro le sanzioni emanate dalla C.P.F. è data facoltà di ricorso entro 30 giorni dalla comunicazione al Collegio Arbitrale, il quale deciderà inappellabilmente, entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso.

Art. 9 Spese

- 9.1 Le spese del Segretariato e della Commissione sono coperte con il provento di quanto previsto dall'articolo 6 del CCL e dall'incasso di eventuali multe.

9.2 Se le entrate di cui sopra non fossero sufficienti, per il buon funzionamento della C.P.F., il disavanzo sarà suddiviso in misura uguale dalle parti contraenti del CCL.

Art. 10 Indennità

10.1 I membri, i supplenti e i delegati delle Sottocommissioni ricevono, per le loro prestazioni alle sedute o ai controlli, ecc., le indennità fissate dalla C.P.F.

10.2 Il Presidente e i membri del Collegio Arbitrale, ricevono per le loro prestazioni alle sedute e per gli eventuali lodi, le indennità fissate dalla C.P.F.

10.3 La Presidenza e il Segretariato ricevono per le loro prestazioni un'indennità annuale fissata dalla C.P.F.

Art. 11 Decisioni e ricorsi

11.1 Come richiamato dall'art. 5.1 del CCL, eventuali conflitti individuali inerenti l'applicazione del contratto, se non fosse possibile risolverli bonalmente, gli stessi dovranno essere sottoposti al giudizio del Giudice ordinario.

11.2 Per contro, eventuali divergenze di carattere generale, che non potessero raccogliere la maggioranza qualificata, prevista dall'art. 3.3 del CCL (2/3 dei membri di ogni delegazione), potranno essere sottoposte al giudizio del Collegio Arbitrale.

11.3 Contro le decisioni della C.P.F. (multe, ecc.) è data facoltà di ricorso al Collegio Arbitrale (art. 3.3 del CCL), entro 30 giorni dalla notifica della decisione.

11.4 Richiamato il disposto dell'art. 3.3 del CCL, si precisa che il Collegio Arbitrale dovrà emanare la propria decisione, entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso.

Art. 12 Durata

12.1 La C.P.F. resta in carica per tutta la durata del CCL.

Art. 13 Disposizioni finali

13.1 Il presente Regolamento è stato aggiornato e approvato nel mese di ottobre 2019 ed è parte integrante del Contratto Collettivo di Lavoro.

**CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO
CENTRO FOXTOWN 2020 - 2024**

Le parti contraenti:

Per le federazioni sindacali

OCST - Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Giuliano Butti

UNIA

Giangiorgio Gargantini

SIC Ticino - Società degli impiegati del commercio

Stefano Peduzzi

SIT - Sindacati Indipendenti Ticinesi

Mattia Bosco



per il Centro FOXTOWN FACTORY STORES di Mendrisio

Tarchini FoxTown SA

Silvio Tarchini

.....

Mendrisio, _____

RICEVUTA DI IMPEGNO

Il sottoscritto/la sottoscritta dichiara di aver ricevuto dal negozio

un esemplare del contratto collettivo di lavoro

validità 2020 - 2024

del Centro FoxTown

di avere preso visione del suo contenuto e di attenersi alle disposizioni in esso incluse.

Data: _____

Firma: _____