

2026–2028

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



Contratto collettivo di lavoro dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera
(CCL negozi delle stazioni di servizio)

stipulato tra l'

**Associazione di negozi delle stazioni
di servizio in Svizzera AGSS**

da una parte



Associazione di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

e il

Sindacato Unia



**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

il

Sindacato Syna



e la

**Società svizzera
degli impiegati del commercio**

dall'altra parte

**società impiegati
commercio**

insieme realizziamo il futuro.

SOMMARIO

DISPOSIZIONI GENERALI	5
1. Preambolo sull'obbligatorietà generale del CCL	5
2. Obiettivi / Finalità	5
3. Campo di applicazione	5
Campo di applicazione territoriale e aziendale	5
Campo di applicazione personale	5
4. Pace del lavoro	6
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO	6
5. Assunzione e periodo di prova	6
6. Scioglimento del rapporto di lavoro	7
Orario di lavoro, ore supplementari, lavoro straordinario e pause	7
7. Orario di lavoro	7
8. Ore supplementari e ore in difetto	8
9. Lavoro a tempo parziale	8
10. Lavoro straordinario	8
11. Lavoro serale, notturno, domenicale e nei giorni festivi	9
12. Pause	9
13. Vacanze	9
14. Giorni festivi	10
15. Assenze di breve durata / congedo	10
16. Esercizio di funzioni pubbliche o cariche all'interno di associazioni	11
Salari	11
17. Salari	11
18. Tredicesima mensilità	12
19. Versamento del salario in caso di decesso	12
Salario in caso d'incapacità lavorativa	12
20. Malattia	12
21. Infortunio	13
22. Gravidanza	13
23. Maternità e paternità	14
24. Previdenza professionale	15
DISPOSIZIONI PARTICOLARI	15
25. Esecuzione in comune	15
26. Commissione paritetica	15
27. Controversie derivanti dal CCL	15

28. Tribunale arbitrale	15
29. Esecuzione / Compiti della Commissione paritetica	16
30. Sanzioni	16
31. Contributo ai costi di esecuzione e al perfezionamento professionale	16
32. Partecipazione, informazione	17
DIRITTI E DOVERI GENERALI	17
33. Libertà d'associazione	17
34. Protezione della personalità / Protezione dei dati	18
35. Divieto di discriminazione / Protezione della personalità	18
36. Protezione della salute / Prevenzione degli infortuni / Sicurezza sul lavoro	18
37. Sviluppo del personale	19
38. Durata del CCL	19
APPENDICE	21
Appendice 1: assenze di breve durata	21
Appendice 2: salari minimi	22
Appendice 3: pause di allattamento	25
Appendice 4: organizzazione dell'esecuzione del CCL negozi delle stazioni di servizio	26
1. Scopo	26
2. Organi di esecuzione	26
3. Composizione e ruolo di esecuzione della Commissione paritetica (CP negozi delle stazioni di servizio)	27
4. Amministrazione ed esecuzione del CCL	27
5. Rispetto del contratto, violazione del contratto	27
6. Assoggettamento volontario al CCL	29
7. Riscossione e utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione	29
8. Rimborso dei contributi	29
9. Divergenze di opinione tra le parti contraenti	29
10. Entrata in vigore e validità	29
Appendice 5: Esempio di calcolo	30
Salario orario	30
FIRME DELLE PARTI CONTRAENTI	31

Sono espressamente escluse dall'obbligatorietà generale le disposizioni stampate in corsivo, in parte già disciplinate in modo vincolante dalla legge.

DISPOSIZIONI GENERALI

1. Preambolo sull'obbligatorietà generale del CCL *Le parti contraenti si adoperano per ottenere il conferimento dell'obbligatorietà generale al presente CCL.*

2. Obiettivi / Finalità *Il presente contratto collettivo di lavoro si prefigge i seguenti obiettivi:*

- mantenere la qualità dei servizi offerti da tutti i datori di lavoro che sottostanno al contratto;*
- definire condizioni di lavoro eque e all'avanguardia;*
- mantenere e promuovere le buone relazioni tra il datore di lavoro e il personale;*
- rafforzare la collaborazione tra le parti contraenti.*

3. Campo di applicazione

Campo di applicazione territoriale e aziendale

3.1 A livello aziendale il Contratto collettivo di lavoro dei negozi delle stazioni di servizio (di seguito denominato «CCL negozi delle stazioni di servizio») trova applicazione per tutti i negozi delle stazioni di servizio della Svizzera. I negozi delle stazioni di servizio sono punti vendita accorpatis a una stazione di servizio, con un assortimento di articoli alimentari e/o non alimentari.

3.2 Anche 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 sottostanno al CCL negozi delle stazioni di servizio.

3.3 Sono esclusi a titolo esaustivo dal campo di applicazione aziendale:

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

Campo di applicazione personale

3.4 Il CCL negozi delle stazioni di servizio è valido per tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori di un negozio di una stazione di servizio, 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.

3.5 Le apprendiste e gli apprendisti che seguono una formazione professionale di base ai sensi della Legge sulla formazione professionale, le stagiste e gli stagisti nonché le persone con capacità lavorativa ridotta sottostanno al CCL negozi delle stazioni di servizio con la sola eccezione dell'ammontare dei salari minimi, a meno che non prevalgano disposizioni legali.

3.6 Sono esclusi a titolo esaustivo dal campo di applicazione personale:

- i familiari dei datori di lavoro ai sensi dell'art. 4 cpv. 1 LL (titolari dell'azienda e/o affiliati/e di un franchising);
- lavoratrici e lavoratori la cui attività principale ha ad oggetto prestazioni diverse rispetto all'occupazione nel negozio della stazione di servizio.

4. Pace del lavoro

Le parti contraenti s'impegnano a salvaguardare la pace del lavoro ai sensi dell'art. 357a CO.

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTO DI LAVORO

5. Assunzione e periodo di prova

5.1 L'azienda stipula un contratto individuale di lavoro (CIL) scritto con ogni collaboratrice e ogni collaboratore. Tale contratto contiene un rinvio al presente CCL quale base del rapporto di lavoro e disciplina almeno:

- l'inizio del rapporto di lavoro
- il luogo 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 3 mesi. Di comune accordo può essere concordato per iscritto un periodo di prova più breve. Per i contratti di apprendistato si applica la legge.

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'art. 335b cpv. 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.

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

6.2 *Su richiesta della controparte, la disdetta deve essere motivata per iscritto.*

6.3 *Entrambe le parti possono in ogni tempo recedere immediatamente dal rapporto di lavoro per cause gravi (art. 337 CO).*

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

Orario di lavoro, ore supplementari, lavoro straordinario e pause

7. Orario di lavoro

7.1a) L'orario di lavoro settimanale è ripartito su 5 giorni; sono ammesse deroghe in caso di circostanze aziendali straordinarie e impreviste. Nel rispetto della legge, 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.

b) Il datore di lavoro è tenuto a concedere al personale almeno due volte al mese due giorni interi di riposo consecutivi. Per le collaboratrice e collaboratori con un grado di occupazione pari o superiore al 60% questi due giorni coincidono per dieci volte all'anno con un fine settimana. In merito alle eccezioni spetta pronunciarsi alla Commissione paritetica. Viene messo a disposizione un apposito formulario. Sono riservati i diritti più elevati della legge sul lavoro per quanto riguarda il numero minimo di domeniche libere.

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 2'184 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.

7.4 *Le ore di lavoro che superano l'orario di lavoro fissato nel contratto di lavoro sono considerate ore supplementari.*

7.5 Il piano di lavoro viene definito con tre settimane di anticipo e comunicato al personale. 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. Di regola, gli impieghi straordinari devono durare almeno 2 ore. In caso di impieghi di durata minore devono comunque essere pagate almeno 2 ore.

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 Il datore di lavoro redige ogni mese un conteggio dell'orario di lavoro, che viene consegnato alle collaboratrici/ai collaboratori. Su richiesta, il datore di lavoro è tenuto a provare che la consegna o l'invio del conteggio delle ore lavorative sia avvenuta.

8. Ore supplementari e ore in difetto

8.1 Per il personale retribuito con stipendio mensile vale quanto segue: se l'orario di lavoro supera il normale orario di lavoro settimanale stabilito contrattualmente, tali ore supplementari devono essere compensate con tempo libero di uguale durata entro un periodo di 6 mesi. Se ciò non è possibile, il saldo deve essere retribuito con un supplemento del 25 %. I tempi della compensazione sono concordati tra il datore di lavoro e la/il dipendente.

In caso di scioglimento del rapporto di lavoro nel corso dell'anno, tale saldo deve essere pari a zero o le ore in eccesso devono essere retribuite. Non viene effettuata alcuna trattenuta se il saldo è negativo a seguito di un ordine del datore di lavoro.

8.2 Se, di comune accordo con il datore di lavoro, le collaboratrici e i collaboratori retribuite/i 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.

9. Lavoro a tempo parziale

Il personale con un grado di occupazione del 60 % e oltre ha un rapporto di lavoro con retribuzione mensile. Il resto del personale può essere retribuito con salario orario. L'azienda converte il contratto con retribuzione oraria in contratti con retribuzione mensile per il personale che per un periodo di 12 mesi ha prestato un lavoro corrispondente in media almeno al 60 % del normale orario di lavoro. In merito alle eccezioni spetta pronunciarsi alla Commissione paritetica.

10. Lavoro straordinario

10.1 In presenza di ragioni imperative, il datore di lavoro può ordinare la prestazione di lavoro straordinario.

10.2 Ai sensi della Legge sul lavoro è considerato lavoro straordinario il lavoro che supera la settimana lavorativa di 50 ore. D'intesa con la collaboratrice o il collaboratore, il lavoro straordinario disposto dal datore di lavoro può essere compensato con tempo libero di uguale durata entro 4 mesi. Nel caso in cui tale compensazione non risulti possibile, il lavoro straordinario viene retribuito con un supplemento del 25%.

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 dalle disposizioni di legge. Il lavoro domenicale regolare o periodico viene retribuito con un supplemento salariale del 5 %. I giorni festivi, equiparati alla domenica, sono gestiti in modo analogo al lavoro domenicale. Sono fatte salve le disposizioni di legge in materia di lavoro domenicale temporaneo.

12. Pause

Vengono accordate pause giornaliere. Tali pause rientrano nell'orario di lavoro quando il personale non è autorizzato ad allontanarsi dal posto di lavoro. Di norma le pause devono situarsi a metà della giornata lavorativa e prevedono la seguente durata minima:

- un quarto d'ora se il lavoro giornaliero dura più di 5 ore e mezza,*
- mezz'ora se il lavoro giornaliero dura più di 7 ore,*
- un'ora se il lavoro giornaliero dura più di 9 ore.*

Deve essere messa a disposizione del personale una possibilità per sedersi durante le pause. Ove possibile, questo dovrebbe essere in un locale per le pause o almeno in un'area separata dal posto di lavoro, in conformità ai requisiti di tutela della salute. Se durante le pause non è possibile abbandonare la postazione di lavoro, è obbligatorio che vi sia un posto a sedere vicino alla cassa o un sostegno per stare in piedi nell'area della cassa.

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 fruita in eccesso vengono detratte dal salario al termine del rapporto di lavoro, salvo il caso in cui siano state disposte 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.

13.6 La presente disposizione non trova applicazione per il congedo di maternità.

13.7 Il datore di lavoro stabilisce la data delle vacanze tenendo conto dei desideri delle collaboratrici e dei collaboratori, per quanto compatibili con le possibilità dell'azienda. Di regola le vacanze devono essere accordate nell'anno di lavoro corrispondente; una volta all'anno devono comprendere almeno due settimane consecutive. I genitori di figli in età scolastica hanno la priorità nella fruizione delle vacanze durante le vacanze scolastiche.

13.8 Il pagamento in contanti delle vacanze è illecito (art. 329d cpv. 2 CO), ad eccezione del caso in cui il rapporto di lavoro termini e la collaboratrice o il collaboratore non abbia la possibilità di fruire delle vacanze residue.

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, indipendentemente dal Cantone di domicilio o di lavoro della collaboratrice o del collaboratore.

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.

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 Per l'assistenza necessaria a un familiare o al partner con problemi di salute: al massimo 3 giorni per evento e, tranne nel caso dei figli, al massimo 10 giorni all'anno. Sono considerati «figli» anche i minori in affidamento.

L'attività lucrativa può essere interrotta per assistere un figlio minorenne con gravi problemi di salute. Il congedo di assistenza dura al massimo 14 settimane con salario intero e deve essere preso in blocco o in singoli giorni entro 18 mesi dal primo giorno di fruizione. Se entrambi i genitori lavorano, il congedo di assistenza può essere ripartito tra entrambi i genitori.

In caso di decesso della madre o dell'altro genitore nei primi sei mesi dopo il parto, il genitore rimanente ha diritto al congedo di maternità o al congedo dell'altro genitore ai sensi dell'articolo 23 nonché degli art. 329f e 329g^{bis} CO.

16. Esercizio di funzioni pubbliche o cariche all'interno di associazioni

In caso di esercizio di funzioni pubbliche o di cariche all'interno di un'associazione, per il versamento del salario si applicano le disposizioni in conformità all'art. 324a CO.

Salari

17. Salari

17.1 I salari minimi sono definiti nell'appendice 2 del presente CCL.

Prima di stipulare il contratto di lavoro, il datore di lavoro deve verificare che siano soddisfatte le condizioni per una determinata categoria di salario minimo. L'esito di questo colloquio deve risultare per iscritto ed essere firmato da entrambe le parti. La Commissione paritetica mette a disposizione un apposito modulo. Il collaboratore o la collaboratrice è tenuto/a a fornire al datore di lavoro le informazioni necessarie e a presentare i documenti giustificativi.

17.2 A parità di lavoro le donne e gli uomini hanno diritto alla stessa retribuzione. Il rispetto di tale principio viene verificato nel quadro dell'esecuzione.

17.3 Il datore di lavoro accredita il salario al più tardi entro la fine del mese.

17.4 La collaboratrice o il collaboratore non può cedere a terzi tutto o parte del suo diritto al salario. Il datore di lavoro non riconosce le cessioni salariali effettuate malgrado la presente disposizione, neanche qualora siano state disposte prima della conclusione del contratto di lavoro. Sono fatti salvi i pignoramenti salariali in via esecutiva e le decisioni giudiziarie.

Il furto di benzina non può essere detratto dal salario del personale. La responsabilità per differenze di cassa sussiste solo in caso di dolo provato o negligenza grave. Non sono ammesse detrazioni collettive e forfetarie.

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).

17.7 Per tutta la durata contrattuale del CCL ogni anno, le parti contraenti possono negoziare adeguamenti dei salari minimi entro il 31 ottobre. In tal caso, va tenuto conto della situazione economica generale, dell'evoluzione dei salari e del costo della vita. Se i salari vengono fissati per l'intera durata del CCL, vengono meno le trattative salariali per gli anni in cui i salari stabiliti sono dichiarati di obbligatorietà generale.

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, 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 (esempio di calcolo del salario orario nell'appendice 5).

19. Versamento del salario in caso di decesso

Il rapporto di lavoro si estingue con il decesso della collaboratrice o del collaboratore. Il salario del mese del decesso e del mese successivo deve essere versato ai superstiti (coniuge; partner in unione domestica registrata; partner convivente in caso di relazione stabile da almeno cinque anni e figli minorenni verso i quali il defunto o la defunta aveva obblighi di assistenza). Qualora sussistessero obblighi di mantenimento nei confronti di altre persone, la disposizione si applica per analogia.

Salario in caso d'incapacità lavorativa

20. 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 ricevano 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.

21. Infortunio

21.1 Il personale è assicurato obbligatoriamente contro le conseguenze degli infortuni e delle malattie professionali nonché degli infortuni non professionali. In caso di attività lavorativa settimanale inferiore a 8 ore, la responsabilità della stipula di un'assicurazione contro gli infortuni non professionali spetta alla collaboratrice o al collaboratore.

21.2 I premi per l'assicurazione contro gli infortuni professionali sono a carico del datore di lavoro, quelli dell'assicurazione contro gli infortuni non professionali spettano invece alle collaboratrici e ai collaboratori.

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 versa l'80% del salario lordo, spese mediche incluse.

22. Gravidanza

22.1 Il datore di lavoro deve occupare le donne incinte e le madri allattanti in modo e in condizioni di lavoro tali che la loro salute o la salute del bambino non sia pregiudicata.

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

22.3 Le donne incinte che esercitano la loro attività principalmente in piedi beneficiano, a partire dal quarto mese di gravidanza, di un riposo giornaliero di 12 ore.

22.4 Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo per la durata ordinaria concordata del lavoro giornaliero, ma in ogni caso senza superare le nove ore al giorno. Le ore supplementari non sono ammesse.

22.5 L'ordinanza può vietare o subordinare a condizioni particolari, per motivi di salute, l'occupazione di donne incinte e madri allattanti in lavori gravosi e pericolosi.

22.6 Le donne incinte e le madri allattanti possono essere occupate solo con il loro consenso.

22.7 Le donne incinte possono assentarsi dal lavoro mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

22.8 Le puerpere non possono essere occupate durante le otto settimane dopo il parto; in seguito, e fino alla sedicesima settimana, possono esserlo solo con il loro consenso.

22.9 Le donne incinte non possono essere occupate tra le 20:00 e le 6:00 nelle otto settimane precedenti il parto.

22.10 Il datore di lavoro è obbligato a offrire, per quanto possibile, alle donne incinte occupate tra le 20:00 e le 6:00 un lavoro equivalente tra le 6:00 e le 20:00. Tale obbligo sussiste anche per il periodo che intercorre tra l'ottava e la sedicesima settimana dopo il parto.

22.11 Le donne occupate tra le 20:00 e le 6:00 hanno diritto all'80 per cento del salario, tranne gli eventuali supplementi per il lavoro notturno, e a un'indennità adeguata per il salario in natura venuto a mancare nei periodi fissati dall'art. 35b cpv. 1 LL, qualora non possa essere loro offerto un lavoro equivalente.

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

23. Maternità e paternità

23.1 In caso di maternità, la collaboratrice ha diritto, dal momento del parto, a un congedo maternità retribuito della seguente durata:

- nel 1° e 2° anno di servizio per 14 settimane
- a partire dal 3° anno di servizio per 16 settimane.

Durante il congedo di maternità le viene versata un' indennità pari all'80% del suo salario ordinario lordo.

23.2 Se la collaboratrice passa durante il congedo di maternità in corso dal 2° al 3° anno di servizio le vengono concessi il congedo maternità e l'indennità per 16 settimane.

23.3 Se la collaboratrice riprende a lavorare prima della scadenza del congedo maternità, perde il diritto all'indennità di maternità residua e alla continuazione del versamento del salario.

23.4 È fatta salva la normativa cantonale.

23.5 L'azienda accorda pause di allattamento retribuite per un anno a decorrere dalla nascita. A tal fine predispone un luogo adeguato. La durata delle pause di allattamento è disciplinata dalla legge.

23.6 Alla nascita di un figlio, l'altro genitore ha diritto a un congedo retribuito di 10 giorni lavorativi (secondo l'art. 329g CO). Questo viene rimborsato al 100 % e può essere preso giornalmente o settimanalmente entro 6 mesi dalla nascita del bambino.

Inoltre, previo accordo con il datore di lavoro, nell'arco di un anno possono essere fruite due settimane di congedo non retribuito.

23.7 Le collaboratrici e i collaboratori che adottano un bambino hanno diritto a un congedo di adozione di 10 giorni lavorativi (secondo l'art. 329j CO). Questo viene rimborsato al 100 % e può essere preso giornalmente o settimanalmente entro 12 mesi dall'adozione.

In caso di adozione di un/a figlio/a, previo accordo con il datore di lavoro è possibile prendere ulteriori due settimane di congedo non retribuito nell'arco di un anno.

24. Previdenza professionale

24.1 Il datore di lavoro assicura il personale conformemente alla normativa sulla previdenza professionale per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.

24.2 La tredicesima mensilità deve essere presa in considerazione ai fini del calcolo del guadagno assicurato per l'assicurazione obbligatoria e il salario coordinato.

24.3 Il datore di lavoro può detrarre dal salario delle collaboratrici e dei collaboratori al massimo la metà dei contributi alla cassa pensioni.

DISPOSIZIONI PARTICOLARI

25. Esecuzione in comune

Ai sensi dell'art. 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.

26. Commissione paritetica

26.1 Al fine di promuovere la collaborazione tra le parti contraenti e dare attuazione all'esecuzione del contratto, le parti contraenti istituiscono una Commissione paritetica.

26.2 Le parti contraenti possono sottoporre alla Commissione paritetica le divergenze di opinione o le controversie relative all'applicazione del presente CCL o questioni di carattere generale che interessano il personale.

26.3 La Commissione paritetica si compone di un/a rappresentante per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori Unia / Syna / Società svizzera degli impiegati del commercio e di tre rappresentanti dell'associazione padronale AGSS.

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.

26.6 La Commissione paritetica si auto-costituisce. Essa redige un regolamento.

27. Controversie derivanti dal CCL

Le parti contraenti regolano e appianano le controversie tramite trattative dirette. Qualora non si giunga a un'intesa, la decisione in via definitiva spetta al tribunale arbitrale.

28. Tribunale arbitrale

28.1 Per giudicare le controversie in merito all'interpretazione del presente contratto, le parti contraenti pattuiscono la competenza di un tribunale arbitrale. Nella misura in cui le parti non abbiano convenuto altrimenti di seguito, si applicano le disposizioni del CPC (art. 353 ss. CPC). Prima della sua decisione, il tribunale arbitrale può sottoporre alle parti una proposta di conciliazione.

28.2 Il tribunale arbitrale si compone di un presidente e di 6 membri: Unia, Syna e la Società svizzera degli impiegati del commercio nominano un membro ciascuna e a sua volta l'Associazione di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera (AGSS) nomina 3 membri. Le nomine devono avvenire entro 30 giorni. La presidenza del tribunale arbitrale sarà assunta dal presidente del Tribunale commerciale del Cantone di Berna o da una persona nominata da quest'ultimo.

28.3 Il tribunale arbitrale ha sede a Berna. Il procedimento deve essere svolto il più rapidamente possibile.

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.

30. Sanzioni

Se la Commissione paritetica constata una violazione delle disposizioni contrattuali, 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.

Se durante un controllo la Commissione paritetica rileva un diritto pecuniario insoluto di una collaboratrice o un collaboratore e il datore di lavoro non dimostra per iscritto di aver corrisposto alle collaboratrici e ai collaboratori interessate/i, entro 30 giorni dalla ricezione della decisione definitiva della Commissione paritetica, il credito stabilito nel rapporto di controllo nella misura degli scostamenti pecuniari constatati, la Commissione paritetica ha facoltà di informare la collaboratrice o il collaboratore sul suo salario personale.

I dettagli sono disciplinati all'appendice 4.

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. I datori di lavoro deducono mensilmente il contributo dal salario.

31.2 I contributi vengono versati dai datori di lavoro due volte all'anno al segretariato della Commissione paritetica. Se necessario, i datori di lavoro possono effettuare il bonifico una volta all'anno. In tal caso è necessario informare il segretariato.

31.3 I contributi ai costi di esecuzione 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, *spese per l'esecuzione del contratto* 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 all'appendice 4.

32. Partecipazione, informazione 32.1 *Conformemente a quanto prescritto dall'art. 333 CO, in caso di trasferimento aziendale il personale viene rilevato dal nuovo datore di lavoro.*

32.2 Qualora la metà o più del personale sia interessata dal licenziamento, il datore di lavoro conviene 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.

DIRITTI E DOVERI GENERALI

33. Libertà d'associazione

33.1 *La libertà d'associazione delle collaboratrici e dei collaboratori è garantita. Il personale è libero di aderire a sindacati, raggruppamenti e partiti politici, associazioni o organizzazioni analoghe.*

33.2 *L'appartenenza a un'organizzazione dei lavoratori non deve arrecare pregiudizio alle collaboratrici e ai collaboratori. In particolare, un'attività sindacale e l'esercizio di diritti contrattuali non possono costituire motivo di licenziamento.*

33.3 *Le parti contraenti hanno facoltà di esporre, nei luoghi designati dal datore di lavoro, inviti a riunioni e assemblee nonché informazioni di carattere generale sul CCL.*

Sono ammesse le visite delle organizzazioni sindacali di lavoratori firmatarie del contratto. Le loro collaboratrici e i loro collaboratori devono annunciarsi all'arrivo in negozio alla direzione del negozio o a chi ne fa le veci. Occorre tenere conto del lavoro del personale e della frequenza della clientela. Durante la visita tutte le persone coinvolte si comportano in modo rispettoso e decoroso. In caso contrario, se vengono fatte affermazioni diffamatorie o lesive della reputazione o se vengono distribuiti

scritti in tal senso, ciò può essere segnalato alla Commissione paritetica. Essa mette a disposizione un apposito formulario.

34. Protezione della personalità / Protezione dei dati

Non possono essere utilizzati sistemi di sorveglianza e controllo volti a sorvegliare il comportamento del personale sul posto di lavoro (art. 26 OLL3). I sistemi di sorveglianza e controllo vengono utilizzati al solo scopo di aumentare la sicurezza del personale, in particolare per prevenire rapine e truffe. Le telecamere di sorveglianza devono essere posizionate in modo tale da registrare il personale solo se ciò è strettamente necessario per il conseguimento dello scopo. Le immagini possono essere esaminate e utilizzate solo per raccogliere prove a sostegno di un procedimento penale. La sistemazione di telecamere di videosorveglianza, lo scopo della sorveglianza e dell'analisi delle riprese nonché il trattamento dei dati personali così raccolti devono essere comunicati per iscritto alle collaboratrici/ai collaboratori. Su richiesta, le collaboratrici/i collaboratori possono prendere visione dei dati personali trattati, che le o li riguardano.

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.

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 si adopera per garantire la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori e istruisce le proprie collaboratrici e i propri collaboratori di conseguenza. In particolare, in caso di lavoro serale o notturno, è necessario garantire una maggiore sicurezza sul posto di lavoro. La sicurezza del personale, soprattutto in caso di lavoro serale e notturno, deve essere garantita con misure adeguate.

La Commissione paritetica mette a disposizione delle aziende assoggettate un piano di sicurezza standard. Inoltre, occorre garantire che le offerte di formazione continua della Commissione paritetica siano accessibili a tutto il personale.

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.

I dipendenti con un rapporto di lavoro non revocato hanno diritto a 3 giorni di lavoro retribuiti all'anno per la formazione continua professionale e relativa alla carriera. Inoltre, sussiste il diritto a 2 giorni di formazione continua retribuiti all'anno per la partecipazione a corsi di addestramento della Commissione paritetica. Il datore di lavoro sarà compensato dalla Commissione paritetica per la partecipazione a questi corsi.

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 del 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.

Per l'esame finale (formazione di recupero – art. 32 Ordinanza sulla formazione professionale, OFPr) e la relativa preparazione, al personale vengono concessi ulteriori 2 giorni lavorativi retribuiti.

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 e 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 conduce con ogni dipendente un colloquio di valutazione annuale che ha ad oggetto il suo rendimento, il comportamento, la situazione professionale e le possibilità di sviluppo.

38. Durata del CCL

38.1 *Il CCL entra in vigore con il conferimento dell'obbligatorietà generale e ha una validità di 3 anni a decorrere dalla sua entrata in vigore.*

38.2 *Il CCL può essere disdetto tramite lettera raccomandata, osservando un termine di disdetta di sei mesi, per la fine dell'anno di validità, ma non prima della scadenza della durata contrattuale*

di tre anni. In caso di disdetta data da una delle parti contraenti, il CCL resta in vigore fino alla conclusione delle trattative contrattuali in vista del suo rinnovo.

38.3 Qualora una delle parti contraenti disdica il CCL, le disposizioni in materia di contratto di lavoro dello stesso mantengono la loro validità quale parte integrante dei contratti individuali di lavoro in corso.

APPENDICE

Appendice 1: assenze di breve durata	Matrimonio proprio:	3 giorni
	Matrimonio di un genitore, fratelli o sorelle, figli/e o minori in affido non ch� nipoti:	1 giorno
	Decesso del/della coniuge, del/della partner in unione domestica registrata o del/della convivente, di figli/e propri/e, di minori in affido e di figliastri:	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

Appendice 2: salari minimi

Il salario lordo minimo amonta a:

Commento secondo il decreto del Consiglio federale, pubblicato il 14.11.2025 :

Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Per il Cantone di Ginevra, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi sur l'inspection et les relations du travail (LIRT).

2026:

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

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'910.–	CHF 21.48
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'930.–	CHF 21.59
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'210.–	CHF 23.13
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'310.–	CHF 23.68

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

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'810.–	CHF 20.93
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'830.–	CHF 21.04
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'110.–	CHF 22.58
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'210.–	CHF 23.13

Livello 3: TI

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'690.–	CHF 20.27
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'710.–	CHF 20.38
Con formazione professionale biennale*:	CHF 3'940.–	CHF 21.65
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'040.–	CHF 22.20

2027:

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

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'950.–	CHF 21.70
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'970.–	CHF 21.81
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'250.–	CHF 23.35
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'350.–	CHF 23.90

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

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'850.–	CHF 21.15
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'870.–	CHF 21.26
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'150.–	CHF 22.80
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'250.–	CHF 23.35

Livello 3: TI

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'730.–	CHF 20.49
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'750.–	CHF 20.60
Con formazione professionale biennale*:	CHF 3'980.–	CHF 21.87
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'080.–	CHF 22.42

2028:

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

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'990.–	CHF 21.92
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 4'010.–	CHF 22.03
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'290.–	CHF 23.57
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'390.–	CHF 24.12

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

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'890.–	CHF 21.37
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'910.–	CHF 21.48
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'190.–	CHF 23.02
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'290.–	CHF 23.57

Livello 3: TI

	Al mese (x13)	All'ora**
Senza formazione professionale:	CHF 3'770.–	CHF 20.71
Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	CHF 3'790.–	CHF 20.82
Con formazione professionale biennale*:	CHF 4'020.–	CHF 22.09
Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	CHF 4'210.–	CHF 22.64

* Le collaboratrici/i collaboratori con attestato federale di capacità (AFC) devono in ogni caso essere assegnati al salario minimo per una formazione professionale concluso dopo 3 o 4 anni. Le collaboratrici/i collaboratori con un certificato federale di formazione pratica (CFP; diploma di avviamento) devono in ogni caso essere assegnati al salario minimo per una formazione professionale di 2 anni.

** 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 trovano applicazione per le seguenti categorie di collaboratrici e collaboratori:

– stagiste e stagisti fino al 20° compleanno 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 6 mesi;

– 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.

Appendice 3: pause di allattamento

Le pause di allattamento sono accordate come segue:

- | | |
|---|-------------------------|
| <i>– In caso di durata della giornata lavorativa fino a 4 ore:</i> | <i>almeno 30 minuti</i> |
| <i>– In caso di durata della giornata lavorativa tra 4 e 7 ore:</i> | <i>almeno 60 minuti</i> |
| <i>– In caso di durata della giornata lavorativa oltre 7 ore:</i> | <i>almeno 90 minuti</i> |

Le pause di allattamento non devono necessariamente essere collocate a metà della giornata lavorativa, la collaboratrice può fruirne anche all'inizio o alla fine del turno di lavoro.

Appendice 4: organizzazione dell'esecuzione del CCL negozi delle stazioni di servizio

1. Scopo

Il presente regolamento disciplina l'esecuzione del CCL negozi delle stazioni di servizio. Segnatamente disciplina:

- a. le competenze, i compiti e la composizione della Commissione paritetica*
- b. il rispetto e la violazione del CCL*
- c. la riscossione e l'utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione*
- d. la gestione delle divergenze di opinione*
- e. le competenze, i compiti e la composizione dell'organo di esecuzione*

2. Organi di esecuzione

2.1 La Commissione paritetica dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera (CP negozi delle stazioni di servizio) è incaricata dell'esecuzione del CCL. *La Commissione paritetica è organizzata sotto forma di associazione.*

2.2 La CP negozi delle stazioni di servizio ha i seguenti compiti:

- a. esecuzione del CCL;*
- b. adozione di tutte le misure necessarie all'esecuzione del CCL;*
- c. sorveglianza sul rispetto e l'applicazione delle disposizioni del CCL nonché giudizio e sanzione delle violazioni del contratto;*
- d. in presenza di un fondato sospetto, comunicazione delle violazioni della legislazione in materia di diritto del lavoro;*
- 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 terzi. A tal fine può assegnare un apposito incarico a un segretariato o a terzi;*
- f. valutazione sull'assoggettamento al CCL di un datore di lavoro;*
- g. elezione dell'ufficio d'incasso per i contributi ai costi di esecuzione;*
- 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;*
- j. giudizio sulle divergenze di opinione e sulle controversie sorte tra le parti contraenti nel quadro dell'applicazione e dell'interpretazione di disposizioni del presente CCL o di una sua appendice;*
- k. attività di sostegno ai fini del rispetto delle regole di sicurezza sul lavoro e di protezione della salute e della loro attuazione nelle aziende (art. 36 CCL);*
- l. promozione della formazione e del perfezionamento professionali;*
- m. ulteriori compiti relativi al ramo che vengono attribuiti alla stessa;*
- n. verifica circa il rispetto del principio della parità retributiva tra uomo e donna per un lavoro di uguale valore.*

3. Composizione e ruolo di esecuzione della Commissione paritetica (CP negozi delle stazioni di servizio)

3.1 La Commissione paritetica si compone di un/a rappresentante per ciascuna delle organizzazioni dei lavoratori Unia / Syna / Società svizzera degli impiegati del commercio e di tre rappresentanti dell'associazione padronale AGSS.

3.2 Le riunioni si tengono in base alle necessità, ma almeno a scadenza trimestrale. Vengono designate una presidenza e una vicepresidenza. La presidenza è assunta a turno da un/a rappresentante dei datori di lavoro e un/a rappresentante dei lavoratori con una rotazione annuale. Il segretariato trasmette le convocazioni alle riunioni per iscritto con il coinvolgimento della presidenza e della vice-presidenza. La CP negozi delle stazioni di servizio raggiunge il quorum legale se, nel rispetto della parità, sono presenti almeno 2 rappresentanti dei lavoratori e 2 rappresentanti dei datori di lavoro.

3.3 Qualora l'esecuzione sia stata demandata a un segretariato, quest'ultimo presenza alle riunioni della Commissione paritetica inviando un rappresentante senza diritto di voto. Il segretariato redige il verbale e predispone la documentazione necessaria per le riunioni.

4. Amministrazione ed esecuzione del CCL

Il segretariato ha il compito di dare attuazione all'esecuzione. Ne assicura l'amministrazione, funge da ufficio d'incasso per i contributi e le penali e organizza i controlli. Prepara gli affari per la Commissione paritetica e redige a scadenza annuale il rapporto di attività all'attenzione della CP negozi delle stazioni di servizio.

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 per l'esecuzione dei controlli effettuati dalla Commissione paritetica possono essere addebitati all'azienda controllata, a condizione che sia stata constatata una violazione delle disposizioni e che l'azienda controllata non dia seguito alle conseguenti disposizioni della Commissione paritetica.

5.4 La Commissione paritetica ha facoltà di far accertare violazioni legali e contrattuali dal tribunale e far valere le proprie decisioni per via legale.

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

- a. pronunciare un ammonimento;*
- b. imporre una penale;*

- c. 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 punto 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:

- a. entità delle prestazioni in denaro che i datori di lavoro non hanno corrisposto ai loro dipendenti;
- b. violazione delle disposizioni contrattuali che non hanno ad oggetto prestazioni in denaro,
- c. violazione unica o ripetuta di singole disposizioni del contratto collettivo di lavoro e gravità della violazione;
- d. recidività delle violazioni del contratto collettivo di lavoro;
- e. dimensioni dell'azienda;
- f. eventualità che i datori di lavoro inadempienti, posti in mora, abbiano già adempiuto interamente o in parte ai loro obblighi.
- g. *eventualità che le collaboratrici e i collaboratori abbiano fatto valere spontaneamente i loro diritti individuali nei confronti di un datore di lavoro inadempiente o sia probabile che le facciano valere in un futuro prossimo.*

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 negozi delle stazioni di servizio.

5.8 Se dai controlli effettuati emergono violazioni delle disposizioni contrattuali, oltre a eventuali penali la CP negozi delle stazioni di servizio può addebitare all'autore della violazione, in tutto o in parte, i costi di controllo e i costi procedurali sostenuti e comprovati. Su mandato delle parti contraenti, la CP negozi delle stazioni di servizio è autorizzata a esigere per via giudiziaria il pagamento dei costi di controllo e dei costi procedurali.

6. Assoggettamento volontario al CCL

Un assoggettamento volontario al CCL dei negozi delle stazioni di servizio è possibile presentando richiesta alla Commissione paritetica. Un accordo di assoggettamento volontario può essere disdetto solo alla fine della durata del CCL in vigore.

7. Riscossione e utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione

7.1 L'importo dei contributi ai costi di esecuzione è definito nell'art. 31.1 CCL. Il datore di lavoro e le collaboratrici e i collaboratori versano un contributo mensile all'apposito 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. Il datore di lavoro detrae l'importo dovuto dai salari delle collaboratrici e dei collaboratori. Una volta all'anno il datore di lavoro accredita in una soluzione unica la totalità dei contributi dovuti al segretariato della Commissione paritetica. Il conteggio viene effettuato nel rispetto delle direttive della CP negozi delle stazioni di servizio.

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

- a. costi dell'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.

7.3 Contributi dei datori di lavoro non assoggettati (aziende firmatarie di contratti di adesione): i datori di lavoro che non sottoscrivono all'obbligatorietà generale e hanno sottoscritto il contratto di adesione versano a scadenza annuale i contributi di adesione alla cassa della CP negozi delle stazioni di servizio.

8. Rimborso dei contributi

8.1 Le lavoratrici e i lavoratori ed i datori di lavoro che sono membri di una delle organizzazioni sottoscriventi il CCL dei negozi delle stazioni di servizio e che dimostrano di avere pagato i contributi ai costi di esecuzione potranno richiederne il rimborso alla rispettiva organizzazione. Tale rimborso non può superare l'80% delle quote associative versate e non può essere superiore al totale dei contributi ai costi di esecuzione versati.

8.2 Il rimborso deve essere effettuato entro la fine dell'anno successivo. I rimborsi retroattivi sono effettuabili entro e non oltre i 5 anni successivi.

9. Divergenze di opinione tra le parti contraenti

Le eventuali controversie o divergenze di opinione sorte tra le parti contraenti del presente CCL devono essere trattate in primo luogo in seno alla Commissione paritetica e conformemente all'art. 27 CCL.

10. Entrata in vigore e validità

10.1 Il presente regolamento costituisce parte integrante del CCL.

10.2 Il presente regolamento entra in vigore contestualmente all'entrata in vigore del CCL dei negozi delle stazioni di servizio e resta valido per tutta la durata del CCL. Continua a spiegare i suoi effetti anche dopo la scadenza del CCL finché non sarà sostituito da un nuovo regolamento.

Appendice 5: Esempio di calcolo

Salario orario

Esempi di calcolo per un lavoratore assunto con salario orario e senza apprendistato avente diritto a 22 giorni di vacanze (esempio con salario di base del livello 1: ZH, BS, BL, AG, BE, UR, SZ, OW, NW, GL, ZG, FR, SO, AR, AI, NE, VD, GE, LU, SG (nell' anno 2026):

Voce di salario	Percentuale	Importo in CHF (arrotondato)
Salario base I		21.48
Indennità per vacanze	9.24% (22 gg vacanza/anno)*	+ 1.98
Indennità per giorni festivi	3.59%	+ 0.77
Salario base II		24.23
Quota tredicesima mensilità**	8.33% (del salario base II)	+ 2.02
Salario base III		26.25
Supplemento lavoro domenicale***	5% (del salario base I)	1.07
Supplemento lavoro notturno****	25% supplemento salariale (del salario base I) o 10% supplemento di tempo (del tempo di lavoro notturno)	
Salario lordo soggetto ad obbligo di AVS		27.32

*Indennità per le vacanze:
Per 22 giorni di vacanza all'anno equivale al 9.24%
Per 25 giorni di vacanza all'anno equivale al 10.64%

**quota 13a mensilità
La quota della tredicesima mensilità va calcolata sul salario base II (incluse le indennità per vacanze e giorni festivi).

***Supplemento lavoro domenicale
In caso di diritto a supplemento per lavoro domenicale (cfr. art. 11 CCL) la quota va calcolata sul salario base I.

****lavoro notturno supplemento salariale e supplemento di tempo:
La Legge sul Lavoro (cfr. art. 17b LL) prevede un supplemento in caso di lavoro notturno. Esso si calcola sul salario di base I o sul tempo di lavoro notturno. Inoltre sono valide tutte le disposizioni della LL e dell'ordinanza 1 concernente la legge sul lavoro.

FIRME DELLE PARTI CONTRAENTI

Berna, Zurigo, Olten, 11 settembre 2025

Associazione di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera AGSS

Presidente

Vicepresidente

Ramon Werner

Ueli Bamert

Sindacato Unia

Presidente

Vicepresidente

Vania Alleva Bosshard

Véronique Polito Schmidt

Sindacato Syna

Vice-présidente del comitato di direzione

Responsabile di settore

Nora Picchi

Cornelia Bickert

Società svizzera degli impiegati di commercio

CEO

Responsabile del partenariato sociale

Sascha M. Burkhalter

Michel Lang

CP negozi delle stazioni di servizio

Radgasse 3
Casella postale
8021 Zurigo
Tel.: 043 366 66 91
Fax: 043 366 66 95
E-mail: info@pkts.ch
Internet: www.pkts.ch

PKTS

Paritätische Kommission Tankstellenshops in der Schweiz

CPSS

Commission paritaire des shops de stations-service en Suisse

CPNS

Commissione paritetica dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

Associazione di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera AGSS

Spitalgasse 5
8001 Zurigo
Tel.: 044 218 50 22
E-mail: info@tankstellenshops.ch
Internet: www.tankstellenshops.ch



Associazione di negozi delle stazioni di servizio in Svizzera

Sindacato Unia

Settore Terziario
Weltpoststrasse 20
3000 Berna 15
Tel.: 031 350 21 11
E-mail: info@unia.ch
Internet: www.unia.ch



**Il Sindacato.
Die Gewerkschaft.
Le Syndicat.**

Sindacato Syna

Römerstrasse 7
Casella postale
4601 Olten
Tel.: 044 279 71 71
E-mail: info@syna.ch
Internet: www.syna.ch



Società svizzera degli impiegati del commercio

Reitergasse 9
Casella postale
8021 Zurigo
Tel.: 044 283 45 66
E-mail: berufspolitik@kfmv.ch
Internet: www.kfmv.ch

**società impiegati
commercio**

insieme realizziamo il futuro.