

**Decreto del Consiglio di Stato del 5 aprile 2011 che rimette in vigore fino al 30 giugno 2015 la validità del Decreto del Consiglio di Stato del 12 febbraio 2008 che conferisce fino al 30 giugno 2010 il carattere obbligatorio generale al Contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino (CCLG), comprese la regolamentazione dei salari minimi valida dal 1. gennaio 2011 e alcune modifiche contrattuali**

(del 5 aprile 2011)

IL CONSIGLIO DI STATO  
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

richiamati:

il Decreto del Consiglio di Stato del 6 novembre 2007 che conferisce l'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino (CCLG) fino al 31 dicembre 2009 e

il Decreto del Consiglio di Stato del 12 febbraio 2008 che proroga fino al 30 giugno 2010 l'obbligatorietà generale e modifica i salari del contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino (CCLG);

vista la domanda 15 aprile 2010 - completata con scritto del 21 febbraio 2011 - delle parti contraenti intesa a rimettere in vigore fino al 30 giugno 2015 la validità del Decreto del Consiglio di Stato del 12 febbraio 2008 che conferisce fino al 30 giugno 2010 il carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino (CCLG), comprese alcune modifiche contrattuali e la regolamentazione dei salari minimi valida dal 1. gennaio 2011;

richiamata la pubblicazione della domanda nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 18/2011 del 4 marzo 2011 e nel Foglio ufficiale svizzero di commercio n. 54 del 15 marzo 2011;

ritenuto che entro il termine legale non sono state interposte opposizioni;

considerate adempite le condizioni poste dalla Legge federale per il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro;

richiamate:

- la Legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956, segnatamente l'art. 16;
- la Legge di applicazione della legge federale sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 2 dicembre 2008;

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia

**decreta:**

1. La domanda di rimessa in vigore fino al 30 giugno 2015 del conferimento dell'obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino (CCLG) di cui al Decreto del Consiglio di Stato del 12 febbraio 2008, comprese alcune modifiche contrattuali e la regolamentazione dei salari minimi valida dal 1. gennaio 2011, è accolta.
2. L'obbligatorietà generale è conferita alle disposizioni del CCLG evidenziate in grassetto nell'allegato.

3. La presente decisione, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia pubblica, è pubblicata nel Bollettino ufficiale delle leggi e degli atti esecutivi ed è menzionata nel Foglio ufficiale svizzero di commercio. Essa entra in vigore il mese successivo alla sua pubblicazione se questa avviene nella prima metà del mese corrente o due mesi successivi se la pubblicazione è della seconda metà del mese ed è valida fino al 30 giugno 2015.

4. Comunicazione:

- alla Divisione dell'Economia;
- all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro.

Bellinzona, 5 aprile 2011

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **L. Pedrazzini**

Il Cancelliere: **G. Gianella**

Approvata dal Dipartimento federale dell'economia pubblica il 9 maggio 2011

Allegato

## Contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Cantone Ticino

### I. Campo d'applicazione

#### Articolo 1

Campo d'applicazione

<sup>1</sup>Il campo d'applicazione di questo contratto collettivo di lavoro si estende al Cantone Ticino.

Professione

<sup>2</sup>Il presente contratto si applica alle imprese del settore del giardinaggio: aziende di produzione di piante in vaso e fiori recisi, aziende di vivai e cespi perenni, piante ornamentali, di costruzione e manutenzione giardini e ai lavoratori in esse occupati. Per i Centri di giardinaggio il CCL ha validità unicamente se questi non sottostanno a nessun altro CCL.

<sup>3</sup>I termini al maschile adoperati nel presente CCL sono da considerarsi valevoli sia per i dipendenti di sesso maschile che di sesso femminile.

<sup>4</sup>Il presente CCL fa stato per tutti il 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

Legge sul lavoro

<sup>5</sup>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

<sup>6</sup>Per quanto non espressamente contemplato in questo contratto collettivo di lavoro, restano riservate le norme del Codice delle obbligazioni (CO).

#### Articolo 2

Regolamentazioni più vantaggiose

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.

## II. Periodo di prova, mancata presentazione al posto di lavoro, licenziamento ingiustificato

### Articolo 3

Periodo di prova

<sup>1</sup>All'entrata in azienda al lavoratore viene confermata la mansione e il relativo salario.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Trascorso il periodo di prova, il contratto è considerato concluso per un periodo indeterminato.

<sup>4</sup>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.

### Articolo 4

Del mancato inizio o dell'abbandono ingiustificato dell'impiego

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

Del licenziamento ingiustificato

<sup>3</sup>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.

## III. Diritti ed obblighi del lavoratore

### Articolo 5

Diritti di coalizione

<sup>1</sup>Il diritto di associazione è garantito.

Cariche politiche onorarie

<sup>2</sup>L'esercizio di cariche politiche onorarie non retribuite è concesso. Il lavoratore deve chiedere l'autorizzazione di assentarsi di volta in volta.

### Articolo 6

Diligenza e fedeltà

<sup>1</sup>Il lavoratore deve eseguire con diligenza il lavoro assegnatogli e salvaguardare con fedeltà gli interessi legittimi del datore di lavoro.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Durante il rapporto di lavoro, il lavoratore non può eseguire lavoro retribuito per conto di un terzo nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro, segnatamente facendogli concorrenza.

<sup>4</sup>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.

Notifiche ad avvisi

<sup>5</sup>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.

### Articolo 7

<sup>1</sup>Durante il rapporto di lavoro (ivi comprese vacanze e tempo libero) al lavoratore non è permesso eseguire lavori remunerati per conto di terzi nella misura in cui leda il dovere di fedeltà verso il datore di lavoro.

<sup>2</sup>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).

### Articolo 8

Responsabilità e  
risarcimento

<sup>1</sup>Il lavoratore è responsabile del danno che cagiona intenzionalmente o per negligenza al datore di lavoro.

<sup>2</sup>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.

## IV. Orario di lavoro

### Articolo 9

Durata del lavoro  
In generale

<sup>1</sup>Nell'orario lavorativo annuale sono comprese vacanze, giorni festivi infrasettimanali, servizio militare, protezione civile, nonché assenze per malattia, infortunio e assenze inevitabili (art. 28 CCL). L'orario lavorativo annuale nel settore costruzione e manutenzione giardini è di:

Anno	Ore	diff. rispetto anno prec.	ore flessibili
2010	2'145	0	+ 39
<b>2011</b>	<b>2'135</b>	- 10	<b>+ 49</b>
<b>2012</b>	<b>2'125</b>	- 10	<b>+ 59</b>
<b>2013</b>	<b>2'115</b>	- 10	<b>+ 69</b>

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

Anno	Ore	diff. rispetto anno prec.	ore flessibili
2010	2'197	0	0
<b>2011</b>	<b>2'187</b>	- 10	<b>+10</b>
<b>2012</b>	<b>2'177</b>	- 10	<b>+20</b>
<b>2013</b>	<b>2'167</b>	- 10	<b>+30</b>

Piano orario lavorativo

<sup>2</sup>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

<sup>3</sup>L'orario di lavoro stabilito al cpv. 1 può essere modificato in caso di necessità particolari quali eccedenza rispettivamente mancanza di lavoro.

Orario lavorativo massimo

<sup>4</sup>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.

## Articolo 10

Settimana lavorativa di 5 giorni

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>È da tenere in considerazione la regolamentazione dei giorni festivi, secondo l'Art. 27.

## Articolo 11

Servizio di fine settimana

<sup>1</sup>Nelle aziende di produzione e garden (centro vendita) può essere richiesto il servizio durante il fine settimana solo per urgenti ed indispensabili lavori (sorveglianza, irrigazione, raccolto, vendita, ecc.). Quale servizio festivo sono considerati i lavori svolti il sabato a partire dalle ore 18.00, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali.

**In questo caso il lavoro deve essere retribuito con un supplemento del 50%.**

<sup>2</sup>Il normale orario di lavoro aziendale deve essere prestato sul posto di lavoro.

Inizio/fine dell'orario di lavoro

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

Tempo per recarsi al lavoro

Pausa di mezzogiorno

<sup>5</sup>La pausa di mezzogiorno deve tener conto degli usi locali e potrà protrarsi sino a un'ora e mezza.

## Articolo 12

Ore supplementari

<sup>1</sup>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.

Composizione delle ore supplementari

<sup>2</sup>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 la fine del mese di marzo dell'anno successivo, con tempo libero della stessa durata (rapporto 1:1).

**Qualora le ore straordinarie non possono essere compensate, sono da indennizzare con un supplemento del 25 % del salario base normale entro e non oltre la fine del mese di marzo dell'anno successivo.**

Supplemento per ore supplementari

<sup>3</sup>In caso di entrata o uscita durante l'anno, le ore supplementari o perse sono da calcolare proporzionalmente all'orario annuale previsto. Le ore non lavorate ed imputabili al datore di lavoro che non possono essere compensate a seguito di un licenziamento notificato dal datore di lavoro o in seguito a disdetta del lavoratore, non vengono dedotte.

## V. Salari

### Articolo 13

Salari

<sup>1</sup>Vedi regolamentazione salari minimi.

13.mensilità

<sup>2</sup>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.

### Articolo 14

Indice nazionale dei prezzi

Il regolamento salariale viene esaminato ogni anno dai contraenti ed adeguato all'indice nazionale dei prezzi al consumo (stato indice ottobre).

### Articolo 15

Praticanti

<sup>1</sup>Praticanti (personale in formazione di scuole superiori del ramo), 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

<sup>2</sup>La determinazione della retribuzione dei praticanti, sia uomini che donne, resta riservata all'accordo scritto tra datore di lavoro e lavoratore.

### Articolo 16

Personale con capacità lavorative ridotte

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

### Articolo 17

Pagamento salario Termine

**<sup>1</sup>Il pagamento del salario ha luogo al più tardi il 2° giorno lavorativo del mese seguente, rispetto a quello di conteggio.**

**Al lavoratore deve essere mensilmente consegnato un conteggio salariale dettagliato.**

Contestazioni

<sup>2</sup>Contestazioni circa lo stipendio, l'indennità delle ore supplementari o il rimborso spese, sono da far valere immediatamente.

Trattenuta di salario (deposito)

<sup>3</sup>Il datore di lavoro può esigere in compensazione alla pretesa di salario del lavoratore le proprie contro pretese soltanto limitatamente alla parte di salario pignorabile. Per contro il risarcimento di danni da lui causati intenzionalmente dal lavoratore è illimitato.

### Articolo 18

Salario durante il servizio militare, il servizio civile e di protezione civile

**<sup>1</sup>Durante il servizio militare svizzero il servizio civile o il servizio di protezione civile obbligatorie 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 femminile	80%	100%

IPG

<sup>2</sup>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

**<sup>1</sup>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.**

**<sup>2</sup>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

Lavoratori interinali

Qualora venga assunto, per il tramite delle agenzie di collocamento, personale interinale, il salario corrisposto a questi ultimi deve essere almeno pari a quello che per identica funzione è fissato all'art. 13.

#### Articolo 21

Cassa malati (spese e cura)

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

#### Articolo 22

Indennità per malattia – Obbligo di assicurazione

**<sup>1</sup>Il datore di lavoro deve assicurare i dipendenti sottoposti al contratto collettivo di lavoro per la perdita di salario in caso di malattia.**

La copertura assicurativa può essere stipulata presso una compagnia di assicurazione che garantisca le prestazioni analoghe alla LaMal. Essa deve corrispondere ad almeno l'80% dello stipendio, 13ma compresa, con decorrenza dal terzo giorno di malattia.

**<sup>2</sup>Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazioni differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.**

**<sup>3</sup>I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente. La parte del premio del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte. Il datore di lavoro deve informare il dipendente circa le condizioni d'assicurazione.**

**<sup>4</sup>L'obbligo per il datore di lavoro di versare il salario durante un periodo limitato in caso di malattia del dipendente è così considerato adempito.**

Condizioni di assicurazione

**<sup>5</sup>Le condizioni d'assicurazione prevedono quanto segue:**

- a) Indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia, a partire dal terzo giorno;
- b) Indennità giornaliera versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi;

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, al lavoratore, frontalieri inclusi, deve essere garantita la possibilità del passaggio dall'assicurazione collettiva a quella individuale.

Libero passaggio

**<sup>6</sup>Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare nella forma scritta il lavoratore del diritto al passaggio dall'assicurazione collettiva a quella individuale.**

<sup>7</sup>Le prestazioni di cui all'art. 22 CCL sono considerate come pagamento del salario ai sensi dell'art. 324a CO.

Medico di fiducia

**<sup>8</sup>Al datore di lavoro rispettivamente all'assicurazione che gestisce il contratto di perdita di salario, spetta se richiesto, il diritto alla consultazione di un proprio medico di fiducia. In caso di rifiuto l'indennità sarà sospesa a far data dalla mancata consultazione.**

#### Articolo 23

Parto

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

## VI. Rimborsi e spese

### Articolo 24

#### Rimborsi

<sup>1</sup>**Il datore di lavoro deve rifondere al lavoratore tutte le spese comprovate risultanti dallo svolgimento del lavoro.**

<sup>2</sup>**A meno che il datore di lavoro assuma direttamente le relative spese, in caso di lavoro fuori sede, è concessa un'indennità pranzo pari a CHF 15.-/giornalieri.**

#### Veicoli del lavoratore

<sup>3</sup>**Se il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, utilizza un proprio mezzo di trasporto, egli ha diritto al seguente rimborso chilometrico:**

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

#### Pagamento

<sup>4</sup>**Il pagamento di rimborsi e spese deve essere effettuato ogni mese congiuntamente al salario.**

#### Modifiche

<sup>5</sup>Cambiamenti relativi ai punti 2 e 3 saranno indicati sulla regolamentazione salariale dell'anno di riferimento

### Articolo 25

#### Vitto e alloggio In generale

<sup>1</sup>**Il lavoratore non può essere costretto a consumare il vitto ed a prendere alloggio presso il datore di lavoro.**

#### Conteggio

<sup>2</sup>Per le prestazioni effettivamente godute se non esiste accordo scritto su vitto e alloggio, si applicano i tassi minimi stabiliti dall'Amministrazione federale.

<sup>3</sup>In caso di occupazione di una camera da parte di più persone vengono, di regola, stabiliti tassi proporzionalmente più bassi.

<sup>4</sup>Qual'ora non esista un' accordo diverso, il trattamento di pensione termina con la fine del contratto di lavoro.

## VII. Vacanze, giorni festivi, assenze

### Articolo 26

#### Vacanze

<sup>1</sup>**I lavoratori hanno diritto nel corso dell'anno civile alle seguenti vacanze pagate:**

- 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 (apprendistato incluso) 5 settimane
- i rimanenti lavoratori 4 settimane

#### Indennità per retribuzione oraria

<sup>2</sup>**Per i lavoratori che sono retribuiti con salario orario si aggiungono le seguenti indennità: 3,5% per festivi infrasettimanali, 8,33 % per vacanze per il lavoratore che ha diritto a quattro settimane o 10,64% per quello che ha diritto a cinque settimane. Al salario orario così maggiorato si aggiunge l'8,33% quale tredicesima mensilità.**

<sup>3</sup>Durante l'anno d'inizio e di fine del rapporto di lavoro le vacanze sono date proporzionalmente ai mesi di lavoro nell'anno considerato.

#### Riduzione delle vacanze

<sup>4</sup>**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

<sup>5</sup>Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto dei desideri del lavoratore, purché siano conciliabili con le esigenze dell'azienda.



**Articolo 27**

Giorni festivi

<sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>Qualora uno di questi giorni venga a cadere in sabato o in domenica lo stesso deve essere recuperato con un altro giorno festivo infrasettimanale.

Pubblicazione

<sup>3</sup>Il datore di lavoro deve affiggere in azienda, all'inizio dell'anno, i giorni festivi che vengono indennizzati.

**Il diritto al pagamento di nove giorni festivi corrisponde al 3.5% del salario lordo annuo.**

Indennizzo

<sup>4</sup>I giorni festivi indennizzati che cadono nel periodo delle vacanze, vanno indennizzati come tali e non calcolati come giorni di vacanza.

**Articolo 28**

Assenze inevitabili

**<sup>1</sup>A tutti i lavoratori 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
h. In caso di reclutamento fino a	3

<sup>2</sup>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 29**

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 vedi art. 28) si deve considerare, nel settore costruzione e manutenzione giardini, un orario giornaliero di ore 8,21, nel settore produzione un orario giornaliero di ore 8,41.**

**Negli anni dove interverrà la diminuzione di orario la Cpc indicherà annualmente i nuovi parametri da adottare.**

## VIII. Fine del rapporto di lavoro

**Articolo 30**

A. disdetta

<sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>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

<sup>3</sup>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 31

B. disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro

<sup>1</sup>Trascorso il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) Allorquando il lavoratore presta servizio obbligatorio svizzero militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa e, in quanto il servizio duri più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti;
- b) allorquando il lavoratore è impedito di lavorare, in tutto o in parte, a causa di malattia o di infortunio non imputabili a sua colpa, per 30 giorni nel primo anno di servizio, per 90 giorni dal secondo anno di servizio sino al quinto compreso e per 180 giorni dal sesto anno di servizio;
- c) durante la gravidanza di una dipendente e nelle 16 settimane dopo il parto.
- d) allorquando, con il consenso del datore di lavoro, il lavoratore partecipa ad un servizio, ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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 32

C. disdetta inopportuna da parte del lavoratore

<sup>1</sup>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. 31 cpv. 1., impedito di esercitare la sua attività e tale attività deve essere assunta dal lavoratore finché dura l'impedimento.

<sup>2</sup>L'art. 31 cpv. 2. e 3. è applicabile per analogia.

### Articolo 33

Cessazione immediata

<sup>1</sup>Il datore di lavoro e il lavoratore possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi.

Cause gravi

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>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 34

Motivazione della disdetta

<sup>1</sup>A richiesta della controparte, la disdetta deve essere motivata per scritto.

Disdetta abusiva

<sup>2</sup>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;
- d) perché il destinatario fa valere in buona fede pretese derivanti dal rapporto di lavoro;
- e) perché il destinatario presta servizio obbligatorio svizzero, militare o di protezione civile, servizio militare femminile o servizio della Croce Rossa o adempie un obbligo legale non assunto volontariamente.

La disdetta da parte del datore di lavoro è abusiva segnatamente se data:

- a) 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;
- b) durante il periodo nel quale il lavoratore è nominato rappresentante dei salariati in una commissione aziendale o in un'istituzione legata all'impresa e il datore di lavoro non può provare che aveva un motivo giustificato di disdetta.

Indennità disdetta abusiva

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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 35

Morte del lavoratore  
Salario per perdita di sostentamento

<sup>1</sup>Con la morte del lavoratore cessa il rapporto di lavoro.

<sup>2</sup>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.

#### Articolo 36

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.

#### Articolo 37

Indennità di partenza  
Presupposti

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>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.

Importo ed esigibilità

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>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.

<sup>6</sup>L'indennità è esigibile con la fine del rapporto di lavoro, ma l'esigibilità può essere differita mediante accordo scritto, contratto normale o contratto collettivo oppure dal giudice.

Prestazioni sostitutive

<sup>7</sup>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.

<sup>8</sup>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.

## IX. Assicurazioni

### Articolo 38

Previdenza professionale  
Cassa pensione

<sup>1</sup>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.

<sup>2</sup>La tredicesima mensilità è inclusa nel calcolo del salario limite dell'assicurazione obbligatoria e del salario coordinato.

<sup>3</sup>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.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>I contributi per la Cassa Pensioni sono a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura del 50 % ciascuno.

Informazioni per il collaboratore

<sup>6</sup>Al dipendente deve essere annualmente consegnato un certificato contenente un riasunto delle condizioni assicurative più importanti. Inoltre al momento della definitiva assunzione deve essere consegnato ad ogni assicurato il regolamento della fondazione di previdenza.

Assicurazione mancante o insufficiente

<sup>7</sup>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.

### Articolo 39

Assicurazione infortuni

**<sup>1</sup>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.**

Premi

**<sup>2</sup>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.**

Perdita di salario

**<sup>3</sup>La perdita di salario per i primi 2 giorni d'infortunio, non coperti dall'assicurazione infortuni, sono a carico del datore di lavoro.**

## X. Esecuzione del CCL

### Articolo 40

Adesione al CCL Le parti contraenti (JardinSuisse 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.

### Articolo 41

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 42

Comm. paritetica cantonale composizione <sup>1</sup>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 <sup>2</sup>La presidenza della Commissione paritetica è assunta da un rappresentante padronale, mentre la segreteria, viene gestita dalla parte sindacale.

Organi di controllo <sup>3</sup>**La CPC può istituire degli organi di controllo per vigilare sull'osservanza e sull'effettiva attuazione delle norme del CCL.**

Durata <sup>4</sup>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 <sup>5</sup>**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 massimo di fr. 10'000.-;  
 g) costituire il Collegio arbitrale.

Ricorso <sup>6</sup>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 <sup>7</sup>I membri della CPC sono tenuti al segreto d'ufficio.

### Articolo 43

Sanzioni Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla CPC potrà essere sanzionata – dopo diffida scritta – a giudizio della commissione stessa con una multa sino ad un massimo di fr. 10'000.– secondo la gravità dell'infrazione.  
L'incasso della sanzione è di competenza delle segreteria, la quale è autorizzata a seguire, se del caso, la via esecutiva.

## Articolo 44

Divergenze

<sup>1</sup>Eventuali conflitti individuali di lavoro, inerenti l'applicazione del presente CCL, qualora non fosse possibile appianarli bonariamente o con l'intervento conciliativo della CPC, potranno essere sottoposti al giudizio del Giudice ordinario. Invece, eventuali divergenze di carattere generale, inerenti l'interpretazione del presente CCL, che non potessero essere appianate direttamente fra le parti, saranno sottoposte all'intervento conciliatorio della Commissione Paritetica. Qualora la CPC non fosse in grado di dirimere la vertenza (esempio: in caso di parità di voto), il giudizio sarà demandato ad un Collegio arbitrale.

Collegio arbitrale

<sup>2</sup>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

<sup>3</sup>Sede dell'arbitrato sarà Lugano.

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

Contributo

## Articolo 45

Contributi datore di lavoro e dipendenti

<sup>1</sup>**Tutti i datori di lavoro e i lavoratori (apprendisti esclusi) sono sottoposti al pagamento di un contributo per coprire i costi derivanti dal contratto collettivo di lavoro.**

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

- **È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori.**

- **Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.**

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

Versamento a CPC

<sup>2</sup>**I contributi professionali vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.**

Rimborso contributi dipendenti

<sup>3</sup>I dipendenti membri dell'organizzazione sindacale firmataria del CCL riceveranno dalla stessa il rimborso totale dei contributi dedotti a norma del presente articolo.

Ristorno contributi sindacato

<sup>4</sup>L'organizzazione sindacale contraente a loro volta richiederà alla segreteria della CPC il ristorno dei contributi riservati ai loro affiliati.

La CPC fissa le modalità in un apposito regolamento per la trattenuta e per l'incasso dei contributi professionali.

## Articolo 46

Proventi e destinazione

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

- a) per sopprimere 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 47

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 48

Pace sul lavoro

<sup>1</sup>I datori di lavoro ed i lavoratori sono tenuti all'assoluto rispetto della pace sul lavoro.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>Sono considerate perturbazioni alla pace sul lavoro segnatamente scioperi collettivi, disdette collettive, serrate, liste nere, boicotti e altre misure simili.

## Articolo 49

Modifica del CCL senza disdetta

<sup>1</sup>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 50

Validità

<sup>1</sup>Il presente contratto ha validità dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2014.

<sup>2</sup>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

<sup>3</sup>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.

## Regolamentazione salari minimi

(valida dal 1° gennaio 2011)

	Paga minima		Costruzione e manutenzione giardini	Vivaista	Produzione
1.	Capo giardiniere	m	4'930.–	4'930.–	4'810.–
2.	Giardiniere qualificato con esperienza	m/o	4'030.– 22.65	3'980.– 22.15	3'810.– 20.95
3.	Giardiniere con AFC senza esperienza	m/o	3'830.– 21.55	3'780.– 21.05	3'530.– 19.70
4.	Aiuto giardiniere con esperienza	m/o	3'600.– 20.25	3'600.– 19.80	3'600.– 19.80
5.	Aiuto giardiniere	m/o	3'370.– 19.00	3'370.– 18.50	3'370.– 18.50

1. Con diploma federale di capo giardiniere.
2. Sono considerati giardinieri qualificati quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera, con esperienza, o che diano prova di capacità e conoscenze professionali equivalenti.
3. Sono considerati giardinieri AFC quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera nei primi due anni di pratica effettiva nel settore professionale.
4. Sono considerati aiuto giardinieri con esperienza quei lavoratori che hanno maturato almeno 5 anni di attività nella professione in Svizzera.

**5. 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.**

**Dipendenti con certificato di formazione empirica o con attestato cantonale di capacità professionale**

<b>nel 1° anno dopo l'apprendistato</b>	<b>40%</b>	<b>del salario previsto nella categoria giardiniere AFC</b>	<b>→ pari a</b>	<b>fr. 1'532.–</b>
<b>nel 2° anno dopo l'apprendistato</b>	<b>60%</b>	<b>del salario previsto nella categoria giardiniere AFC</b>	<b>→ pari a</b>	<b>fr. 2'298.–</b>
<b>nel 3° anno dopo l'apprendistato</b>	<b>80%</b>	<b>del salario previsto nella categoria giardiniere AFC</b>	<b>→ pari a</b>	<b>fr. 3'064.–</b>
<b>nel 4° anno dopo l'apprendistato</b>	<b>90%</b>	<b>del salario previsto nella categoria giardiniere AFC</b>	<b>→ pari a</b>	<b>fr. 3'447.–</b>