



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

Modifica del 4 ottobre 2023

*Il Consiglio federale svizzero,
decreta:*

I

I decreti del Consiglio federale del 6 dicembre 2017 e del 18 ottobre 2018¹, che conferiscono obbligatorietà generale al contratto collettivo di lavoro dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera, sono modificati come segue (modifica del campo d'applicazione):

Art. 2 cpv. 1 e 4

¹ L'obbligatorietà generale fa stato per tutto il territorio svizzero.

(...)

⁴ 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 dell'ammontare dei salari minimi.

¹ FF 2018 47, 6443

II

Le disposizioni modificate qui di seguito, menzionate nel contratto collettivo di lavoro (CCL) dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera, allegato ai decreti del Consiglio federale del 6 dicembre 2017, del 18 ottobre 2018 e del 18 novembre 2021², sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 5.1 (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 (...) 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

Art. 7.1 e 7.7 (Orario di lavoro)

- 7.1 a) 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, del presente CCL e d'intesa con il datore di lavoro, i collaboratori possono richiedere una modifica del loro orario di lavoro.
- 7.1 b) Il datore di lavoro è tenuto a concedere al personale almeno due volte al mese due giorni interi di riposo consecutivi. Questi due giorni coincidono per dieci volte all'anno con un fine settimana. Sono riservati i diritti più elevati della legge sul lavoro per quanto riguarda il numero minimo di domeniche libere. In merito alle eccezioni spetta pronunciarsi alla Commissione paritetica. Viene messo a disposizione un apposito formulario.
- 7.7 Su richiesta, il datore di lavoro è tenuto a provare che la consegna o l'invio del conteggio delle ore lavorative sia avvenuta.
- Alla fine dell'anno civile il saldo delle ore lavorative prestate deve corrispondere alle ore previste dal contratto o essere compensate al più tardi entro la fine di giugno dell'anno successivo. Non sono previste detrazioni qualora il saldo sia negativo a causa di sottoccupazione dovuta al datore di lavoro. 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.

² FF 2018 47, 6443, 2021 2860

Art. 8.1 (Ore supplementari)

8.1 Per il personale retribuito con stipendio mensile vale quanto segue: (...) le 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 il dipendente.

Art. 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 6 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.

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 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.

Art. 12 Pause

(...) 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.

Art. 14.1 (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.

Art. 17.1 e 17.4 (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 fornire al datore di lavoro le informazioni necessarie e a presentare i documenti giustificativi.

- 17.4 (...) 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.

Art. 18.2 (Tredicesima mensilità)

- 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.

Art. 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.

(...)

- 23.6 In caso di paternità, il collaboratore ha diritto a un congedo di paternità 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. (...)

Art. 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 un collaboratore e il datore di lavoro non dimostra per iscritto di aver corrisposto ai collaboratori interessati, 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 il collaboratore sul suo salario personale.

I dettagli sono disciplinati nell'Appendice 4.

Art. 31.2 (Contributo ai costi di esecuzione e al perfezionamento professionale)

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

Art. 34 Protezione della personalità / Protezione dei dati

(...) 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.

Art. 36.3 (Protezione della salute / Prevenzione degli infortuni / Sicurezza sul lavoro)

36.3 Il datore di lavoro si adopera per garantire la sicurezza dei lavoratori e istruisce 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.

Art. 37.1 (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 svolgi-

mento 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 2 giorni di lavoro retribuiti all'anno per la formazione continua professionale e relativa alla carriera. Tale diritto non è cumulabile. 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. (...)

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 affido nonché nipoti:	1 giorno
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 affido 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
(...)	

Appendice 2

Salari minimi

Il salario lordo minimo (...) ammonta a: ^{3, 4}

³ Per il Cantone di Neuchâtel, i salari minimi previsti qui di seguito sono applicabili, purché siano superiori al salario minimo previsto dalla Loi cantonale neuchâtoise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

⁴ 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).

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:	Fr. 3790.–	Fr. 20.82
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3810.–	Fr. 20.93
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4090.–	Fr. 22.47
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4190.–	Fr. 23.02

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

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3690.–	Fr. 20.27
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3710.–	Fr. 20.38
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 3990.–	Fr. 21.92
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4090.–	Fr. 22.47

Livello 3: TI

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3540.–	Fr. 19.45
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3560.–	Fr. 19.56
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 3800.–	Fr. 20.88
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43

* 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.

A partire dal 1.1.2024:**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:	Fr. 3830.–	Fr. 21.04
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3850.–	Fr. 21.15
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4130.–	Fr. 22.69
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4230.–	Fr. 23.24

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

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3730.–	Fr. 20.49
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3750.–	Fr. 20.60
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4030.–	Fr. 22.14
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4130.–	Fr. 22.69

Livello 3: TI

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3630.–	Fr. 19.95
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3650.–	Fr. 20.05
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 3900.–	Fr. 21.43
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4000.–	Fr. 21.98

* 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.

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° novembre 2023 e ha effetto fino al 31 dicembre 2024.

4 ottobre 2023

In nome del Consiglio federale svizzero:

Il presidente della Confederazione, Alain Berset

Il cancelliere della Confederazione, Walter Thurnherr