

Segretariato



Commissione Paritetica Cantonale dei Giardinieri

Via Cantonale 19
Casella Postale 430
6814 Lamone
tel. 091 966 60 86
fax. 091 966 60 85
info@cpcdiverse-ti.ch
www.cpcdiverse-ti.ch

parti contraenti



Jardin Suisse Ticino

Via Carvina 3
6807 Taverne
Tel. 091 968 12 54
www.jardinsuisse-ti.ch



OCST

Via Serafino Balestra 19
6900 Lugano
Tel. 091 921 15 51
www.ocst.ch

INDICE

I. CAMPO D'APPLICAZIONE		
Art. 1	Campo d'applicazione	4
Art. 2	Accordi speciali	5
II. PERIODO DI PROVA, MANCATA PRESENTAZIONE AL POSTO DI LAVORO		
Art. 3	Periodo di prova	5
Art. 4	Mancato inizio - abbandono ingiustificato dell'impiego	6
III. DIRITTI ED OBBLIGHI DEL LAVORATORE		
Art. 5	Diritti di coalizione	6
Art. 6	Diligenza e fedeltà	6
Art. 7	Lavoro per conto di terzi	6
Art. 8	Lavoro nero	7
Art. 9	Responsabilità e risarcimento	7
IV. ORARIO DI LAVORO		
Art. 10	Durata del lavoro in generale	7
Art. 11	Settimana lavorativa	8
Art. 12	Intemperie	8
Art. 13	Servizio di fine settimana	8
Art. 14	Ore straordinarie	9
Art. 15	Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale	9
V. SALARI		
Art. 16	Salari	9
Art. 17	Adeguamento al rincaro	10
Art. 18	Praticanti / stagisti	10
Art. 19	Personale con capacità lavorative ridotte	10
Art. 20	Pagamento salario	10
Art. 21	Indennità perdita di guadagno	11
Art. 22	Lavoratori a tempo determinato - stipendio in caso di malattia	11
Art. 23	Lavoratori interinali	11
Art. 24	Cassa malati	12
Art. 25	Indennità perdita salario (malattia)	12
Art. 26	Maternità e spese	13

VI RIMBORSI E SPESE

Art. 27	Rimborsi	13
Art. 28	Vitto e alloggio	13

VII VACANZE, GIORNI FESTIVI, ASSENZE

Art. 29	Vacanze, giorni festivi e assenze	14
Art. 30	Giorni Festivi	14
Art. 31	Assenze giustificate	15
Art. 32	Basi di calcolo	15

VIII FINE DEL RAPPORTO DI LAVORO

Art. 33	Disdetta	15
Art. 34	Disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro	16
Art. 35	Disdetta inopportuna da parte del lavoratore	16
Art. 36	Cessazione immediata	16
Art. 37	Motivazione della disdetta	17
Art. 38	Morte del lavoratore	17
Art. 39	Morte del datore di lavoro	18
Art. 40	Indennità di partenza	18

IX ASSICURAZIONI

Art. 41	Previdenza professionale	18
Art. 42	Indennità perdita salario (infortunio)	19

X ESECUZIONE DEL CCL

Art. 43	Adesione al CCL	19
Art. 44	Esecuzione in comune	19
Art. 45	Composizione Commissione paritetica cantonale	19
Art. 46	Sanzioni	20
Art. 47	Arbitro Unico	21
Art. 48	Contributo paritetico	21
Art. 49	Proventi e destinazioni	22
Art. 50	Formazione continua e perfezionamento professionale	22
Art. 51	Cauzione	22

XI DISPOSIZIONI FINALI

Art. 52	Condizioni di lavoro precedenti	22
Art. 53	Pace sul lavoro	23
Art. 54	Modifiche delle condizioni lavorative	23
Art. 55	Leggi	23
Art. 56	Prepensionamento	23

Art. 57	Validità	23
Appendice 1	Cauzione	25
Appendice 2	Salari minimi	27
Appendice 3	Regolamento Arbitro Unico	29
Appendice 4	Regolamento sussidi corsi professionali	31

Art. 1 Campo d'applicazione

1.1 Il campo d'applicazione di questo contratto collettivo di lavoro si estende al Cantone Ticino.

1.2 Le disposizioni contrattuali dichiarate d'obbligatorietà generale si applicano direttamente a tutti i datori di lavoro e a tutti i dipendenti delle aziende di:

- a) produzione di piante in vaso e fiori recisi;
- b) vivai e cespi perenni, piante ornamentali;
- c) di compostaggio;
- d) costruzione e manutenzione giardini;

le attività che rientrano nel settore costruzione e manutenzione sono:

- Impianti di cantieri e lavori preliminari: Misure di protezione, sbarramenti e segnaletica, lavori preliminari relativi alle piante, demolizione, rimozione controllata, trasporti, messa a deposito e smaltimento dei rifiuti;
- Movimento di terra e modellatura del terreno: Lavori di sterro, modellatura e spianamento grezzo del terreno;
- Condotte, canalette, pozzetti e drenaggi: scavo di trincee e di fosse, condotte, canalette, pozzi, pozzetti, allacciamenti, coperture e accessori per pozzetti, avvolgimenti, riempimenti, strati drenanti e drenaggi;
- Delimitazioni e pavimentazioni: strati di fondazione, delimitazioni, pavimentazione in pietra naturale, pavimentazione in blocchetti e lastricati di calcestruzzo, pavimentazioni ammortizzanti, pavimentazioni legate con acqua, pavimentazioni inverdite, pavimentazioni per aree da gioco drenanti e non, pavimentazioni di legno, demarcazioni e rivestimenti colorati;
- Muri, scale e pareti inerenti le sole sistemazioni in esterno (giardini, parchi, centri sportivi, ecc.): scavo per fondazioni di muri e di scale, fondazioni, muri, pareti, scale e gradini; smaltimento delle acque e riempimento a tergo di manufatti;
- Assicurazione di scarpate e argini: scavo per fondazione e smaltimento delle acque, fondazioni, opere di consolidamento con tecniche di ingegneria naturalistica, opere di consolidamento con legname, opere di consolidamento con pietra naturale, consolidamento di scarpate con elementi di calcestruzzo, protezione contro l'erosione, inverdimento di scarpate e argini assicurati;
- Superfici verdi e specchi d'acqua: strati vegetali, miglioramento e lavorazione del terreno, giardini rocciosi e superfici per piante ruderali, superfici per piante acidofile, specchi d'acqua, Biotopi naturali per fauna, piscine, fontane e vasche d'acqua, impianti balneari e stagni balneabili. Lavori di rinnovo e riparazione;
- Piantagione, semina e manutenzione: fornitura di piante, lavori di piantagione, semina e posa di tappeto erboso in rotoli, manutenzione e misure di protezione, prati estensivi magri e prati fioriti, idrosemina;
- Arredo urbano: fondazioni, fornitura e posa di elementi di arredo urbano, fornitura e posa di attrezzature da gioco e attrezzature sportive, recinzioni e cancelli, contenitori per rifiuti, impianti di irrigazione automatica per giardini e zone verdi a partire dall'alimentazione dell'acqua all'esterno del giardino;
- Tappeti erbosi, prati, superfici palustri e simili: tappeti erbosi, prati, superfici palustri e canneti, superfici ruderali, misure di protezione fitosanitaria e concimazioni;
- Manutenzione di piantagioni: alberi, arbusti, piante tappezzanti e acidofile. Piante sarmentose e rampicanti. Siepi e cespugli modellati.

Rose, piante perenni, graminacee ornamentali, felci, arbusti da bacche, piante da frutto, piantagioni con piante annuali, piante da mastello, misure di protezione fitosanitaria e concimazioni;

- Piante per inverdimento interno: trasporto di piante, piante in fioriere mobili e vasche;
- Inverdimento edifici: giardini pensili, pareti verticali, vasche, rampicanti, tecniche di fissaggio;
- Campi sportivi e da gioco: Costruzione, drenaggi, semine per i campi naturali. Costruzione e posa di campi sintetici con drenaggi. Sottofondi;
- Pavimentazioni, scale e impianti per lo smaltimento di acque: selciati e lastricati, pavimentazioni di calcestruzzo, pavimentazioni legate con acqua e pavimentazioni inverdite. Pavimentazioni speciali, scale e gradoni. Lavori di rinnovo e di ripartizione.

1.3 I termini al maschile adoperati nel presente CCL sono da considerarsi valevoli sia per i dipendenti di sesso maschile che di sesso femminile.

1.4 Il presente CCL fa stato per tutti i lavoratori (apprendisti esclusi) delle imprese menzionate all'art. 1 cpv 2 indipendentemente dal tipo di retribuzione e dal luogo di assunzione.

Il presente CCL non vale per:

- a) I quadri dirigenti;
- b) Il personale amministrativo;
- c) Personale di pulizia;
- d) Il personale tecnico non direttamente impiegato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri.

1.5 Alle imprese sono applicabili, a titolo suppletivo, oltre alle norme qui di seguito indicate, le disposizioni della legge sul lavoro.

1.6 Per quanto non espressamente contemplato in questo contratto collettivo di lavoro, restano riservate le norme del Codice delle obbligazioni (CO).

Art. 2 Accordi speciali

Regolamentazioni più vantaggiose per il dipendente in rispetto a quanto contenuto in questo contratto, possono essere pattuite individualmente, tra i contraenti, nel contratto d'assunzione.

Art. 3 Periodo di prova

3.1 All'entrata in azienda al lavoratore viene confermata la mansione e il relativo salario.

3.2 I primi 3 mesi sono considerati tempo di prova, e il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento con preavviso di sette giorni.

3.3 Trascorso il periodo di prova, il contratto è considerato concluso per un periodo indeterminato.

3.4 Il tempo di prova, se viene effettivamente ridotto in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale non assunto volontariamente, è prolungato di un periodo equivalente.

- Art. 4 Mancato inizio - abbandono ingiustificato dell'impiego
- 4.1 Se il lavoratore senza una causa grave non inizia o abbandona senza preavviso l'impiego, il datore di lavoro ha diritto a una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile, egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.
- 4.2 Se il datore di lavoro non ha subito alcun danno o ha subito un danno inferiore all'indennità prevista nel capoverso precedente, il giudice può ridurre l'indennità secondo il suo libero apprezzamento.
- 4.3 Il lavoratore licenziato immediatamente senza una causa grave ha diritto a quanto avrebbe guadagnato se il rapporto di lavoro fosse cessato alla scadenza del termine di disdetta o col decorso della durata determinata dal contratto.
- Art. 5 Diritti di coalizione
- 5.1 Il diritto di associazione è garantito.
- 5.2 L'esercizio di cariche politiche onorarie non retribuite è concesso.
Il lavoratore deve chiedere l'autorizzazione di assentarsi di volta in volta.
- Art. 6 Diligenza e fedeltà
- 6.1 Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.
- 6.2 Egli deve adoperare secondo le regole le macchine, gli utensili e le installazioni tecniche nonché i veicoli del datore di lavoro e trattarli con cura, come pure il materiale messo a sua disposizione.
- 6.3 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può utilizzare né rilevare fatti di natura confidenziale, segnatamente i segreti di fabbricazione e di affari, di cui ha avuto conoscenza al servizio del datore di lavoro; egli è tenuto al segreto anche dopo la fine del rapporto di lavoro nella misura in cui la tutela degli interessi legittimi del datore di lavoro lo esiga.
- 6.4 Il lavoratore deve immediatamente comunicare al datore di lavoro, o a chi ne fa le veci, l'avvenuta conoscenza e/o constatazione di un qualsiasi fatto che potrebbe comportare e/o causare un danno al datore di lavoro.
- Art. 7 Lavoro per conto di terzi
- 7.1 Durante il rapporto di lavoro (ivi comprese vacanze e tempo libero) al lavoratore non è permesso eseguire lavori remunerati per conto di terzi.
- 7.2 La violazione di questa disposizione può avere come conseguenza la perdita del diritto alla retribuzione delle vacanze e dà al datore di lavoro il diritto di sciogliere immediatamente il rapporto di lavoro, previa diffida scritta, in cui vengono menzionate le conseguenze in caso di recidiva (CO 321 a, 329 d).

Art. 8 Lavoro nero

Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro remunerato o gratuito per conto di terzi nella misura in cui lede il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

Ogni lavoratore è obbligato a declinare le proprie generalità ai rappresentanti della CPC.

In caso di violazione sul lavoro nero, la CPC può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di fr. 3'000.—. La multa sarà trattenuta sul salario e l'importo messo a disposizione della CPC. In caso di recidività, il datore di lavoro può inoltre rescindere il contratto di lavoro con effetto immediato per motivi gravi. Restano riservate le pretese del datore di lavoro per il risarcimento dei danni.

Le ditte che favoriranno il lavoro nero, ad esempio fornendo materiale, attrezzi e macchinari a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a fr. 5'000.—, in caso di recidività fino a fr. 10'000.—.

Art. 9 Responsabilità e risarcimento

9.1 Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

8.2 La misura della diligenza dovuta dal lavoratore si determina secondo la natura del singolo rapporto di lavoro, avuto riguardo al rischio professionale, al grado dell'istruzione o alle cognizioni tecniche che il lavoro richiede, nonché alle capacità e attitudini del lavoratore, quali il datore di lavoro conosceva o avrebbe dovuto conoscere.

Art. 10 Durata del lavoro in generale

10.1 **Nell'orario lavorativo annuale sono comprese vacanze, giorni festivi infrasettimanali, servizio militare, protezione civile, nonché assenze per malattia, infortunio e assenze inevitabili (art. 31 CCL). L'orario lavorativo annuale nel settore costruzione e manutenzione giardini è di:**

Ore	ore flessibili
2'115	+69

Per il settore produzione e vivaio l'orario annuale sarà di:

2'167	+30
-------	-----

10.2 **Ogni azienda può ripartire individualmente l'orario di lavoro effettivo sull'arco dell'anno in base alle proprie esigenze stagionali. Questo orario deve essere affisso in azienda, all'inizio di ogni anno. Copia dello stesso è da inviare, per approvazione, alla Commissione paritetica.**

10.3 L'orario di lavoro stabilito al cpv. 1 può essere modificato in caso di necessità particolari quali eccedenza rispettivamente mancanza di lavoro.

- 10.4** Per far fronte ad eccedenza di lavoro, rispettivamente per recuperare ore perse, l'orario giornaliero può essere aumentato fino a un massimo di 11 ore lavorative fino a un massimo di 50 ore settimanali.
- 10.5** Le ore flessibili annuali, come previste all'art. 10.1, devono essere compensate in tempo libero entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo a quello di conteggio. Ore rimanenti dovranno essere pagate con le stesse modalità previste per le ore straordinarie.
- Art. 11** **Settimana lavorativa**
- 11.1** Le ore lavorative vanno di regola ripartite su 5 giorni la settimana, ad eccezione delle settimane in cui cade un festivo infrasettimanale, vi sia eccedenza di lavoro o si debbano recuperare, rispettivamente anticipare delle ore perse.
- 11.2** È da tenere in considerazione la regolamentazione dei giorni festivi, secondo l'art. 30.
- 11.3** Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per un'ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.
- Art. 12** **Intemperie**
- 12.1** Il lavoratore ha diritto all'80 % del salario per le ore perse a causa di intemperie, indipendentemente dal fatto che tali perdite siano riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione.
- Art. 13** **Servizio di fine settimana**
- 13.1** Nelle aziende di produzione e garden (centro vendita) può essere richiesto il servizio durante il fine settimana solo per urgenti ed indispensabili lavori (sorveglianza, irrigazione, raccolto, vendita, ecc.). Quale servizio festivo sono considerati i lavori svolti il sabato a partire dalle ore 18.00, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali. In questo caso il lavoro deve essere retribuito con un supplemento del 50%.
- 13.2** Il normale orario di lavoro aziendale deve essere prestato sul posto di lavoro.
- 13.3** Nel caso in cui il tragitto di andata e ritorno dal punto di ritrovo al luogo di lavoro non superi complessivamente i 30 minuti, il tempo di viaggio non viene indennizzato. Nel caso in cui superi i 30 minuti, il tempo eccedente deve essere indennizzato sullo stipendio base.
- 13.4** Nel caso in cui non sia convenuto un punto di ritrovo abituale, l'indennizzo per il tempo di viaggio da e per il luogo di lavoro, deve essere preventivamente pattuito individualmente tra le parti.

Art. 14 Ore straordinarie

- 14.1 Ore straordinarie sono, nei limiti del possibile, da evitare. Se tuttavia la prestazione di ore straordinarie risultasse necessaria e venisse ordinata, il lavoratore è tenuto ad eseguirla, nella misura in cui egli sia in grado di eseguirla e per quanto possa essere da lui preteso in buona fede.
- 14.2 **Le ore straordinarie (derivanti dalla differenza tra le ore effettivamente lavorate e l'orario previsto, secondo l'art. 10.1) vengono per principio compensate, entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo, con tempo libero della stessa durata (rapporto 1:1). Qualora le ore straordinarie non possono essere compensate, sono da indennizzare con un supplemento del 25 % del salario base normale entro e non oltre la fine del mese di aprile dell'anno successivo.**
- 14.3 In caso di entrata o uscita durante l'anno, le ore straordinarie o perse sono da calcolare proporzionalmente all'orario annuale previsto. Le ore non lavorate ed imputabili al datore di lavoro che non possono essere compensate a seguito di un licenziamento notificato dal datore di lavoro o in seguito a disdetta del lavoratore, non vengono dedotte.

Art. 15 Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale

- 15.1 Il lavoro su chiamata, ovvero caratterizzato da un rapporto contrattuale di durata indeterminata nel quale il momento e la durata della prestazione del lavoratore sono fissati unilateralmente dal datore di lavoro, è proibito.
- 15.2 Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevedranno preliminarmente nell'ordine: il grado d'occupazione, i giorni della settimana d'impiego e la fascia oraria d'impiego prevista. Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 20 CCL relative al pagamento del salario.
- 15.3 I contratti di lavoro dovranno essere tempestivamente notificati alla CPC.

Art. 16 Salari

- 16.1 Vedi regolamentazione salari minimi (allegato A).
- 16.2 **I lavoratori hanno diritto a una tredicesima mensilità. Di regola essa è pagata nel mese di dicembre. In caso di costituzione o di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile, l'importo dovuto è calcolato proporzionalmente.**

Art. 17 Adegumento al rincaro

17.1 Al 1° gennaio di ogni anno, i salari minimi ed effettivi saranno adeguati all'intervenuto aumento del costo della vita, sulla base degli indici di fine ottobre.

L'aumento a titolo di carovita interverrà, tuttavia, in forma automatica fino ad un massimo del 2%.

Se la percentuale di carovita da ottobre a ottobre dovesse risultare superiore al 2%, l'eccedenza dovrà essere oggetto di discussione e accordo tra le parti, tenendo in debito conto la situazione economica e finanziaria del settore.

Indice di partenza convenuto è quello del mese di ottobre 2017, pari a punti 102.3 (indice dicembre 2010 = 100).

In caso di indice negativo, (inferiore al 102.3), verrà considerato l'aumento salariale unicamente con il superamento dell'indice inizialmente fissato (102.3).

17.2 Resta inteso che le parti contraenti stabiliscono di incontrarsi ogni anno per conoscere l'indice di riferimento e per discutere, in caso di comprovate difficoltà di mercato, soluzioni particolari in deroga all'art. 17.1.

Art. 18 Praticanti / stagisti

18.1 Praticanti e stagisti (personale in formazione di scuole superiori del ramo – SUP), sia uomini che donne, possono essere occupati solo in ragione di un effettivo perfezionamento professionale comprovabile o di apprendimento di un nuovo settore del ramo.

18.2 La determinazione della retribuzione dei praticanti, sia uomini che donne, resta riservata all'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore. Copia dell'accordo è da inviare alla Commissione paritetica per ratifica.

Art. 19 **Personale con capacità lavorative ridotte**

19.1 **La determinazione della retribuzione di lavoratori con capacità lavorativa ridotta deve essere sottoposta “per approvazione” alla CPC giardinieri.**

Art. 20 **Pagamento salario**

20.1 **Il pagamento del salario ha luogo al più tardi il 5° giorno lavorativo del mese seguente, rispetto a quello di conteggio. Al lavoratore deve essere mensilmente consegnato un conteggio salariale dettagliato.**

20.2 Contestazioni circa lo stipendio, l'indennità delle ore supplementari o il rimborso spese, sono da far valere tempestivamente.

20.3 Il datore di lavoro può richiedere il risarcimento dei danni causati intenzionalmente dal lavoratore, purché comprovati. La compensazione non può però eccedere la parte del salario pignorabile.

Art. 21 Indennità perdita di guadagno

21.1 Durante il servizio militare svizzero, il servizio civile o il servizio di protezione civile obbligatori il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità:

	Celibi senza obbligo di sostentamento	Celibi con obbligo di sostentamento e coniugati
Durante la SR come recluta e in caso di servizio militare continuato	60%	80%
Durante il pagamento di gradi o corsi quadri	60%	100%
Durante CR, CI, servizio protezione civile e servizio femminile	80%	100%

21.2 Le prestazioni secondo la legge federale sull'ordinamento circa le indennità di perdita di guadagno per gli obblighi di servizio militare e protezione civile (SR 834.1) sono a favore del datore nella misura in cui non superano le quote indicate al cpv. 1.

Art. 22 Lavoratori a tempo determinato - stipendio in caso di malattia

22.1 I lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato, inferiore a tre mesi, impediti senza loro colpa di lavorare causa malattia hanno diritto al salario, dietro presentazione di un certificato medico, per un massimo di 3 settimane.

22.2 Se il rapporto di lavoro dovesse risultare di durata superiore, il datore di lavoro è tenuto ad annunciare questi lavoratori alla propria assicurazione indennità malattia per la perdita di salario.

Art. 23 Lavoratori interinali

23.1 La messa a disposizione della manodopera da parte di agenzie di collocamento, prestito di personale come pure l'assunzione di lavoratori attraverso le assunzioni d'impiego è disciplinata in funzione del numero del personale assunto e sottoposto al contratto collettivo di lavoro, secondo i seguenti parametri:

- a) da 1 a 5 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 2 lavoratori;
- b) tra 6 e 10 lavoratori, è ammesso il prestito o l'assunzione d'impiego di 3 lavoratori;
- c) oltre i 10 lavoratori, è ammesso il prestito massimo del 30% dei lavoratori.

- Art. 24 Cassa malati
- 24.1 L'assicurazione per cure mediche e medicinali (spese di cure) spetta al lavoratore.
- Art. 25 Indennità perdita salario (malattia)**
- 25.1 **Il datore di lavoro deve assicurare i dipendenti sottoposti al contratto collettivo di lavoro per la perdita di salario in caso di malattia. La copertura assicurativa può essere stipulata presso una compagnia di assicurazione che garantisca le prestazioni analoghe alla LAMal. Essa deve corrispondere ad almeno l'80% dello stipendio, 13ma compresa, con decorrenza dal terzo giorno di malattia.**
- 25.2 **Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazioni differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.**
- 25.3 **I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente. La parte del premio del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte. Il datore di lavoro deve informare il dipendente circa le condizioni d'assicurazione.**
- 25.4 L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario durante un periodo limitato in caso di malattia del dipendente è così considerato adempiuto.
- 25.5 **Le condizioni d'assicurazione prevedono quanto segue:**
- a) **Indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia, a partire dal terzo giorno;**
 - b) **Indennità giornaliere versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi;**
- In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, al lavoratore, deve essere garantita la possibilità del passaggio dall'assicurazione collettiva a quella individuale.**
- 25.6 **Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare nella forma scritta il lavoratore del diritto al passaggio dall'assicurazione collettiva a quella individuale.**
- 25.7 Le prestazioni di cui all'art. 25 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.
- 25.8 Al datore di lavoro rispettivamente all'assicurazione che gestisce il contratto di perdita di salario, spetta se richiesto, il diritto alla consultazione di un proprio medico di fiducia. In caso di rifiuto l'indennità sarà sospesa a far data dalla mancata consultazione.

Art. 26 Maternità e spese

26.1 In caso di parto viene versata, per sedici settimane, un'indennità giornaliera equivalente all'80% del salario assicurato, inclusa l'indennità di fine anno.

26.2 L'assegno per figli è quello fissato dal Consiglio di Stato in applicazione della Legge cantonale sugli assegni familiari ai salariati.

In caso di malattia o di infortunio, cessato il diritto al salario, l'assegno è corrisposto per ulteriori dodici mesi consecutivi di incapacità al lavoro; dall'importo dell'assegno è dedotta la quota parte corrisposta allo stesso titolo dall'ente assicuratore. Il diritto all'assegno si estingue con l'inizio del diritto alle prestazioni dell'assicurazione invalidità.

Art. 27 Rimborsi

27.1 Il datore di lavoro deve rifondere al lavoratore tutte le spese comprovate risultanti dallo svolgimento del lavoro.

27.2 Il lavoratore ha diritto a un importo di CHF 15.— al giorno a titolo di rimborso indennità pranzo se il tragitto (tratta semplice) corrispondente supera i 10 km di distanza dal luogo di lavoro.

In deroga a quanto sopra può essere applicato un importo forfettario di CHF 150 al mese per 12 mensilità, quale riconoscimento rimborso pranzo.

L'importo deve figurare separatamente in busta paga.

27.3 Se il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, utilizza un proprio mezzo di trasporto, egli ha diritto al seguente rimborso chilometrico:

Automobile	Motocicletta	Motorino
CHF 0.60/km	CHF 0.40/km	CHF 0.30/km

27.4 Il pagamento di rimborsi e spese deve essere effettuato ogni mese congiuntamente al salario.

27.5 Cambiamenti relativi ai punti 2 e 3 saranno indicati sulla regolamentazione salariale dell'anno di riferimento.

Art. 28 Vitto e alloggio

28.1 Il lavoratore non può essere costretto a consumare il vitto ed a prendere alloggio presso il datore di lavoro.

28.2 Per le prestazioni effettivamente godute se non esiste accordo scritto su vitto e alloggio, si applicano i tassi minimi stabiliti dall'Amministrazione federale.

28.3 In caso di occupazione di una camera da parte di più persone vengono, di regola, stabiliti tassi proporzionalmente più bassi.

28.4 Qualora non esista un accordo diverso, il trattamento di pensione termina con la fine del contratto di lavoro.

Art. 31 Assenze giustificate

31.1 A tutti i lavoratori vengono retribuite le seguenti assenze (giorni lavorativi):

a. per matrimonio	2 giorni
b. per nascita figli	1 giorno
c. per morte del coniuge, convivente annunciata/o o dei figli	3 giorni
d. per morte dei genitori	2 giorni
e. per morte dei suoceri e fratelli	1 giorno
f. per ispezione militare	1 giorno
g. per trasloco (all'anno)	1 giorno
h. in caso di reclutamento fino a	3 giorni
i. formazione professionale (concordata con datore di lavoro) annualmente	2 giorni

Art. 32 Basi di calcolo

32.1 Per il calcolo relativo alle indennità (vacanze, gg. festivi infrasettimanali, malattia, infortunio, gravidanza, servizio militare, adempimento di obbligo legale e altre assenze inevitabili) si deve considerare, nel settore costruzione e manutenzione giardini, un orario giornaliero di ore 8.21, nel settore produzione un orario giornaliero di ore 8.41. Negli anni dove interverrà la diminuzione di orario, la CPC indicherà annualmente i nuovi parametri da adottare.

Art. 33 Disdetta

33.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti per la fine di un mese, nel primo anno di servizio con preavviso di un mese, dal secondo al nono anno di servizio incluso con un preavviso di due mesi e in seguito con preavviso di tre mesi (CO 335c).

33.2 Contratti d'assunzione stipulati per un periodo determinato (a termine) possono venir disdetti solo per motivi gravi. (art. 36.2).

33.3 Qualora il lavoratore abbandona il proprio posto di lavoro prima della decorrenza del termine di disdetta o immediatamente senza motivi gravi, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente ad un quarto del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.

- Art. 34 Disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro
- 34.1 Trascorso il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
 - b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o di infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
 - c) durante la gravidanza di una dipendente e nelle 16 settimane dopo il parto;
 - d) allorquando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa ad un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.
- 34.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti nel cpv. 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunto a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine dello stesso.
- 34.3 Se per la cessazione del rapporto di lavoro vale un giorno fisso come la fine di un mese o di una settimana lavorativa, che non coincide con il termine prorogato di disdetta, questo è protratto sino al giorno fisso immediatamente successivo.
- Art. 35 Disdetta inopportuna da parte del lavoratore
- 35.1 Dopo il tempo di prova, il lavoratore non può disdire il rapporto di lavoro se un suo superiore, di cui è in grado di assumere le funzioni, oppure il datore di lavoro stesso è, alle condizioni indicate nell'art. 34 cpv. 1., impedito di esercitare la sua attività e tale attività deve essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
- 35.2 L'art. 34 cpv. 2. e 3. è applicabile per analogia.
- Art. 36 Cessazione immediata
- 36.1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi.
- 36.2 Sono considerate cause gravi, quelle circostanze che non permettano, per ragioni di buona fede, di esigere da chi dà la disdetta, che abbia a continuare nel rapporto di lavoro.
Causa grave viene pure considerato, il caso, dopo un primo ammonimento scritto, la continuata assenza ingiustificata dal posto di lavoro, il rifiuto di prestare il lavoro, il comportamento inammissibile e scorretto.
- 36.3 Se la causa grave per la risoluzione immediata consiste in una violazione del contratto da parte di un contraente, questi dovrà il pieno risarcimento del danno,

tenuto conto di tutte le pretese derivanti dal rapporto di lavoro. Negli altri casi, il giudice determina le conseguenze patrimoniali della risoluzione immediata.

Art. 37 Motivazione della disdetta

37.1 A richiesta della controparte, la disdetta deve essere motivata per scritto.

37.2 La disdetta è abusiva se data:

- a. per una ragione intrinseca alla personalità del destinatario, salvo che tale ragione sia connessa con il rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- b. perché il destinatario esercita un diritto costituzionale, salvo che tale esercizio leda un obbligo derivante dal rapporto di lavoro o pregiudichi in modo essenziale la collaborazione nell'azienda;
- c. soltanto per vanificare l'insorgere di pretese del destinatario derivanti dal rapporto di lavoro;
- a. perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- d. perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente. La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:
- e. per l'appartenenza o la non appartenenza del lavoratore a un'associazione di lavoratori o per il legittimo esercizio di un'attività sindacale da parte del lavoratore;
- f. durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa, il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

37.3 La parte che disdice abusivamente il rapporto di lavoro deve all'altra un'indennità. L'indennità è stabilita dal giudice, tenuto conto di tutte le circostanze, ma non può superare l'equivalente di sei mesi di salario del lavoratore.

37.4 La parte che intende chiedere un'indennità in virtù del cpv. 3, deve fare opposizione per scritto alla disdetta presso l'altra, il più tardi alla scadenza del termine di disdetta.

37.5 Se le parti non si accordano, si può far valere i propri diritti mediante azione legale entro 180 giorni dalla cessazione del rapporto di lavoro; diversamente decadono i diritti per disdetta abusiva.

Art. 38 Morte del lavoratore

38.1 Con la morte del lavoratore cessa il rapporto di lavoro.

38.2 Tuttavia, 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 cinque anni, per altri due mesi se il lavoratore lascia il coniuge o figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di sostegno.

- Art. 39 Morte del datore di lavoro
- 39.1 Con la morte del datore di lavoro, il rapporto di lavoro si trasferisce agli eredi; le disposizioni concernenti il trasferimento del rapporto di lavoro nel caso di trasferimento dell'azienda sono applicabili per analogia.
-
- Art. 40 Indennità di partenza
- 40.1 Se il rapporto di lavoro di un lavoratore avente almeno cinquant'anni di età cessa dopo venti o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare al lavoratore un'indennità di partenza.
- 40.2 Se il lavoratore muore durante il rapporto di lavoro, l' indennità deve essere pagata al coniuge superstite o ai figli minorenni o, in mancanza di questi eredi, alle altre persone verso le quali il lavoratore adempiva un obbligo di assistenza.
- 40.3 L'importo dell'indennità di partenza può essere determinato mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo, ma non deve essere inferiore al salario di due mesi.
- 40.4 Se l'importo dell'indennità di partenza non è determinato, esso è stabilito dal giudice secondo il suo libero apprezzamento, tenendo conto di tutte le circostanze; nondimeno, esso non supererà il salario di otto mesi.
- 40.5 L'indennità può essere diminuita o soppressa, se il rapporto di lavoro è disdetto dal lavoratore senza causa grave o è sciolto senza preavviso dal datore di lavoro per causa grave o se il pagamento dell'indennità esporrebbe il datore di lavoro a una situazione di bisogno.
- 40.6 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.
- 40.8 Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui s'impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o glieli assicuri attraverso un terzo.
-
- Art. 41 Previdenza professionale
- 41.1 Il datore di lavoro deve assicurare il collaboratore secondo le prescrizioni della Legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP) del 25 giugno 1982.
- 41.2 La tredicesima mensilità è inclusa nel calcolo del salario limite dell'assicurazione obbligatoria e del salario coordinato.
- 41.3 Se il salario mensile va al di sotto del salario limite per l'assicurazione obbligatoria, il collaboratore deve essere assicurato fino alla fine del rapporto di lavoro, al massimo però fino alla fine dell'anno civile.

- 41.4 Ogni datore di lavoro che occupa dipendenti sottoposti all'assicurazione obbligatoria deve costituire un'istituzione di previdenza iscritta al registro della previdenza professionale oppure affiliarsi ad un'istituzione simile.
- 41.5 I contributi per la Cassa Pensione sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura del 50% ciascuno.
- 41.6 Al dipendente deve essere annualmente consegnato un certificato contenente un riassunto delle condizioni assicurative più importanti. Inoltre al momento della definitiva assunzione deve essere consegnato ad ogni assicurato il regolamento della fondazione di previdenza.
- 41.7 Se il datore di lavoro non assicura o assicura insufficientemente il collaboratore, o gli nasconde prestazioni previste dal contratto collettivo, risponderà in ultima sede delle prestazioni legali e di quelle risultanti dal contratto collettivo.
- Art. 42 Indennità perdita salario (infortunio)
- 42.1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i lavoratori contro gli infortuni professionali e non professionali conformemente alle disposizioni della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni; 80% del salario, a partire dal terzo giorno più le relative spese di cura.
- 42.2 I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, quelli dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali sono a carico del lavoratore.
- 42.3 La perdita di salario per i primi 2 giorni d'infortunio, non coperti dall'assicurazione infortuni, sono a carico del datore di lavoro.
- Art. 43 Adesione al CCL
- Le parti contraenti (Jardin Suisse sez. Ticino e OCST) si riservano il diritto di concedere l'adesione al presente contratto alle altre associazioni di datori di lavoro e di lavoratori che dimostrino un interesse legittimo e offrano garanzie sufficienti per l'osservanza del contratto collettivo.
L'adesione comporterà parità di diritti e di obblighi con le associazioni contraenti.
- Art. 44 Esecuzione in comune
- Alle Associazioni firmatarie di questo contratto è dato il diritto comune di esigere l'adempimento delle stipulazioni del presente CCL (contratto collettivo di lavoro) ai sensi dell'art. 357 b CO.
- Art. 45 Composizione Commissione paritetica cantonale
- 45.1 Le parti contraenti istituiscono una CPC (Commissione paritetica cantonale) composta da quattro membri, di cui due rappresentanti dei datori di lavoro e due rappresentanti dell'organizzazione sindacale contraente più un supplente per ognuno delle due organizzazioni firmatarie.

- 45.2 La Commissione paritetica cantonale è un'associazione a norma degli art. 60 e segg. del CCS e ha uno statuto proprio (appendice 4).
- 45.3 La presidenza della Commissione paritetica è assunta da un rappresentante padronale, mentre la segreteria, viene gestita dalla parte sindacale.
- 45.4 La Commissione terrà di regola le sue sedute ordinarie ogni tre mesi e tutte le volte che una delle parti contraenti chieda al presidente la convocazione: in questo caso essa dovrà avvenire entro quindici giorni.
Le decisioni sono valide se adottate a maggioranza.
Le decisioni saranno verbalizzate dal segretario e trasmesse ai membri della CPC.
- 45.5 **La CPC può istituire degli organi di controllo per vigilare sull'osservanza e sull'effettiva attuazione delle norme del CCL.**
- 45.6 La CPC 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.
- 45.7 **Alla CPC 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 datori di lavoro firmatari e il rispettivo personale;**
 - d. **incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;**
 - 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 massimo di fr. 10'000.--;**
 - g. **decidere per blocco cantieri;**
 - h. **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale a persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi.**
- 45.8 Contro le decisioni della CPC è dato ricorso entro 30 giorni ad un Arbitro Unico, nominato secondo le disposizioni che seguono.
Il ricorso deve contenere una relazione dei fatti e dei motivi del ricorso e deve essere trasmesso tramite lettera raccomandata alla CPC, la quale lo trasmetterà all'Arbitro Unico.
- 45.9 I membri della CPC sono tenuti al segreto d'ufficio.

Art. 46 Sanzioni

Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla CPC potrà essere sanzionata – dopo diffida scritta – a giudizio della commissione stessa con una multa sino ad un massimo di fr. 10'000.-- secondo la gravità dell'infrazione.

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

- Art. 47 Arbitro Unico
- 47.1 Di comune accordo dalle parti contraenti è nominato un Arbitro Unico quale istanza di ricorso contro le decisioni e le multe della Commissione paritetica e competente a decidere le vertenze non risolte dalla Commissione paritetica.
- La sede dell'Arbitro Unico è presso l'indirizzo della segreteria CPC.
- Il giudizio dell'Arbitro Unico è inappellabile.
- 47.2 Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL (appendice 2), stabilisce la procedura per il ricorso all'Arbitro Unico.
- 47.3 Tutti coloro che sono vincolati dal presente CCL sono tenuti a mettere a disposizione dell'Arbitro Unico i libri contabili ed ogni ulteriore documentazione necessaria per il giudizio.

Art. 48 Contributo paritetico

- 48.1 **Tutti i datori di lavoro e i lavoratori sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro.**

Lavoratori:

Tutti i lavoratori versano un contributo paritetico per l'applicazione del CCL pari allo 0.5% del salario AVS percepito. La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

- **È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori.**
- **Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.**

Datori di lavoro:

- **Tutti i datori di lavoro versano un contributo paritetico per l'applicazione del CCL pari allo 0.5% dei salari AVS versati.**

- 48.2 **I contributi paritetici vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.**

Art. 49 Proventi e destinazioni

L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno ai lavoratori organizzati, **verrà utilizzato:**

- a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, e da quello dell'Arbitro Unico;
- b) per le spese di formazione continua e perfezionamento professionale;**
- c) per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL.

Art. 50 Formazione continua e perfezionamento professionale

Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Il dipendente sottoposto al CCL giardinieri, a condizione che al momento della richiesta la ditta che lo occupa sia in regola con il pagamento dei contributi professionali, può chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti.

Art. 51 Cauzione

- a) Al fine di garantire le pene convenzionali, coprire i costi di controllo e di esecuzione del presente CCL viene prelevata una cauzione di fr. 10'000. — o fr. 20'000. — (a seconda dell'importo dei lavori da eseguire) a tutte le aziende o reparti di aziende (svizzere o estere) operanti nel settore del giardinaggio.

L'importo della cauzione potrà essere versato anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca dello Stato del Cantone Ticino.

- b) Se la somma per un mandato (mercede secondo il contratto d'appalto) è inferiore a fr. 1'000. —, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile.

Art. 52 Condizioni di lavoro precedenti

Con la stipulazione di questo contratto collettivo non possono venir peggiorate le condizioni salariali e di rapporto di lavoro attualmente in vigore.

- Art. 53 Pace sul lavoro
- 53.1 I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti all'assoluto rispetto della pace sul lavoro.
- 53.2 In special modo, ogni associazione contraente é tenuta a non promuovere o sostenere perturbazioni, bensì a prendere tutte le misure atte ad evitarle. Qualora, ciò nonostante, esse dovessero avere luogo, i contraenti dovranno ordinarne la cessazione.
- 53.3 Sono considerate perturbazioni alla pace sul lavoro segnatamente scioperi collettivi, disdette collettive, serrate, liste nere, boicotti e altre misure simili.
- Art. 54 Modifiche delle condizioni lavorative
- Possono essere apportate modifiche all'art. 13 senza richiedere la disdetta del contratto. Le richieste per modifiche sono da inoltrare dalle parti contraenti, al più tardi entro la fine di dicembre dell'anno in corso, alla segreteria della Commissione paritetica cantonale giardinieri.
- Art. 55 Leggi
- Per quanto non contemplato nel presente CCL, si applicano le disposizioni del Codice delle obbligazioni, della Legge sul lavoro, della Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro, nonché le relative Ordinanze delle citate leggi.
- Art. 56 Prepensionamento
- Le parti contraenti convengono che durante il periodo di validità del contratto vengano condotti negoziati tesi a regolamentare l'introduzione di una soluzione di pensionamento anticipato, tramite una fondazione per il pensionamento flessibile
- Art. 57 Validità
- 57.1 Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2021.
- 57.2 Le parti firmatarie si dichiarano d'accordo di intraprendere, in ogni momento e di comune accordo, le trattative sulle condizioni del presente contratto.
- 57.3 Il presente contratto si riterrà rinnovato per un altro anno, se non sarà disdetto per scritto da una delle parti almeno tre mesi prima della scadenza.

JardinSuisse sezione Ticino

M. Poli

F. Forni

OCST – Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

R. Ricciardi

G. Scolari

Lamone, marzo 2018

Art. 1 Principi

1.1 Ai fini della garanzia dei contributi al Fondo paritetico come pure dei diritti contrattuali della Commissione paritetica cantonale, nel campo di applicazione della Dichiarazione di obbligatorietà generale, prima dell'inizio dell'attività lavorativa ogni impresa deposita, presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

- cauzione di fr. 10'000. — per lavori di entità inferiore o uguale a fr. 15'000. —*
- cauzione di fr. 20'000. — per lavori di entità superiore a fr. 15'000. —*

** L'importo della cauzione sarà stabilito previa presentazione del contratto d'appalto controfirmato dal committente.*

La cauzione può essere depositata in contanti o mediante una garanzia irrevocabile di un istituto bancario sottoposto all'autorità federale di vigilanza sui mercati finanziari (FINMA), oppure un'assicurazione sottoposta alla FINMA.

L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPC deve essere regolata con la banca e la garanzia bancaria e/o assicurativa deve inoltre indicarne lo scopo. La dichiarazione deve sottostare al diritto svizzero. Il foro competente è in ogni caso quello del luogo di applicazione della sede della CPC. La cauzione depositata in contanti viene versata dalla CPC su un conto bloccato ed è remunerata al tasso d'interesse applicato generalmente per questi conti dalla Banca dello Stato del Cantone Ticino. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

1.2 Sul territorio elvetico, la cauzione deve essere costituita una sola volta. La cauzione va scalata da eventuali cauzioni prescritte da altri contratti collettivi di lavoro dichiarati di obbligatorietà generale.

Art. 2 Utilizzo

La cauzione viene utilizzata nel seguente ordine per soddisfare i diritti comprovati dalla CPC:

1. ai fini della copertura delle pene convenzionali, dei costi di controllo e procedurali;
2. ai fini del pagamento del contributo al Fondo paritetico.

Art.3 Accesso

In presenza delle seguenti condizioni, entro 10 giorni la CPC deve poter accedere ad ogni forma di garanzia:

1. qualora la CPC abbia constatato in modo vincolante una violazione delle disposizioni materiali del CCL e l'abbia notificata al datore di lavoro, e
2. qualora al datore di lavoro sia stato accordato il diritto di audizione e lo stesso
 - a) abbia rinunciato ad avvalersi di mezzi di impugnazione e non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista, o

- b) non abbia accettato la decisione sui mezzi di impugnazione adottati o non abbia provveduto a versare sul conto della CPC l'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali e/o il contributo al Fondo paritetico entro la scadenza prevista;
- c) a seguito di un sollecito scritto non abbia provveduto a versare entro la scadenza prevista il contributo al Fondo paritetico.

Art. 4 Procedura

4.1 Diritto di valersi della cauzione

In presenza delle premesse di cui all'art. 3, la CPC ha senz'altro facoltà di esigere dal soggetto competente (banca) il pagamento parziale o completo della cauzione (a seconda dell'importo della pena convenzionale e dei costi di controllo e procedurali o dell'importo del contributo al Fondo paritetico) o di procedere alla detrazione dell'importo della cauzione versata in contanti.

4.2 Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo

Entro 30 giorni o prima della ripresa dell'attività lavorativa in Cantone Ticino, il datore di lavoro è tenuto a ricostituire la cauzione versata (vedi art. 1 appendice 1 allegata al CCL di categoria).

4.3 Svincolo della cauzione

La cauzione viene svincolata

1. quando il datore di lavoro stabilito in Cantone Ticino ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa;
2. in caso di aziende e lavoratori distaccati, al massimo sei mesi dopo la conclusione dell'incarto in Cantone Ticino a condizione che
 - a) siano stati versati i contributi al Fondo paritetico;
 - b) la CPC non constati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL.

APPENDICE 2

REGOLAMENTAZIONE SALARI MINIMI 2019

	Stipendio minimo	Costruzione e manutenzione		Vivaista		Produzione	
		mensile	orario	mensile	orario	mensile	orario
A.	Capo giardiniere (due attestati federali superiori)	5'150.—		5'150.—		5'150.—	
B.	Capo giardiniere (un attestato federale superiore)	4'651.—		4'651.—		4'651.—	
C.	Giardiniere qualificato con esperienza dal 4° anno dopo apprendistato	4'273.—	24.25	4'273.—	23.67	4'120.—	22.82
D.	Giardiniere AFC						
	1° anno dopo l'apprendistato	3'631.—	20.61	3'631.—	20.11	3'631.—	20.11
	2° anno dopo l'apprendistato	3'845.—	21.82	3'845.—	21.30	3'845.—	21.30
	3° anno dopo l'apprendistato	4'059.—	23.03	4'059.—	22.48	4'059.—	22.48
E.	* Giardiniere con CFP						
	1° anno dopo l'apprendistato	2'000.—	11.35	2'000.—	11.08	2'000.—	11.08
	2° anno dopo l'apprendistato	2'500.—	14.19	2'500.—	13.85	2'500.—	13.85
	3° anno dopo l'apprendistato	3'100.—	17.59	3'100.—	17.17	3'100.—	17.17
	4° anno dopo l'apprendistato	3'850.—	21.85	3'800.—	21.05	3'800.—	21.05
F.	Aiuto giardiniere con esperienza	3'815.—	21.65	3'790.—	21.00	3'790.—	21.00
G.	Aiuto giardiniere	3'560.—	20.20	3'560.—	19.72	3'560.—	19.72
H.	Aiuto temporaneo				18.82		18.82

* in questa categoria sono da considerare anche i dipendenti con certificato di formazione empirica o attestato cantonale di capacità professionale.

- A. Con diploma federale di capo giardiniere. Questa categoria deve possedere i due attestati federali superiori in manutenzione del verde e costruzione e paesaggista. Applicabile unicamente il salario mensile.
- B. Con diploma federale di capo giardiniere. Questa categoria deve possedere uno dei due attestati federali superiori in manutenzione del verde o costruzione e paesaggista. Applicabile unicamente il salario mensile.

- C. Sono considerati **giardinieri qualificati, con esperienza** quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera o che diano prova di capacità e conoscenze professionali equivalenti. I giardinieri con AFC che entrano nel 4° anno dopo l'apprendistato devono essere inseriti in questa categoria.
- D. Sono considerati **giardinieri AFC (tirocinio 3 anni)** quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera nei primi tre anni di pratica effettiva nel settore professionale. Il primo scatto parte con la fine dell'anno successivo a quello di ottenimento dell'attestato AFC (vedi nota).
- E. Sono considerati **giardinieri CFP (tirocinio 2 anni)** quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera nei primi quattro anni di pratica effettiva nel settore professionale. Il primo scatto parte con la fine dell'anno successivo a quello di ottenimento del certificato CFP (vedi nota).
- F. Sono considerati **aiuto giardinieri con esperienza** quei lavoratori che hanno maturato almeno 3 anni di attività nella professione.
- G. Sono considerati **aiuto giardinieri** quei lavoratori che si occupano dell'esecuzione di lavori ripetitivi e che svolgono correttamente semplici procedure in base alle istruzioni necessarie.
- H. **Aiuto temporaneo** : questa funzione è prevista solo per i settori vivaio e produzione. Occupazione massima 4 mesi/anno. Il numero di aiuti temporanei non può superare il 50 % del totale dei dipendenti occupati in azienda e sottoposti al CCL . **Questa categoria non è applicabile dalle agenzie di personale a prestito.**

Nota

Visto che gli apprendisti finiscono la formazione a luglio/agosto e in seguito, in genere, assolvono la scuola reclute, la Commissione paritetica ha fissato il periodo "1° anno dopo l'apprendistato" dall'ottenimento del diploma fino a fine dicembre dell'anno successivo. Questo significa, che se un apprendistato è terminato nell'agosto del 2019, lo scatto "2° anno dopo l'apprendistato" parte dal gennaio 2021.

APPENDICE 3

Regolamento sulla procedura dinanzi all'Arbitro Unico

Art. 1. Oggetto

Il presente regolamento stabilisce la procedura applicabile per il ricorso all'Arbitro Unico secondo l'art. 47 CCL. Laddove il presente regolamento sia silente, l'Arbitro Unico regola liberamente la procedura e, in subordine, valgono le disposizioni sull'arbitrato di cui agli art. 353 e segg. del Codice di diritto processuale civile svizzero.

Art. 2. Registrazione atti

I ricorsi e le proposte di multa sono registrati e numerati in ordine cronologico; nel registro sono indicate le date della presentazione e della decisione.

Art. 3. Osservazioni scritte

Ricevuto il ricorso, l'Arbitro Unico assegna alla CPC un termine di 30 giorni per la presentazione delle sue osservazioni scritte.

Art. 4. Udienza di discussione

Ricevute le osservazioni scritte della CPC, l'Arbitro Unico convoca le parti ad una discussione dove esse avranno la facoltà di replicare e duplicare oralmente e notificare i mezzi di prova offerti.

4.1. Citazione

La citazione è spedita almeno sette giorni prima della discussione ed è firmata dall'Arbitro Unico. Essa indica la conseguenza della mancata comparsa.

4.2. Comparsa

Le parti possono comparire personalmente o farsi rappresentare da un procuratore.

4.3. Conseguenza della mancata comparsa

Se una parte non compare, il giudizio è pronunciato sentita l'altra parte.

4.4. Verbale

Della discussione è tenuto un verbale; esso contiene:

- il nome, il cognome dell'Arbitro Unico;
- il nome, il cognome e domicilio del ricorrente e del rappresentante della CPC;
- le date del ricorso e della decisione impugnata;
- i punti di questione che devono essere giudicati;
- il termine entro il quale il giudizio deve essere pronunciato;
- le prove chieste dalle parti;
- le ragioni delle parti, succintamente indicate;
- la firma dei comparenti e dell'Arbitro Unico.

Art. 5. Prove

Le parti possono produrre nuovi documenti e indicare nuove prove. L'Arbitro Unico decide sull'ammissibilità delle prove indicate dalle parti.

- Art. 6. Potere d'esame e di indagine d'ufficio
L'Arbitro Unico apprezza liberamente i fatti, decide in termini di equità e può assumere d'ufficio tutte le prove che reputa necessarie e utili per il giudizio.
- Art. 7. Assunzione delle prove
L'interrogazione del testimone è tenuta dall'Arbitro Unico; le parti possono porre domande.
Dell'assunzione delle prove vien tenuto un verbale.
- Art. 8. Giudizio
Il giudizio è pronunciato entro il termine d'ordine di 90 giorni dal ricevimento del ricorso. Esso contiene:
- la data;
- il nome, cognome e domicilio del ricorrente;
- la data della decisione impugnata;
- la data della discussione;
- le domande delle parti;
- i punti di questione;
- una breve motivazione;
- il dispositivo;
- la regolamentazione sulle spese di giudizio;
- il nome, il cognome e la firma dell'Arbitro Unico.
- Art. 9. Notificazione del giudizio
Il giudizio è notificato per mezzo di lettera raccomandata al ricorrente o al suo rappresentante e alla CPC. Una copia di ogni giudizio è conservata dall'Arbitro Unico.
- Art. 10. Spese
Le spese della procedura sono poste a carico alla parte soccombente; in caso di soccombenza parziale reciproca, le spese sono ripartite secondo l'esito della procedura.
- Art. 11. Restituzione dei documenti
I documenti presentati dalle parti o richiesti a terzi sono restituiti entro 10 giorni.
- Art. 12. Segreto
L'Arbitro Unico è tenuto a mantenere il segreto su tutto quanto viene a conoscenza durante l'istruzione delle vertenze.

APPENDICE 4

REGOLAMENTO PER LA CONCESSIONE DI UN SUSSIDIO AI PARTECIPANTI A CORSI DI FORMAZIONE PROFESSIONALE

In un momento in cui il perfezionamento e l'aggiornamento professionale sono particolarmente sentiti, la Commissione paritetica ritiene opportuno e necessario, nei limiti delle sue competenze e disponibilità, favorire e stimolare con degli incentivi l'accesso alla formazione professionale.

A tale proposito la CPC rammenta che i fondi paritetici, oltre ad assicurare il regolare funzionamento della stessa, possono essere utilizzati per scopi concernenti il perfezionamento professionale conformemente all'art. 49 (proventi e destinazione) del contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino.

Modalità per l'ottenimento dei sussidi

1. Beneficiari

- 1.1 Dipendenti sottoposti al CCL giardinieri, a condizione che al momento della richiesta la ditta che li occupa sia in regola con il pagamento dei contributi professionali.

2. Genere di corsi sussidiati

- 2.1 Attestato Federale di capacità professionale, secondo l'art. 33 della legge sulla formazione professionale;
- 2.2 Corsi di formazione continua:
 - corso capo gruppo;
 - assistente;
 - corso maestria federale.
- 2.3 Tutti i corsi che abbiano affinità con la professione esercitata.

3. Finanziamento

- 3.1 Viene riconosciuto un finanziamento, di quanto previsto agli art. 2.2 e art. 2.3, pari al 50% di una tassa d'iscrizione massima di fr. 3'000. -
Dalla stessa verranno dedotti eventuali sussidi versati da altri enti (esempio: tassa d'iscrizione Fr. 5'000.- dedotto Fr. 500.- di sussidio versato da altri enti, la tassa d'iscrizione ammonta a Fr. 4'500.-. La CPC partecipa con un contributo del 50% **-di un massimo pari a Fr. 3'000.-** quindi il contributo della CPC ammonta a fr.1'500.--);
- 3.2 per l'art. 2.1 riferito all'ottenimento dell'attestato federale di capacità professionale (art. 33 della legge sulla formazione professionale), verrà riconosciuto un contributo pari al 50 % delle tasse sostenute (iscrizione + esame);
- 3.3 i sussidi sono riconosciuti per persona e per corso;

- 3.4 sono inoltre riconosciuti anche i costi sostenuti direttamente da Jardin Suisse Ticino per l'organizzazione di corsi di formazione. La CPC deciderà di volta in volta, dietro presentazione dei relativi giustificativi, quale contributo da versare a Jardin Suisse Ticino per i loro costi interni.

4. Modalità per l'ottenimento dei sussidi

- 4.1 Le richieste dovranno pervenire alla Segreteria della CPC, per il tramite del datore di lavoro corredate dai seguenti documenti:

- descrizione del corso frequentato (iscrizione, documentazione del corso, attestati di frequenza o diplomi);
- ricevuta dell'avvenuto pagamento della tassa d'iscrizione;
- ricevuta dell'avvenuto pagamento di fatture prese a carico dalla ditta e/o eventuali sussidi ricevuti da altri enti;
- i candidati che non ottengono l'attestato di fine tirocinio devono, per ottenere comunque il contributo, di cui all'art. 3.2, presentare una certificazione che attesti la loro frequenza almeno ai 2/3 delle ore di lezioni previste dal calendario scolastico.

5. Disposizioni finali

- 5.1 In caso di contestazioni decide in via esclusiva la CPC.
- 5.2 La CPC si riserva, in ogni momento, di apportare le modifiche che ritiene necessarie in funzione anche della disponibilità finanziaria.

6. Approvazione

- 6.1 Il presente regolamento è approvato all'unanimità dalla CPC nella sua seduta del 15 aprile 2013 ed entra in vigore il 1° luglio 2013 e sostituisce quello del 1° gennaio 2006.

Presidente CPC

M. Poli

Segretario CPC

G. Scolari

