

²In caso di violazione del divieto di distribuzione e vendita di prodotti per fumatori a giovani minori di 18 anni sono punibili il titolare della ditta o i suoi rappresentanti, il gerente, il personale di vendita, così come i clienti e gli avventori.

II

Il presente regolamento entra in vigore il 1° giugno 2023.

Bellinzona, 26 aprile 2023

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Raffaele De Rosa**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**

Decreto del Consiglio di Stato che conferisce l'obbligatorietà generale a livello cantonale al contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Canton Ticino del 15 marzo 2023

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

visto l'articolo 7 capoverso 2 della legge federale concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 28 settembre 1956;
visto l'articolo 23 della legge sull'Ufficio cantonale di conciliazione e sul conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro del 14 marzo 2011,

decreta:

I

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) del 1° gennaio 2022 dei giardinieri per il Cantone Ticino è conferita l'obbligatorietà generale.

II

¹L'obbligatorietà generale è applicabile su tutto il territorio del Cantone Ticino.

²Le disposizioni dichiarate di obbligatorietà generale di cui al presente decreto sono applicabili:

- A. ai datori di lavoro (imprese o parti d'impresa) 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 impiegati dai datori di lavoro menzionati al punto A, indipendentemente dal tipo di retribuzione, a eccezione dei quadri dirigenti, del personale amministrativo, del personale di pulizia, del personale tecnico non direttamente impiegato nell'esecuzione dei lavori sui cantieri e degli apprendisti.

III

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 col-

lettivo 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.

IV

I datori di lavoro che hanno concesso, a decorrere dal 1° gennaio 2023, un aumento generale del salario possono tenerne conto ai sensi dell'aumento salariale previsto dall'appendice 2 del contratto collettivo di lavoro.

V

I decreti del Consiglio di Stato del 13 febbraio 2019, del 3 luglio 2019 e del 23 marzo 2022 (BU 15, 2019, 36, 2019 e 16, 2022) che conferiscono l'obbligatorietà generale al contratto collettivo dei giardinieri per il Canton Ticino sono abrogati.

VI

Il presente decreto, ottenuta l'approvazione del Dipartimento federale dell'economia, della formazione e della ricerca, è pubblicato nel Bollettino ufficiale delle leggi, è menzionato nel Foglio ufficiale svizzero di commercio ed entra in vigore il 1° giugno 2023 ed è valido fino al 30 giugno 2027.

Bellinzona, 15 marzo 2023

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 17 aprile 2023.

Allegato

Contratto collettivo di lavoro dei giardinieri per il Canton Ticino

concluso il 1° gennaio 2022

tra Jardin Suisse Ticino

da una parte

e il sindacato OCST

dall'altra

Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale

Art. 3 Periodo di prova

3.1 All'entrata in azienda al lavoratore viene confermata la mansione e il relativo salario.

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

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 Commissione paritetica Cantonale (CPC) può, a seconda della gravità del singolo caso, intimare al lavoratore un ammonimento o una multa fino all'importo massimo di CHF 3'000.00. (...).

Le ditte che favoriranno il lavoro nero, ad esempio fornendo materiale, attrezzi e macchinari a prestito o noleggio destinati al lavoro nero, saranno passibili di ammenda fino a CHF 5'000.00, in caso di recidività fino a CHF 10'000.00.

Art. 10 Durata del lavoro in generale

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

Ore	ore flessibili
2'115	+69

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

2'167	+30
-------	-----

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

10.3 Basi di calcolo

Per il calcolo relativo alle indennità (vacanze, gg. festivi infrasettimanali, malattia, infortunio, gravidanza, servizio militare, adempimento di obbligo legale e altre assenze inevitabili) si deve considerare, nel settore costruzione e manutenzione giardini, un orario giornaliero di ore 8.20, nel settore produzione un orario giornaliero di ore 8.40.

(...)

10.6 Per far fronte ad eccedenza di lavoro, rispettivamente per recuperare ore perse, l'orario giornaliero può essere aumentato fino a un massimo di 11 ore lavorative fino a un massimo di 50 ore settimanali.

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

Art. 11 Settimana lavorativa

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

11.2 È da tenere in considerazione la regolamentazione dei giorni festivi, secondo l'Art.30.

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

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

Questa interruzione non è considerata tempo di lavoro.

Art. 12 Intemperie

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

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

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

Art. 13 Servizio di fine settimana

Nelle aziende di produzione e garden (centro vendita) può essere richiesto il servizio durante il fine settimana solo per urgenti ed indispensabili lavori (sorveglianza, irrigazione, raccolto, vendita, ecc.). Quale servizio di fine settimana sono con-

siderati 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 agosto dell'anno successivo, con tempo libero della stessa durata (...).

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

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

Art. 15 Lavoro su chiamata e lavoro a tempo parziale

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

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

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

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

Art. 16 Registrazione tempo di lavoro

Il datore di lavoro è responsabile della registrazione delle ore di lavoro svolte.

Tale registrazione deve essere firmata dal collaboratore almeno una volta al mese. Andranno inoltre rispettate le condizioni previste all'art. 21 CCL relative al pagamento del salario.

Art. 17 Salari e tredicesima mensilità

17.1 Vedi regolamentazione salari minimi (Appendice 2).

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

Art. 20 Personale con capacità lavorative ridotte

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

Art. 21 Pagamento salario

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

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

Art. 22 Indennità perdita di guadagno

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

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

22.2 Le prestazioni secondo la legge federale sull'ordinamento circa le indennità di perdita di guadagno per gli obblighi di servizio militare e protezione civile (SR 834.1) sono a favore del datore nella misura in cui non superano le quote indicate al cpv. 1.

Art. 25 Indennità perdita salario (infortunio)

(...)

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

Art. 26 Indennità perdita salario (malattia – maternità)

26.1 Il datore di lavoro è tenuto ad assicurare i suoi dipendenti, per la perdita di salario in caso di malattia (...) (Appendice 4).

Condizioni base:

- 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.
- 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 ristoro nella misura del 50% dello stesso.

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

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

26.3 Lavoratori a tempo determinato

I lavoratori assunti con un contratto di lavoro a tempo determinato, inferiore a tre mesi, impediti senza loro colpa di lavorare causa malattia hanno diritto al salario, dietro presentazione di un certificato medico, per un massimo di 3 settimane.

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

26.4 Maternità

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

(...)

Art. 27 Rimborsi

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

27.2 Il lavoratore ha diritto a un importo di CHF 15.00 al giorno a titolo di rimborso indennità pranzo se il tragitto (tratta semplice) corrispondente supera i 10 km di distanza dal luogo di lavoro.

In deroga a quanto sopra può essere applicato un importo forfettario di CHF 150 al mese per 12 mensilità, quale riconoscimento rimborso pranzo a condizione che nel computo annuo questo importo copra le spese sostenute dal collaboratore.

L'importo deve figurare separatamente in busta paga.

27.3 Se il lavoratore, su richiesta del datore di lavoro, utilizza un proprio mezzo di trasporto, egli ha diritto al seguente rimborso chilometrico:

Automobile	Motocicletta	Motorino
CHF 0.70/km	CHF 0.40/km	CHF 0.30/km

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

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

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

- (...)

- lavoratori dal compimento dei 50 anni di età
con 5 o più anni di servizio o lavoratori con almeno 20 anni di servizio (apprendistato incluso) 5 settimane

(...)

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

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

(...)

29.4 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, pagate al 100 % (giorni lavorativi):

- a. per il proprio matrimonio 2 giorni
- b. per nascita figli (art. 329g CO) 10 giorni
- c. per morte del coniuge, convivente annunciata/o o dei figli 3 giorni
- d. per morte dei genitori 2 giorni
- e. per morte di suoceri, fratelli 1 giorno
- f. per ispezione militare 1 giorno

-
- | | | |
|--|---|----------|
| | g. per trasloco (all'anno) | 1 giorno |
| | h. in caso di reclutamento fino a | 3 giorni |
| | i. formazione professionale (concordata con datore di lavoro), come art. 49 CCL | 2 giorni |
32. Perfezionamento e aggiornamento professionale
- 32.1 (...)
- b) Previo accordo con il datore di lavoro, sono riconosciuti i seguenti congedi pagati:
- 2 giornate all'anno di formazione
- c) Il datore di lavoro può inoltre accordare congedi di formazione non pagati se corrispondono alle seguenti esigenze:
- corso preparatorio per qualifiche professionali come agli art. 32 e seguenti della Legge Federale sulla formazione professionale (LFPr) – 1 giorno alla settimana;
- d) il lavoratore che ha svolto dei corsi di formazione continua inerenti la professione può chiedere alla CPC una partecipazione alla tassa di iscrizione.
- Art. 33 Disdetta
- 33.1 Il rapporto di lavoro può essere disdetto da ambo le parti per la fine di un mese (CO 335c):
- nel primo anno di servizio con preavviso di un mese,
 - dal secondo al nono anno di servizio incluso con un preavviso di due mesi
 - dal decimo anno di servizio e in seguito con preavviso di tre mesi
- Art. 44 Composizione commissione paritetica Cantonale
- 44.1 È istituita una CPC (Commissione paritetica cantonale) (...).
- (...)
- 44.4 La CPC può istituire degli organi di controllo per vigilare sull'osservanza e sull'effettiva attuazione delle norme del CCL.
- (...)
- 44.6 Alla CPC in particolare incombono i seguenti compiti:
- a. vigilare sulla corretta applicazione e interpretazione del CCL;
 - b. procedere di propria iniziativa, su segnalazione o su richiesta, a controlli aziendali sull'applicazione del CCL;
 - c. fungere da organo conciliativo per tutte le questioni riguardanti i rapporti tra datori di lavoro e il rispettivo personale impiegato;
 - d. incentivare la partecipazione a corsi di perfezionamento professionale;
 - e. decidere sulla concessione di sussidi a corsi di formazione continua e di perfezionamento professionale;
 - f. risolvere eventuali divergenze di carattere generale che dovessero sorgere sull'interpretazione del CCL;
- (...)
- h) applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali;
- i) statuire sull'inquadramento salariale del personale assoggettato al presente CCL (...);
- (...)

l'applicare le sanzioni per eventuali infrazioni alle disposizioni contrattuali, ritenuto un massimo di CHF 50'000.00;
(...)

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

45.1 Ogni infrazione alle disposizioni del CCL e alle deliberazioni prese dalla CPC potrà essere sanzionata – dopo diffida scritta – a giudizio della commissione stessa con una multa sino ad un massimo di CHF 50'000.00 secondo la gravità dell'infrazione.

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

45.2 Controlli aziendali

I datori di lavoro sono tenuti a sottoporsi al controllo. Dovranno mettere a disposizione della CPC tutta la documentazione richiesta, in particolare i registri paga, la documentazione riguardante gli orari di lavoro e il controllo degli orari di lavoro, le polizze assicurative inerente al personale, ecc. (...). In caso di infrazione al contratto collettivo di lavoro, la CPC può comminare sanzioni, (...).

45.3 Spese di controllo

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

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

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

45.4 Infrazioni

a) infrazioni da parte del datore di lavoro

(...)

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

(...).

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

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

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

b) Infrazioni da parte del lavoratore

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

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

45.5 Sanzioni contrattuali

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

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

45.5.1 Sanzioni contro il datore di lavoro

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

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

1. entità delle prestazioni in denaro non corrisposte dal datore di lavoro ai lavoratori;
2. violazione delle disposizioni non monetarie del CCL e delle disposizioni sulla sicurezza sul lavoro e la protezione della salute;
3. il fatto che il datore di lavoro, messo in mora da una parte contrattuale, abbia già adempiuto in tutto o in parte ai suoi obblighi;
4. violazione delle singole disposizioni del CCL unica o ripetuta e sua gravità;
5. conformità dell'applicazione delle norme relative alla registrazione del tempo di lavoro;
6. dimensione dell'azienda;
7. eventuale reintegro salariale avvenuto.

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

45.5.2 Sanzioni contro il lavoratore

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

(...).

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

Art. 46 Spese di procedura

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

Art. 49 Contributi paritetici

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

Lavoratori:

Tutti i lavoratori (apprendisti esclusi) versano un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dall'applicazione del CCL pari allo 0.5% del salario AVS percepito (0.3 % a favore dell'applicazione e 0.2 % a favore della formazione continua e del

perfezionamento professionale). La deduzione avviene mensilmente, direttamente dal salario del lavoratore e deve figurare chiaramente nel conteggio del salario.

- È fatto divieto ai datori di lavoro di assumere a proprio carico il contributo professionale dovuto dai lavoratori.
- Il datore di lavoro è responsabile del pagamento nel caso di mancata trattenuta sul salario.

Datori di lavoro:

Tutti i datori di lavoro devono versare un contributo paritetico per coprire i costi derivanti dall'applicazione del CCL pari allo 0.5% dei salari AVS versati (0.3 % a favore dell'applicazione e 0.2 % a favore del perfezionamento professionale).

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

Art. 50 Proventi e destinazioni

L'introito totale della CPC verrà utilizzato:

- a) l'esecuzione e l'applicazione del CCL compresa l'organizzazione e la realizzazione dei controlli (...);
- b) il sostegno e il finanziamento della formazione e del perfezionamento professionale;

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 (...). I dettagli relativi all'obbligo di prestare cauzione sono regolamentati nell'appendice n. 1, parte integrante del presente CCL.

APPENDICE 1 – Cauzione

Art. 1 Principi

1.1 Ai fini di assicurare i contributi, prima dell'inizio dell'attività lavorativa ogni datore

di lavoro deposita, presso la CPC, una cauzione del seguente tenore:

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

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

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

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

Il foro competente è in ogni caso quello del luogo di applicazione della sede della CPC. La cauzione depositata in contanti viene versata dalla CPC su un conto bloccato ed è remunerata al tasso d'interesse applicato generalmente per questi

conti dalla Banca dello Stato del Cantone Ticino. Gli interessi rimangono sul conto e vengono versati solo al momento dello svincolo della cauzione, al netto dei costi amministrativi.

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

Art. 2 Utilizzo

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

1. ai fini della copertura delle pene convenzionali, delle spese di controllo e di procedura;
2. ai fini del pagamento del contributo ai costi di esecuzione e per la formazione e il perfezionamento.

Art. 3 Accesso

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

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

Art. 4 Procedura

4.1 Diritto di valersi della cauzione

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

4.2 Ricostituzione della cauzione dopo un prelievo

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

4.3 Svincolo della cauzione

La cauzione viene svincolata

1. quando il datore di lavoro stabilito in Cantone Ticino ha cessato definitivamente (di fatto e di diritto) l'attività lavorativa;

2. in caso di aziende e lavoratori distaccati, al massimo sei mesi dopo la conclusione dell'incarto in Cantone Ticino a condizione che
- siano stati versati i contributi al Fondo paritetico;
 - la CPC non constati una violazione dei diritti dei lavoratori previsti dal CCL.

APPENDICE 2 – Regolamentazione salari minimi (...)

REGOLAMENTAZIONE SALARI MINIMI (...)

Stipendio minimo		Costruzione e manutenzione		Vivaista		Produzione	
Ore lavorative annuali		2115		2167		2167	
Salario		mensile	orario	mensile	orario	mensile	orario
A.	Capo giardiniere (due attestati federali superiori)	5'200.—		5'200.—		5'200.—	
B.	Capo giardiniere (un attestato federale superiore)	4'700.—		4'700.—		4'700.—	
C.	Giardiniere qualificato con esperienza dal 4° anno dopo apprendistato	4'379.—	24.85	4'379.—	24.25	4'223.—	23.39
D.	Giardiniere AFC Nell'anno ottenimento diploma fino al 31.12 anno seguito	3'721.—	21.11	3'721.—	20.61	3'721.—	20.61
	2° anno dopo l'apprendistato	3'941.—	22.36	3'941.—	21.82	3'941.—	21.82
	3° anno dopo l'apprendistato	4'160.—	23.60	4'160.—	23.04	4'160.—	23.04
	Art. 33 – attestato AFC Nell'anno ottenimento diploma fino al 31.12 anno seguito	4'160.—	23.60	4'160.—	23.04	4'160.—	23.04
E.	2° anno dopo l'apprendistato	4'379.—	24.85	4'379.—	24.25	4'223.—	23.39

	Stipendio minimo	Costruzione e manutenzione		Vivaista		Produzione	
	Ore lavorative annuali	2115		2167		2167	
	Salario	mensile	orario	mensile	orario	mensile	orario
F.	Giardiniere con CFP Nell'anno ottenimento diploma fino al 31.12 anno seguente	2'562.—	14.54	2'562.—	14.19	2'562.—	14.19
	2° anno dopo l'apprendistato	2'972.—	16.86	2'972.—	16.46	2'972.—	16.46
	3° anno dopo l'apprendistato	3'382.—	19.19	3'382.—	18.73	3'382.—	18.73
	4° anno dopo l'apprendistato	3'946.—	22.39	3895.—	21.57	3'895.—	21.57
G.	Aiuto giardiniere con esperienza	3'910.—	22.18	3'884.—	21.51	3'884.—	21.51
H.	Aiuto giardiniere	3'649.—	20.70	3'649.—	20.21	3'649.—	20.21
I.	Aiuto temporaneo				19.29		19.29

- A. Con diploma federale di capo giardiniere. Questa categoria deve possedere i due attestati federali superiori in manutenzione del verde e costruzione e paesaggista. Applicabile unicamente il salario mensile.
- B. Con diploma federale di capo giardiniere. Questa categoria deve possedere uno dei due attestati federali superiori in manutenzione del verde o costruzione e paesaggista. Applicabile unicamente il salario mensile.
- C. Sono considerati giardinieri qualificati, con esperienza quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera o che diano prova di capacità e conoscenze professionali equivalenti. I giardinieri con AFC che entrano nel 4° anno dopo l'apprendistato devono essere inseriti in questa categoria.
- D. Sono considerati giardinieri AFC (tirocinio 3 anni) quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera. Il primo scatto parte con la fine dell'anno successivo a quello di ottenimento dell'attestato AFC (...).
- E. Sono considerati Art. 33 – attestato AFC tutti quei lavoratori che hanno concluso e ottenuto l'Attestato federale di capacità AFC secondo l'art. 32 Ordinanza federale sulla formazione professionale OFPr.
- F. Sono considerati giardinieri CFP (tirocinio 2 anni) quei lavoratori in possesso di un certificato di fine tirocinio riconosciuto in Svizzera. Il primo scatto parte con la fine dell'anno successivo a quello di ottenimento del certificato CFP (...). In questa categoria sono da considerare anche i dipendenti con certificato di formazione empirica o attestato cantonale di capacità professionale.
- G. Sono considerati aiuto giardinieri con esperienza quei lavoratori che hanno maturato almeno 3 anni di attività comprovata nella professione in Svizzera o all'estero.
- H. Sono considerati aiuto giardinieri quei lavoratori che si occupano dell'esecuzione di lavori ripetitivi e che svolgono correttamente semplici procedure in base alle istruzioni necessarie.
- I. Aiuto temporaneo: questa funzione è prevista solo per i settori vivaio e produzione. Occupazione massima 4 mesi/anno. (...).

ADEGUAMENTO SALARI REALI (...)

Ai lavoratori, attivi al 31.12.2022, va riconosciuto, (...) un adeguamento al rincaro sui salari reali del 2%.

APPENDICE 4 - Complemento all'Art 9: Salario in caso di malattia e gravidanza

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

Prestazioni

(...) 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 giornaliere 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) (...).
- e) Incapacità parziale al lavoro: l'indennità giornaliera di malattia deve essere corrisposta a partire da un'incapacità lavorativa del 25%.
- f) Passaggio all'assicurazione individuale: all'uscita dall'assicurazione collettiva di indennità perdita di guadagno in caso di malattia, i lavoratori hanno il diritto, entro 90 gg, di passare all'assicurazione individuale. I lavoratori devono essere informati dal datore di lavoro in tempo utile e per scritto sul loro diritto di passaggio:
 - i. Il diritto deve essere garantito anche per i contratti a termine per i casi iniziati durante la disdetta nel periodo di prova e per il personale di servizio occupato occasionalmente.
 - ii. L'assicurazione deve coprire almeno le prestazioni versate fino ad allora, sia per quanto concerne l'importo delle indennità giornaliera che per la durata del diritto alle prestazioni. Non è consentito formulare nuove riserve assicurative.
- g) (...).
- 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.

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) (...)

m) (...).

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. (...).

Decreto esecutivo concernente i voli a bassa quota e gli atterraggi esterni effettuati con elicotteri

modifica del 26 aprile 2023

IL CONSIGLIO DI STATO
DELLA REPUBBLICA E CANTONE TICINO

decreta:

I

Il decreto esecutivo concernente i voli a bassa quota e gli atterraggi esterni effettuati con elicotteri del 17 giugno 1987 è modificato come segue:

Ingresso

viste la legge federale sulla navigazione aerea del 21 dicembre 1948 (LNA) e le relative ordinanze, segnatamente l'ordinanza sulla navigazione aerea del 14 novembre 1973 (ONA), l'ordinanza sull'infrastruttura aeronautica del 23 novembre 1994 (OSIA), l'ordinanza sui decolli e gli atterraggi di aeromobili fuori degli aerodromi del 14 maggio 2014 (OAEs), l'ordinanza del DATEC concernente le norme di circolazione per aeromobili del 20 maggio 2015 (ONCA),

Capitolo primo
Disposizioni generali

Scopo e campo di applicazione

Art. 1 Il presente decreto disciplina le competenze degli organi cantonali e comunali in materia di navigazione aerea, in particolare riguardo agli atterraggi esterni effettuati con elicotteri sul territorio cantonale, nei limiti previsti dalla legislazione federale.

Capitolo secondo
Disposizioni federali

Art. 2–4, 7–16

abrogati

Capitolo terzo
Disposizioni cantonali

Competenze generali

a) Consiglio di Stato

Art. 17 ¹Il Consiglio di Stato è competente per le prese di posizione all'indirizzo dell'autorità federale, in particolare riguardo a:

- a) deleghe di sorveglianza affidate al Cantone così come prese di posizione di deleghe di sorveglianza ai comuni (art. 4 cpv. 2 LNA);
- b) determinazioni di spazi aerei o vie aeree per gli atterraggi in montagna (art. 8 cpv. 7 LNA);
- c) emanazione di prescrizioni per la prevenzione degli attentati sugli aerodromi (art. 12 cpv. 3 LNA);
- d) concessione di rotte per imprese con sede in Svizzera (art. 28 cpv. 6 LNA e 114 cpv. 4 ONA).

²Il Consiglio di Stato è inoltre competente per limitare l'uso di aeromobili senza occupanti del peso inferiore ai 30 kg per motivi di interesse pubblico.

b) Dipartimento del territorio

Art. 17a Il Dipartimento del territorio è competente per le seguenti prese di posizione all'indirizzo dell'autorità federale:

- a) determinazione delle zone di sicurezza (art. 42 cpv. 3 LNA);
- b) preavviso per la designazione delle aree autorizzate di atterraggio in montagna (art. 8 cpv. 3 LNA e 54 cpv. 1 OSIA).

c) Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale

Art. 18 L'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale è competente per:

- a) fornire supporto all'Ufficio federale dell'aviazione civile (UFAC) riguardo alle mansioni (rilevamento, esame, collaborazione) concernenti l'obbligo di autorizzazione degli ostacoli alla navigazione aerea (art. 59 e 60 OSIA);
- b) i compiti assegnatigli dagli articoli 20–22b.

Atterraggi esterni in zone residenziali a scopo di lavoro (art. 31 OAEs)

Art. 19 ¹Il municipio è competente per accordare atterraggi esterni in zone residenziali a scopo di lavoro ai sensi dell'art. 2 OAEs.

²La richiesta deve contenere le seguenti indicazioni:

- a) il committente dei voli;

- b) lo scopo dei voli, indicando il genere di merci o persone che si intende trasportare;
- c) il programma dei voli, indicando:
- data e orario dei voli previsti;
 - luogo del decollo e dell'atterraggio;
 - numero delle rotazioni previste;
 - tipo di elicotteri usati;
- d) l'eventuale necessità di provvedimenti di sicurezza riguardo al traffico stradale, ferroviario e delle funivie.
- ³L'accordo considera, in particolare:
- a) lo scopo dei voli;
- b) la ponderazione tra interesse pubblico e privato;
- c) la necessità di provvedimenti di sicurezza.

⁴In assenza di accordo tra le parti, la decisione spetta all'UFAC.

Atterraggi esterni su distese d'acqua pubbliche (art. 8 e 12 OAEs)

Art. 20 ¹L'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale, sentiti i servizi cantonali interessati, formula il parere al richiedente secondo l'articolo 8 capoverso 1 lettera b OAEs nell'ambito dell'autorizzazione UFAC per atterraggi esterni su distese d'acqua pubbliche.

²L'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale, sentiti i servizi cantonali interessati, autorizza gli atterraggi esterni su distese d'acqua pubbliche indispensabili alla formazione o alla formazione continua degli addetti alle operazioni di salvataggio e di lotta antincendio di cui all'articolo 8 capoverso 2 OAEs.

Atterraggi esterni a più di 1100 m d'altitudine (art. 26 OAEs)

Art. 21 ¹Istanze volte a ottenere l'autorizzazione per atterraggi esterni a più di 1100 m d'altitudine devono essere presentate con preavviso di almeno quattro settimane all'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale.

²L'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale, sentiti i servizi cantonali e i municipi interessati, formula il parere all'UFAC secondo l'articolo 26 capoverso 2 OAEs.

Autorizzazioni per atterraggi esterni in zone protette (art. 28 OAEs)

Art. 22 L'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale, sentito l'Ufficio della natura e del paesaggio, formula il parere al richiedente secondo l'articolo 28 capoverso 2 OAEs nell'ambito dell'autorizzazione UFAC per gli atterraggi esterni in zone protette.

Manifestazioni aeronautiche pubbliche

a) al di fuori degli aerodromi (art. 86 cpv. 2 lett. c e 87 cpv. 3 ONA)

Art. 22a ¹Le manifestazioni che si svolgono al di fuori degli aerodromi con la partecipazione di due elicotteri al massimo e a meno di 1100 m di altitudine sono autorizzate dal municipio.

²Devono dare il loro accordo i municipi di comuni vicini sorvolati durante le operazioni di partenza e atterraggio a quote inferiori a:

- a) 300 m dall'ostacolo più alto entro un raggio di 600 m in zone densamente popolate;
- b) 150 m dall'ostacolo più alto entro un raggio di 150 m in altre zone.

³Gli altri municipi interessati devono essere avvisati.

⁴Negli altri casi, l'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale è competente per rilasciare il consenso, giusta l'articolo 87 capoverso 3 ONA.

b) in caso di atterraggi esterni su distese d'acqua pubbliche (art. 89 cpv. 1^{er} ONA)

Art. 22b Nel caso di manifestazioni aeronautiche pubbliche con atterraggi esterni su distese d'acqua pubbliche, l'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale, sentiti i servizi cantonali interessati, formula il parere all'UFAC ai sensi dell'articolo 89 capoverso 1^{er} ONA, sul rispetto delle disposizioni della protezione delle acque, della pesca, dell'ambiente e della natura e solleva eventuali obiezioni dettati da altri interessi pubblici.

Capitolo quarto

Disposizioni varie e finali**Pianificazione e autorizzazione di aree per gli atterraggi esterni** (art. 40, 41 OAEs)

Art. 23 ¹Il Comune pianifica mediante piano regolatore le aree per atterraggi esterni utilizzate per più di un anno in modo intenso.

²Tali aree sono autorizzate mediante licenza edilizia.

Segnalazioni

Art. 24 Le segnalazioni di infrazioni sono trasmesse all'UFAC direttamente o per il tramite dell'Ufficio del demanio e dell'Aeroporto cantonale.

Art. 25 e 26

abrogati

II

Il presente decreto esecutivo entra in vigore immediatamente.

Bellinzona, 26 aprile 2023

Per il Consiglio di Stato

Il Presidente: **Raffaele De Rosa**

Il Cancelliere: **Arnoldo Coduri**