

Bollettino ufficiale delle leggi

Volume 145
Bellinzona, 2 aprile

15/2019

Decreto del Consiglio di Stato che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro dei giardinieri (CCLG) fino al 30 giugno 2021

(del 13 febbraio 2019)

IL CONSIGLIO DI STATO DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

vista la domanda del 3 maggio 2018 delle parti contraenti, Jardin Suisse sezione Ticino e Organizzazione Cristiano Sociale del Cantone Ticino (OCST), intesa a rendere di obbligatorietà generale a livello cantonale il contratto collettivo di lavoro dei giardinieri (CCLG) fino al 30 giugno 2021;

considerate le pubblicazioni della domanda nel Foglio ufficiale del Cantone Ticino n. 78/2018 del 28 settembre 2018 e nel Foglio ufficiale svizzero di commercio dell'8 ottobre 2018, numero di pubblicazione AB04-0000000050;

ritenuto che, entro i termini, sono state interposte tre opposizioni evase con separata procedura;

richiamate:

- la legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956 (LOCCL);
- la legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011 (LUCC);

su proposta del Dipartimento delle finanze e dell'economia,

decreta:

1. È accolta la domanda del 3 maggio 2018 delle parti contraenti intesa a ottenere il conferimento dell'obbligatorietà generale a livello cantonale al Contratto collettivo di lavoro dei giardinieri (CCLG) fino al 30 giugno 2021.
2. L'obbligatorietà generale è conferita alle disposizioni contrattuali allegate al presente decreto.
3. L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.
4. Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale di cui al presente decreto sono applicabili:
 - a) 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;
 - b) a tutti i lavoratori delle imprese menzionate al punto a), indipendentemente dal tipo di retribuzione, a eccezione dei quadri dirigenti, del personale amministrativo, del personale di pulizia e del personale tecnico non direttamente impiegato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri.

5. Per quanto riguarda i contributi paritetici per l'applicazione del contratto collettivo di lavoro occorre presentare annualmente all'Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (USML) un conteggio dettagliato. Il conteggio va corredato del rapporto di revisione, stilato da un ufficio riconosciuto. La gestione delle rispettive casse deve protrarsi oltre la fine del contratto collettivo di lavoro, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità del contratto collettivo di lavoro. L'USML può inoltre chiedere, per visione, altri documenti e informazioni e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.
6. Le disposizioni del contratto collettivo di lavoro relative alle condizioni lavorative e salariali minime ai sensi dell'art. 2 della legge federale sui lavoratori distaccati in Svizzera dell'8 ottobre 1999 e degli artt. 1, 2 e 8a della relativa ordinanza del 21 maggio 2003 dichiarate di obbligatorietà generale, sono parimenti applicabili alle imprese che hanno la loro sede in Svizzera, ma all'esterno del Cantone Ticino, come pure ai loro lavoratori, nel caso in cui essi eseguono un lavoro nel Cantone Ticino. La Commissione paritetica cantonale è competente per eseguire il controllo di queste disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale.
7. Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi ed è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio ed 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 valido fino al 30 giugno 2021.
8. Comunicazione:
- Divisione dell'economia (dfe-de@ti.ch);
 - Ufficio per la sorveglianza del mercato del lavoro (dfe-usml@ti.ch).

Bellinzona, 13 febbraio 2019

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Claudio Zali**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Approvato dal Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca il 22 marzo 2019.

Allegato:

Art. 3 Periodo di prova

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

Art. 8 Lavoro nero

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

(...)

In caso di violazione sul lavoro nero, la CPC può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di fr. 3'000.–.

(...)

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

Art. 10 Durata del lavoro in generale

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

Ore	ore flessibili
2115	+69

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

2167	+30
------	-----

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

(...)

- 10.4 Per far fronte ad eccedenza di lavoro, rispettivamente per recuperare ore perse, l'orario giornaliero può essere aumentato fino a un massimo di 11 ore lavorative fino a un massimo di 50 ore settimanali.
- 10.5 Le ore flessibili annuali, come previste all'art. 10.1, devono essere compensate in tempo libero entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo a quello di conteggio. Ore rimanenti dovranno essere pagate con le stesse modalità previste per le ore straordinarie.

Art. 11 Settimana lavorativa

- 11.1 Le ore lavorative vanno di regola ripartite su 5 giorni la settimana, ad eccezione delle settimane in cui cade un festivo infrasettimanale, vi sia eccedenza di lavoro o si debbano recuperare, rispettivamente anticipare delle ore perse.
- 11.2 È da tenere in considerazione la regolamentazione dei giorni festivi, secondo l'Art. 30.
- 11.3 Per il pasto di mezzogiorno il lavoro va interrotto per un'ora. Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.

Art. 12 Intemperie

- 12.1 Il lavoratore ha diritto all'80 % del salario per le ore perse a causa di intemperie, indipendentemente dal fatto che tali perdite siano riconosciute dall'assicurazione contro la disoccupazione.

Art. 13 Servizio di fine settimana

- 13.1 Nelle aziende di produzione e garden (centro vendita) può essere richiesto il servizio durante il fine settimana solo per urgenti ed indispensabili lavori (sorveglianza, irrigazione, raccolto, vendita, ecc.). Quale servizio festivo sono considerati i lavori svolti il sabato a partire dalle ore 18.00, la domenica e i giorni festivi infrasettimanali.
In questo caso il lavoro deve essere retribuito con un supplemento del 50%.

Art. 14 Ore straordinarie

- 14.2 Le ore straordinarie (derivanti dalla differenza tra le ore effettivamente lavorate e l'orario previsto, secondo l'Art. 10.1) vengono per principio compensate, entro la fine del mese di marzo dell'anno successivo, con tempo libero della stessa durata (rapporto 1:1).

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

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

Art. 15 Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale

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

Art. 16 Salari

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

Art. 19 Personale con capacità lavorative ridotte

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

Art. 20 Pagamento salario

- 20.1 Il pagamento del salario ha luogo al più tardi il 5° giorno lavorativo del mese seguente, rispetto a quello di conteggio.

Al lavoratore deve essere mensilmente consegnato un conteggio salariale dettagliato.

Art. 21 Indennità perdita di guadagno

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

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

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

- 22.1 I lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato, inferiore a tre mesi, impediti senza loro colpa di lavorare causa malattia hanno diritto al salario, dietro presentazione di un certificato medico, per un massimo di 3 settimane.
- 22.2 Se il rapporto di lavoro dovesse risultare di durata superiore, il datore di lavoro è tenuto ad annunciare questi lavoratori alla propria assicurazione indennità malattia per la perdita di salario.

Art. 25 Indennità perdita salario (malattia)

- 25.1 Il datore di lavoro deve assicurare i dipendenti sottoposti al contratto collettivo di lavoro per la perdita di salario in caso di malattia.
La copertura assicurativa può essere stipulata presso una compagnia di assicurazione che garantisca le prestazioni analoghe alla LAMal. Essa deve corrispondere ad almeno l'80% dello stipendio, 13ma compresa, con decorrenza dal terzo giorno di malattia.
- 25.2 Il datore di lavoro può concludere un'assicurazione collettiva per perdita di guadagno con prestazioni differite fino a 90 giorni per anno civile. In tal caso egli deve versare l'80% del salario durante il periodo di differimento.
- 25.3 I premi dell'assicurazione collettiva per perdita di guadagno sono per metà a carico del dipendente. La parte del premio del lavoratore è dedotta dal salario e versata all'assicurazione dal datore di lavoro assieme alla sua quota parte. Il datore di lavoro deve informare il dipendente circa le condizioni d'assicurazione.
- (...)
- 25.5 Le condizioni d'assicurazione prevedono quanto segue:
a) Indennità giornaliera quale prestazione sostitutiva del salario, inclusa l'indennità di fine anno, nella misura dell'80% del salario normale in caso di malattia, a partire dal terzo giorno;
b) Indennità giornaliere versate durante 720 giorni nello spazio di 900 giorni consecutivi;
In caso di scioglimento del rapporto di lavoro, al lavoratore, deve essere garantita la possibilità del passaggio dall'assicurazione collettiva a quella individuale.
- 25.6 Il datore di lavoro ha l'obbligo di informare nella forma scritta il lavoratore del diritto al passaggio dall'assicurazione collettiva a quella individuale.

Art. 26 Maternità e spese

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

Art. 27 Rimborsi

- 27.1 Il datore di lavoro deve rifondere al lavoratore tutte le spese comprovate risultanti dallo svolgimento del lavoro.
- 27.2 Il lavoratore ha diritto a un importo di CHF 15.— al giorno a titolo di rimborso indennità pranzo se il tragitto (tratta semplice) corrispondente supera i 10 km di distanza dal luogo di lavoro.
(...)
L'importo deve figurare separatamente in busta paga.
- 27.3 Se il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, utilizza un proprio mezzo di trasporto, egli ha diritto al seguente rimborso chilometrico:

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

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

Art. 28 Vitto e alloggio

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

Art. 29 Vacanze, giorni festivi e assenze

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

(...)

– lavoratori di 50 e più anni d'età con 5 o più anni di servizio 5 settimane
o lavoratori con almeno 20 anni di servizio (apprendistato incluso)

(...)

29.2 Per i lavoratori che sono retribuiti con salario orario si aggiungono le seguenti indennità: 3,58 % 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.

(...)

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

30.1 Annualmente vengono indennizzati con salario giornaliero al 100%, senza recupero del tempo di lavoro, nove giorni festivi legali infrasettimanali (Capodanno, Epifania, lunedì dell'Angelo, Ascensione, 1. Agosto, Assunzione, Ognissanti, Natale e Santo Stefano).

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

30.3 Il datore di lavoro deve affiggere in azienda, all'inizio dell'anno, i giorni festivi che vengono indennizzati.

Per i lavoratori retribuiti con salario orario il diritto al pagamento dei nove giorni festivi corrisponde al 3.58 % del salario lordo annuo.

Art. 31 Assenze giustificate

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

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

- i. formazione professionale (concordata con datore di lavoro) annualmente 2 giorni

Art. 32 Basi di calcolo

- 32.1 Per il calcolo relativo alle indennità (vacanze, gg. festivi infrasettimanali, malattia, infortunio, gravidanza, servizio militare, adempimento di obbligo legale e altre assenze inevitabili vedi art. 31) si deve considerare, nel settore costruzione e manutenzione giardini, un orario giornaliero di ore 8.21, nel settore produzione un orario giornaliero di ore 8.41.
Negli anni dove interverrà la diminuzione di orario la CPC indicherà annualmente i nuovi parametri da adottare.

Art. 45 Composizione commissione paritetica Cantonale

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

(...)

- 45.7 Alla CPC in particolare incombono i seguenti compiti:
- a. vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;
 - b. procedere di propria iniziativa, o su segnalazione, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;
 - c. fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro firmatari e il rispettivo personale;
 - d. incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;
 - e. risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;
 - f. applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenuto un massimo di fr. 10'000.--;
- (...)
- h. decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale a persone o enti vincolati dal presente CCL o da terzi

Art. 46 Sanzioni

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

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

Art. 48 Contributo paritetico

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

Lavoratori:

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

– È fatto divieto alle ditte di assumere a proprio carico il contributo paritetico dovuto dai lavoratori.

– Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattata sul salario.

- Datori di lavoro:
– Tutti i datori di lavoro versano un contributo paritetico per l'applicazione del CCL pari allo 0.5% dei salari AVS versati.
- 48.2 I contributi paritetici vengono versati alla segreteria della CPC secondo le sue indicazioni.
- Art. 49** Proventi e destinazioni
L'introito totale della CPC, (...), verrà utilizzato:
(...)
b) per le spese di formazione continua e perfezionamento professionale
c) per l'applicazione del CCL e il controllo del rispetto del CCL.
- Art 50** Formazione continua e perfezionamento professionale
Il lavoratore con l'accordo del datore di lavoro può partecipare a dei corsi per la formazione continua e il perfezionamento professionale. Il dipendente sottoposto al CCL giardinieri, a condizione che al momento della richiesta la ditta che lo occupa sia in regola con il pagamento dei contributi professionali, può chiedere alla Commissione paritetica un sussidio per i costi sostenuti.
- Art. 51** Cauzione
- a) Al fine di garantire le pene convenzionali, coprire i costi di controllo e di esecuzione del presente CCL viene prelevata una cauzione di fr. 10'000.– o fr. 20'000.– (a seconda dell'importo dei lavori da eseguire) a tutte le aziende o reparti di aziende (Svizzere o estere) operanti nel settore del giardinaggio.
L'importo della cauzione potrà essere versato anche in Euro al cambio del giorno fissato dalla Banca dello Stato del Cantone Ticino.
- b) Se la somma per un mandato (mercede secondo il contratto d'appalto) è inferiore a fr. 1'000.–, le imprese sono liberate dall'obbligo di versare una cauzione. Questa liberazione vale per l'anno civile.

APPENDICE 1 Cauzione

Art. 1 Principi

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

– cauzione di fr. 10'000.– per lavori di entità inferiore o uguale a fr. 15'000.–
*

– cauzione di fr. 20'000.– per lavori di entità superiore a fr. 15'000.–*

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

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

L'autorizzazione d'accesso alla cauzione a favore della CPC deve essere regolata con la banca e la garanzia bancaria e/o assicurativa deve inoltre indicare lo scopo. La dichiarazione deve sottostare al diritto svizzero.

Il foro competente è in ogni caso quello del luogo di applicazione della sede della CPC. La cauzione depositata in contanti viene versata dalla CPC su un conto bloccato ed è remunerata al tasso d'interesse applicato generalmente per questi conti dalla Banca dello Stato del Cantone Ticino. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

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

Art. 2 Utilizzo

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

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

Art. 3 Accesso

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

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

Art. 4 Procedura

4.1 Diritto di valersi della cauzione

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

4.2 Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo

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

4.3 Svincolo della cauzione

La cauzione viene svincolata

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

APPENDICE 2REGOLAMENTAZIONE SALARI MINIMI (...)

	Stipendio minimo	Costruzione e manutenzione		Vivaista		Produzione	
		mensile	orario	mensile	orario	mensile	orario
A.	Capo giardiniere (due attestati degli esami federali di professione - EP)	5'150.-		5'150.-		5'150.-	
B.	Capo giardiniere (un attestato dell'esame federale di professione - EP)	4'600.-		4'600.-		4'600.-	
C.	Giardiniere qualificato con esperienza dal 4° anno dopo apprendistato	4'226.-	23.98	4'226.-	23.40	4'075.-	22.57
D.	Giardiniere AFC 1° anno dopo l'apprendistato	3'592.-	20.38	3'592.-	19.89	3'592.-	19.89
	2° anno dopo l'apprendistato	3'803.-	21.58	3'803.-	21.06	3'803.-	21.06
	3° anno dopo l'apprendistato	4'014.-	22.77	4'014.-	22.23	4'014.-	22.23
E.	* Giardiniere con CFP 1° anno dopo l'apprendistato	1'955.-		1'955.-		1'955.-	
	2° anno dopo l'apprendistato	2'390.-		2'390.-		2'390.-	
	3° anno dopo l'apprendistato	2'824.-		2'824.-		2'824.-	
	4° anno dopo l'apprendistato	3'259.-		3'259.-		3'259.-	
	5° anno dopo l'apprendistato	3'692.-		3'692.-		3'692.-	
F.	Aiuto giardiniere con esperienza	3'773.-	21.41	3'748.-	20.76	3'748.-	20.76
G.	Aiuto giardiniere	3'521.-	19.98	3'521.-	19.50	3'521.-	19.50
H.	Aiuto temporaneo				18.61		18.61

- A. Con diploma federale di capo giardiniere (attestato EP). Questa categoria deve possedere i due attestati federali in manutenzione del verde e costruzione e paesaggista. Applicabile unicamente il salario mensile.
- B. Con diploma federale di capo giardiniere (attestato EP). Questa categoria deve possedere uno dei due attestati federali in manutenzione del verde o costruzione e paesaggista. Applicabile unicamente il salario mensile.
- C. Sono considerati giardinieri qualificati, con esperienza quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera o che diano prova di capacità e conoscenze professionali equivalenti. I giardinieri con AFC che entrano nel 4° anno dopo l'apprendistato devono essere inseriti in questa categoria.
- D. Sono considerati giardinieri AFC (tirocinio 3 anni) quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera nei primi tre anni di pratica effettiva nel settore professionale. Il primo scatto parte con la fine del tirocinio.

-
- E. Sono considerati giardinieri CFP (tirocinio 2 anni) quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera nei primi cinque anni di pratica effettiva nel settore professionale. Il primo scatto parte con la fine del tirocinio. Applicabile unicamente il salario mensile.
- F. Sono considerati aiuto giardinieri con esperienza quei lavoratori che hanno maturato almeno 3 anni di attività nella professione.
- G. Sono considerati aiuto giardinieri quei lavoratori che si occupano dell'esecuzione di lavori ripetitivi e che svolgono correttamente semplici procedure in base alle istruzioni necessarie.
- H. Aiuto temporaneo: questa funzione è prevista solo per i settori vivaio e produzione. Occupazione massima 4 mesi/anno. (...)
- * in questa categoria sono da considerare anche i dipendenti con certificato di formazione empirica o attestato cantonale di capacità professionale.