

**CONTRATTO COLLETTIVO
DI LAVORO
DEI GIARDINIERI
PER IL CANTON TICINO**

2023-2026

edizione 2023

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

le parti contraenti



Jardin Suisse Ticino

Via Carvina 3
6807 Tavernes
Tel. 091 968 12 54
Fax 091 698 15 39
www.jardinsuisse-ti.ch

organizzazione
cristiano-sociale
ticinese



OCST

Via Serafino Balestra 19
6900 Lugano
Tel. 091 921 15 51
Fax 091 923 53 65
www.ocst.ch

Sommario

Art. 1	Campo d'applicazione	4
Art. 2	Accordi speciali	5
Art. 3	Periodo di prova	6
Art. 4	Mancato inizio - abbandono ingiustificato dell'impiego	6
Art. 5	Diritti di coalizione	6
Art. 6	Diligenza e fedeltà	6
Art. 7	Lavoro per conto di terzi	7
Art. 8.	Lavoro nero	7
Art. 9	Responsabilità e risarcimento	7
Art. 10	Durata del lavoro in generale	8
Art. 11	Settimana lavorativa	8
Art. 13	Servizio di fine settimana	9
Art. 14	Ore straordinarie	10
Art. 15	Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale	10
Art. 16	Registrazione tempo di lavoro	10
Art. 17	Salari e tredicesima mensilità	10
Art. 18	Adeguamento al rincaro	11
Art. 19	Praticanti / stagisti	11
Art. 20	Personale con capacità lavorative ridotte	11
Art. 21	Pagamento salario	11
Art. 22	Indennità perdita di guadagno	12
Art. 23	Lavoratori interinali	12
Art. 24	Cassa malati	12
Art. 25	Indennità perdita salario (infortunio)	12
Art. 26	Indennità perdita salario (malattia – maternità)	13
Art. 27	Rimborsi	14
Art. 28	Vitto e alloggio	15
Art. 29	Vacanze	15
Art. 30	Giorni Festivi	16
Art. 31	Assenze giustificate	16
Art. 33	Disdetta	17
Art. 34	Disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro	17

Art. 35	Disdetta inopportuna da parte del lavoratore	18
Art. 36	Cessazione immediata	18
Art. 37	Motivazione della disdetta	18
Art. 38	Morte del lavoratore	19
Art. 39	Morte del datore di lavoro	19
Art. 40	Indennità di partenza (in caso di mancata copertura previdenza professionale – 2° pilastro)	19
Art. 41	Previdenza professionale	20
Art. 42	Adesione al CCL	21
Art. 43	Esecuzione in comune	21
Art. 44	Composizione commissione paritetica Cantonale	21
Art. 45	Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali	22
Art. 46	Spese di procedura	24
Art. 47	Ricorso	24
Art. 48	Arbitro Unico	24
Art. 49	Contributi paritetici	25
Art. 50	Proventi e destinazioni	26
Art. 51	Cauzione	26
Art. 52	Diritti acquisiti	26
Art. 53	Pace sul lavoro	26
Art. 54	Modifiche delle condizioni lavorative	26
Art. 55	Leggi	27
Art. 56	Prepensionamento	27
Art. 57.	Obbligatorietà generale	27
Art. 58	Validità	27
APPENDICE 1 – Cauzione		29
APPENDICE 2 – Regolamentazione salari minimi 2022		31
APPENDICE 3 - Regolamento sulla procedura dinanzi all'Arbitro Unico		33
APPENDICE 4 - Complemento all'Art 9: Salario in caso di malattia e gravidanza		35
APPENDICE 5 - Statuto dell'Associazione Commissione Paritetica Cantonale dei Giardinieri		38
APPENDICE 6 - Calcolazione salario orario		42
APPENDICE 7 - Esempio		43

Art. 1 Campo d'applicazione

1.1 I 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 segnatamente:

- 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: Posa, manutenzione e cura 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 vevoli 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** 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 Commissione paritetica Cantonale (CPC) può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di CHF 3'000.00. 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 CHF 5'000.00, in caso di recidività fino a CHF 10'000.00.

- Art. 9 Responsabilità e risarcimento
- 9.1 Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.
- 9.2 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. 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 datore di lavoro 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 Basi di calcolo

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 8.20, nel settore produzione un orario giornaliero di ore 8.40.

10.4 Il normale orario di lavoro aziendale deve essere prestato sul posto di lavoro.

10.5 È considerato durata del lavoro, ai sensi dell'art. 13 OLL 1, il tempo durante il quale il lavoratore si tiene a disposizione del datore di lavoro.

10.6 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.

10.7 Le ore flessibili annuali, come previste all'art. 10.1 cpv 1, devono essere compensate in tempo libero o retribuite entro la fine del mese di agosto dell'anno successivo a quello di conteggio. Ore rimanenti dovranno essere pagate con le stesse modalità previste per le ore straordinarie, entro e non oltre il mese di settembre dell'anno successivo a quello di conteggio.

Art. 11 Settimana lavorativa

11.1 Le ore lavorative vanno di regola ripartite su 5 giorni la settimana (dal lunedì al venerdì), 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 giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno:

- ¼ ora se la durata del lavoro supera le 5 ore e mezza;
- ½ ora se la durata del lavoro supera le 7 ore;
- 1 ora se la durata del lavoro supera le 9 ore.

Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.

Art. 12 Intemperie

Le ore perse per intemperie, non annunciate o non riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione, se non recuperate devono essere pagate al 100%.

Le ore perse per intemperie, riconosciute dalla cassa disoccupazione, vanno computate come da art. 10.3 e pagate all'80%.

Le ore minime da effettuare per dipendente, con un impiego a tempo pieno, devono corrispondere almeno alle 2115 ore annue per i settori costruzione e manutenzione giardini mentre i settori produzione e vivaio le ore minime annue corrispondono a 2'167, le ore perse e non fatte recuperare rimangono a carico del datore di lavoro.

Art. 13 Servizio di fine settimana

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 di fine settimana 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%.

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 effettuarla, 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 agosto 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 settembre 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, non vengono dedotte.

Art. 15 Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale

Il lavoro su chiamata, ovvero senza un minimo garantito di ore di lavoro, è proibito.

I contratti di lavoro a tempo parziale saranno ritenuti validi unicamente se prevedranno preliminarmente nell'ordine:

- grado d'occupazione;
- giorni della settimana d'impiego;
- fascia oraria d'impiego prevista.

I contratti di lavoro a tempo parziale dovranno essere approvati dalla CPC.

Art. 16 Registrazione tempo di lavoro

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. 21 CCL relative al pagamento del salario.

Art. 17 Salari e tredicesima mensilità

- 17.1 Vedi regolamentazione salari minimi (Appendice 2).
- 17.2 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. 18 Adegumento al rincaro

18.1 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).

18.2 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. 18.1.

Art. 19 Praticanti / stagisti

19.1 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. Si rimanda alle direttive emanate dalla Commissione Tripartita Cantonale in merito agli stage.

19.2 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. 20 Personale con capacità lavorative ridotte

La determinazione della retribuzione di lavoratori con capacità lavorativa ridotta deve essere sottoposta "per approvazione" alla CPC.

Art. 21 Pagamento salario

21.1 Il salario, incluse le necessarie indennità, sarà pagato mensilmente al più tardi entro il 5 del mese successivo in moneta locale (Franco Svizzero) tramite conto corrente postale o bonifico bancario. Il conteggio definitivo mensile va consegnato contemporaneamente al lavoratore in busta chiusa. È vietato il pagamento del salario in contanti. Eventuali discrepanze nella busta paga devono essere tempestivamente comunicate e saranno liquidate con il prossimo versamento dello stipendio.

In caso di pagamento di supplementi (tredicesima / supplemento lavoro straordinario / vacanze / festivi) devono figurare in modo visibile e separato sul conteggio stipendio.

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

21.3 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. 22 Indennità perdita di guadagno

22.1 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%

22.2 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. 23 Lavoratori interinali

Qualora venga assunto, per il tramite delle agenzie di collocamento, personale interinale, il salario, la durata del lavoro, le vacanze, le indennità corrisposte a questi ultimi devono essere almeno pari a quelle che figurano nel presente CCL, per identica funzione.

Art. 24 Cassa malati

La copertura assicurativa per cure mediche e medicinali (spese di cure) incombe al lavoratore.

Art. 25 Indennità perdita salario (infortunio)

25.1 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.

- 25.2 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.
- 25.3 La perdita di salario per i primi 2 giorni d'infortunio, non coperti dall'assicurazione infortuni, sono a carico del datore di lavoro. I giorni di carenza sono da retribuire all'80 %.

Art. 26 Indennità perdita salario (malattia – maternità)

26.1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i suoi dipendenti, per la perdita di salario in caso di malattia, con un'assicurazione LCA che garantisca prestazioni particolari come da convenzione tra ASA (Associazione Svizzera Assicuratori) e partner sindacali (Appendice 4).

Condizioni base:

- a) Prestazioni d'indennità malattia all'80% del salario lordo dal terzo giorno di inabilità e il 90 % del salario lordo a partire dal 91° giorno di inabilità per 730 indennità giornaliere per caso. Il datore di lavoro non si assume i costi del salario per i primi due giorni di carenza.
- b) Il datore di lavoro può concordare con l'assicurazione un periodo d'attesa (differimento) fino a un massimo di 30 giorni. In questo periodo il datore di lavoro prende a carico i costi del salario in ragione di almeno l'80% dello stipendio.
- c) I premi effettivi dell'assicurazione collettiva d'indennità sono paritetici e quindi vanno sostenuti al 50% dal datore di lavoro e al 50% dal dipendente.
- d) nel caso in cui le parti contrattuali (datore di lavoro e assicuratore) decidessero di prevedere nel contratto una partecipazione agli utili, il datore di lavoro deve far beneficiare i dipendenti di un eventuale ristorno nella misura del 50% dello stesso.

In caso di assenza per malattia, il datore di lavoro può ordinare, a sue spese, una visita di controllo presso un medico di sua fiducia.

26.2 Responsabilità del datore di lavoro per collaboratori non assicurati: retribuzione secondo l'art. 324a CO per i lavoratori che non possono essere assicurati con copertura completa. Il datore di lavoro non risponde nei casi in cui l'assicuratore rifiuti prestazioni per violazioni delle condizioni assicurative ascrivibili al lavoratore, sempre che dimostri che nessuna colpa gli è imputabile.

26.3 **Lavoratori a tempo determinato**

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.

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.

26.4 Maternità

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

26.5 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 15.00 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 a condizione che nel computo annuo questo importo copra le spese sostenute dal collaboratore.

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 0.70/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. 29 Vacanze

29.1 I lavoratori hanno diritto nel corso dell'anno civile (applicazione dal mese seguente il compimento del/dei requisiti) alle seguenti vacanze pagate:

- giovani sino a 20 anni compiuti 5 settimane
- **lavoratori dal compimento dei 50 anni di età con 5 o più anni di servizio o lavoratori con almeno 20 anni di servizio (apprendistato incluso) 5 settimane**
- rimanenti lavoratori 4 settimane

29.2 Per i lavoratori che sono retribuiti con salario orario si aggiungono le seguenti indennità:

- **8.33 % = per lavoratori al beneficio di 20 giorni di vacanza**
- **10.64 % = per lavoratori al beneficio di 25 giorni di vacanze**
- **8.33 % = tredicesima mensilità.**

29.3 Durante l'anno d'inizio e di fine del rapporto di lavoro le vacanze sono date proporzionalmente ai mesi di lavoro nell'anno considerato.

29.4 Le vacanze non possono subire riduzioni per assenze sino a 3 mesi causa servizio militare, malattia o infortunio.

Per assenze di durata superiore a 3 mesi il diritto alle vacanze può essere ridotto di un dodicesimo per ogni ulteriore mese completo di assenza.

29.5 Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore, purché siano conciliabili con le esigenze dell'azienda.

29.6 Il calcolo del salario orario è da effettuare utilizzando il metodo cumulativo, come specificato all'Appendice 6.

Art. 30 Giorni Festivi

- 30.1** Annualmente vengono indennizzati con salario giornaliero al 100 %, senza recupero del tempo di lavoro, nove giorni festivi legali infrasettimanali (Capodanno, Epifania, lunedì dell'Angelo, Ascensione, 1. Agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano).
- 30.2** Qualora uno di questi giorni venga a cadere in sabato o in domenica lo stesso deve essere recuperato con un altro giorno festivo infrasettimanale.
- 30.3** Il datore di lavoro deve affiggere in azienda, all'inizio dell'anno, i giorni festivi che vengono indennizzati.
Per i lavoratori retribuiti con salario orario il diritto al pagamento dei nove giorni festivi corrisponde al 3.58 % del salario lordo annuo.
- 30.4** I giorni festivi indennizzati che cadono nel periodo delle vacanze, vanno indennizzati come tali e non calcolati come giorni di vacanza.

Art. 31 Assenze giustificate

- 31.1** A tutti i lavoratori vengono retribuite le seguenti assenze, pagate al 100 % (giorni lavorativi):
- | | |
|---|-----------|
| a. per il proprio matrimonio | 2 giorni |
| b. per nascita figli (art. 329g CO) | 10 giorni |
| c. per morte del coniuge, convivente annunciata/o o dei figli | 3 giorni |
| d. per morte dei genitori | 2 giorni |
| e. per morte di suoceri, 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), come art. 49 CCL | 2 giorni |

31.2 Congedo di assistenza

Per consentire ai lavoratori di assistere un familiare o il partner con problemi di salute dovuti a malattia o infortunio, a livello federale viene concesso un congedo che potrà ammontare al massimo tre giorni (presentazione certificato medico / pagamento 100 % / a carico azienda) per evento e a dieci giorni all'anno.

La nuova legge federale prevede anche un congedo di 14 settimane per i genitori che lavorano e devono assistere un figlio gravemente malato o infortunato. Finanziato mediante le indennità di perdita di guadagno (IPG), il congedo potrà essere preso entro 18 mesi, in una sola volta o in singoli giorni.

32. Perfezionamento e aggiornamento professionale

- 32.1
- a) I datori di lavoro riconoscono il principio del perfezionamento e dell'aggiornamento professionale come elemento vitale per ottenere collaboratori aggiornati all'evoluzione del mestiere e della funzione che esercitano per migliorare l'efficienza aziendale.
 - b) **Previo accordo con il datore di lavoro, sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:**
 - **2 giornate all'anno di formazione**
 - c) **Il datore di lavoro può inoltre accordare congedi di formazione non pagati se corrispondono alle seguenti esigenze:**
 - **corso preparatorio per qualifiche professionali come agli art. 32 e seguenti della Legge Federale sulla formazione professionale (LFPr) – 1 giorno alla settimana;**
 - d) **il lavoratore che ha svolto dei corsi di formazione continua inerenti la professione può chiedere alla CPC una partecipazione alla tassa di iscrizione.**

Art. 33 Disdetta

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

- 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 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 continua 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;
- 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

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 (in caso di mancata copertura previdenza professionale – 2° pilastro)

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, la 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.
- 40.7 Il datore di lavoro non deve alcuna indennità neppure nella misura in cui s'impegni a pagare al lavoratore future prestazioni previdenziali o glielo 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 Pensioni 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 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. 43 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. 44 Composizione commissione paritetica Cantonale

44.1 **È istituita 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.

44.2 La Commissione paritetica Cantonale è un'associazione a norma degli art. 60 e segg. Del CCS e ha uno statuto proprio (appendice 5).

La CPC resta in carica per tutta la durata del contratto.

La CPC nomina un presidente e un segretario. Il segretario rappresenta la CPC di fronte a terzi e nelle sanzioni comminate, sia in sede giudiziaria che in sede extragiudiziaria.

44.3 La Commissione terrà di regola le sue sedute ordinarie ogni tre mesi e tutte le volte che una delle parti contraenti chiedi 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.

44.4 **La CPC può istituire degli organi di controllo per vigilare sull'osservanza e sull'effettiva attuazione delle norme del CCL.**

44.5 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.

44.6 **Alla CPC in particolare incombono i seguenti compiti:**

- a. **vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;**
- b. **procedere di propria iniziativa, su segnalazione o su richiesta, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;**
- c. **fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro e il rispettivo personale impiegato;**

- d. **incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;**
- e. **decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale;**
- f. **risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;**
- g. verificare l'avvenuto reintegro delle prestazioni non corrisposte al dipendente;
- h. **applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali;**
- i. **statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente CCL** e verificare il reintegro delle prestazioni conformi al corretto inquadramento salariale;
- j. definire le modalità per l'adesione individuale al CCL.
- k. stabilire eventuali sanzioni e la ripartizione delle spese di controllo secondo gli articoli che seguono.
- l. **applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenute un massimo di CHF 50'000.00;**
- m. decidere per il blocco cantieri.

44.7 I membri della CPC sono tenuti al segreto d'ufficio.

Art. 45 Controlli aziendali, spese di controllo, infrazioni, richiami, sanzioni contrattuali

45.1 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 CHF 50'000.00 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.

45.2 Controlli aziendali

I datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo. Dovranno mettere a disposizione della CPC tutta la documentazione richiesta, in particolare i registri paga, la documentazione riguardante gli orari di lavoro e il controllo degli orari di lavoro, le polizze assicurative inerente al personale, ecc. Durante il controllo potrà essere assunta della documentazione. In caso di infrazione al contratto collettivo di lavoro, la CPC può comminare sanzioni, verificare che i datori di lavoro o i lavoratori si siano conformati a quanto stabilito dal CCL, e verificare il reintegro di quanto non corrisposto ai collaboratori;

Le organizzazioni firmatarie vengono autorizzate dai datori di lavoro e dai lavoratori coinvolti ad assumere, tramite la CPC, informazioni inerenti le infrazioni dei propri assistiti.

45.3 Spese di controllo

Se dal controllo effettuato emergono una o più infrazioni al CCL, le spese di controllo saranno a carico del datore di lavoro che ha commesso l'infrazione.

Le spese di un controllo effettuato su richiesta di un datore di lavoro verranno poste a carico del richiedente.

Le spese di controllo ammontano ad un massimo di CHF 500.00.

45.4

Infrazioni

a) infrazioni da parte del datore di lavoro

Ai datori di lavoro che contravvengono alle disposizioni del CCL verrà richiesto dalla CPC, tramite diffida scritta o decisione, di conformarsi a quanto stabilito dal CCL. Potrà inoltre verificare l'avvenuto reintegro di quanto non corrisposto.

La CPC potrà sanzionare i datori di lavoro secondo quanto stabilito nell'art. 45.5.1.

La CPC potrà inoltre richiedere alle autorità statali competenti sia il divieto per la ditta di partecipare ai concorsi pubblici o sovvenzionati dallo Stato, sia il divieto di assunzione di manodopera estera che necessita di permesso di lavoro.

In singoli casi, la CPC può decidere che i lavoratori per i quali sussistono pretese nei confronti del datore di lavoro sulla base di un controllo aziendale concluso siano informati in merito.

Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura e di controllo, comminate dalla CPC, devono essere saldati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

L'azienda può dimostrare l'avvenuto pagamento dei reintegri e degli arretrati ai dipendenti fornendone prova in forma scritta.

b) Infrazioni da parte del lavoratore

I lavoratori che contravvengono alle disposizioni del CCL possono essere condannati al pagamento di una sanzione contrattuale.

Gli importi delle sanzioni contrattuali e le relative spese di procedura devono essere pagati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione.

45.5

Sanzioni contrattuali

Le sanzioni sono pronunciate sulla base dei dati in possesso della CPC. Nel caso in cui lo ritenesse necessario la CPC si riserva il diritto di convocare il richiedente, il convenuto ed eventuali testi per approfondire il caso.

La CPC ha il diritto di applicare le seguenti sanzioni contrattuali:

45.5.1

Sanzioni contro il datore di lavoro

a) la diffida scritta;

b) multa fino a CHF 50'000.00. Il valore massimo della multa, se la pretesa e/o la violazione è di ordine finanziario per un importo superiore ai CHF 50'000.00, potrà essere aumentata sino al valore dell'infrazione.

La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il datore di lavoro dal contravvenire in futuro al CCL e terranno conto dei seguenti principi, non esaustivi, in modo cumulativo:

- 1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;**
- 2. violazione delle disposizioni non monetarie del CCL e delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;**

3. **il fatto che il datore di lavoro, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;**
4. **violazione delle singole disposizioni del CCL unica o ripetuta e sua gravità;**
5. **conformità dell'applicazione delle norme relative alla registrazione del tempo di lavoro;**
6. **dimensione dell'azienda;**
7. **eventuale reintegro salariale avvenuto.**

In caso di recidiva, il valore delle multe potrà essere proporzionalmente aumentato e superare il tetto massimo di CHF 50'000.00.

45.5.2 **Sanzioni contro il lavoratore**

- a) **la diffida scritta;**
- b) **la multa, a dipendenza della gravità dell'infrazione, potrà arrivare al massimo all'importo della tredicesima mensilità.**

La sanzione e/o multa vanno fissate in modo da dissuadere il lavoratore dal contravvenire in futuro al CCL

In caso di recidiva le multe potranno essere proporzionalmente aumentate e superare l'importo della tredicesima mensilità.

Art. 46 Spese di procedura

La CPC riscuote dal contravventore le spese procedurali; esse possono ammontare fino ad un massimo di CHF 500.00, in aggiunta alle spese di controllo di cui all'art. 45.3 CCL.

Art. 47 Ricorso

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.

Art. 48 Arbitro Unico

48.1 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.

48.2 Un regolamento speciale, parte integrante del presente CCL (appendice 3), stabilisce la procedura per il ricorso all'Arbitro Unico.

48.3 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. 49 Contributi paritetici

49.1 I datori di lavoro e i dipendenti (apprendisti esclusi) pagano un contributo paritetico.

Ogni azienda compila debitamente gli appositi formulari che riceve dalla CPC e che servono per l'emissione della fattura per l'incasso dei contributi.

I lavoratori a beneficio dell'AVS sono assoggettati al presente CCL.

Al personale inabile al lavoro causa malattia o infortunio di lunga durata, se l'assenza super i due mesi, dal terzo mese non viene dedotto il contributo paritetico.

Lavoratori:

Tutti i lavoratori (apprendisti esclusi) versano un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dall'applicazione del CCL pari allo 0.5% del salario AVS percepito (0.3 % a favore dell'applicazione e 0.2 % a favore della formazione continua e del perfezionamento professionale). La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

- **È fatto divieto ai datori di lavoro di assumere a proprio carico il contributo professionale 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 devono versare un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dall'applicazione del CCL pari allo 0.5% dei salari AVS versati (0.3 % a favore dell'applicazione e 0.2 % a favore del perfezionamento professionale).

49.2 I contributi professionali vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.

49.3 I dipendenti membri dell'organizzazione sindacale firmataria del CCL riceveranno dalla stessa il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.

Art. 50 Proventi e destinazioni

L'introito totale della CPC verrà utilizzato:

- a) **l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli**, sopperire gli oneri derivanti dall'Arbitro Unico;
- b) **il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;**
- c) i rimborsi ai lavoratori organizzati presso un'organizzazione firmataria del CCL attraverso le rispettive organizzazioni sindacali;
- d) le azioni mirate alla difesa degli interessi generali della professione.

Art. 51 Cauzione

Al fine di garantire le pene convenzionali, coprire i costi di controllo e di esecuzione del presente CCL viene prelevata una cauzione di CHF 10'000.00 o CHF 20'000.00 (a seconda dell'importo dei lavori da eseguire) ai datori di lavoro. L'importo della cauzione potrà essere versato anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca dello Stato del Cantone Ticino. I dettagli relativi all'obbligo di prestare cauzione sono regolamentati nell'appendice n. 1, parte integrante del presente CCL.

Art. 52 Diritti acquisiti

Le disposizioni di salario e di lavoro vigenti al momento dell'entrata in vigore del presente contratto che fossero migliori di quelle previste da quest'ultimo, non potranno essere peggiorate.

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 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 Obligazioni, 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. Obbligatorietà generale

Con decreto, il Consiglio di Stato ha conferito al presente contratto collettivo di lavoro il carattere di obbligatorietà generale.

Le disposizioni decretate obbligatorie sono stampate in grassetto.

Art. 58 Validità

58.1 Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2022 al 31 dicembre 2026.

58.2 Le parti firmatarie si dichiarano d'accordo di intraprendere, in ogni momento e di comune accordo, le trattative sulle condizioni del presente contratto.

58.3 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. In caso di disdetta, le parti si impegnano ad iniziare immediatamente le trattative per il rinnovo del contratto.

Le Parti contraenti:

JardinSuisse sezione Ticino

M. Atti

F. Forni

OCST – Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

L. Jelmini

R. Ricciardi

Lamone, dicembre 2021

APPENDICE 1 – Cauzione

Art. 1 Principi

1.1 Ai fini di assicurare i contributi, prima dell'inizio dell'attività lavorativa ogni datore di lavoro deposita, presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

- cauzione di CHF 10'000.00 per lavori di entità inferiore o uguale a CHF 15'000.00*.
- cauzione di CHF 20'000.00 per lavori di entità superiore a CHF 15'000.00*

** 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, delle spese di controllo e di procedura;
2. ai fini del pagamento del contributo ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento.

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 di elaborazione 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 di elaborazione 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 di elaborazione 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).

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 costati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL.

APPENDICE 2

REGOLAMENTAZIONE SALARI MINIMI 2023

Stipendio minimo		Costruzione e manutenzione		Vivaista		Produzione	
Ore lavorative annuali		2115		2167		2167	
Ore lavorative medie mensili		176.25		180.58		180.58	
Salario		mensile	orario	mensile	orario	mensile	orario
pe	Capo giardiniere (due attestati federali superiori)	5'200.—		5'200.—		5'200.—	
B.	Capo giardiniere (un attestato federale superiore)	4'700.—		4'700.—		4'700.—	
C.	Giardiniere qualificato con esperienza dal 4° anno dopo apprendistato	4'379.—	24.85	4'379.—	24.25	4'223.—	23.39
D.	Giardiniere AFC Nell'anno ottenimento diploma fino al 31.12 anno seguente	3'721.—	21.11	3'721.—	20.61	3'721.—	20.61
	2° anno dopo l'apprendistato	3'941.—	22.36	3'941.—	21.82	3'941.—	21.82
	3° anno dopo l'apprendistato	4'160.—	23.60	4'160.—	23.04	4'160.—	23.04
E.	Art. 33 – attestato AFC Nell'anno ottenimento diploma fino al 31.12 anno seguente	4'160.—	23.60	4'160.—	23.04	4'160.—	23.04
	2° anno dopo l'apprendistato	4'379.—	24.85	4'379.—	24.25	4'223.—	23.39
F.	Giardiniere con CFP Nell'anno ottenimento diploma fino al 31.12 anno seguente	2'562.—	14.54	2'562.—	14.19	2'562.—	14.19
	2° anno dopo l'apprendistato	2'972.—	16.86	2'972.—	16.46	2'972.—	16.46
	3° anno dopo l'apprendistato	3'382.—	19.19	3'382.—	18.73	3'382.—	18.73
	4° anno dopo l'apprendistato	3'946.—	22.39	3895.—	21.57	3'895.—	21.57
G.	Aiuto giardiniere con esperienza	3'910.—	22.18	3'884.—	21.51	3'884.—	21.51
H.	Aiuto giardiniere	3'649.—	20.70	3'649.—	20.21	3'649.—	20.21
I.	Aiuto temporaneo				19.29		19.29

(segue)

- 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. Il primo scatto parte con la fine dell'anno successivo a quello di ottenimento dell'attestato AFC (vedi nota).
- E. Sono considerati Art. 33 – attestato AFC tutti quei lavoratori che hanno concluso e ottenuto l'Attestato federale di capacità AFC secondo l'art. 32 Ordinanza federale sulla formazione professionale OFPr.
- F. Sono considerati giardinieri CFP (tirocinio 2 anni) quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera. Il primo scatto parte con la fine dell'anno successivo a quello di ottenimento del certificato CFP (vedi nota). In questa categoria sono da considerare anche i dipendenti con certificato di formazione empirica o attestato cantonale di capacità professionale.
- G. Sono considerati aiuto giardinieri con esperienza quei lavoratori che hanno maturato almeno 3 anni di attività comprovata nella professione in **Svizzera o all'estero**.
- H. 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.
- I. **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

La formazione degli apprendisti termina di regola a luglio/agosto e in seguito, alcuni giovani, assolvono la scuola reclute, per questo motivo la Commissione paritetica ha fissato che il periodo "1° anno dopo l'apprendistato" dall'ottenimento del diploma ha una durata fino a fine dicembre dell'anno successivo a quello dell'ottenimento diploma. Questo significa, che se un apprendistato è terminato nell'agosto del 2020, lo scatto "2° anno dopo l'apprendistato" parte dal gennaio 2022.

Gli scatti salariali sono da applicare sempre a far data 1° gennaio di ogni anno.

ADEGUAMENTO SALARI REALI 01.01.2023

Ai lavoratori, attivi al 31.12.2022, va riconosciuto, al 1° gennaio 2023 un adeguamento al rincaro sui salari reali del 2%.

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. 48 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 applicazione delle norme del CCL tenuto conto dello spirito del contratto, della volontà delle parti contraenti di promuovere la pace sociale e combattere il dumping salariale e la concorrenza sleale, nonché il lavoro nero. Egli 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

Complemento all'Art 26: Salario in caso di malattia e gravidanza

Prestazioni

La polizza assicurativa deve garantire le prestazioni minime riportate nella convenzione tra ASA e i partner sindacali.

Il datore di lavoro deve stipulare un'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia a favore dei lavoratori assoggettati al CCL.

Il contratto di assicurazione e relative Condizioni Generali di Assicurazione (CGA) sono rette dalla legge sul contratto di assicurazione (LCA). **Il datore di lavoro deve garantire in particolare le seguenti prestazioni minime:**

- a) **Prestazioni d'indennità malattia all' 80 % del salario lordo dal 3° giorno di inabilità e il 90 % del salario lordo a partire dal 91° giorno in inabilità per 730 indennità giornaliera per caso.**
Le indennità devono essere versate anche dopo il termine del contratto di lavoro e devono essere riconosciute anche per casi iniziati durante i contratti a termine e periodi di prova.
- b) **Recidive/ricadute: la recidiva di una malattia deve essere considerata, per quanto riguarda le prestazioni, come un nuovo caso di malattia, se l'assicurato, prima dell'insorgere della recidiva, è stato ininterrottamente abile al lavoro per 180 giorni.**
- c) **Il periodo d'attesa (differimento) concordato non deve essere riapplicato se entro 180 giorni civili dalla ripresa del lavoro subentra una nuova inabilità al lavoro in seguito alla stessa malattia (ricaduta).**
- d) **Inizio dell'assicurazione: la copertura assicurativa decorre a partire dal giorno in cui, in base al contratto di lavoro, il lavoratore inizia l'attività lavorativa, a condizione che sia totalmente abile al lavoro. In caso di inabilità lavorativa, la decorrenza è data dal momento in cui il lavoratore riacquista la piena capacità lavorativa.**
- e) **Incapacità parziale al lavoro: l'indennità giornaliera di malattia deve essere corrisposta a partire da un'incapacità lavorativa del 25%.**
- f) **Passaggio all'assicurazione individuale: all'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità perdita di guadagno in caso di malattia, i lavoratori hanno il diritto, entro 90 gg, di passare all'assicurazione individuale. I lavoratori devono essere informati dal datore di lavoro in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio:**
 - i. **Il diritto deve essere garantito anche per i contratti a termine per i casi iniziati durante la disdetta nel periodo di prova e per il personale di servizio occupato occasionalmente.**

- ii. **L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora, sia per quanto concerne l'importo delle indennità giornaliera che per la durata del diritto alle prestazioni. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative.**
- g) **Copertura maternità:** le prestazioni vengono corrisposte durante almeno 16 settimane di cui almeno 8 dopo il parto. Le prestazioni dell'assicurazione statale di maternità possono essere computate nella misura in cui riguardano lo stesso periodo. La durata di indennizzo in caso di maternità non viene fatta rientrare nella durata ordinaria di indennizzo di 730 giorni.
- h) **Tasso di premio unico: Tasso di premio unico per donna/uomo.**
- i) **Esonero del pagamento dei premi durante la malattia: Durante la malattia l'assicurato è esonerato dall'obbligo del pagamento dei premi.**
- j) **L'indennità perdita guadagno malattia viene calcolata, proporzionalmente al grado di inabilità al lavoro, in base all'ultimo salario versato (calcolato sui 12 mesi precedenti, tredicesima compresa) prima della malattia secondo l'orario di lavoro normale contrattuale. In caso di malattia gli adeguamenti salariali contrattuali sono presi in considerazione.**
Il salario massimo assicurabile corrisponde a CHF 300'000.
- k) **Validità territoriale:**
- **L'assicurazione è valida in tutto il mondo. Essa decade qualora l'assicurato soggiorni per oltre tre mesi all'estero (il Principato del Liechtenstein non è considerato estero). Nel caso di una permanenza all'estero superiore a tre mesi, l'assicurato ha diritto all'indennità giornaliera di malattia qualora risulti ricoverato in un istituto di cura e il suo rimpatrio in Svizzera sia sconsigliato per motivi medici.**
 - **Un assicurato ammalato che si reca all'estero senza l'esplicito consenso dell'assicuratore ha nuovamente diritto alle prestazioni soltanto a partire dal suo rientro in Svizzera.**
 - **Il lavoratore frontaliere va trattato, per quanto concerne i suoi diritti nei confronti dell'assicurazione, come qualsiasi altro assicurato residente, che si trovi nella medesima situazione dal punto di vista della salute e del diritto assicurativo. Questo vale sino a quando egli risulti domiciliato e residente nel suo abituale domicilio e rimanga a disposizione per i controlli medici ed amministrativi ritenuti necessari dalla compagnia di assicurazione.**
 - **Sono fatti salvi i diritti derivanti dagli accordi bilaterali tra la Svizzera e gli Stati dell'Unione europea/AELS.**
- l) **A richiesta dell'assicurato, l'assicuratore rilascia direttamente allo stesso copia del contratto di assicurazione applicabile al caso in questione e relative CGA (Condizioni generali d'assicurazione).**

m) La compagnia assicurativa deve certificare tramite dichiarazione unilaterale che la polizza contenga tutte le coperture minime richieste dall'art 26 CCL "indennità perdita di guadagno malattia", punto 2 dalla lettera a) alla lettera s).
In caso di controversie circa la copertura valgono le disposizioni del presente articolo.

n) **Modifiche periodiche del contratto collettivo riguardanti l'art. 26 del CCL "indennità perdita di guadagno malattia", sarà concesso al datore di lavoro di adeguare le coperture entro un anno dall'entrata in vigore delle nuove condizioni dichiarate di obbligatorietà generale, tuttavia i contratti assicurativi potranno rimanere in vigore e invariati fino alla scadenza contrattuale.** Eventuali modifiche devono essere preventivamente concordate dalle parti con ASA Sezione Ticino.

**Statuto dell'Associazione
Commissione Paritetica Cantonale dei Giardinieri**

Art. 1 Nome e sede

Sotto il nome “Commissione Paritetica Cantonale dei Giardinieri”, denominata CPC, conformemente all’art. 44 del Contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Canton Ticino (CCL) è costituita un’Associazione ai sensi degli articoli 60 e segg. del CCS. La sede è presso il segretariato della Commissione Paritetica Cantonale dei Giardinieri.

Art. 2 Scopo

La CPC ha per scopo la promozione della collaborazione fra le parti contraenti del CCL. Inoltre la CPC è competente per l’applicazione del CCL.

I compiti della CPC sono elencati in modo dettagliato all’art. 44 del CCL. Le rispettive competenze sono definite direttamente dal CCL.

All’Associazione Commissione Paritetica Cantonale dei Giardinieri del Canton Ticino spetta il diritto di adottare tutte le misure necessarie per la conseguente applicazione e realizzazione delle disposizioni del CCL.

Art. 3 Membri e diritto di voto

I membri sono nominati dagli organi delle parti contraenti firmatarie del CCL e hanno il seguente numero di rappresentanti:

- 2 membri e 1 supplente designati dall’Associazione Jardin Suisse, Sezione Ticino;
- 2 membri e 1 supplente designati dall’Organizzazione sindacale firmataria.

Il diritto di voto è regolato come segue:

- Jardin Suisse, Sez Ticino ha diritto a 2 voti;
- Sindacato OCST ha diritto a 2 voti.

Art. 4 Organi

Gli organi dell’Associazione sono:

- a) l’Assemblea;
- b) il Comitato;
- c) l’Ufficio di revisione.

Art. 5 Assemblea

L'organo superiore dell'Associazione è l'Assemblea. Essa ha i seguenti compiti:

- 1) elaborazione e modifica dello statuto;
- 2) nomina dei membri del Comitato;
- 3) nomina del segretario della CPC;
- 4) nomina dell'Ufficio di revisione;
- 5) esame dei rapporti di revisione;
- 6) esame dei conti annuali;
- 7) scarico ai membri del Comitato;
- 8) scioglimento dell'Associazione.

L'Assemblea della CPC elegge il Comitato scegliendo i componenti tra i suoi membri. Il Comitato si compone di un Presidente proposto da Jardin Suisse, Sez. Ticino, e di ulteriori 3 membri.

L'Assemblea ordinaria dei soci è convocata una volta all'anno dal Comitato, di regola entro la prima metà dell'anno civile. Essa è composta dall'Associazione Jardin Suisse, Sezione Ticino e dal Sindacato OCST. Può inoltre essere convocata un'Assemblea generale straordinaria ogni qualvolta 1 membro di Jardin Suisse o 1 membro rappresentante dell'Organizzazione Sindacale ne facciano richiesta scritta.

L'Assemblea generale ordinaria viene convocata dal Comitato e diretta dal Presidente.

La convocazione va notificata ai membri, mediante comunicazione scritta, almeno 3 settimane prima. Eventuali proposte di trattande da parte dei soci dovranno pervenire, per iscritto al Comitato, almeno 10 giorni prima dell'Assemblea.

L'Assemblea generale è valida qualunque sia il numero dei soci presenti.

I soci hanno il seguente diritto di voto:

- Jardin Suisse, Sez. Ticino ha diritto a 2 voti;
- Sindacato OCST ha diritto a 2 voti;

Le decisioni sono prese alla semplice maggioranza dei voti emessi, salvo disposizione contraria statutaria o legale.

Le decisioni dell'Assemblea generale sono prese per scrutinio palese. L'Associazione può decidere la votazione segreta su singole trattande. È pure possibile l'annuenza scritta, in tal caso l'accettazione avviene a maggioranza semplice dei voti emessi.

In caso di parità di voti l'oggetto è rinviato ad una successiva Assemblea. In caso di nuova parità l'oggetto è ritenuto respinto.

L'Assemblea generale può deliberare solamente in merito agli oggetti elencati nell'ordine del giorno.

Ad ogni riunione dell'Assemblea si deve redigere un verbale.

Art. 6 Comitato

Il Comitato si compone di 4 membri:

- 2 nominati dalla Jardin Suisse, Sez. Ticino;
- 2 nominati dal Sindacato OCST.

Essi sono nominati dall'Assemblea della CPC.

Ad ogni riunione del Comitato si deve redigere un verbale.

Il Comitato della CPC è responsabile per:

- a) i preparativi per le Assemblee della CPC;
- b) tutti gli altri temi amministrativi, purché non si tratti di argomenti che competono esplicitamente all'Assemblea;
- c) la decisione in merito all'esecuzione di controlli dei libri paga, rispettivamente di giudicare e punire le infrazioni al CCL conformemente al suo art. 45.

Il Comitato della CPC può nominare, su richiesta, delle sottocommissioni per l'esecuzione di determinati incarichi. Compiti e competenze di queste sottocommissioni vengono fissati per iscritto e verbalizzati. Le decisioni prese dalle sottocommissioni devono essere approvate dal Comitato della CPC.

Art. 7 Organizzazione della CPC

L'organizzazione della CPC è definita dall'art. 44 del CCL.

Art. 8 Ufficio di revisione

L'Ufficio di revisione è composto da un revisore esterno.

L'ufficio di revisione esterno redige il rapporto sulla revisione dei conti all'attenzione dell'Assemblea della CPC.

L'ufficio di revisione è sempre rieleggibile.

Art. 9 Finanziamento

La CPC è finanziata dalle entrate previste all'art. 50 del CCL.

Il segretariato della CPC prepara i conti annuali ed il bilancio secondo i principi generalmente riconosciuti.

Art. 10 Responsabilità

L'Associazione risponde con il proprio patrimonio. È esclusa una responsabilità personale dei membri.

Art. 11 Scioglimento

Lo scioglimento è deciso dall'Assemblea dei soci. È richiesta la presenza di tutti i soci ed è necessario il loro consenso unanime.

In caso di scioglimento il patrimonio sarà destinato ad un'istituzione al beneficio dell'esenzione fiscale.

Art. 12 Entrata in vigore

Il presente statuto con la sua accettazione da parte dell'Assemblea generale dei soci, tenutasi il 24 agosto 2021 entra in vigore il 1° gennaio 2022.

JardinSuisse sezione Ticino

F. Forni

M. Atti

OCST – Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

R. Ricciardi

L. Jelmini

Luogo e data : Lamone, agosto 2021

APPENDICE 6

Calcolazione salario orario

Per la conversione da salario mensile a salario orario devono essere garantite le 176.25 ore mensili per la costruzione e manutenzione giardini, mentre che per la produzione e vivaista le 180.58 ore mensili.

Esempio su Giardiniere con AFC, 1 anno dopo il diploma, salario orario fr. 20.61 nel 2021

Salario base orario	fr.	20.61	fr.	20.61
+ 3.58 % festivi	fr.	0.74	fr.	0.74
	fr.	<u>21.35</u>	fr.	<u>21.35</u>
+ 8.33 % vacanze aventi diritto 4 sett/anno	fr.	1.78		
<i>Rispettivamente</i>				
+ 10.64 % vacanze se aventi diritto 5 sett/anno			fr.	2.27
	fr.	<u>23.13</u>	fr.	<u>23.62</u>
+ 8.33 % 13.ma mensilità	fr.	1.93	fr.	1.97
		<u> </u>		<u> </u>
Salario orario lordo	fr.	<u><u>25.06</u></u>	fr.	<u><u>25.59</u></u>

APPENDICE 7

ESEMPIO

	Nome dipendente					MESE DI...	ASSENZE	CANTIERE, luogo	OSSERVAZIONI
	ARRIVO	PART	PAUSA pranzo	ARRIVO	PART	ore fatte			motivazione assenza
						totale			
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									
21									
22									
23									
24									
25									
26									
27									
28									
29									
30									
31									

totale ore

totale ore

assenza

Firma dipendente: