

Informazioni

riguardanti

il Contratto Collettivo di Lavoro dei
GIARDINIERI per il Canton Ticino

Edizione 2022-2026

Sommario

Presentazione CCL

- Punti salienti

Indicazioni aggiuntive

- Domande
- Spazio per la discussione



Art. 1 Campo d'applicazione

Le parti contraenti, l'Associazione Jardin Suisse Ticino e l'Organizzazione sindacale OCST, con la sottoscrizione del CCL si sono prefissate l'obiettivo di:

- stabilire delle condizioni salariali e lavorative minime,
- promuovere i buoni rapporti tra datori di lavoro e lavoratori
- garantire la pace sociale.

Il CCL è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino e le disposizioni in esso contenute si applicano 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

Art. 1 Campo d'applicazione

Art. 1.4 Il CCL fa stato per tutti i lavoratori (apprendisti esclusi) delle imprese menzionate all'art. 1.2 del CCL

Il contratto non si applica alle seguenti categorie:

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

Art. 3 Periodo di prova

Con l'assunzione del lavoratore viene confermata, con la stipula di un contratto individuale di lavoro, la mansione svolta in azienda, il salario pattuito, la durata del lavoro, ecc.

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

Art. 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. 10 Durata del lavoro in generale

Art. 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:

Ore	Ore flessibili
2'167	+30

Art. 10 Durata del lavoro in generale

- Art. 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 8.20, nel settore produzione un orario giornaliero di ore 8.40
- Art. 10.7 Le ore flessibili annuali, come previste all'art. 10.1, devono essere compensate in tempo libero 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.

Esempio di applicazione:

L'azienda applica il calendario con ore flessibili (ore 2'115 + 69 = 2'184) . A fine anno il lavoratore ha eseguito 2'130 ore, di queste ore 15 sono ore straordinarie. Se le 15 ore non vengono compensate entro la fine del mese di agosto dell'anno successivo, entro fine settembre le stesse sono indennizzare con un supplemento del 25 %.

Art. 11 Settimana lavorativa

Art. 11.1 Le ore lavorative vanno di regola ripartite su 5 giorni la settimana, ad eccezione delle settimane in cui cade un festivo infrasettimanale, vi sia eccedenza di lavoro o si debbano recuperare, rispettivamente anticipare delle ore perse.

Art. 11.3 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro giornaliero dev'essere interrotto con pause di almeno:

- $\frac{1}{4}$ d'ora se la durata del lavoro supera le 5 ore e mezza;
- $\frac{1}{2}$ 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

Art. 12 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 devono corrispondere almeno alle 2'115/2'167 ore annue (impiego 100%). Le ore perse e non fatte recuperare rimangono a carico del datore di lavoro.

Art. 14 Ore straordinarie

Art. 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.

Per il pagamento delle ore straordinarie, si tiene conto anche della 13esima, (salario base + 13esima + supplemento 25%).

Art. 15 Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale

Il lavoro su chiamata (senza un minimo garantito) è proibito

Tutti i contratti di lavoro saranno considerati conformi se prevedranno preliminarmente nell'ordine:

- il grado di occupazione;
- i giorni della settimana d'impiego;
- la fascia oraria d'impiego prevista.

Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte. Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 20 CCL relative al pagamento del salario.

Art. 16 Registrazione tempo di lavoro

Esempio tabella di registrazione:

Nome del dipendente		Ditta		Mese Anno		Grado di occupazione					
Giorno	Inizio 1	Fine 1	Inizio 2	Fine 2	Durata effettiva lavoro	Durata lavoro contratt.	Diff. Giornata	Saldo	Assenza	Motivo assenza	Cantiere, luogo di lavoro
1											
2											
Firma del dipendente				xxxx		Totale ore lavoro					

Art. 17 Salari e tredicesima mensilità

Art. 17.2 I lavoratori hanno diritto a una tredicesima mensilità. Di regola essa è pagata nel mese di dicembre. In caso di costituzione o scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno civile, l'importo dovuto è calcolato proporzionalmente

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

Art. 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 mensile va consegnato contemporaneamente al lavoratore in busta chiusa. E' 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.

Art. 26 Indennità perdita salario (malattia - maternità)

Art. 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 la convenzione tra ASA (Associazione Svizzera Assicuratori) e partners sindacali.

il datore di lavoro versa l'80% dello stipendio, dal terzo giorno di malattia (i primi 2 giorni sono a carico del lavoratore)

Differimento possibile fino a 30 giorni

Il datore di lavoro in questo periodo deve pagare l'80% del salario

Art. 26 Indennità perdita salario (malattia - maternità)

Art. 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.

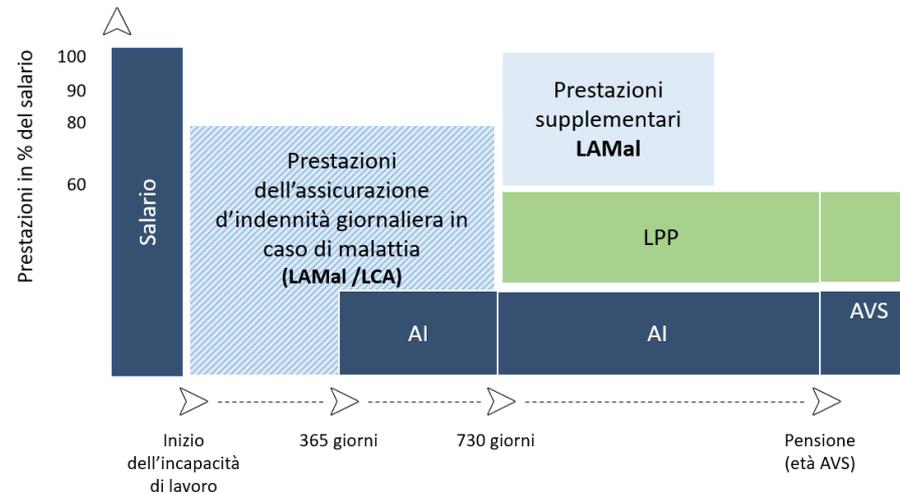
Se il rapporto di lavoro dovesse risultare di durata superiore, il datore di lavoro è tenuto ad annunciare questi lavoratori alla propria assicurazione indennità malattia per la perdita di salario.

Art. 26.4 In caso di parto viene versata, per sedici settimane, un'indennità giornaliera equivalente all'80% del salario assicurato, inclusa l'indennità di fine anno.

LAMal Vs Catalogo di prestazioni ASA (LCA)

	LAMal	Catalogo di prestazioni IGM ASA (LCA)
N° compagnie assicurative che hanno la possibilità di vendere il prodotto	5 (1 compagnia non ha la sede in Ticino)	12
Costo del prodotto	Ca. 20% più caro rispetto a LCA	

Questa premessa è molto importante in quanto permette, potenzialmente di chiedere offerte a più compagnie assicurative. In alcuni casi, si potrebbe avere dei benefici in quanto la compagnia assicura già per altri rischi l'azienda (per es. sconti di combinazione, maggior peso contrattuale).



Le prestazioni dell'assicurazione indennità giornaliera possono essere 80%, 90% o il 100%

LAMal

Punti positivi
prestazioni per i
lavoratori

Punti negativi:
- Solo 4
compagnie in
Ticino hanno
questo prodotto
- costo più
elevato rispetto
alla LCA

In analogia alla LAMal

Punti positivi:
Potenzialmente 12 compagnie possono
proporre questo prodotto

Punti negativi:
Ogni compagnia applica le proprie
condizioni generali (sulla base della
LCA) cercando di avvicinarsi il più
possibile alla LAMal con condizioni
particolari che vengono citate nella
polizza.
Questo genere di soluzione presenta
dei rischi di copertura per i lavoratori,
ma anche per i datori di lavoro in quanto
non rispetta al 100% quanto richiesto
dal contratto collettivo di lavoro

LCA – catalogo ASA Ticino

Punti positivi:
Potenzialmente 12 compagnie possono
proporre questo prodotto

Punti negativi:
Con questa soluzione si è cercato di
migliorare le prestazioni LCA
uniformando in alcuni importanti articoli
le condizioni generali di assicurazione
delle compagnie assicurative.

LAMal Vs Catalogo di prestazioni ASA (LCA)

	LAMal	Catalogo di prestazioni IGM ASA (LCA)
Durata delle prestazioni	720 giorni nell'arco 900 giorni per una o più malattie.	730 giorni per caso indipendentemente dal grado di incapacità lavorativa.

Questo punto è abbastanza complesso. Porgiamo le possibili domande, le relative risposte e facciamo qualche esempio:

- Differenza sulla definizione di durata delle prestazioni tra LAMal e Catalogo prestazioni ASA (LCA). 720 giorni su 900 vs. 730 giorni per caso (casi di lunga durata)

Esempio 1: il signor "X" è sempre inabile al lavoro al 100%, capitale assicurato annuo 80% di CHF 100'000 = indennità giornaliera di CHF 220

LAMal: paga CHF 220 al giorno per 720 giorni nell'arco di 900 fino ad esaurimento del capitale assicurato.

Catalogo di prestazioni ASA (LCA): paga CHF 220 al giorno per 730 giorni per caso di malattia indipendentemente dal grado di incapacità lavorativa.

Esempio 2: il signor "Y" è inabile al 100% per 365 giorni (primo anno) e al 50% per altri 365 giorni (secondo anno).

LAMal: paga CHF 220 al giorno per 365 giorni e CHF 110 al giorno fino all'esaurimento del capitale assicurato/900 giorni. L'eventuale capitale residuo si può utilizzare per un altro caso o per la ricaduta.

Catalogo di prestazioni ASA (LCA): paga CHF 220 al giorno per 365 giorni e CHF 110 per gli altri 365 giorni. Se l'inabilità continua non vengono più versate prestazioni.

Riassumendo: in ambito LAMal si parla di capitale assicurato, mentre in ambito LCA si parla di giorni assicurati.

Copertura prescritta dal CCL

- 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.

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 giornalieri 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.

35

- 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).

36

- 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.

Art. 27 Rimborsi

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

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

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

L'importo deve figurare separatamente in busta paga

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

Formule

Dal salario mensile vengono determinati:

- **salario settimanale** = salario mensile diviso 4.3
- **salario giornaliero** = salario mensile diviso 22 (settimana di 5 giorni)
- **salario orario** = salario mensile diviso ore medie mensili (176.25 /180.58)

Art. 29 Vacanze

Art. 29.1 I lavoratori hanno diritto nel corso dell'anno civile alle seguenti vacanze pagate:

- Giovani sino a 20 anni compiuti	5 settimane	10.64%
- Lavoratori dal compimento dei 50 anni d'età con 5 o più anni di servizio o lavoratori con almeno 20 anni di servizio (apprendistato incluso)	5 settimane	10.64%
- Rimanenti lavoratori	4 settimane	8.33%

Art. 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

Art. 30 Giorni festivi

Art. 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).

Art. 30.2 Qualora uno di questi giorni venga a cadere di sabato o domenica, lo stesso deve essere recuperato con un altro giorno festivo infrasettimanale

Art. 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 annuale.

Art. 31 Assenze giustificate

Assenze giustificate riconosciute, pagate al 100% (giorni lavorativi)

- | | |
|--|-----------|
| a) Per matrimonio | 2 giorni |
| b) Per nascita figli (inclusa l'IPG prevista all'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 dei 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 il datore di lavoro) annualmente | 2 giorni |

Art. 31 Assenze giustificate

Art. 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 a tre giorni (presentazione certificato medico / pagamento 100% / a carico dell'azienda) per evento e a dieci giorni all'anno.

La nuova legge federale prevede un congedo di 14 settimane per i genitori che lavorano e devono assistere un figlio gravemente malato o infortunato, finanziato mediante le indennità IPG. Il congedo può essere preso entro 18 mesi, in una sola volta o in singoli giorni.

Art. 32 Perfezionamento e aggiornamento professionale

- 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 riconosciute 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) – un giorno alla settimana

Art. 33 Disdetta

Art. 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.

Art. 33.2 Qualora il lavoratore abbandona il proprio posto di lavoro prima della decorrenza del termine di disdetta o immediatamente, il datore di lavoro ha diritto ad una indennità corrispondente a un quarto del salario (ovvero il 25%).

Art. 34 Disdetta inopportuna da parte del datore di lavoro

Art. 34.1 Trascorso il periodo di prova il datore di lavoro non può disdire il rapporto di lavoro:

- a) Se il lavoratore presta servizio obbligatorio militare per più di undici giorni, nelle quattro settimane precedenti e seguenti.
- b) Se il lavoratore è impedito di lavorare, a causa di malattia/infortunio, per 30 gg dal 1° anno, 90 gg dal 2° anno e 180 gg dal 6° anno.
- c) Durante la gravidanza di una dipendente e nelle 16 settimane dopo il parto.
- d) Se il lavoratore partecipa ad un servizio ordinato dall'autorità federale competente, nell'ambito dell'aiuto all'estero.

Art. 34.2 La disdetta data durante uno dei periodi stabiliti del cpv. 1 è nulla; se, invece, è data prima, il termine che non sia ancora giunta a scadenza all'inizio del periodo è sospeso e riprende a decorrere soltanto dopo la fine dello stesso.

Art. 38 Morte del lavoratore

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

Art. 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 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. 44 Commissione paritetica cantonale

Art. 44.6 Alla CPC in particolare incombono i seguenti compiti:

- a. Vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL
- b. Procedere di propria iniziativa, o su segnalazione, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL
- c. Fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro firmatari e il rispettivo personale
- d. Incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale
- e. 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
- 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, ritenuto un massimo di CHF 50'000.-
- m. Decidere per il blocco cantieri.

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

Vengono effettuati controlli aziendali, controlli in cantiere, controlli presso le agenzie di personale a prestito, controlli su notifiche 90 giorni, controlli su aziende distaccate e controlli in collaborazione con UIL e Polizia Cantonale.

A seguito dell'esito controlli la CPC ha la facoltà di applicare pene convenzionali

Art. 49 Contributo paritetico

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

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 supera i due mesi, dal terzo mese non viene dedotto il contributo paritetico.

Lavoratori: 0.5% del salario AVS percepito

- 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: 0.5% del salario AVS versati

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 a tutte le aziende operanti nel settore del giardinaggio.

Infrazioni riscontrate

- Salari (minimo non rispettato/indennità errate o non cumulative)
- Art. 15 (tempi parziali/chiamata)
- Polizza Malattia (moratoria fino 01.01.2024)
- Rilevamento tempo di lavoro (mancante o insuff.)
- Trattenute errate SUVA/IGM
- Rimborsi pasti non erogati
- Ore suppl./straordinarie non trattate correttamente
- Mora del DL
- Polizza IGM mancante



COMMISSIONE PARITETICA CANTONALE
DEI GIARDINIERI



Evento informativo sul CCL Giardinieri

Grazie per l'attenzione!