



# Decreto del Consiglio federale che conferisce obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

del 6 dicembre 2017

---

*Il Consiglio federale svizzero,*

visto l'articolo 7 capoverso 1 della legge federale del 28 settembre 1956<sup>1</sup>  
concernente il conferimento del carattere obbligatorio generale al contratto collettivo  
di lavoro,

*decreta:*

## **Art. 1**

Alle allegate disposizioni del contratto collettivo di lavoro (CCL) dei negozi delle  
stazioni di servizio in Svizzera del 5 novembre 2015 viene conferita l'obbligatorietà  
generale.

## **Art. 2**

<sup>1</sup> L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero ad eccezione del  
Cantone di Lucerna. L'Appendice 2 del CCL sui salari minimi non si applica al  
Cantone Ticino.

<sup>2</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del contratto collettivo di lavoro  
(CCL), contenute nell'allegato, hanno validità per i negozi (datori di lavoro) delle  
stazioni di servizio. I negozi delle stazioni di servizio sono punti vendita accorpati  
ad una stazione di servizio, con un assortimento di articoli alimentari e/o non ali-  
mentari.

Sono esclusi:

- a) i negozi di stazioni di servizio che garantiscono al personale condizioni di  
lavoro fissate in un CCL almeno equivalenti alle disposizioni di carattere  
obbligatorio previste nel CCL dei negozi delle stazioni di servizio. Spetta al-  
la Commissione paritetica pronunciarsi sull'equivalenza;
- b) gli esercizi che propongono essenzialmente un'offerta di accessori per auto e  
che non sono aperti oltre gli orari di apertura dei negozi in uso nella località.

<sup>1</sup> RS 221.215.311

<sup>3</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL hanno validità anche per gli esercizi di ristorazione che formano un'unità aziendale con i suddetti negozi delle stazioni di servizio e hanno una ricettività fino a 50 posti a sedere.

<sup>4</sup> Le disposizioni di carattere obbligatorio generale del CCL sono applicabili ai lavoratori di un negozio di una stazione di servizio ai sensi dei capoversi 2 e 3, a prescindere dal fatto che lavorino a tempo pieno o a tempo parziale e che abbiano un rapporto di lavoro a tempo determinato o indeterminato.

Sono esclusi:

- a) i familiari dei datori di lavoro ai sensi dell'articolo 4 capoverso 1 della legge sul lavoro (titolari dell'azienda e/o affiliati/e di un franchising);
- b) lavoratori la cui attività principale consiste in prestazioni diverse rispetto all'occupazione nel negozio della stazione di servizio.

Gli apprendisti che seguono una formazione professionale di base ai sensi della legge sulla formazione professionale, gli stagisti nonché le persone con capacità lavorativa ridotta sottostanno alle disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale del CCL con la sola eccezione dei salari.

### **Art. 3**

Per quanto riguarda l'incasso e l'impiego del contributo ai costi d'esecuzione e al perfezionamento professionale (art. 31 CCL) occorre presentare annualmente alla Direzione del lavoro della SECO un conteggio annuale dettagliato, nonché il relativo budget per l'anno successivo al conteggio. Quest'ultimo va corredato del rapporto di revisione, nonché di altri documenti che, in singoli casi, la SECO richiede. La gestione delle rispettive casse deve essere conforme alle direttive stabilite dalla SECO e protrarsi oltre la fine dell'obbligatorietà generale, quando lo richieda il disbrigo delle pendenze o di altri avvenimenti che rientrano nella durata di validità dell'obbligatorietà generale. La SECO può inoltre richiedere ulteriori informazioni, altri documenti da visionare e far eseguire controlli a carico delle parti contraenti.

### **Art. 4**

Il presente decreto entro in vigore il 1° febbraio 2018 ed è valido sino al 31 dicembre 2020.

6 dicembre 2017

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Doris Leuthard  
Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr

## **Contratto collettivo di lavoro dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera**

concluso il 5 novembre 2015

tra

l'Associazione gestori di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera (AGSS)  
*da una parte*

e

il Sindacato Unia, il Sindacato Syna e la Società svizzera degli impiegati  
del commercio  
*dall'altra parte*

---

### **Disposizioni dichiarate d'obbligatorietà generale**

#### **Art. 5** Assunzione e periodo di prova

- 5.1 L'azienda stipula un contratto individuale di lavoro (CIL) scritto con ogni collaboratrice e ogni collaboratore. ... e disciplina almeno:
- l'inizio del rapporto di lavoro
  - il periodo di prova
  - la funzione
  - la durata del contratto di lavoro
  - l'orario di lavoro settimanale
  - il grado di occupazione
  - il salario mensile o orario
- 5.2 Il periodo di prova ha una durata di un mese. È lecito convenire per scritto un periodo di prova più lungo, tuttavia non superiore a 3 mesi.
- 5.3 In caso d'interruzione del periodo di prova in seguito a malattia, infortunio o adempimento di un obbligo legale, il periodo di prova viene prolungato conformemente all'articolo 335b capoverso 3 CO.
- 5.4 Nel periodo di prova il rapporto di lavoro può essere sciolto in ogni momento con un termine di preavviso di 7 giorni.
- 5.5 Al più tardi al momento della stipula del contratto, il datore di lavoro consegna ad ogni collaboratrice e ogni collaboratore un esemplare del presente CCL. Gli esemplari del CCL sono disponibili presso il segretariato.
- 5.6 La Commissione paritetica mette a disposizione un modello di contratto di lavoro.

**Art. 6** Scioglimento del rapporto di lavoro

- 6.1 Al termine del periodo di prova il rapporto di lavoro può essere sciolto per la fine di un mese osservando i seguenti termini di preavviso:
- nel 1° anno di servizio: 1 mese
  - dal 2° al 9° anno di servizio: 2 mesi
  - dal 10° anno di servizio: 3 mesi

(...)

- 6.4 La disdetta deve essere data per scritto e pervenire al destinatario al massimo l'ultimo giorno lavorativo prima dell'inizio del termine di preavviso.

**Art. 7** Orario di lavoro

- 7.1 L'orario di lavoro settimanale è ripartito su 5 giorni; sono ammesse deroghe in caso di circostanze aziendali straordinarie e imprevedute. Nel rispetto della legge e del presente CCL e d'intesa con il datore di lavoro, le collaboratrici e i collaboratori possono richiedere una modifica del loro orario di lavoro. Il datore di lavoro è tenuto ad accordare al personale almeno due giorni interi di riposo consecutivi al mese. Tali giorni di riposo non devono necessariamente coincidere con un fine settimana.

- 7.2 L'orario di lavoro settimanale normale corrisponde a 42 ore per un grado di occupazione del 100 %. L'orario di lavoro annuale normale è fissato a 2184 ore.

- 7.3 I lavori di preparazione e di riordino sono considerati tempo di lavoro. Le pause non rientrano nell'orario di lavoro quando il personale è autorizzato ad allontanarsi dal posto di lavoro.

(...)

- 7.5 Il piano di lavoro viene definito con due settimane di anticipo. Occorre vegliare affinché nei giorni lavorativi il personale possa prestare le proprie ore di lavoro in modo continuativo. In caso di necessità straordinaria dell'azienda, il piano di lavoro può essere modificato nel rispetto delle possibilità del personale interessato e d'intesa con quest'ultimo.

- 7.6 Le collaboratrici e i collaboratori con obblighi di assistenza familiare hanno diritto a orari di lavoro socialmente sostenibili, nella misura in cui l'assistenza non possa essere prestata da un'altra persona. Il termine «familiare» include tutti i compiti di assistenza svolti nel contesto familiare (figli, genitori bisognosi di cure), a prescindere dallo stato civile o dall'orientamento sessuale.

- 7.7 Ogni mese viene predisposto un conteggio delle ore lavorative, che deve essere consegnato alle collaboratrici e ai collaboratori e firmato da entrambe le parti. Alla fine dell'anno civile il saldo delle ore lavorative prestate deve corrispondere al totale delle ore previste dal contratto e in caso contrario tale saldo deve essere azzerato entro la fine del mese di aprile dell'anno successivo. In caso di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tale

saldo deve essere uguale a zero e in caso contrario le ore in eccesso devono essere retribuite.

**Art. 8** Ore supplementari

- 8.1 Per il personale retribuito con salario mensile vale la seguente regola: (...) le ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di uguale durata entro un periodo di 4 mesi. Nel caso in cui tale compensazione non risulti possibile, il saldo deve essere retribuito con un supplemento del 25 %. Non sono previste detrazioni qualora il saldo sia negativo a seguito di sottoccupazione dovuta al datore di lavoro.
- 8.2 Se, di comune accordo con il datore di lavoro, le collaboratrici e i collaboratori retribuiti con salario orario lavorano temporaneamente più di quanto preveda il grado di occupazione definito nel contratto individuale di lavoro, tale lavoro supplementare viene retribuito con il salario normale, senza supplementi.

**Art. 9** Lavoro a tempo parziale

Il personale con un grado di occupazione corrispondente almeno al 50 % ha un rapporto di lavoro con retribuzione mensile. Il resto del personale può essere retribuito con salario orario. L'azienda è tenuta a effettuare una conversione dei contratti con retribuzione oraria in contratti con retribuzione mensile per il personale che nell'arco di 6 mesi ha prestato un lavoro corrispondente in media almeno al 50 % dell'orario di lavoro normale. Spetta alla Commissione paritetica pronunciarsi sulle eccezioni.

**Art. 11** Lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi

Il lavoro serale non dà diritto a un supplemento. Il diritto a un supplemento per il lavoro notturno è disciplinato dalla legislazione in vigore. Il lavoro domenicale è retribuito con un supplemento del 5 %. Ai giorni festivi equiparati alla domenica viene applicata per analogia la retribuzione prevista per il lavoro domenicale. È fatta salva la disciplina legislativa in materia di lavoro domenicale temporaneo.

**Art. 13** Vacanze

- 13.1 Per ogni anno civile le collaboratrici e i collaboratori hanno diritto a:
- 25 giorni di vacanza fino al compimento del 20° anno di età e per gli apprendisti
  - 22 giorni di vacanza dal compimento del 20° anno di età
  - 25 giorni di vacanza dal compimento del 50° anno di età
- 13.2 Se il rapporto di lavoro inizia o termina nel corso dell'anno, per ogni mese di lavoro la collaboratrice o il collaboratore ha diritto a 1/12 del diritto annuale alle vacanze. Le eventuali vacanze fruito in eccesso vengono detratte dal salario al termine del rapporto di lavoro, salvo il caso in cui siano state dispo-

ste dal datore di lavoro. Il diritto al numero più elevato di giorni di vacanza viene accordato a decorrere dall'anno in cui viene compiuta l'età di riferimento.

- 13.3 Lo stesso diritto alle vacanze vale anche per il lavoro a tempo parziale e viene accordato sulla base del grado di occupazione medio.
- 13.4 Non sono considerati giorni di vacanza i giorni con un'incapacità lavorativa totale comprovata da certificato medico, dovuta a malattia o infortunio.
- 13.5 In caso di assenza dovuta a malattia, infortunio o servizio militare superiore a due mesi, dal terzo mese il diritto alle vacanze viene ridotto di 1/12 per ogni mese di assenza intero.
- (...)
- 13.7 (...) I genitori di figli in età scolastica hanno la priorità nella fruizione delle vacanze durante le vacanze scolastiche.

#### **Art. 14** Giorni festivi

- 14.1 In caso di lavoro in un giorno festivo cantonale, viene accordato un giorno libero retribuito supplementare. Ciò vale per almeno 9 giorni festivi, festa nazionale inclusa.
- 14.2 Se in un giorno festivo prescrizioni di diritto pubblico vietano di lavorare secondo gli orari abituali del giorno settimanale corrispondente che non coincide con un giorno festivo, la collaboratrice o il collaboratore ha diritto al salario corrispondente all'orario di lavoro di un normale giorno lavorativo settimanale.

#### **Art. 15** Assenze di breve durata / congedo

- 15.1 Per i seguenti avvenimenti, previa comunicazione, il personale ha diritto a un congedo retribuito: cfr. Appendice 1.
- 15.2 Le assenze di breve durata dovute a motivi personali quali le visite mediche e il disbrigo di pratiche amministrative devono essere fissate possibilmente nel tempo libero o in orari marginali.
- 15.3 In caso di malattia di un/a figlio/a o di un/a figlio/a in affidamento, le collaboratrici e i collaboratori che possono provare di non avere a disposizione nessuno che possa accudirlo/a di regola hanno diritto a massimo 3 giorni di congedo retribuiti al 100 % per ogni caso di malattia.

#### **Art. 17** Salari

- 17.1 I salari minimi sono definiti nell'Appendice 2 del presente CCL.
- (...)
- 17.3 Il datore di lavoro accredita il salario al più tardi entro la fine del mese.
- (...)

- 17.5 Il personale con retribuzione oraria è equiparato al personale con retribuzione mensile.
- 17.6 Per le collaboratrici e i collaboratori con retribuzione oraria, oltre al salario convenuto il conteggio salariale deve indicare separatamente anche l'indennità per le vacanze, la tredicesima mensilità e l'indennità per i giorni festivi. Le indennità devono essere versate come segue:
- giorni festivi: 3,59 % (è versata mensilmente)
  - tredicesima mensilità: 8,33 % (è versata mensilmente)
  - vacanze: 22 giorni = 9,24 %; 25 giorni = 10,64 % (è versato quando le vacanze vengono prese).

**Art. 18** Tredicesima mensilità

- 18.1 Tutto il personale ha diritto alla tredicesima mensilità. Per un grado di occupazione del 100 % la tredicesima mensilità corrisponde al salario mensile normale senza supplementi.
- 18.2 In caso di rapporto di lavoro a tempo parziale (retribuzione oraria o mensile), la tredicesima mensilità corrisponde al salario mensile medio, senza supplementi, percepito nell'ultimo anno o, in caso di durata del rapporto di lavoro inferiore all'anno, percepito dal momento dell'assunzione.
- 18.3 Per il personale con retribuzione oraria il salario di base funge da base di calcolo per la quota della tredicesima mensilità, dell'indennità per i giorni festivi e dell'indennità per le vacanze (...).

**Art. 20** Salario in caso d'incapacità lavorativa: Malattia

- 20.1 Il datore di lavoro stipula un'assicurazione collettiva d'indennità giornaliera in caso di malattia che garantisce almeno l'80 % del salario per 730 giorni nell'arco di 900 giorni.
- 20.2 La copertura assicurativa deve valere dall'inizio del rapporto di lavoro.
- 20.3 Se la polizza assicurativa prevede un termine di attesa, il datore di lavoro versa almeno l'80 % del salario dal primo giorno di malattia.
- 20.4 Se il datore di lavoro prosegue il versamento del salario almeno all'80 %, le prestazioni assicurative spettano a quest'ultimo. Nella misura in cui le collaboratrici e i collaboratori ricevono le prestazioni assicurative direttamente, queste ultime sostituiscono l'obbligo di versamento del salario.
- 20.5 I premi dell'assicurazione d'indennità giornaliera in caso di malattia sono a carico in parti uguali del datore di lavoro e delle collaboratrici/dei collaboratori. Il datore di lavoro paga i premi e detrae mensilmente dal salario la parte dovuta dalle collaboratrici e dai collaboratori.
- 20.6 Le assenze dovute a malattia devono essere comunicate al datore di lavoro dal primo giorno. Dal terzo giorno di assenza deve essere presentato un certificato medico. In caso di assenze per malattia ripetute, il datore di lavoro ha il diritto di chiedere un certificato medico dal primo giorno.

**Art. 21** Infortunio

21.3 In caso d'infortunio il datore di lavoro versa alla collaboratrice o al collaboratore il 100 % del salario lordo per il 1° e il 2° giorno d'infortunio e dal 3° giorno l'assicurazione contro gli infortuni professionali versa l'80 % del salario lordo, spese mediche incluse.

**Art. 22** Gravidanza

22.2 Il datore di lavoro è tenuto a informare le collaboratrici sulle disposizioni di protezione speciale in materia di maternità.

(...)

22.12 In caso di disturbi legati alla gravidanza certificati dal medico si applicano le stesse disposizioni previste per il versamento del salario in caso di malattia.

**Art. 23** Maternità

23.1 In caso di maternità, l'azienda versa l'omonima indennità dalla data del parto secondo le seguenti modalità:

- dal 1° al 3° anno di servizio: 80 % del salario ordinario lordo per 14 settimane
- dal 4° anno di servizio: 80 % del salario ordinario lordo per 16 settimane.

23.2 Se la collaboratrice passa dal 3° al 4° anno di servizio durante la fruizione dell'indennità di maternità, viene accordata l'indennità più elevata.

23.3 Se la collaboratrice riprende il lavoro prima della scadenza delle 14 o delle 16 settimane, perde il diritto all'indennità di maternità residua e alle prestazioni salariali integrative dell'impresa.

**Art. 25** Esecuzione in comune

Ai sensi dell'articolo 357b CO, le associazioni contraenti esercitano in comune il diritto di esigere l'adempimento delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro da parte dei datori di lavoro e dei lavoratori assoggettati.

**Art. 26** Commissione paritetica

26.1 (...) Per l'esecuzione del contratto, è istituita una Commissione paritetica.

(...)

26.4 I costi dei controlli eseguiti dalla Commissione paritetica possono essere addebitati all'azienda sottoposta al controllo qualora sia stata constatata una violazione delle disposizioni contrattuali e l'azienda non dia seguito alle istruzioni ricevute dalla Commissione paritetica.

26.5 La Commissione paritetica è autorizzata a far accertare in sede giudiziaria le violazioni di disposizioni legislative e contrattuali e a far eseguire le sue decisioni per via giudiziaria.



**Art. 29** Esecuzione / Compiti della Commissione paritetica

L'esecuzione e i compiti della Commissione paritetica sono disciplinati nell'Appendice 4 del presente contratto collettivo di lavoro.

**Art. 30** Sanzioni

Se constata una violazione delle disposizioni contrattuali, la Commissione paritetica invita la parte inadempiente a onorare immediatamente i propri impegni. La Commissione paritetica ha facoltà di:

- pronunciare un ammonimento;
- imporre una penale;
- condannare la parte inadempiente al pagamento delle spese procedurali e di controllo.

L'importo della penale è fissato in base alla gravità della violazione e della colpa. Nei casi di lieve gravità la Commissione paritetica può rinunciare a imporre una penale e pronunciare un ammonimento.

I dettagli sono disciplinati nell'Appendice 4.

**Art. 31** Contributo ai costi di esecuzione e al perfezionamento professionale

31.1 La Commissione paritetica istituisce un fondo per l'esecuzione del CCL. Il datore di lavoro e le collaboratrici e i collaboratori versano un contributo mensile a tale fondo. Ogni azienda versa lo 0,25 % del salario di ogni dipendente e a sua volta ogni collaboratore o collaboratrice versa lo 0,25 % del proprio salario di base mensile.

31.2 Una volta all'anno il datore di lavoro accredita in una soluzione unica la totalità dei contributi dovuti al segretariato della Commissione paritetica.

31.3 I contributi previsti dal CCL e le penali sono utilizzati (...) per coprire i costi di esecuzione (indennità per la Commissione paritetica, costi per il controllo dell'attuazione e l'amministrazione (...)) e per il perfezionamento professionale, alimentazione di un fondo di emergenza). Un'eventuale eccedenza può essere utilizzata esclusivamente per scopi sociali e per il perfezionamento professionale.

31.4 I dettagli sono disciplinati nell'Appendice 4.

**Art. 32** Partecipazione, informazione

32.2 Qualora la metà o più del personale sia interessata dal licenziamento, i datori di lavoro convengono con le collaboratrici e i collaboratori misure volte a scongiurare difficoltà di natura economica e sociale. In particolare occorre definire misure di sostegno per la ricerca di un impiego, termini di preavviso prolungati, soluzioni transitorie sul piano finanziario e provvedimenti volti a prevenire i casi di rigore soprattutto tra le persone più anziane. La Commissione paritetica può essere coinvolta con funzione consultiva e di sostegno.

**Art. 35** Divieto di discriminazione / Protezione della personalità

- 35.1 L'integrità personale delle collaboratrici e dei collaboratori deve essere protetta. Qualsiasi violazione della dignità personale mediante comportamento, atti, parole o immagini deve essere combattuta ed eliminata. È illecita qualsiasi discriminazione fondata sul sesso, l'orientamento sessuale, l'appartenenza nazionale o religiosa, l'età o problemi di salute dovuti a una malattia cronica o a una disabilità.
- 35.2 Il datore di lavoro e le collaboratrici e i collaboratori si adoperano congiuntamente a garantire una comunicazione aperta, volta a instaurare nell'azienda un clima basato sul rispetto personale e sulla fiducia, in modo da impedire abusi, soprusi, molestie sessuali e mobbing.
- 35.3 Occorre agevolare l'integrazione delle collaboratrici e dei collaboratori stranieri e impedire il sorgere di un clima xenofobo.

**Art. 36** Protezione della salute / Prevenzione degli infortuni / Sicurezza sul lavoro

- 36.1 Il datore di lavoro garantisce che le condizioni d'illuminazione e rumore che può influenzare, musica di sottofondo inclusa, siano compatibili con la salute del personale.
- 36.2 Il datore di lavoro garantisce la predisposizione di un numero sufficiente di posti a sedere idonei nelle vicinanze delle postazioni di lavoro in piedi. Il personale deve avere la possibilità di utilizzarli.
- 36.3 Il datore di lavoro presta particolare attenzione alla sicurezza del personale. Segnatamente, quando è necessario prestare lavoro serale o notturno, viene garantito un rafforzamento della sicurezza sul posto di lavoro. La sicurezza del personale deve (...) essere garantita tramite misure adeguate (...).

**Art. 37** Sviluppo del personale

- 37.1 Il datore di lavoro sostiene e incoraggia le collaboratrici e i collaboratori nel loro sviluppo professionale e personale, al fine di garantire il miglior svolgimento possibile dei compiti attribuiti e la preservazione della loro competitività sul mercato del lavoro.
- 37.2 I datori di lavoro agevolano i collaboratori e le collaboratrici a frequentare corsi ed esami nell'ambito della formazione professionale nella misura delle possibilità aziendali. Il tempo impiegato a tal fine può essere compensato integralmente o parzialmente con tempo libero, che deve essere concesso al collaboratore o alla collaboratrice.
- 37.3 Tale incoraggiamento a partecipare a misure di formazione e perfezionamento adeguate va garantito a prescindere dal tipo di rapporto d'impiego, dal sesso e dall'età. Il datore di lavoro incoraggia segnatamente le formazioni di recupero per adulti ad esempio per assistenti del commercio al dettaglio nonché corsi importanti per l'esercizio della professione.

- 37.4 Il perfezionamento finanziato attraverso i contributi ai costi di esecuzione comprende corsi volti ad acquisire conoscenze professionali specifiche, corsi sulla protezione della salute et la sicurezza sul lavoro, corsi in una lingua nazionale nonché corsi volti ad acquisire conoscenze giuridiche generali e conoscenze generali nell'ambito del diritto del lavoro, segnatamente del CCL.
- 37.5 Il datore di lavoro svolge con ogni dipendente un colloquio di valutazione annuale sul suo rendimento, sul comportamento, sulla situazione professionale e sulle possibilità di sviluppo.

*Appendice 1*

**Assenze di breve durata**

Matrimonio proprio o registrazione dell'unione domestica:	3 giorni
Matrimonio o registrazione dell'unione domestica di un genitore, fratelli o sorelle, figli/e o minori in affidò nonché nipoti:	1 giorno
Congedo di paternità	4 giorni
Adozione di un/a figlio/a:	4 giorni
Decesso del/della coniuge, del/della partner in unione domestica registrata o del/della convivente, di figli/e propri/e, di minori in affidò e di figliastri ai sensi di legge, della madre o del padre:	4 giorni
Decesso di suoceri, generi, nuore, fratelli e sorelle:	2 giorni
Decesso di nonni/e, nipoti, cognati/e, zii e zie:	1 giorno
Trasloco (una volta all'anno):	1 giorno
Reclutamento e consegna dell'equipaggiamento militare:	1 giorno
In caso di nascita o adozione di un/a figlio/a, nell'anno successivo è altresì possibile, d'intesa con il datore di lavoro, fruire di due settimane di congedo non retribuito.	

## Salari minimi

(...) Il salario minimo lordo ammonta a:

### Livello 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE

	Al mese (x13)	All'ora*
– Senza formazione professionale:	Fr. 3700.–	Fr. 20.33
– Con formazione professionale biennale:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Con formazione professionale triennale:	Fr. 4100.–	Fr. 22.53
– Con altra formazione professionale:	Fr. 4100.–	Fr. 22.53

### Livello 2: VS, JU, GR, SH, TG

	Al mese (x13)	All'ora*
– Senza formazione professionale:	Fr. 3600.–	Fr. 19.78
– Con formazione professionale biennale:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– Con formazione professionale triennale:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Con altra formazione professionale:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

### Deroga: SG

	Al mese (x13)	All'ora*
– Senza formazione professionale:	Fr. 3670.–	Fr. 20.16
– Con formazione professionale biennale:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– Con formazione professionale triennale:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98
– Con altra formazione professionale:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

\* Più 8.33 % per la tredicesima mensilità, 9,24 % risp. 10.64 % a partire da 50 anni per le vacanze, 3.59 % per i giorni festivi.

I salari minimi non si applicano alle seguenti categorie di collaboratrici e collaboratori:

- stagiste e stagisti con meno di 20 anni che non hanno concluso una formazione professionale di base e non sono occupati esclusivamente nel negozio della stazione di servizio. Lo stage ha una durata massima di un anno;

- persone con capacità lavorative ridotte che partecipano a programmi di reinserimento o di promozione statali o statalmente riconosciuti, ma solo su richiesta scritta indirizzata alla Commissione paritetica e accolta da quest'ultima;
- apprendiste e apprendisti che seguono una formazione professionale di base ai sensi della legge sulla formazione professionale.

## Organizzazione dell'esecuzione del CCL

### Art. 2 Organi di esecuzione

- 2.1 La Commissione paritetica (CP) del CCL dei negozi delle stazioni di servizio è incaricata dell'esecuzione del CCL. La Commissione paritetica è organizzata sotto forma di associazione.
- 2.2 La CP ha i seguenti compiti:
- a. esecuzione del CCL;  
(...)
  - c. sorveglianza sul rispetto e l'applicazione delle disposizioni del CCL nonché giudizio e sanzione delle violazioni del contratto;  
(...)
  - e. facoltà di eseguire controlli sul rispetto del presente CCL e delle disposizioni complementari presso i datori di lavoro o di delegare l'esecuzione di tali controlli a un segretariato o a terzi. A tal fine può assegnare un apposito incarico a un segretariato o a terzi;
  - f. decisione dell'assoggettamento al CCL di un datore di lavoro;  
(...)
  - h. fatturazione (ovvero prelievo, gestione, solleciti e procedure esecutive) dei contributi ai costi di esecuzione;
  - i. imposizione e incasso di penali nonché dei costi di controllo e dei costi procedurali;  
(...)
  - k. attività di sostegno ai fini del rispetto delle regole di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute (art. 36 CCL) e della loro attuazione nelle aziende;
  - l. promozione della formazione e del perfezionamento professionali;  
(...)
  - n. verifica del rispetto del principio della parità retributiva tra uomo e donna per un lavoro di uguale valore.

### Art. 5 Rispetto del contratto, violazione del contratto

- 5.1 Il rispetto delle disposizioni del presente CCL è oggetto di controlli nelle aziende. Su richiesta, entro 30 giorni i datori di lavoro sottoposti al controllo sono tenuti a presentare integralmente tutti i documenti decisivi per l'esecuzione dei controlli e gli altri documenti necessari. Tale obbligo concerne segnatamente gli elenchi del personale, i conteggi salariali, i documenti contabili, la documentazione relativa al personale interinale ecc.

- 5.2 Le aziende sono tenute a conservare i documenti a norma di legge, ma almeno per cinque anni. (...)
- 5.3 I costi dei controlli eseguiti dalla Commissione paritetica possono essere addebitati all'azienda sottoposta al controllo qualora sia stata constatata una violazione delle disposizioni contrattuali e l'azienda non dia seguito alle istruzioni ricevute dalla Commissione paritetica.
- 5.4 La Commissione paritetica è autorizzata a far accertare in sede giudiziaria le violazioni di disposizioni legislative e contrattuali e a far eseguire le sue decisioni per via giudiziaria.
- 5.5 Se constatata una violazione delle disposizioni contrattuali, la Commissione paritetica invita la parte inadempiente a onorare immediatamente i propri impegni. La Commissione paritetica ha facoltà di:
- pronunciare un ammonimento;
  - imporre una penale;
  - condannare la parte inadempiente al pagamento delle spese procedurali e di controllo qualora l'azienda sottoposta al controllo non dia seguito alle istruzioni della Commissione paritetica.
- L'importo della penale è fissato in base alla gravità della violazione e della colpa. La Commissione paritetica fissa l'importo della penale secondo i criteri elencati al numero 5.6. Nei casi di lieve gravità la Commissione paritetica può rinunciare a imporre una penale e pronunciare un ammonimento.
- 5.6 In primo luogo la penale deve essere fissata in modo da costituire un deterrente per il datore di lavoro inadempiente contro future violazioni del contratto collettivo di lavoro. L'importo viene calcolato in modo cumulativo in base ai seguenti criteri:
- entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti;
  - violazione delle disposizioni contrattuali che non concernono prestazioni in denaro,
  - violazione unica o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità della violazione;
  - recidività delle violazioni del contratto collettivo di lavoro;
  - dimensioni dell'azienda;
  - eventualità che i datori di lavoro inadempienti, posti in mora, abbiano già adempiuto interamente o in parte ai loro obblighi.
- 5.7 Qualora non venga espressamente indicato un diverso ufficio di pagamento, i versamenti devono essere effettuati entro 30 giorni dalla ricezione della decisione sul conto bancario del segretariato per l'esecuzione del CCL dei negozi delle stazioni di servizio.
- 5.8 Se dai controlli effettuati emergono violazioni delle disposizioni contrattuali, oltre a eventuali penali la CP può addebitare all'autore della violazione, in tutto o in parte, i costi di controllo e i costi procedurali sostenuti e compro-



vati. Su mandato delle parti contraenti, la CP è autorizzata a esigere per via giudiziaria il pagamento dei costi di controllo e dei costi procedurali.

**Art. 6** Riscossione e utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione

6.2 Il contributo ai costi di esecuzione viene riscosso per coprire i seguenti costi:

- a. costi di esecuzione del CCL;
- b. spese legate all'esecuzione congiunta del presente CCL;
- c. misure adottate in materia di sicurezza sul lavoro e protezione della salute (art. 36 CCL);
- d. attività esercitate nel quadro del perfezionamento professionale;
- e. alimentazione di un fondo di emergenza.

Un'eventuale eccedenza può essere utilizzata esclusivamente per scopi sociali e per il perfezionamento professionale.

