

Frequently Asked Questions CCL per i negozi delle stazioni di servizio

Aggiornato al 13 marzo 2024

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.

Art. 3, Campo di applicazione	
<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>Ai sensi dell'articolo 3.6 del CCL, il CCL non si applica ai familiari del datore di lavoro. A chi si riferisce esattamente questo termine?</p>	<p>Il CCL fa riferimento all'articolo 4, cpv 1, della legge sul lavoro (LL). Ciò vale tuttavia non solo per i familiari che lavorano nelle imprese familiari ai sensi dell'articolo 4, cpv 1 LL, ma anche per i familiari dei gestori che lavorano nelle imprese di persone giuridiche (tipicamente le società anonime e le società a responsabilità limitata). L'art. 4 cpv. 1 LL è pertanto rilevante per quanto riguarda i familiari ivi elencati. I coniugi, i partner registrati e i parenti del titolare dell'azienda o del gestore in linea ascendente o discendente (compresi i figliastri) e i loro partner registrati sono quindi esclusi dal campo di applicazione del CCL dei negozi delle stazioni di servizio.</p>

Art. 5, Assunzione e periodo di prova	
Il CCL ora prescrive anche l'indicazione del luogo di lavoro nel contratto individuale di lavoro. Ciò vale solo per le nuove assunzioni o devono essere adeguati anche tutti i contratti esistenti?	Per i contratti esistenti è sufficiente un'integrazione con l'indicazione del luogo di lavoro. Non è necessario redigere nuovamente l'intero contratto.
Art. 7, Orario di lavoro	
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?	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.
I due giorni interi di riposo consecutivi almeno due volte al mese devono essere concessi anche se nel mese in questione la collaboratrice/il collaboratore usufruisce delle vacanze?	<p>Il diritto a 2 giorni di riposo consecutivi due volte al mese si basa sul presupposto che la collaboratrice/il collaboratore lavori tutto il mese, a parte i giorni di riposo. Le vacanze non costituiscono «giorni di riposo» e di conseguenza non possono essere considerate ai fini della soddisfazione del diritto; tuttavia, la fruizione delle vacanze influisce sul numero di giorni di riposo da concedere. Per esempio, nessun giorno di riposo sarebbe dovuto se nel mese in questione la collaboratrice/il collaboratore usufruisse di un intero mese di vacanza. Ai fini dell'applicazione pratica è opportuno prendere in considerazione l'anno. Conformemente alle Indicazioni della SECO relative all'art. 12 OLL 2, il DIRITTO annuale a due giorni di riposo consecutivi è calcolato come segue:</p> $24 \times (2 \text{ giorni di riposo consecutivi}) \times \text{settimane lavorative (52 settimane - diritto alle vacanze)}$ <hr style="border-top: 1px dashed black;"/> <p style="text-align: center;">52 settimane</p>

	<p>Considerando un diritto alle vacanze di 4,4 settimane (pari a 22 giorni di vacanza), si ottiene un diritto annuale a 2 giorni di riposo consecutivi pari a 22. Di conseguenza i 2 giorni di riposo consecutivi devono essere concessi 22 volte l'anno.</p> <p>Se per esempio la collaboratrice/il collaboratore usufruisce di metà mese di vacanza, nella seconda metà del mese successiva alle vacanze i 2 giorni di riposo consecutivi devono essere concessi soltanto una volta.</p> <p>I principi di calcolo si applicano anche ai casi di altre assenze, come malattia e infortunio.</p>
<p>I due giorni di riposo consecutivi devono coincidere per dieci volte all'anno con un fine settimana. Anche i fine settimana che coincidono con le vacanze sono conteggiati in questi dieci fine settimana? E come ci si comporta con il fine settimana precedente il lunedì in cui iniziano le vacanze e il fine settimana successivo al venerdì in cui finiscono le vacanze?</p>	<p>No, i fine settimana che coincidono con le vacanze non vengono conteggiati. Se la collaboratrice/il collaboratore usufruisce di una settimana di vacanza, in essa è compreso un fine settimana, perché una settimana è composta da sette giorni di calendario. Quindi, se la settimana di vacanza comprende la fase dal lunedì al venerdì, il fine settimana precedente o successivo rientra necessariamente nella settimana di vacanza. Nel settore si applica la settimana di cinque giorni, ai sensi dell'art. 7.1 lett. a) CCL. Se quindi la settimana di vacanza inizia il lunedì e dura fino a domenica, il fine settimana (di riposo) precedente può essere conteggiato nei dieci fine settimana di riposo. Lo stesso vale se l'ultimo giorno di vacanza cade di venerdì, relativamente al fine settimana (di riposo) immediatamente successivo. Invece, se il fine settimana si colloca tra i giorni di vacanza non può essere conteggiato nei dieci fine settimana di riposo. Questo vale per le vacanze di più settimane e per le menzionate «brevi vacanze» comprendenti un fine settimana.</p>

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

<p>Mi potete spiegare la differenza tra ore supplementari e lavoro straordinario?</p>	<p>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.</p>
---	---

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
<p>Il nuovo termine di compensazione (valido dall'1.11.2023) di sei mesi si applica anche ai saldi delle ore supplementari già esistenti?</p>	<p>Sì.</p>

<p>Art. 9, Lavoro a tempo parziale</p>	
<p>Vorrei chiedere il permesso di continuare ad occupare con contratto orario anche quei lavoratori che hanno un grado di occupazione oltre il 60%. Come posso fare?</p>	<p>Una richiesta di regolamentazione straordinaria va presentata per iscritto alla Commissione Paritetica per i negozi delle stazioni di servizio mediante il modello di formulario disponibile su pkts.ch. 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.</p>
<p>Le ore supplementari che si accumulano a causa di supplenza per assenze o per vacanza possono essere retribuite senza supplemento in quel determinato mese?</p>	<p>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%.</p>

<p>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 60%?</p>	<p>Questo è consentito a patto che le ore supplementari vengano poi compensate con tempo libero di uguale durata entro il termine di 6 mesi oppure.</p>
<p>L'Art. 9 del CCL vale anche per i lavoratori temporanei (personale a prestito)?</p>	<p>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.</p>
<p>Adesso (dall'1.11.2023) il personale con retribuzione mensile con un grado di occupazione inferiore al 60% è retribuito automaticamente con salario orario?</p>	<p>No, resta retribuito con salario mensile. In generale anche il personale con gradi di occupazione inferiori al 60% poteva e può essere retribuito con salario mensile. Le modifiche sono possibili solo di comune accordo o mediante disdetta con riserva di modifica, che non deve essere abusiva.</p>

Art. 11, Lavoro serale, notturno, domenicale, festivo	
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.
Da quando il lavoro domenicale è classificato come lavoro domenicale regolare o periodico?	Lo si determina in base alla definizione dell'art. 32a OLL 1, secondo cui il lavoro domenicale è considerato regolare o periodico se è svolto per più di sei domeniche all'anno. Fino a sei domeniche comprese il lavoro domenicale è considerato temporaneo e comporta il supplemento salariale del 50% previsto dalla legge sul lavoro.
Art. 13, Vacanze	
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.

Art. 14, Giorni festivi

Non capisco il testo di questo articolo, potete chiarirmelo?

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 ulteriormente indipendentemente da quali giorni essi abbiano lavorato. Tenuto conto di ciò si può risalire al numero totale dei giorni lavorativi obbligatori:

52 (settimane)
x 5 (giorni)
= 260 giorni
– 22 o 25 giorni di vacanza
– 9 giorni (festivi)
= **229 o 226 giorni**

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.

Art. 17, Salari

Come si calcola correttamente il salario orario?

La formula corretta per il calcolo del salario orario è la seguente:

salario di base
+ supplemento vacanze
+ supplemento festivi
= risultato intermedio
+ supplemento 13a mensilità
= Salario orario definitivo

Nell'appendice 5 del CCL è contenuto un esempio di calcolo concreto.

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.
L'obbligo di stabilire per iscritto il livello di inquadramento nella corretta categoria di salario minimo non è una misura puramente burocratica?	No, questa regolamentazione crea certezza giuridica per entrambe le parti in merito al corretto livello di inquadramento, evitando lunghe e spiacevoli controversie legali. Chiarisce se i necessari accertamenti sono stati svolti e se le informazioni e i documenti sono stati forniti oppure se si è consapevolmente omesso di fornirli.

Art. 18, Tredicesima mensilità

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

Il datore di lavoro stipula un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera per malattia che garantisce almeno l'80% del salario per 730 giorni nell'arco di 900 giorni. Cosa accade se non è possibile stipulare l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia?	Si consiglia di conservare la documentazione scritta relativa ai tentativi infruttuosi di stipulare l'assicurazione d'indennità giornaliera per malattia, nell'eventualità di un controllo dei libri paga. In caso di malattia di un collaboratore, si applicano le disposizioni relative all'obbligo di pagamento continuato del salario secondo il Codice delle obbligazioni svizzero.
---	--

<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>Le assicurazioni LAMal 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>Le assicurazioni LCA 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 CCL non si esprime in merito. Cosa deve valere secondo il CCL?</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 ripetuto diritto alle prestazioni per la stessa diagnosi viene ugualmente consentito secondo alcune assicurazioni.</p>

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.
Art. 31, Contributo ai costi di esecuzione e al perfezionamento professionale	
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).
Appendice 1, Assenze di breve durata	
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><u>Esempio:</u> 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>
	Il congedo di paternità è ora disciplinato dall'art. 23.6 CCL.

Perché il congedo di paternità è stato eliminato dall'elenco nell'appendice 1?	
--	--

Appendice 2, Salari minimi	
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.
A quale livello salariale deve essere basato la precedente formazione empirica?	La precedente formazione empirica non è un apprendistato professionale. Il salario minimo per i dipendenti con un «certificato formazione empirica» corrisponde al livello salariale «senza formazione professionale».
Ora i salari minimi si applicano anche in Ticino?	Sì, adesso (dall'1.11.2023) i salari minimi si applicano espressamente anche nel Cantone Ticino.
Nella nuova categoria di salario minimo, cosa si intende per anno di servizio (Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio)?	Il termine anno di servizio si riferisce all'assunzione concreta, dunque ricomincia da capo all'inizio di un nuovo impiego. Se cambia il gestore di una stazione, il rapporto di impiego e quindi gli anni di servizio restano invariati.

Altre domande

In quale forma vanno presentate le richieste alla Commissione Paritetica?

Tutte le richieste alla Commissione Paritetica vanno presentate in forma scritta (per email oppure per posta) utilizzando il seguente recapito:

CP negozi delle stazioni di servizio
Radgasse 3
casella postale
8021 Zürich
info@pkts.ch