

# Frequently Asked Questions CCL per i negozi delle stazioni di servizio

Aggiornato al 25 ottobre 2018

Disclaimer:

La Commissione Paritetica del CCL dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera ribadisce che indipendentemente da quali siano le disposizioni del CCL, la Legge sul Lavoro va comunque sempre rispettata. La CP si riserva il diritto di modificare o integrare in qualsiasi momento il presente documento nonché di sospenderne momentaneamente o definitivamente la pubblicazione senza preavviso.

<b>Art. 3, Campo di applicazione</b>	
<p>La mia azienda rientra nel campo di applicazione di un altro settore (p.es. CCL per autorimesse, CCL per l'industria alberghiera e della ristorazione, ecc.) e i miei lavoratori sono assunti in base alle norme di tale contratto collettivo. Devo comunque applicare il CCL per i negozi delle stazioni di servizio?</p>	<p>Questa domanda va in ogni caso trattata caso per caso. In generale si consiglia di verificare se la Vostra azienda ricada o meno nel campo di applicazione del CCL per i negozi delle stazioni di servizio. In caso affermativo va presentata richiesta scritta (per mail o per posta) alla Commissione Paritetica affinché la Vostra situazione venga analizzata.</p> <p>Nelle prossime settimane avranno luogo colloqui tra le diverse Commissioni Paritetiche al fine di trovare una regolamentazione omogenea a questo tipo di problematica. In generale deve valere il CCL più vantaggioso per i lavoratori. E' vietato scegliere di volta in volta le disposizioni più favorevoli dell'uno o dell'altro CCL contemporaneamente.</p>
<p>Secondo l'Art. 3.5 «le apprendiste e gli apprendisti (...) le stagiste e gli stagisti nonché le persone con capacità lavorativa ridotta sottostanno al CCL dei negozi delle stazioni di servizio con la sola eccezione dei salari ». Significa che queste persone non percepiscono la tredicesima mensilità?</p>	<p>No, qui ci si riferisce solo ai salari minimi. Tutti i lavoratori hanno quindi diritto alla tredicesima mensilità.</p>

<p>Come vanno trattati scolari e studenti che lavorano saltuariamente (durante le vacanze scolastiche) nel mio negozio in termini di salario minimo?</p>	<p>Gli studenti che lavorano saltuariamente (per esempio durante le vacanze scolastiche) in un negozio di una stazione di servizio vanno remunerati allo stesso modo degli stagisti.</p>
<p>Come ci si deve regolare dal punto di vista dei salari minimi con scolari e studenti impiegati nei negozi solo nei fine settimana durante le vacanze scolastiche?</p>	<p>A partire dal 20° anno di vita sono validi anche per loro i salari minimi. A meno che non dispongano del titolo di Bachelor o Master, essi rientrano nella categoria «Senza formazione professionale». Qualora si tratti di scolari o studenti che non siano ancora nel 20° anno di vita e che lavorino solo saltuariamente, ci si può regolare come per gli stagisti.</p>
<p>Cosa vale per chi ha un certificato di scuola specializzata o una maturità specializzata?</p>	<p>Chi ha un certificato di scuola specializzata o il diploma di maturità specializzata non ha ancora completato una formazione professionale e rientra quindi nella categoria retributiva «Senza formazione professionale ».</p>
<p>Il CCL vale anche per i benzinai, gli addetti all'autolavaggio ed il personale gestionale che si occupa unicamente di questioni amministrative?</p>	<p>Esclusi dal CCL sono « lavoratrici e lavoratori la cui attività principale ha ad oggetto prestazioni diverse rispetto all'occupazione nel negozio della stazione di servizio ». Con «principale» si intende per «oltre la metà dell'orario di lavoro ». Se un lavoratore, quindi, trascorre meno della metà dei suoi tempi di lavoro nel negozio della stazione di servizio, questi è escluso dal campo di applicazione personale del CCL.</p>
<p><b>Art. 7, Orario di lavoro</b></p>	
<p>E' consentito poter distribuire l'orario di lavoro su 6/7 giorni lavorativi in casi eccezionali, quali i casi di assenza per vacanza o malattia?</p>	<p>Per le situazioni pianificabili tale pratica è generalmente vietata. Tuttavia in aziende molto piccole o in particolari situazioni è possibile presentare richiesta alla CP di una regolamentazione straordinaria. Tale richiesta deve essere chiaramente motivata e soprattutto deve contenere il piano di lavoro che si intende applicare in tali casi eccezionali. Per eventi improvvisi e non pianificabili che richiedono soluzioni eccezionali non è necessario chiedere il permesso alla Commissione Paritetica. Ribadiamo tuttavia che, indipendentemente dal fatto che si applichino o meno le disposizioni del CCL, la Legge sul Lavoro va sempre e comunque rispettata.</p>

## Art. 8, Ore supplementari / Art. 10, Lavoro straordinario

Mi potete spiegare la differenza tra ore supplementari e lavoro straordinario?

Con **ore supplementari** si intendono i tempi di lavoro che vanno oltre le ore stabilite nel contratto individuale, normale o collettivo, ma che non superano le ore massime settimanali previste dalla legge per un determinato settore. Questo vale anche per i lavoratori assunti a tempo parziale.

Con **Lavoro straordinario** si intendono le ore che vanno oltre il limite indicato dalla legge sul lavoro per il settore. Per i negozi delle stazioni di servizio il limite massimo è di 50 ore settimanali.

Le regole del CCL per la compensazione sia delle ore supplementari che del lavoro straordinario sono identiche: in entrambi i casi tali ore vanno compensate con tempo libero di uguale durata entro il termine di 4 mesi. Nel caso non sia possibile tale compensazione entro 4 mesi, tali ore vanno retribuite con un supplemento del 25% . Per il lavoro straordinario la compensazione può essere applicata solo in accordo con il lavoratore.

**Esempio:** Un lavoratore di un negozio di una stazione di servizio lavora 52 ore in una settimana. Poiché la Legge sul Lavoro prevede un limite massimo di 50 ore, il lavoratore ha prestato 2 ore di lavoro straordinario. Se nel suo contratto individuale sono previste 42 ore di lavoro settimanale, tale lavoratore avrà prestato 8 ore supplementari e 2 di lavoro straordinario. In totale vanno compensate 10 ore di cui 2 necessitano dell'approvazione del lavoratore.

## Art. 9, Lavoro a tempo parziale

Vorrei chiedere il permesso di continuare ad occupare con contratto orario anche quei lavoratori che hanno un grado di occupazione oltre il 50%. Come posso fare?

Una richiesta di regolamentazione straordinaria va presentata per iscritto alla Commissione Paritetica per i negozi delle stazioni di servizio. La richiesta va sottoscritta sia dal lavoratore che dal datore di lavoro e va sufficientemente motivata: per esempio indicare come motivo la "ridotta flessibilità" per l'azienda, non rappresenta una giustificazione sufficiente.

Le ore supplementari che si accumulano a causa di supplenza per assenze o per vacanza possono essere retribuite senza supplemento in quel determinato mese?

No, non è consentito. Anzitutto va prima offerta la possibilità di compensare tali ore supplementari entro il termine di 4 mesi e in caso risulti impossibile va corrisposto dopo 4 mesi un supplemento del 25%.

Da quando partono i 6 mesi dopo i quali un lavoratore che ha superato il grado di occupazione medio del 50% debba tramutare il salario da orario a mensile?	Al più tardi da febbraio (dall'entrata in vigore del CCL). Se, per es., da febbraio fino a luglio 2018 un lavoratore ha lavorato in media oltre il 50%, a partire da agosto avrà diritto ad un contratto con salario mensile.
E' possibile in periodi di alta stagione aumentare il numero di ore di lavoro, in accordo con il lavoratore assunto con contratto mensile a tempo parziale con un grado di occupazione di almeno il 50%?	Questo è consentito a patto che le ore supplementari vengano poi compensate con tempo libero di uguale durata entro il termine di 4 mesi oppure, dopo questo termine, che tali ore vengano retribuite con un supplemento del 25%.
L'Art. 9 del CCL vale anche per i lavoratori temporanei (personale a prestito)?	No. Le modalità formali e i tempi di retribuzione, in questo caso orari o mensili, non fanno parte delle disposizioni concernenti il salario e la durata del lavoro che valgono anche per il personale temporaneo. Per tale personale non sussiste quindi l'obbligo di modificare il salario da orario a mensile.
<b>Art. 11, Lavoro serale, notturno, domenicale, festivo</b>	
Il supplemento domenicale va corrisposto in denaro o in tempo?	Il supplemento domenicale va corrisposto esclusivamente in denaro. La compensazione con tempo libero di uguale durata non è consentita.
Su quale base si calcola il supplemento domenicale?	Poiché solo le ore effettivamente prestate vanno poi retribuite, il supplemento domenicale si calcola sul salario di base (esclusi i supplementi per vacanze, i festivi e la tredicesima mensilità). Un esempio di calcolo è contenuto nell'Appendice 5 al CCL.
Come si calcola il supplemento quando due casistiche si vengono a sovrapporre (per es. supplemento domenicale in combinazione con supplemento notturno)?	Poiché il supplemento notturno va compensato con tempo libero ed il supplemento domenicale va retribuito in denaro, i due calcoli vanno effettuati e documentati separatamente.
Per quali giorni festivi va pagato un supplemento?	Si deve fare riferimento ai giorni festivi cantonali equiparati alle domeniche. Tali giorni variano da cantone a cantone.

Questa disposizione vale anche per i collaboratori che vengono impiegati esclusivamente nei giorni festivi?	Sì.
<b>Art. 13, Vacanze</b>	
Da quando si ha diritto a un maggior numero di giorni di vacanza? Dal giorno del compleanno o dall'inizio dell'anno?	Il diritto ha inizio dal primo gennaio dell'anno in cui il lavoratore viene a compiere l'età di riferimento.
<b>Art. 14, Giorni festivi</b>	
Non capisco il testo di questo articolo, potete chiarirmelo?	<p>In un negozio di una stazione di servizio si lavora di regola 365 giorni all'anno. Teoreticamente ogni giorno è un giorno lavorativo. Per questo motivo i lavoratori assunti in queste aziende hanno diritto, oltre alle loro vacanze, anche ad (almeno) 9 giorni liberi ulteriori indipendentemente da quali giorni essi abbiano lavorato. Tenuto conto di ciò si può risalire al numero totale dei giorni lavorativi obbligatori:</p> <p>52 (settimane)  x 5 (giorni)  = 260 giorni  – 22 o 25 giorni di vacanza  – 9 giorni (festivi)  = <b>229 o 226 giorni</b></p>
Cosa avviene per i giorni festivi cantonali che vanno oltre i 9 previsti?	Il CCL, in linea con la legge sul Lavoro, prescrive che vadano concessi almeno 9 giorni festivi annui. E' comunque possibile concedere più giorni festivi a seconda delle regole cantonali, ma non è obbligatorio.

<b>Art. 17, Salari</b>	
Come si calcola correttamente il salario orario?	<p>La formula corretta per il calcolo del salario orario è la seguente:</p> <p>salario di base  + supplemento vacanze  + supplemento festivi  = risultato intermedio  + supplemento 13a mensilità  = Salario orario definitivo</p> <p>Nell'appendice 5 del CCL è contenuto un esempio di calcolo concreto.</p>
Ai lavoratori assunti con salario orario è possibile versare mensilmente il supplemento per le vacanze?	No. Il calcolo del supplemento per le vacanze deve essere contenuto nella busta paga mensile ma può essere versato solo al momento in cui si prendono effettivamente i giorni di vacanza. Questa regola non è una novità del CCL ma è già prevista dalla legge.
Il salario deve per forza essere sul conto del lavoratore l'ultimo giorno del mese in corso?	No, la data della valuta deve essere quella dell'ultimo giorno del mese, e non oltre.
<b>Art. 18, Tredicesima mensilità</b>	
Per i lavoratori con salario mensile posso versare la quota della tredicesima mensilità ogni mese?	Sì, questo è consentito. La tredicesima mensilità può essere versata annualmente o mensilmente.
Per lavoratori con salario orario è possibile versare annualmente la tredicesima mensilità?	Sì, questo è consentito. La tredicesima mensilità può essere versata annualmente o mensilmente. L'importante è che in busta paga venga obbligatoriamente indicata la quota della tredicesima, altrimenti essa non vale come corrisposta.

## Art. 20, Malattia / assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia

<p>Il termine di attesa che va dall'inizio della malattia al momento in cui viene pagata l'indennità giornaliera per malattia è compreso nel calcolo dei 730 giorni di durata massima della copertura assicurativa?</p>	<p>Durante il termine di attesa dall'insorgere di una malattia il datore di lavoro è tenuto a versare almeno l'80% del salario. Di solito tali giorni di attesa vengono detratti dalla durata del diritto all'indennità. Tale tipo di assicurazione viene considerata conforme al CCL. Il CCL non prevede limiti temporali ai termini di attesa.</p> <p>Nei singoli casi si deve far riferimento alla tipologia di copertura assicurativa scelta dal datore di lavoro. Per l'assicurazione volontaria sull'indennità per assenza per malattia esistono due sistemi: quello che si basa sulla Legge Federale sull'Assicurazione malattie (LAMal) e quello che si basa sulla Legge sul Contratto d'Assicurazione (LCA).</p> <p><b>Le assicurazioni LAMal</b> devono versare l'indennità giornaliera per malattia per almeno 720 giorni entro i 900 giorni dall'insorgere della malattia. In assenza di altri accordi il termine di attesa è di 2 giorni. Il termine di attesa va aggiunto solo alla durata della prestazione in quanto il datore di lavoro è tenuto a proseguire il versamento del salario per questa durata.</p> <p><b>Le assicurazioni LCA</b> possono stabilire liberamente la durata della prestazione in quanto non sono sottoposte a limitazioni. Di solito tale durata ammonta a 730 giorni e viene coordinata con eventuali altre prestazioni di invalidità della previdenza professionale. Anche qui sia il termine di attesa che la cumulabilità vengono stabilite nel contratto.</p>
<p>Nel CCL non si fa distinguo per i lavoratori in età pensionabile. Di solito per i lavoratori in età pensionabile la durata delle prestazioni viene ridotta a 180 giorni e l'età massima viene fissata sui 70 anni. Come funziona nel CCL?</p>	<p>Il CCL prevede l'obbligo di stipulazione di un'assicurazione sull'indennità giornaliera per malattia con una durata delle prestazioni di almeno 730 giorni versabili entro un massimo di 900 giorni. Poiché il CCL non prevede eccezioni per i lavoratori in età pensionabile si può dedurre che tale obbligo vale anche per loro. Qualora l'assicurazione non copra le prestazioni per tale categoria di lavoratori, spetta al datore di lavoro compensare la differenza. Va quindi consigliato rivedere i termini e le condizioni assicurative in caso si occupino lavoratori in età pensionabile. La maggioranza dei contratti assicurativi prevede infatti limitazioni alle prestazioni o addirittura nessuna prestazione per i lavoratori in età pensionabile.</p>
<p>Una volta raggiunta la durata massima della prestazione (730 gg. di indennità giornaliera per malattia sull'arco di 900 giorni) quasi tutte le assicurazioni pongono termine alla copertura. Il</p>	<p>Il CCL prevede come prestazione minima i 730 giorni sull'arco di 900 giorni. Nei contratti collettivi si trova la regola della durata massima della copertura per ogni caso di malattia, là il lavoratore mantiene sostanzialmente la copertura assicurativa per altri casi di malattia. Il</p>

CCL non si esprime in merito. Cosa deve valere secondo il CCL?	ripetuto diritto alle prestazioni per la stessa diagnosi viene ugualmente consentito secondo alcune assicurazioni.
In caso di obbligo di pagamento continuato del salario valgono i giorni di calendario o i giorni lavorativi?	Per il calcolo dell'indennità giornaliera per malattia valgono i giorni di calendario.
<b>Art. 31, Contributo ai costi di esecuzione e al perfezionamento professionale</b>	
Cosa significa «Salario di base» e cosa si intende per base di calcolo per lo 0.25 del salario?	La base di calcolo è il salario lordo soggetto all'obbligo AVS (incluse eventuali prestazioni volontarie nel salario).
<b>Appendice 1, Assenze di breve durata</b>	
Quando è che un lavoratore ha diritto a prendere un'assenza di breve durata?	<p>Le assenze di breve durata non sono giorni di ferie supplementari ai quali si ha diritto. Tali assenze sono strettamente legate alle circostanze. Il permesso di assenza di breve durata va concesso dal datore di lavoro solo se strettamente necessario: tale permesso rappresenta quindi il massimo a cui si ha diritto. Non esistono regole precise che definiscano il concetto di „strettamente necessario“: dipende sempre dalle circostanze e dal tipo di situazione personale e individuale. Per quanto riguarda l'indennità da corrispondere in caso di assenze di questo tipo, l'unico aspetto rilevante è se il lavoratore doveva essere di servizio in quel giorno.</p> <p><b><u>Esempio:</u></b> Una lavoratrice si sposa con rito civile di venerdì. Per quel giorno era previsto che lavorasse 5 ore. In questo caso le deve essere corrisposta un'indennità per le 5 ore di assenza (cinque ore libere retribuite nelle quali avrebbe dovuto lavorare). Se invece si fosse spostata in un giorno in cui non era di servizio non avrebbe avuto diritto ad alcuna indennità. Qualora le fossero poi necessari giorni o ore di permesso a seguito del matrimonio (per es. per il matrimonio con rito religioso, per il disbrigo di formalità burocratiche, ecc.) e tali ore di permesso dovessero ricadere in giornate in cui la lavoratrice sia di servizio, tali ulteriori permessi andranno concessi e retribuiti fino ad un massimo totale di 3 giorni.</p>



<b>Appendice 2, Salari minimi</b>	
Quali tipi di formazioni professionali (apprendistato) vengono tenute in considerazione per i salari minimi?	Non importa quale formazioni professionali (apprendistato) si abbia portato a termine.
Cosa si intende esattamente per «Formazione professionale»?	Si intendono i titoli di studio AFC (con attestato federale di capacità) e CFP (certificato di formazione pratica). Essi sono ottenibili attraverso regolare formazione professionale presso un'impresa (di due anni = CFP, di 3 anni = AFC) oppure attraverso una formazione di recupero. Quello che conta è il tipo di diploma o certificato ottenuto dal lavoratore. Vale a dire che i lavoratori che da decenni dispongono di un CFP ottenuto dopo una formazione professionale biennale hanno diritto al salario minimo pari a quello che si ottiene con una formazione professionale triennale.
Ho lavoratori con diplomi conseguiti all'estero. Quale salario minimo devo pagare?	Di norma i lavoratori con diplomi o percorsi formativi equipollenti conseguiti all'estero hanno diritto ai medesimi salari di base previsti dal CCL. La prova di equipollenza va tuttavia procurata dal lavoratore. Il datore di lavoro non è obbligato a corrispondere i salari minimi per formazioni professionali bi- o triennali fintantoché tale certificato di equipollenza non venga presentato. Il datore di lavoro tuttavia è obbligato a richiedere attivamente tale certificato ai suoi lavoratori. In caso venga dimostrata l'equipollenza di un titolo, la differenza rispetto al salario dovuto va corrisposta retroattivamente. Per questo motivo consigliamo di attendere che tale aspetto venga chiarito prima di pagare la differenza.
Quali salari minimi spettano ai lavoratori che hanno conseguito la maturità o addirittura un diploma di scuola universitaria ma non hanno assolto nessun apprendistato?	Per lavoratori con diploma di maturità vale il salario minimo «senza formazione professionale». Per lavoratori con diploma di scuola universitaria conseguito in Svizzera la Commissione Paritetica consiglia di applicare il salario minimo previsto per «Formazione professionale triennale».
Come va considerato un titolo di Bachelor?	La Commissione Paritetica consiglia di applicare il salario minimo previsto per «Formazione professionale triennale» anche per chi ha un titolo di bachelor.
Come viene considerata la maturità professionale?	La maturità professionale viene equiparata ad una formazione professionale triennale.

Come viene considerato un diploma della scuola per parrucchieri (formazione privata)?	Il diploma della scuola per parrucchieri rientra nella categoria «senza formazione professionale».
Come viene considerato un diploma della Scuola di Polizia?	Per il conseguimento di un diploma alla scuola di polizia viene richiesto di avere portato a termine una formazione professionale. Su questo poi ci si basa per il salario minimo.
Posso io, come datore di lavoro, ridurre i salari?	I salari minimi previsti dal CCL vanno rispettati. Se questa condizione viene rispettata è sempre possibile modificare i termini di un contratto individuale in qualsiasi momento a patto che si rispettino i termini formali di disdetta/modifica previsti.
<b>Altre domande</b>	
In quale forma vanno presentate le richieste alla Commissione Paritetica?	<p>Tutte le richieste alla Commissione Paritetica vanno presentate in forma scritta (per email oppure per posta) utilizzando il seguente recapito:</p> <p>CP negozi delle stazioni di servizio  Radgasse 3  casella postale  8021 Zürich  <a href="mailto:info@pkts.ch">info@pkts.ch</a></p>