

CONTRATTO COLLETTIVO DI LAVORO DEI GIARDINIERI PER IL CANTON TICINO



2005-2007

Nota bene

Le disposizioni per cui è chiesto il carattere di obbligatorietà
sono quelle evidenziate.

INDICE

Pagina

	I. Campo d'applicazione	4
Articolo 1	Campo d'applicazione	4
Articolo 2	Accordi supplementari	4
	II. Periodo di prova, mancata presentazione al posto di lavoro	4
Articolo 3	Periodo di prova	4
Articolo 4	Mancata presentazione al posto di lavoro	4
	III. Diritti ed obblighi del lavoratore	5
Articolo 5	Diritti generali	5
Articolo 6	Doveri generali	5
Articolo 7	Lavoro per conto di terzi	5
Articolo 8	Responsabilità e risarcimento	6
	IV. Orario di lavoro	6
Articolo 9	Durata del lavoro in generale	6
Articolo 10	Settimana lavorativa di 5 giorni	7
Articolo 11	Servizio di fine settimana	7
Articolo 12	Oro supplementari	7
	V. Salari	8
Articolo 13	Salari	8
Articolo 14	Indice nazionale dei prezzi al consumo	8
Articolo 15	Praticanti	8
Articolo 16	Personale con capacità lavorative ridotte	8
Articolo 17	Pagamento salario	8
Articolo 18	Salario durante il servizio militare	9
Articolo 19	Stipendio	9
Articolo 20	Cassa malati	9
Articolo 21	Indennità malattia	10
Articolo 21 bis	Medico di fiducia	10
	VI. Rimborsi e spese	10
Articolo 22	Rimborsi e spese	10
Articolo 23	Vitto e alloggio	11
	VII. Vacanze, giorni festivi, assenze	11
Articolo 24	Vacanze	11
Articolo 25	Giorni festivi	11
Articolo 26	Assenze indennità	12
Articolo 27	Basi di calcolo	12
	VIII. Fine del rapporto di lavoro	12
Articolo 28	Disdetta	12
Articolo 29	Disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro	13
Articolo 30	Disdetta inopportuna da parte del lavoratore	13
Articolo 31	Cessazione immediata	14
Articolo 31 bis	Motivazione della disdetta	14
Articolo 32	Morte del lavoratore	14
Articolo 33	Morte del datore di lavoro	15
Articolo 34	Indennità di partenza	15

		Pagina
	IX. Assicurazioni	16
Articolo 35	Previdenza professionale	16
Articolo 36	Assicurazione infortuni	16
	X. Esecuzione del CCL	16
Articolo 37	Esecuzione in comune	16
Articolo 38	Commissione paritetica cantonale	17
Articolo 39	Sanzioni	17
Articolo 40	Divergenze	18
Articolo 41	Contributo	18
Articolo 42	Dichiarazione di adesione – condizioni di rilascio - emissione e rinnovo	19
	XI. Disposizioni finali	20
Articolo 43	Condizioni di lavoro precedenti	20
Articolo 44	Pace sul lavoro	20
Articolo 45	Modifica del CCL senza disdetta	20
Articolo 46	Validità	20

I. Campo d'applicazione

Articolo 1

- | | | |
|---------------------------|---|--|
| Campo d'applicazione | 1 | Il campo d'applicazione di questo contratto collettivo di lavoro si estende al Cantone Ticino. |
| Professione | 2 | Il presente contratto si applica alle imprese del settore del giardinaggio e a tutti i lavoratori con rapporto di lavoro in dette imprese: aziende di produzione di piante in vaso e fiori recisi, aziende di vivai, di frutticoltura, cespi perenni, piante ornamentali, di costruzione e manutenzione giardini. Per i Centri di Giardinaggio il CCL ha validità unicamente se questi non sottostanno a nessun altro CCL. |
| | 3 | Tutte i termini di genere maschile che figurano nel presente CCL sono da considerarsi valevoli sia per i dipendenti di sesso maschile che di sesso femminile. |
| | 4 | Il presente contratto non è applicabile ai genitori, al coniuge ed ai figli del titolare dell'azienda, nonché al personale d'ufficio, apprendisti e praticanti e al personale di pulizia. |
| Legge sul lavoro | 5 | Alle imprese che sottostanno alla legge sul lavoro sono applicabili, a titolo suppletivo, oltre alle norme qui di seguito indicate, le disposizioni della legge sul lavoro. |
| Codice delle obbligazioni | 6 | Per quanto non espressamente contemplato in questo contratto collettivo di lavoro, restano riservate le norme del Codice delle obbligazioni (CO). |

Articolo 2

- | | | |
|-----------------------|--|---|
| Accordi supplementari | | Non sono previsti, per questo contratto, accordi supplementari.
Regolamentazioni più vantaggiose per il dipendente in rispetto a quanto contenuto in questo contratto, possono essere pattuiti individualmente tra i contraenti, nel contratto d'assunzione. |
|-----------------------|--|---|

II. Periodo di prova, mancata presentazione al posto di lavoro

Articolo 3

- | | | |
|------------------|--|---|
| Periodo di prova | | Le prime quattro settimane dopo l'assunzione sono considerate quale periodo di prova durante il quale il rapporto di lavoro può essere disdetto in ogni momento, con preavviso di sette giorni. |
|------------------|--|---|

Articolo 4

- | | | |
|--------------------------|--|--|
| Mancata presentazione al | | Qualora il lavoratore, senza una causa grave, non si presenta al posto di lavoro, il datore di lavoro ha diritto |
|--------------------------|--|--|

posto di lavoro ad un risarcimento pari ad 1/4 del salario mensile; egli ha inoltre diritto al risarcimento del danno suppletivo.

III. Diritti ed obblighi del lavoratore

Diritti generali

Articolo 5

Diritti di coalizione

1 Il diritto di coalizione è garantito.

Cariche politiche onorarie

2 L'esercizio di cariche politiche onorarie non retribuite è concesso.

Il lavoratore deve chiedere l'autorizzazione di assentarsi di volta in volta. Per questo periodo di assenza è previsto un diritto salariale limitato.

Articolo 6

Doveri generali

1 Il lavoratore deve eseguire con la massima cura il lavoro affidatogli e tutelare in buona fede i legittimi interessi del datore di lavoro.

Cura e diligenza

2 Egli dovrà utilizzare con competenza e cura i macchinari, gli attrezzi da lavoro, le installazioni, le infrastrutture tecniche, come pure i veicoli del datore di lavoro. Tutti gli strumenti di lavoro come pure i materiali impiegati per l'esecuzione dei lavori, dovranno essere trattati con la massima cura.

3 I lavoratori dovranno acquisire tutte le necessarie conoscenze in materia per la loro utilizzazione.

Obbligo di segretezza

4 Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore è tenuto a rispettare il massimo segreto per ciò che concerne fatti e circostanze, segreti di fabbricazione e commerciali, dei quali è venuto a conoscenza al servizio del datore di lavoro; in particolare il lavoratore non potrà, durante il rapporto di lavoro, servirsi delle conoscenze e comunicarle a terzi. Anche dopo la cessazione del rapporto di lavoro, il lavoratore è tenuto a mantenere il segreto professionale sui suaccennati fatti, fintanto che lo esige la tutela dei legittimi interessi del datore di lavoro. Al lavoratore è vietato introdurre nell'impresa persone estranee senza il consenso del datore di lavoro.

Notifiche ad avvisi

5 Il lavoratore deve immediatamente comunicare al datore di lavoro, o a chi ne fa le veci, l'avvenuta conoscenza e constatazione di un qualsiasi fatto che potrebbe comportare o causare un danno al datore di lavoro.

Articolo 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.

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 recidività (CO 321 a, 329 d).

Articolo 8

Responsabilità e risarcimento

- 1 Il lavoratore è responsabile dei danni causati intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.
- 2 La misura della responsabilità richiesta al lavoratore verrà commisurata per ogni singolo rapporto di lavoro con il rischio professionale, il grado di formazione e le conoscenze professionali richieste per il dato lavoro, come pure alla sua capacità ed idoneità, sia che tali qualità siano o meno a conoscenza del datore di lavoro.

IV. Orario di lavoro

Articolo 9

Durata del lavoro
In generale

- 1 Nell'orario lavorativo annuale sono comprese le ore di assenze retribuite quali vacanze ordinarie, giorni festivi infrasettimanali, servizio militare, protezione civile, nonché indennità malattia e infortunio. L'orario lavorativo annuale sarà di 2184 ore lavorative nell'ambito della costruzione e manutenzione di giardini. Per le altre attività professionali sono prescritte 2236 ore lavorative annue. La durata settimanale media del lavoro sarà di 42 ore per il settore di costruzione e manutenzione di giardini e di 43 ore per gli altri settori professionali.

Piano orario
lavorativo

- 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.

Modifiche

- 3 L'orario di lavoro stabilito al cpv. 2 può essere modificato in caso di necessità particolari quali eccedenza rispettivamente mancanza di lavoro.

Orario lavorativo
massimo

- 4 Per far fronte ad eccedenza di lavoro, rispettivamente per recuperare ore perse per mancanza di lavoro, l'orario giornaliero può essere aumentato fino a un massimo di 11 ore lavorative.

Riduzione orario
lavorativo

- 5 Le parti contraenti il CCL concordano sull'opportunità di trovare una confacente soluzione per la riduzione dell'orario di lavoro.
Per raggiungere tale obiettivo, le parti elaboreranno un accordo all'attenzione degli organi firmatari entro la fine del 2005.

Settimana lavorativa di 5 giorni	Articolo 10	<p>1 Le ore lavorative vanno di regola ripartite su 5 giorni la settimana, ad eccezione delle settimane in cui cade un festivo infrasettimanale o vi sia eccedenza di lavoro o si debbano recuperare, rispettivamente anticipare delle ore perse.</p> <p>2 E' da tenere in considerazione la regolamentazione dei giorni festivi, secondo l'Art. 25.</p>
Servizio di fine settimana	Articolo 11	<p>1 Nelle aziende di produzione può essere richiesto il servizio durante il fine settimana solo per urgenti ed indispensabili lavori (sorveglianza, irrigazione, raccolto, ecc.). Quale servizio festivo sono considerati i lavori svolti il sabato a partire dalle ore 16.00, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali.</p> <p>Qualora il servizio di fine settimana è in aggiunta all'orario di lavoro settimanale in uso, lo stesso deve essere retribuito con un supplemento del 50 %.</p>
Inizio/fine dell'orario di lavoro	2	Il normale orario di lavoro aziendale deve essere prestato sul posto di lavoro.
Tempo per recarsi al lavoro	3.1	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 di cui superi i 30 minuti, il tempo eccedente deve essere indennizzato sullo stipendio base.
	3.2	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.
Pausa di mezzogiorno	4	La pausa di mezzogiorno deve tener conto degli usi locali e potrà protrarsi sino a un'ora e mezza.
Ore supplementari	Articolo 12	<p>1 Ore straordinarie sono, nei limiti del possibile, da evitare. Se tuttavia la prestazione di ore supplementari 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.</p>
Composizione delle ore supplementari	2	Le ore straordinarie (derivanti dalla differenza tra le ore effettivamente lavorate e l'orario previsto, secondo l'Art. 9.1) vengono per principio compensate, entro un anno, con tempo libero della stessa durata: rapporto 1:1.
Supplemento per ore supplementari		Qualora le ore straordinarie non possono essere compensate entro il giorno di liquidazione stabilito, ai dipendenti fissi occupati a tempo pieno, le stesse sono da indennizzare con un supplemento del 25 % sul salario base normale.

Il giorno di liquidazione può essere stabilito individualmente dall'azienda, preferibilmente alla fine o all'inizio della stagione.

- 3 In caso di entrata o uscita durante l'anno, le ore supplementari o perse sono da calcolare proporzionalmente all'orario annuale previsto. Ore perse in rapporto all'orario lavorativo in vigore, che non possono essere compensate a seguito di un licenziamento da parte del datore di lavoro, non vengono dedotte.

V. Salari

Articolo 13

- | | | |
|--------------|---|---|
| Salari | 1 | I salari sono conformi come minimo alle quote elencate nel regolamento salariale (salari minimi). |
| 13.mensilità | 2 | I lavoratori con un contratto a tempo indeterminato, hanno diritto nel mese di dicembre ad un ulteriore salario mensile. Qualora il rapporto di lavoro dovesse cessare regolarmente nel corso dell'anno civile, l'importo dovuto è calcolato proporzionalmente. |

Articolo 14

- | | | |
|-----------------------------|--|---|
| Indice nazionale dei prezzi | | Il regolamento salariale viene esaminato ogni anno dai contraenti ed adeguato all'indice nazionale dei prezzi al consumo. |
|-----------------------------|--|---|

Articolo 15

- | | | |
|--|---|---|
| Praticanti | 1 | Praticanti, 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. |
| Retribuzione di praticanti e ausiliari | 2 | La determinazione della retribuzione dei praticanti, sia uomini che donne, e del personale ausiliario resta riservata all'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore. |

Articolo 16

- | | | |
|---|--|--|
| Personale con capacità lavorative ridotte salario | | La determinazione della retribuzione di lavoratori con capacità lavorativa ridotta viene lasciata al libero accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore. |
|---|--|--|

Articolo 17

- | | | |
|---------------------------|---|--|
| Pagamento salario Termine | 1 | Il pagamento del salario ha luogo al più tardi 3 giorni lavorativi dopo l'usuale giorno di paga nell'azienda. Al lavoratore deve essere mensilmente consegnato un conteggio salariale dettagliato. |
|---------------------------|---|--|

- Contestazioni 2 Contestazioni circa lo stipendio, l'indennità delle ore supplementari o il rimborso spese, sono da far valere immediatamente.
- Trattenuta di salario (deposito) 3 Il datore di lavoro può esigere in compensazione alla pretesa di salario del lavoratore le proprie contropretese soltanto limitatamente alla parte di salario pignorabile. Per contro il risarcimento di danni da lui causati intenzionalmente è illimitato.

Articolo 18

- Salario durante il servizio militare 1 Durante il servizio militare svizzero obbligatorio il lavoratore ha diritto alle seguenti indennità:

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

- IPG 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.

Articolo 19

- Stipendio in caso di malattia 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.
- 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.

Articolo 20

- Cassa malati (spese e cura) L'assicurazione per cure mediche e medicinali (spese di cure) spetta al lavoratore.

Articolo 21

Indennità
per malattia

1 Il datore di lavoro è tenuto a stipulare un'assicurazione per indennità di malattia per i dipendenti assunti a tempo indeterminato, sulla base dell'80% del salario. La quota dei premi d'assicurazione deve essere, almeno per metà, a carico del datore di lavoro.

Condizioni
assicurazione
perdita di salario
per malattia

2 La durata del diritto a prestazioni assicurative per indennità di malattia, giusta il cpv. 1, in caso di malattia dopo 30 giorni, nel primo anno di servizio, è di 180 giorni. Dopo il primo anno di servizio la durata del diritto è di 720 giorni lavorativi nello spazio di 900 giorni consecutivi. Le prestazioni dovranno scattare dal terzo giorno.

3 Per casi singoli o particolari valgono espressamente le disposizioni dei contratti e regolamenti d'assicurazione in vigore.

4 Se il datore di lavoro ha stipulato un'assicurazione di indennità per malattia con un periodo d'attesa di al massimo 30 giorni, è tenuto al risarcimento della perdita di salario secondo le disposizioni dei cpv. 1, 2 e 3, durante il periodo d'attesa.

I dipendenti si assumono tuttavia in questo caso la metà dell'aliquota di premio per la copertura dell'80 % a partire dal terzo giorno. L'aliquota da suddividere si basa sul tariffario stabilito dagli assicuratori.

5 In caso di gravidanza e parto viene pure versata, durante 16 settimane, un'indennità giornaliera pari all'80% del salario assicurato inclusa l'indennità di fine anno.

Articolo 21 bis

Medico di fiducia

Al datore di lavoro rispettivamente all'assicurazione spetta esplicitamente il diritto alla consultazione di un medico di fiducia da lei indicato. In caso di rifiuto alla consultazione decadono gli obblighi derivanti dalla verifica medica.

VI. Rimborsi e spese

Articolo 22

Rimborsi

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

Spese

2 In caso di lavoro fuori sede il lavoratore non può essere impiegato per lavori inferiori a quelli svolti in sede.

3 Qualora il datore di lavoro non provveda egli stesso a vitto ed alloggio pagandone i costi, rimborserà tali costi secondo le quote stabilite nel regolamento salariale.

Veicoli del lavoratore	4	Se il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, utilizza un proprio mezzo di trasporto, egli ha diritto ad un rimborso chilometrico in ragione delle quote stabilite dal regolamento salariale.
Pagamento	5	Il pagamento di rimborsi e spese deve essere effettuato di volta in volta congiuntamente al salario.

Articolo 23

Vitto e alloggio In generale	1	Il lavoratore non può essere costretto a consumare il vitto ed a prendere alloggio presso il datore di lavoro.
Conteggio	2	Se il lavoratore usufruisce di vitto ed alloggio a lui predisposto, potrà venirgli conteggiato ogni mese l'importo forfettario stabilito nel regolamento salariale. Si consiglia di fissare tale regolamentazione nel contratto di assunzione. Se vitto e alloggio vengono consumati solo in parte, valgono le relative quote indicate nel regolamento salariale.

VII. Vacanze, giorni festivi, assenze

Articolo 24

Vacanze	1	<p>I lavoratori hanno diritto nel corso dell'anno civile alle seguenti vacanze pagate:</p> <table border="0"> <tr> <td style="padding-left: 20px;">- giovani sino a 20 anni compiuti</td> <td style="text-align: right;">5 settimane</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">- lavoratori di 50 e più anni d'età con 10 o più anni di servizio o lavoratori con almeno 20 anni di servizio</td> <td style="text-align: right;">5 settimane</td> </tr> <tr> <td style="padding-left: 20px;">- i rimanenti lavoratori</td> <td style="text-align: right;">4 settimane</td> </tr> </table>	- giovani sino a 20 anni compiuti	5 settimane	- lavoratori di 50 e più anni d'età con 10 o più anni di servizio o lavoratori con almeno 20 anni di servizio	5 settimane	- i rimanenti lavoratori	4 settimane
- giovani sino a 20 anni compiuti	5 settimane							
- lavoratori di 50 e più anni d'età con 10 o più anni di servizio o lavoratori con almeno 20 anni di servizio	5 settimane							
- i rimanenti lavoratori	4 settimane							
	2	Durante l'anno d'inizio e di fine del rapporto di lavoro le vacanze sono date proporzionalmente alla durata del rapporto di lavoro nell'anno considerato.						
Riduzione delle vacanze	3	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.						
Periodo delle vacanze	4	Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore, purché siano conciliabili con le esigenze dell'azienda.						
Giorni festivi infrasettimanali durante le vacanze	5	I giorni festivi infrasettimanali che cadono nelle vacanze e che vengono indennizzati giusta l'art. 25, non vengono considerati come giorni di vacanza.						

Articolo 25

Giorni festivi	1	Annualmente vengono indennizzati con salario giornaliero al 100 %, senza recupero del tempo di lavoro, nove giorni festivi legali infrasettimanali.
----------------	---	---

Indennità	2	La CPC può determinare di comune accordo i giorni festivi da indennizzare comunicandoli, all'inizio di ogni anno, alle aziende sottoposte il CCL.
Pubblicazione	3	Il datore di lavoro deve affiggere in azienda, all'inizio dell'anno, i giorni festivi che vengono indennizzati.
	4	Il diritto al pagamento di nove giorni festivi corrisponde al 3.5% del salario lordo annuo.
Deduzione del salario	5	Se il rapporto di lavoro è durato meno di tre mesi, l'indennizzo per giorni festivi pagato durante tale periodo potrà essere dedotto dal salario.

Articolo 26

Assenze indennità	1	Ai lavoratori con salario normale vengono retribuite le seguenti assenze:	Conteggio giorni
		a. Per matrimonio	2
		b. Per nascita di figli	1
		c. Per morte del coniuge e dei figli	3
		d. Per morte dei genitori	2
		e. Per morte di suoceri e fratelli	1
		f. Per ispezione militare	1
		g. Per trasloco (all'anno)	1
		Per cambio camera (all'anno)	½
	2	Ogni lavoratore ha diritto annualmente a 2 giorni di congedo per formazione professionale. Il salario ed i costi per i corsi vanno regolati internamente.	

Articolo 27

Basi di calcolo		Per il calcolo delle indennità per vacanze, giorni festivi, assenze ecc., si deve considerare, nel settore produzione, il giorno lavorativo è di 8.6 ore, la settimana lavorativa di 43 ore ed il mese lavorativo di 186 ore; nel settore costruzione e manutenzione giardini, il giorno lavorativo è di 8.4 ore, la settimana lavorativa di 42 ore ed il mese lavorativo di 182 ore.
-----------------	--	---

VIII. Fine del rapporto di lavoro

Articolo 28

A. disdetta	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).
	2	Contratti d'assunzione stipulati per un periodo determinato (a termine) possono venir disdetti solo per motivi gravi. (cfr. Art. 31.2)

Abbandono del posto di lavoro

- 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.

Articolo 29

B. disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro

- 1 Trascorso il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:
- a) mentre la controparte 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 dodici 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.
- 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.
- 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.

Articolo 30

C. disdetta inopportuna da parte del lavoratore

- 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. 29 cpv. 1., impedito di esercitare la sua attività e tale attività dev'essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.
- 2 L'art. 29 cpv. 2. e 3. è applicabile per analogia.

Articolo 31

- Cessazione immediata 1 Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi.
- Cause gravi 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.
- 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.

Articolo 31 bis

- Motivazione della disdetta 1 A richiesta della controparte, la disdetta deve essere motivata per scritto.
- Disdetta abusiva 2 La disdetta è abusiva se data (CO 336):
a. per una ragione intrinseca alla personalità
b. per l'esercizio di diritti costituzionali
c. per vanificare l'insorgere di pretese
d. per l'avvaloramento di diritti in buona fede
e. per il servizio militare obbligatorio svizzero
f. per appartenenza/partecipazione ad attività sindacali
g. per funzioni in una commissione aziendale
I punti a-e valgono per entrambe le parti, f-g solo per il datore di lavoro.
- Indennità disdetta abusiva 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.
- 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.
- 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.

Articolo 32

- Morte del lavoratore 1 Con la morte del lavoratore cessa il rapporto di lavoro.

Salario per perdita di sostentamento 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 sempreché il lavoratore lasci il coniuge o figli minorenni, o in mancanza di questi eredi, altre persone verso le quali egli adempiva un obbligo di assistenza.

Articolo 33

Morte del datore di lavoro 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.
2 Il rapporto di lavoro stipulato essenzialmente in considerazione della persona del datore di lavoro si estingue con la morte di quest'ultimo; il lavoratore può chiedere tuttavia un risarcimento equo per il danno derivatogli dalla risoluzione prematura del rapporto.

Articolo 34

Indennità di partenza 1 Se il rapporto di lavoro di un lavoratore di almeno 50 anni d'età cessa dopo venti o più anni di servizio, il datore di lavoro deve pagare al lavoratore un'indennità di partenza da 2 a 8 mesi di salario mensile secondo le disposizioni degli art. dal 339 b al 339 d CO.
Premessa
Aventi diritto 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 persone verso le quali il lavoratore adempiva un obbligo di assistenza.
Diminuzione 3 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.
Prestazioni sostitutive 4 Il datore di lavoro non è tenuto ad alcuna prestazione di indennità qualora un'istituzione di previdenza del personale sia tenuta a prestazioni di previdenza future superiori ai contributi pagati dal lavoratore per fondi di risparmio, compresi gli interessi, dedotti i contributi per copertura di un rischio per la durata del rapporto di lavoro.
Garanzie delle prestazioni supplementari 5 Il datore di lavoro non deve parimenti versare alcuna indennità quando abbia assicurato al lavoratore prestazioni di previdenza future lui stesso o tramite terzi.
Scadenza 6 L'indennità di partenza è esigibile dopo due mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.

IX. Assicurazioni

Articolo 35

Previdenza
professionale
Cassa pensione

- 1 I datori di lavoro devono iscrivere alla Cassa Pensione tutti i lavoratori e le lavoratrici loro dipendenti, il cui stipendio annuo determinante per l'AVS, superi l'importo previsto dalle disposizioni di legge (LPP) - situazione 1. gennaio 2005: Fr. 19'350.--. L'obbligo assicurativo inizia al 1. gennaio dell'anno civile successivo al compimento del 17. anno d'età. I datori di lavoro adempiono con ciò alle esigenze della legge federale sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità (LPP).
- 2 Sono esenti dall'obbligo di cui al cpv. 1. i datori di lavoro che dispongono già di un proprio fondo di previdenza aziendale a condizione che tale fondo sia iscritto nel registro delle Casse pensioni professionali e copra prestazioni perlomeno equivalenti alla Cassa Pensioni dei giardinieri e fioristi.
- 3 I contributi per la Cassa Pensioni dei giardinieri e fioristi sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura del 50 % ciascuno.

Articolo 36

Assicurazione
infortuni

Premi

Perdita di salario

- 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 i costi di guarigione.
- 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.
- 3 La perdita di salario per i primi 2 giorni d'infortunio, non coperti dall'assicurazione infortuni, deve essere pagata dal datore di lavoro.

X. Esecuzione del CCL

Articolo 37

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.

Articolo 38

Comm. paritetica cantonale composizione	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.
Presidenza e segreteria	2	La presidenza della Commissione paritetica è assunta da un rappresentante padronale, mentre la segreteria, viene gestita dalla parte sindacale.
Organi di controllo	3	La CPC può istituire degli organi di controllo per vigilare sull'osservanza e sull'effettiva attuazione delle norme del CCL.
Durata	4	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.
Competenze	5	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 i 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 minimo di fr. 50.- ed un massimo di fr. 10'000.-; g. costituire il Collegio arbitrale.
Ricorso	6	Contro le decisioni della CPC è data facoltà alle parti di ricorrere entro 30 giorni dalla comunicazione al collegio arbitrale, il quale deciderà inappellabilmente, entro 60 giorni dal ricevimento del ricorso.
Segreto d'ufficio	7	I membri della CPC sono tenuti al segreto d'ufficio.

Articolo 39

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 da fr. 50.- a fr. 10'000.- secondo la gravità dell'infrazione. L'incasso della sanzione è di competenza delle segreteria, la quale è autorizzata a seguire, se del caso, la via esecutiva.
----------	--	---

		Articolo 40
Divergenze	1	Eventuali conflitti individuali di lavoro, inerenti l'applicazione del presente CCL, qualora non fosse possibile appianarli bonalmente o con l'intervento conciliativo della CPC, dovranno essere sottoposti al giudizio dei Giudice ordinario. Invece, eventuali divergenze di carattere generale, inerenti l'interpretazione del presente CCL, che non potessero essere appianate direttamente fra le parti, saranno sottoposte al giudizio della Commissione Paritetica. Qualora la CPC non fosse in grado di derimere la vertenza (esempio: in caso di parità di voto), il giudizio sarà demandato ad un Collegio arbitrale.
Collegio arbitrale	2	Il Collegio arbitrale è nominato dalla CPC. I rappresentanti dei datori di lavoro da un lato, e il sindacato contraente dall'altro, designeranno ciascuno il proprio arbitro. Inoltre, designeranno di comune accordo, il presidente del collegio scelto fra i giudici (eventualmente fra gli ex giudici) della magistratura ticinese. Il Collegio, una volta eletto, resta in carica per tutta la durata dei CCL ed è rieleggibile. Le sue decisioni sono inappellabili. Troverà applicazione, in quanto non fosse previsto diversamente, dal compromesso arbitrale la procedura Civile ticinese.
Sede		Sede dell'arbitrato sarà Lugano. Dal giorno in cui il collegio riceve il ricorso, dovrà pronunciarsi entro 60 giorni.
		Articolo 41
Contributo Copertura spese	1	Per la copertura delle spese derivanti dall'introduzione e dall'applicazione del CCL e dall'attività ad essa connessa della CPC, nonché per sviluppare azioni tendenti alla formazione e aggiornamento professionale, è istituito un contributo professionale da versare alla Commissione paritetica, del seguente ammontare.
Contributi datore di lavoro e dipendenti	2	Per le imprese affiliate alla ASMG, firmatarie del presente contratto, lo 0.2% dei salari AVS versati; per le imprese non affiliate alla ASMG lo 0.5% dei salari AVS versati; per tutti i lavoratori, apprendisti esclusi, lo 0.5% del salario sottoposto al premio AVS. È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori. Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di

Versamento a CPC	3	<p>mancata trattenuta sul salario.</p> <p>I contributi professionali dedotti dal datore di lavoro vengono versati trimestralmente alla segreteria della CPC.</p>
Attestato-ricevuta	4	<p>Alla fine dell'anno, il datore di lavoro rilascerà a tutti i dipendenti interessati una ricevuta comprovante l'importo del contributo professionale trattenuto.</p> <p>I dipendenti membri dell'organizzazione sindacale firmataria il CCL riceveranno dalla stessa, dietro presentazione della ricevuta summenzionata, il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.</p> <p>Il dipendente deve presentare la richiesta di ritorno dei contributi pagati al più tardi entro l'anno successivo.</p>
Rimborso contributi dipendenti		
Ristorno contributi sindacato	5	<p>L'organizzazione sindacale contraente a loro volta richiederà alla segretaria della CPC il ristorno dei contributi riservati ai loro affiliati.</p> <p>È esclusa la ripartizione del fondo professionale tra le parti contraenti.</p> <p>Il contributo professionale è retto da un apposito regolamento che è da considerarsi parte integrante del presente contratto.</p>

Articolo 42

Dichiarazione di adesione – condizioni di rilascio – emissione e rinnovo		<p>E' introdotta di conseguenza un'apposita "dichiarazione di adesione al Contratto Collettivo di Lavoro" per le aziende. La dichiarazione di adesione al CCL è rilasciata per tutte le ditte, affiliate all'ASMG e per quelle non associate, dalla CPC, previo versamento dei contributi previsti dall'articolo 41 cpv. 2</p>
--	--	--

La dichiarazione di adesione al CCL per le aziende dovrà contenere le seguenti indicazioni:

- generalità dei titolari della ditta ed eventuali titoli di capacità professionale e di maestria;
- anno di costituzione e/o di iscrizione al Registro di Commercio;
- data di adesione al CCL.

Proventi e destinazione		<p>La CPC allestirà e terrà aggiornato l'elenco delle aziende in possesso della dichiarazione di adesione al CCL.</p> <p>L'introito totale della CPC, dedotto il ristorno alle parti contraenti, verrà utilizzato:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) per sopperire agli oneri derivanti dal suo funzionamento, e da quello del Collegio Arbitrale; b) per le spese di formazione e perfezionamento
-------------------------	--	--

professionale.

XI. Disposizioni finali

Articolo 43

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.

Articolo 44

Pace sul lavoro

- 1 I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti all'assoluto rispetto della pace sul lavoro.
- 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.
- 3 Sono considerate perturbazioni alla pace sul lavoro segnatamente scioperi collettivi, disdette collettive, serrate, liste nere, boicotti e altre misure simili.

Articolo 45

Modifica del CCL senza disdetta

- 1 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.

Articolo 46

Validità

- 1 Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2005 al 31 dicembre 2007.
- 2 Le parti firmatarie si dichiarano d'accordo di intraprendere, in ogni momento e di comune accordo, le trattative sulle condizioni del presente contratto.

Termine di disdetta

- 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.

Associazione Svizzera Maestri Giardinieri ASMG (VSG) Sezione Ticino

Alberto Stierlin

Alessandro Sgarbi

OCST – Organizzazione Cristiano Sociale Ticinese

Meinrado Robbiani

Giovanni Scolari

Taverne, gennaio 2005