



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

Proroga e modifica del 4 novembre 2025

*Il Consiglio federale svizzero
decreta:*

I

La validità dei decreti del Consiglio federale del 6 dicembre 2017, del 18 ottobre 2018, del 19 novembre 2020, del 18 novembre 2021, del 4 ottobre 2023 e del 17 dicembre 2024¹ che conferiscono carattere obbligatorio generale al contratto collettivo di lavoro (CCL) dei negozi delle stazioni di servizio in Svizzera, è prorogata con effetto fino al 31 dicembre 2028.

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 menzionati alla cifra I, sono dichiarate d'obbligatorietà generale:

Art. 5 cpv. 2 Assunzione e periodo di prova

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.

Art. 7 cpv. 1 lett. b, cpv. 5 e 7 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. 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.

¹ FF 2018 47, 6443; 2020 7961; 2021 2860; 2023 2347; 2025 127

- 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.
- 7.7 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.

Art. 8 titolo e cpv. 1 Ore supplementari e ore in difetto

- 8.1 Per il personale retribuito con salario 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.

Art. 9 Lavoro a tempo parziale

Il personale con un grado di occupazione corrispondente 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.

Art. 15 cpv. 3 Assenze di breve durata / congedo

- 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 affido.

L'attività lucrativa può essere interrotta per assistere un figlio minore 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 articoli 329*f* e 329*g*^{bis} CO.

Art. 23 cpv. 6 e 7 Maternità e paternità

- 23.6 Alla nascita di un figlio, l'altro genitore ha diritto a un congedo retribuito di 10 giorni lavorativi (secondo l'art. 329*g* 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. 329*j* 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.

Art. 36 cpv. 3 Protezione della salute / Prevenzione degli infortuni / Sicurezza sul lavoro

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.

Art. 37 cpv. 1 e 3 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 Commis-

sione paritetica. Il datore di lavoro sarà compensato dalla Commissione paritetica per la partecipazione a questi corsi.

- 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.

*Appendice 1***Assenze di breve durata**

Matrimonio proprio:	3 giorni
Matrimonio di un genitore, fratelli o sorelle, figli/e o minori in affidamento nonché 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 affidamento e di figliastri, 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:^{2, 3}

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:	Fr. 3910.–	Fr. 21.48
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3930.–	Fr. 21.59
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4210.–	Fr. 23.13
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4310.–	Fr. 23.68

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

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3810.–	Fr. 20.93
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3830.–	Fr. 21.04
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4110.–	Fr. 22.58
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4210.–	Fr. 23.13

² 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).

³ 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 3: TI

	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. 3940.–	Fr. 21.65
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4040.–	Fr. 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:	Fr. 3950.–	Fr. 21.70
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3970.–	Fr. 21.81
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4250.–	Fr. 23.35
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4350.–	Fr. 23.90

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

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3850.–	Fr. 21.15
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3870.–	Fr. 21.26
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4150.–	Fr. 22.80
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4250.–	Fr. 23.35

Livello 3: TI

	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. 3980.–	Fr. 21.87
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4080.–	Fr. 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:	Fr. 3990.–	Fr. 21.92
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 4010.–	Fr. 22.03
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4290.–	Fr. 23.57
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4390.–	Fr. 24.12

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

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3890.–	Fr. 21.37
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3910.–	Fr. 21.48
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4190.–	Fr. 23.02
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4290.–	Fr. 23.57

Livello 3: TI

	Al mese (x13)	All'ora**
– Senza formazione professionale:	Fr. 3770.–	Fr. 20.71
– Senza formazione professionale, a partire dal 3° anno di servizio:	Fr. 3790.–	Fr. 20.82
– Con formazione professionale biennale*:	Fr. 4020.–	Fr. 22.09
– Con formazione professionale triennale o quadriennale*:	Fr. 4120.–	Fr. 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.

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. [...]
- 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 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 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 comprovati. 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. 7 Riscossione e utilizzo dei contributi ai costi di esecuzione

[...]

7.2 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.

[...]

III

Il presente decreto entra in vigore il 1° gennaio 2026 e ha effetto fino al 31 dicembre 2028.

4 novembre 2025

In nome del Consiglio federale svizzero:

La presidente della Confederazione, Karin Keller-Sutter
Il cancelliere della Confederazione, Viktor Rossi