

# **Sintesi schematica del Contratto Collettivo Nazionale del settore del commercio, applicato in Croazia**

## **1. PRESCRIZIONI GENERALI**

In Croazia il contratto collettivo per il settore del commercio disciplina, per tutto il territorio nazionale, i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, a tempo determinato, i contratti part-time, e quelli con orario di lavoro ridotto per quanto riguarda il settore del commercio. Viene applicato alle persone fisiche e alle persone giuridiche (vedi datore di lavoro) che svolgono la loro attività lavorativa nel settore del commercio.

Il contratto collettivo viene stipulato a tempo determinato, con decorrenza dal 01.01.1998, ed è valido per 1 anno dalla data della entrata in vigore. In caso di mancata disdetta resterà in vigore fino al momento della disdetta contrattuale o fino al momento della stipula di un nuovo contratto collettivo. Il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha l'obbligo di pubblicare il contratto collettivo nei modi previsti dal libro di regolamento del ministro del lavoro competente.

Le parti hanno la facoltà di disdire il contratto, con un preavviso non inferiore ai 60 giorni. Al momento della disdetta contrattuale le parti possono richiedere la stipulazione di un nuovo contratto.

Tutte le disposizioni del contratto verranno applicate inderogabilmente tranne nei casi in cui l'attuazione di alcune delle disposizioni contrattuali necessiti ulteriori elaborazioni previste dal libro di regolamento del lavoro. Nel caso in cui il libro di regolamento del lavoro dispone la regolamentazione di un diritto in misura minore rispetto a quanto stabilito dal contratto collettivo, verranno applicate le disposizioni più favorevoli per il lavoratore.

## **2. DIRITTI E DOVERI DELLE PARTI**

Il contratto in oggetto è vincolante per le parti stipulanti. In base al decreto del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale il contratto collettivo per il settore del commercio viene esteso a tutti i datori di lavoro ed a tutti i lavoratori operanti nel settore del commercio.

Il contratto collettivo non disciplina i diritti e i doveri dei quadri direttivi quali il direttore, il presidente direttivo e i membri del direttivo. Per i soggetti menzionati i diritti e i doveri vengono regolati da un contratto diverso.

Le parti sostengono separatamente le spese per l'attuazione e la elaborazione del presente contratto, mentre le spese per i lavori del comitato di pacificazione, della commissione di arbitraggio e quelle della commissione per l'interpretazione del contratto, vengono sostenute in maniera proporzionale dalle parti.

Le parti si impegnano, a scadenza trimestrale a visionare l'elaborato della commissione di interpretazione del contratto al fine di valutare l'effettiva applicazione delle disposizioni contrattuali o di avviare il procedimento per un'eventuale modifica o integrazione.

Ogni parti è autorizzata ad avviare l'incontro per la modifica o l'integrazione del contratto. Le modifiche apportate con l'Accordo sulla modifica e l'integrazione decorrono dal 1° aprile 2005, e sono valide per 1 anno dalla data della entrata in vigore. In caso di mancata disdetta le disposizioni dell'Accordo resteranno in vigore fino al momento della disdetta dell'Accordo o fino al momento della stipula di un nuovo contratto collettivo.

Tutte le disposizioni dell'Accordo verranno applicate inderogabilmente tranne nei casi in cui l'attuazione di alcune delle disposizioni dell'Accordo necessiti ulteriori elaborazioni previste dal libro di regolamento del lavoro.

### **Classificazione dei posti di lavoro**

I posti di lavoro sono suddivisi in 9 gruppi in base ai livelli di complessità del lavoro e ai coefficienti di complessità del lavoro, secondo la tabella sottostante. Allo scopo di valorizzare particolari conoscenze e competenze è possibile un'ulteriore classificazione, per lavori che per la loro particolarità e specificità non rientrano nei 9 gruppi.

<i>Livelli di complessità</i>	<i>Descrizione della/del mansione/lavoro</i>	<i>Coefficiente di complessità minimo</i>
I	Lavoro di routine (custode, bidello, aiuto operaio)	1,00
II	Lavoro poco complesso (autista, telefonista)	1,10
III	Lavoro mediamente complesso (aiuto amministrativo, dattilografo)	1,30
IV	Lavoro più diversificato e complesso con necessità di consultazione (magazziniere, cassiere, commesso)	1,50
V	Lavoro mediamente complesso/maggiore autonomia organizzativa (tecnico di reparto, responsabile di un punto vendita di piccole dimensioni)	1,65
VI	Lavoro più complesso con autonomia organizzativa e maggiore creatività (commercialista, economista, responsabile di un punto vendita)	2,00
VII	Lavori che richiedono ulteriori conoscenze di settore (laureati in economia, diritto, ingegneria)	2,40
VIII	Lavoro molto complesso/responsabilità/capacità organizzative e gestionali (responsabile del settore economico – finanziario, commerciale, legale, informatico, ecc.)	3,15
IX	Lavoro molto complesso/orientato verso il risultato commerciale dell'azienda (direttore del settore economico-finanziario, legale, ecc)	3,50

## **Divieto di concorrenza del lavoratore con il datore di lavoro**

Il lavoratore non ha diritto di svolgere attività commerciale in concorrenza con l'attività dell'azienda, per scopi personali o per conto di terzi, senza previa autorizzazione in merito del datore di lavoro.

I lavoratori hanno il divieto di divulgazione dei segreti professionali aziendali.

La violazione del segreto professionale da parte del lavoratore può essere motivo di licenziamento, secondo le disposizioni in merito del Diritto del Lavoro.

## **3. CONTRATTO DI OCCUPAZIONE**

Il rapporto di lavoro si basa sul contratto di lavoro redatto in forma scritta.

Prima dell'assunzione è possibile effettuare una precedente verifica delle conoscenze e delle competenze dei candidati. La verifica può avvenire in forma di colloquio, in forma scritta o in altra forma.

Il contratto di lavoro deve contenere le seguenti indicazioni:

- il tipo di contratto (a tempo determinato e a tempo indeterminato) e la durata del contratto;
- la data di assunzione;
- la data di cessazione del rapporto di lavoro (qualora si tratti di un contratto di lavoro a tempo determinato);
- la definizione e la natura dell'occupazione per la quale il lavoratore viene assunto o una breve definizione della mansione che il lavoratore sarà tenuto a svolgere;
- il periodo di prova (se previsto dal contratto);
- l'apprendistato (se il contratto di lavoro viene stipulato con un apprendista);
- la durata dell'orario di lavoro giornaliero o settimanale;
- la durata delle ferie retribuite;
- la paga base, il coefficiente di complessità della mansione lavorativa svolta, ulteriori spettanze retributive in aggiunta alla paga base, nonché la data di erogazione delle spettanze retributive mensili;
- gli altri diritti e doveri del datore di lavoro e del lavoratore.

Il contratto di lavoro può inoltre fare specifico riferimento a determinate leggi, alle norme contenute nel Diritto del Lavoro, al libro di regolamento del lavoro e ad altre fonti, per regolare il rapporto di lavoro.

Prima dell'inizio dell'attività lavorativa, al lavoratore deve venire consentito di conoscere i contenuti del contratto collettivo e quelli del libro di regolamento del lavoro che regolano i diritti e i doveri del lavoratore.

Il datore di lavoro ha il dovere di rendere i contratti collettivi accessibili a tutti i lavoratori.

### **Periodo di prova**

Il periodo di prova può essere previsto al momento della stipulazione del contratto di lavoro.

Durante il periodo di prova il periodo di preavviso di licenziamento è di 7 giorni per il lavoratore che non soddisfi i requisiti necessari. La durata del periodo di prova è di:

- 2 mesi, per i gruppi di lavori dal I al III livello in base al grado di complessità;
- 3 mesi, per i gruppi di lavori dal IV al VI livello in base al grado di complessità;
- 4 mesi, per i gruppi di lavori dal VII al IX livello in base al grado di complessità.

## **Apprendistato**

Se la legge non dispone diversamente, la durata dell'apprendistato viene stabilita in base alla qualifica professionale del lavoratore nel seguente modo:

- 6 mesi, per mansioni del livello III e IV;
- 9 mesi, per mansioni del livello V e VI;
- 12 mesi, per mansioni del livello VII e VIII.

Il contratto di lavoro dell'apprendista indica il metodo di valutazione e il monitoraggio previsto per l'apprendistato. L'apprendista viene affiancato da un tutor che ha l'obbligo di elaborare per l'apprendista un programma di avviamento professionale al lavoro. Il tutor ha inoltre l'obbligo di verificare che il programma prestabilito venga applicato.

Il datore di lavoro può decidere, su proposta del tutor, una riduzione del periodo di apprendistato. Il periodo può essere dimezzato rispetto alla normale durata prevista.

La retribuzione dei lavoratori durante il periodo di apprendistato è pari al 80% della paga base a seconda del livello della mansione svolta.

## **4. ORARIO DI LAVORO**

L'orario di lavoro a tempo pieno è di 40 ore settimanali. Spetta al datore di lavoro, tramite una dichiarazione scritta la decisione sull'inizio e la fine dell'orario di lavoro e sulla pausa durante il lavoro. L'orario di lavoro settimanale viene distribuito al massimo su 5 giorni, ad eccezione dei lavori riguardanti la distribuzione al dettaglio e ai servizi a questa connessi per i quali l'orario di lavoro settimanale può venire distribuito al massimo su 6 giorni nell'arco della settimana lavorativa.

Il lavoro straordinario non può venir somministrato ad un lavoratore che per legge sia esentato dal prestare lavoro straordinario. Per la lavoratrice madre con figli di un'età compresa tra i 3 e i 7 anni, il lavoro straordinario non può venire somministrato senza il suo consenso. La richiesta di prestazione lavorativa straordinaria deve essere inviata al lavoratore obbligatoriamente, al massimo con un 1 giorno di anticipo, tranne nei casi imprevedibili e di grave urgenza.

L'articolazione dell'orario di lavoro può variare, alternando periodi nei quali si superano le ore previste dall'orario di lavoro a tempo pieno, con periodi nei quali le ore di lavoro previste sono inferiori, premesso che il periodo in questione l'orario di lavoro totale non superi l'orario di lavoro a tempo pieno. Il diverso regime di orario può venire disposto per un periodo fino a 6 mesi, o per l'anno solare.

Per la variazione dell'orario di lavoro fino a 6 mesi, il datore di lavoro ha l'obbligo di avvisare i lavoratori con un settimana di anticipo rispetto all'inizio della variazione

dell'orario. La variazione dell'orario deve contenere le indicazioni sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale, e sulle giornate di riposo settimanale.

La variazione dell'orario per l'anno solare deve contenere indicazioni sull'orario di lavoro giornaliero e settimanale per ogni mese, nonché il periodo di fermo lavorativo, se previsto dalla variazione dell'orario.

Per i periodi di variazione dell'orario di lavoro, quest'ultimo non può superare le 52 ore settimanali, tranne che per i lavori stagionali per i quali l'orario settimanale non può superare le 60 ore.

## 5. DIRITTO DI ASSENZA

Il lavoratore che lavora a tempo pieno, ha diritto giornalmente a un riposo giornaliero (intervallo) di 30 minuti.

L'utilizzo del riposo giornaliero viene disposto dal contratto di lavoro o dal libro di regolamento del lavoro per i lavori per i quali la tipologia del lavoro non ne consente l'interruzione per l'utilizzo dell'intervallo.

Il giorno di riposo settimanale è la domenica. In caso di prestazione lavorativa nel giorno di riposo, al lavoratore spetta il riposo compensativo in un altro giorno della settimana.

Il lavoratore ha diritto al permesso retribuito, senza l'obbligo di prestare attività lavorativa per un massimo di 7 giorni nel corso dell'anno nei seguenti casi:

Matrimonio	3 giorni
Nascita del figlio	3 giorni
Morte del figlio, del coniuge, del genitore,	5 giorni
Morte dei genitori del coniuge o dei nonni/e, o fratelli o sorelle	3 giorni
Trasloco in un'altra città	3 giorni
Trasloco nella stessa città	2 giorni
Eventi che hanno causato danni all'abitazione di proprietà del lavoratore	5 giorni
In quanto donatore di sangue	1 giorno
Per la ricerca di parenti (figlio, coniuge, genitore, fratello) scomparsi nella guerra di liberazione	3 giorni

Se nel corso dell'anno solare si verifica un secondo caso di morte in famiglia per il lavoratore questi ha il diritto di usufruire del permesso retribuito maggiorato di 5 volte.

Il lavoratore ha diritto di richiedere fino a 30 giorni di permesso non retribuito nei seguenti casi:

- assistenza per malattia di un membro stretto della famiglia;
- ristrutturazione o costruzione dell'abitazione del lavoratore;
- cure mediche a spese del lavoratore;
- istruzione e formazione, perfezionamento e specializzazione professionale a spese del lavoratore e in altri motivati casi.

Per i casi menzionati sopra, se sussistono particolari esigenze o lo stato di necessità, il permesso non retribuito può durare più di 30 giorni.

## 6. FERIE

Il periodo di ferie minimo nel corso dell'anno è di almeno 18 giorni lavorativi.

La durata totale del periodo di ferie viene calcolata partendo dal periodo minimo di ferie con l'aggiunta di altri giorni di ferie secondo il seguente schema:

a) Durata del periodo di anzianità

da 1 a 5 anni di anzianità	1 giornata lavorativa
da 5 a 10 anni di anzianità	2 giornate lavorative
da 10 a 15 anni di anzianità	4 giornate lavorative
da 15 a 20 anni di anzianità	6 giornate lavorative
da 20 a 30 anni di anzianità	8 giornate lavorative
più di 30 anni di anzianità	10 giornate lavorative

b) condizioni di salute del lavoratore: 3 giornate lavorative;

c) condizioni sociali del lavoratore: 3 giornate lavorative.

Il datore di lavoro decide i criteri di valutazione per l'aggiunta di giornate di ferie dati dai punti b) e c) che vengono introdotti nel libro di regolamento del lavoro.

Il datore di lavoro decide il piano annuale per utilizzo dei giorni di ferie, previa consultazione in merito con il Consiglio dei Lavoratori o in mancanza del consiglio con i rappresentanti sindacali. La decisione deve essere presa entro il 31 maggio.

Il lavoratore deve venir informato sulla durata e sull'ordine per utilizzo dei giorni di ferie, in forma scritta e con almeno 30 giorni di anticipo.

Nel corso dell'anno solare il lavoratore ha il diritto di utilizzare 2 giorni di ferie a suo piacimento. L'utilizzo dei giorni di ferie è permesso se vengono comunicati al datore di lavoro con 3 giorni di anticipo.

Il periodo di malattia, certificato dal medico curante non viene computato nel periodo di ferie. In seguito alla riabilitazione del lavoratore, questi potrà utilizzare normalmente il periodo di ferie.

### **Spettanze retributive per il periodo di ferie**

Il pagamento delle spettanze retributive per il periodo di ferie avviene nel mese di godimento delle stesse e nei termini previsti per l'erogazione.

### **Supplemento alla retribuzione per il periodo di ferie**

Per il godimento del periodo di ferie il datore di lavoro può erogare a favore del lavoratore un'aggiunta alla retribuzione. La decisione sull'ammontare del suddetto importo spetta al datore di lavoro, previo parere in merito del sindacato.

L'importo dovuto viene erogato nel mese che precede il periodo di godimento delle ferie del lavoratore e al massimo entro la fine di luglio dell'anno corrente.

## **7. LICENZIAMENTO**

Le disposizioni del Diritto del Lavoro e quelle contenute nel seguente contratto regolano la risoluzione del rapporto di lavoro.

## **8. ISTRUZIONE**

In materia di formazione e avviamento professionale al lavoro i diritti e i doveri del lavoratore avviato ad un corso di perfezionamento e del datore di lavoro vengono definiti da un contratto di lavoro particolare in linea con il contratto e con il libro di regolamento del lavoro.

## **9.CONDIZIONI PER IL FUNZIONAMENTO DEL SINDACATO**

Il datore di lavoro si impegna a garantire la realizzazione di tutti i diritti riguardanti l'organizzazione sindacale, come previsti dal contratto, dalle Convenzioni Internazionali sull'organizzazione del lavoro, dallo statuto dei sindacati e dalle altre leggi.

Il datore di lavoro si impegna a garantire i mezzi e le condizioni necessarie minimi per lo svolgimento dell'attività sindacale all'interno dell'azienda (uso telefono e fax, stanze per convegni e conferenze ecc.).

## **Fiduciario sindacale**

Ogni sindacato sceglie liberamente i suoi fiduciari sindacali. Al fiduciario sindacale non può venir revocato il contratto di lavoro; egli non può venire messo in una posizione più svantaggiata rispetto agli altri lavoratori nel corso del periodo di mandato e nei 6 mesi successivi alla scadenza del mandato e senza il previo consenso del sindacato.

In mancanza di un consiglio dei lavoratori, il fiduciario sindacale ha tutti i diritti e gli obblighi del consiglio ed ha inoltre la facoltà di firmare accordi con il datore di lavoro, previo consenso scritto in merito.

Il fiduciario sindacale ha il diritto di svolgere la sua attività sindacale, retribuita come normale orario di lavoro, in rapporto al numero degli iscritti all'interno dell'Azienda. Il rappresentante ha diritto a 2 ore di attività sindacale nel corso dell'anno per ogni iscritto al sindacato all'interno dell'azienda.

Al fiduciario sindacale facente parte del consiglio sindacale nazionale devono essere garantiti 7 giorni annuali di assenze retribuite per corsi di aggiornamento, seminari, ecc.

Il fiduciario sindacale ha il diritto di accesso ai documenti riguardanti la previdenza sociale, sanitaria e di invalidità dei lavoratori.

## **10. STIPENDI, SUPPLEMENTI, INDENNIZZI**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di retribuire il lavoratore per il lavoro prestato. La retribuzione del lavoratore è data dai seguenti elementi:

- paga base;
- maggiorazioni dati da scatti di anzianità;
- dalle maggiorazioni alla paga per il lavoro in condizioni particolari.

Le competenze mensili vengono erogate mensilmente entro il 15 del mese, per il mese precedente.

La paga mensile può venire erogata in due soluzioni. L'importo della prima soluzione non può essere inferiore al 50% della paga base mensile che deve essere erogato al massimo entro la fine del mese per il quale il pagamento viene effettuato. L'erogazione della seconda soluzione deve avvenire al massimo entro il 20 del mese per le spettanze retributive del mese precedente.

La paga base del lavoratore per il lavoro a tempo pieno, per un rendimento professionale normale, e in base alla mansione svolta in condizioni di lavoro normali, rappresenta la retribuzione minima che il datore di lavoro è tenuto a pagare al lavoratore.

Il rendimento professionale normale del lavoratore è dato dal piano di rendimento atteso previsto da un atto del datore di lavoro, oppure dal normale rendimento per l'espletamento di un determinato tipo di mansione.

Secondo il presente contratto il livello di complessità delle mansioni lavorative è dato:

- dall'importanza della mansione nell'ambito del rendimento complessivo aziendale;
- dal livello di istruzione necessario per l'espletamento della mansione lavorativa;
- dal livello di responsabilità necessario per l'espletamento della mansione lavorativa;
- dall'esperienza lavorativa necessaria;
- dall'autonomia e l'intraprendenza necessarie per l'espletamento della mansione lavorativa;
- dalle altre caratteristiche psicofisiche necessarie per l'espletamento di una determinata mansione lavorativa.

Le normali condizioni lavorative sono date dalla natura del lavoro e dalle tecnologie applicate e rappresentano la condizione necessaria per lo svolgimento di una determinata attività lavorativa durante tutto l'orario di lavoro.

La paga base minima per i lavori più semplici è di 1.600,00 kune lorde.

La parte tariffaria del contratto disciplina il metodo di calcolo della paga base per la mansione attribuita al lavoratore. La paga base per una determinata mansione viene calcolata moltiplicando la paga base spettante per lavori di minore complessità al coefficiente di complessità del lavoro svolto. Alla paga base vengono aggiunte le ulteriori aggiunte alla retribuzione previste.

Il datore di lavoro può applicare altri metodi per il calcolo della retribuzione. La retribuzione prevista per la stessa mansione non deve essere inferiore al minimo previsto dal contratto.

La parte tariffaria del contratto dispone la classificazione del personale in base al livello di complessità delle varie mansioni lavorative e alle normali condizioni lavorative.

Le varie mansioni lavorative sono classificate in un minimo di 9 gruppi di lavori. Il rapporto tra la paga base spettante per i lavori poco complessi e quella per i lavori più complessi non può essere inferiore al rapporto 1:3,5.

### **Elementi aggiuntivi alla retribuzione (incentivi)**

Il libro di regolamento del lavoro o il contratto di lavoro possono prevedere criteri e regole per la determinazione di premi al raggiungimento di determinati obiettivi aziendali nonché per il potenziamento dell'orientamento verso il risultato dei lavoratori, come incentivi ai lavoratori per la realizzazione di determinati obiettivi lavorativi.

Il lavoratore deve essere a conoscenza degli incentivi previsti che vengono calcolati in valori assoluti o in percentuali.

### **Maggiorazioni alla retribuzione per anni di servizio**

La paga base, moltiplicata per il coefficiente di complessità della mansione, subisce una maggiorazione del 0,5 % per ogni anno di servizio maturato dal lavoratore.

Il diritto alla maggiorazione, come definita sopra, spetta al lavoratore che abbia notificato il periodo di attività lavorativa prestata sul libretto del lavoro. Il servizio prestato in precedenza va computato al periodo di servizio corrente presso l'attuale datore di lavoro.

### **Maggiorazioni per condizioni lavorative particolarmente difficili**

Il lavoratore ha diritto a una maggiorazione alla paga base del 100% per mansioni in particolari condizioni, secondo i seguenti criteri:

- influsso dell'ambiente di lavoro (microclima, radiazioni, inquinamento acustico, vibrazioni, contatto con particolari sostanze chimiche, lavoro in un ambiente particolarmente umido);
- sforzi (sforzi fisici, particolare postura corporea per il tipo di mansione, sforzo psicofisico – a livello sensoriale, per il lavoro in turni, per mansioni con utilizzo obbligatorio di sistemi di protezione personali che aumentano lo sforzo lavorativo);
- aumento del rischio di infortuni sul lavoro o malattie professionali;
- contatto con sostanze tossiche.

### **Diritto alla maggiorazione della retribuzione**

La paga base, moltiplicata per il coefficiente di complessità, viene maggiorata secondo i criteri definiti dalla tabella sottostante:

Lavoro notturno	30%
Lavoro straordinario	50%
Lavoro domenicale	35%
Lavoro nel secondo turno di lavoro (se disposto su più di 8 giorni lavorativi)	10%
lavoro spezzato con pausa superiore a 1 ora	15%

Se il lavoratore presta attività lavorativa nelle giornate di festività nazionali, ha diritto ad un maggiorazione alla retribuzione che non può essere inferiore al 50% della normale retribuzione.

Per il lavoro nel giorno di Pasqua il lavoratore ha diritto a una maggiorazione non può essere inferiore al 50% della normale retribuzione.

Le maggiorazioni descritte sopra sono cumulabili, tranne nel caso di coincidenza delle festività nazionali con la domenica.

### **Spettanze retributive in caso di assenza**

Il lavoratore ha diritto alle normali spettanze retributive mensili nei seguenti casi nei quali non presta attività lavorativa:

- a) ferie;
- b) permesso retribuito;
- c) festività nazionali e giorni definiti non lavorativi per legge;
- d) interruzione dell'attività lavorativa che non sia stata causata dal lavoratore;
- e) mancata applicazione da parte del datore di lavoro delle necessarie misure di sicurezza sul lavoro.

Nell'ultimo caso, sopra indicato, il diritto per il lavoratore cessa nel momento in cui vengono applicate le misure di sicurezza sul lavoro.

### **Diritto alle spettanze retributive minime**

Il lavoratore ha diritto alle spettanze retributive mensili minime pari almeno alla paga base nei seguenti casi nei quali non presta attività lavorativa:

- assenza per motivi di studio, per corsi di qualificazione professionale in linea con le esigenze del datore di lavoro;
- formazione e qualificazione professionale dei consiglieri sindacali.

I contratti collettivi di società o il libro di regolamento del lavoro possono disporre anche ulteriori casi specifici nei quali sia possibile richiedere il diritto alle spettanze retributive.

### **Spettanze retributive in caso di malattia**

In caso di malattia e per un periodo non superiore ai 42 giorni il lavoratore ha diritto alle spettanze retributive non inferiori all'80% della paga base come definita dalle leggi sulla previdenza sanitaria.

Il datore di lavoro può disporre anche un importo diverso delle spettanze retributive dovute al lavoratore per il periodo di malattia (che non deve essere superiore ai 42 giorni), in rapporto ai giorni effettivi di malattia. Le spettanze retributive dovute non possono essere inferiori all'80% della paga base.

Le spettanze retributive dovute possono raggiungere il 100% della paga base nei casi previsti dalle leggi sulla previdenza sanitaria.

### **Spettanze retributive del rappresentante dei lavoratori**

Il rappresentante dei lavoratori nel consiglio dei lavoratori ha diritto alle normali spettanze retributive per le ore di attività svolta durante il normale orario di lavoro. Le ore di attività concesse al rappresentante vengono disposte per legge oppure stabilite in comune accordo tra il datore di lavoro e il consiglio dei lavoratori.

### **Spettanze retributive del consigliere sindacale**

Leggi particolari nonché il contratto dispongono che per l'attività del consigliere sindacale questi abbia diritto alle normali spettanze retributive per il periodo di assenza dal lavoro per lo svolgimento della suddetta attività.

## **11. ALTRI REDDITI INDIVIDUALI**

### **Rimborso spese di viaggio**

Il lavoratore ha diritto al rimborso delle spese di viaggio sostenute per recarsi al lavoro (andata e ritorno), utilizzando i mezzi pubblici. Il rimborso è pari al costo del biglietto giornaliero o mensile e può essere richiesto sia per il trasporto urbano che per quello interurbano che il lavoratore deve utilizzare per recarsi al lavoro. Il rimborso è cumulabile qualora il lavoratore utilizzi sia il trasporto urbano che quello interurbano per recarsi al lavoro.

Per l'utilizzo di più di un mezzo di trasporto per recarsi al lavoro, il lavoratore ha diritto al rimborso spese per l'utilizzo del mezzo che risulti più favorevole per il datore di lavoro.

In mancanza di mezzi di trasporto pubblici per recarsi la lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di dichiarare con un atto pubblico l'importo del rimborso spettante al lavoratore per sostenere le spese di trasporto, tenendo conto dell'importo che viene erogato, per distanze simili, agli altri lavoratori.

Il rimborso delle spese di trasporto viene erogato in anticipo, al massimo entro la fine del mese, per il mese successivo.

### **Diaria**

Il lavoratore ha diritto alla diaria dell'importo di 130,00 kune per viaggi di lavoro entro il territorio nazionale.

Il lavoratore ha diritto alla metà della diaria, per viaggi di durata compresa tra le 8 e le 12 ore, alla diaria completa, per viaggi di durata compresa tra le 12 e le 24 ore.

L'importo della diaria equivale a quello spettante ai dipendenti degli organi statali (pubblici ufficiali), come stabilito per legge.

Spetta al datore di lavoro l'approvazione dei viaggi di lavoro all'estero.

### **Indennità per vita separata**

Il lavoratore ha diritto all'indennità per vita separata se la località di residenza del lavoratore è diversa dalla località di ubicazione del posto di lavoro. L'indennità per vita separata è di 1.500,00 kune mensili.

L'importo dell'indennità per vita separata è minore se il datore di lavoro provvede alla copertura delle spese di alloggio del lavoratore.

Le indennità per diarie, missioni e vita separata si escludono a vicenda (non sono cumulabili).

## **Uso dell'automobile privata per motivi di lavoro**

Il rimborso delle spese per l'utilizzo dell'automobile privata per motivi di lavoro equivale al 30% del costo di 1 litro di benzina (super) per ogni chilometro percorso.

Spetta al datore di lavoro l'approvazione dell'uso dell'automobile privata per motivi di lavoro.

## **Premi per studenti**

Il datore di lavoro ha l'obbligo di erogare un premio a favore di studenti per loro il periodo di praticantato presso l'azienda. L'ammontare del premio è definito nel seguente modo:

- agli studenti delle scuole medie superiori e studenti universitari spetta il 15% della paga base in riferimento al livello della mansione per la quale lo studente è adibito. L'importo del premio può raggiungere al massimo 400,00 kune;
- agli studenti del terzo e quarto anno di studio spetta il 30% della paga media in riferimento al livello della mansione. L'importo massimo del premio è di 800,00 kune.

## **Aiuti di solidarietà**

Il lavoratore e la sua famiglia hanno diritto a percepire gli aiuti di solidarietà nei seguenti casi:

- morte del/della lavoratore/lavoratrice, per un importo minimo dell'aiuto di 7.500,00 kune;
- morte di un parente stretto, per un importo minimo dell'aiuto di 3.000,00 kune.

Nei seguenti casi il datore di lavoro ha la facoltà di decidere sul pagamento degli aiuti di solidarietà:

- sopravvenuta invalidità del lavoratore, per un importo minimo dell'aiuto di 2.500,00 kune annuali;
- periodo di malattia superiore ai 90 giorni, per un importo minimo dell'aiuto di 2.500,00 kune annuali.

## **Premi aziendali per anzianità di servizio**

Il lavoratore ha diritto ai seguenti premi per anni di servizio, calcolati secondo la seguente tabella:

10 anni di servizio	minimo 1000,00 kune
15 anni di servizio	minimo 1.300,00 kune
20 anni di servizio	minimo 1.700,00 kune
25 anni di servizio	minimo 2.100,00 kune
30 anni di servizio	minimo 2.500,00 kune
35 anni di servizio	minimo 2.900,00 kune

### **Indennità per pensionamento**

Il lavoratore ha diritto a un'indennità per pensionamento pari a 8.000,00 kune, qualunque sia il motivo del pensionamento.

### **Regali ai figli**

Il datore di lavoro può assicurare regali di Natale ai figli fino all'età di 15 anni, per un importo fino a 400,00 kune. L'avente diritto è il lavoratore titolare dell'assicurazione sanitaria per il figlio.

## **12. TUTELA DEI DIRITTI DEI LAVORATORI**

Per la lesione di un diritto il lavoratore ha la possibilità di richiedere la tutela del diritto leso, entro 15 giorni dall'avvenuta notifica della lesione presso il datore di lavoro.

La notifica dell'avvenuta ricezione deve venir consegnata al lavoratore o spedita con lettera prioritaria all'indirizzo dichiarato dal lavoratore al datore di lavoro.

### **Trasferimento**

Se il contratto di lavoro non dispone diversamente, il datore di lavoro ha il diritto di trasferire il lavoratore a un diverso posto di lavoro, secondo quanto disposto dal presente contratto. Il periodo di tempo che il lavoratore deve trascorrere fuori casa per recarsi al lavoro non può superare le 10 ore giornaliere, se il datore di lavoro provvede alla copertura delle spese di trasporto del lavoratore per recarsi al lavoro usando i mezzi pubblici o nel caso provveda alla copertura dei costi che il lavoratore deve sostenere a causa del trasferimento.

Il trasferimento secondo le disposizioni del precedente comma può avvenire soltanto previa accettazione scritta da parte del lavoratore. Il trasferimento in ogni caso non può venir disposto per i seguenti soggetti:

- donne incinte;

- donne con figli di età inferiore ai 3 anni;
- genitore che ha in affidamento il figlio di età inferiore ai 6 anni;
- genitore con figlio portatore di grave handicap, con orario di lavoro ridotto, come disposto dal Diritto del Lavoro;
- minorenni.

### **Partecipazione dei lavoratori alle decisioni**

I lavoratori delle aziende che occupano almeno 20 dipendenti, hanno il diritto di partecipare alle decisioni riguardanti la tutela dei loro diritti in campo sociale ed economico, come previsto dal Diritto del Lavoro.

### **Diritti e doveri delle parti contrattuali e metodi di risoluzione dei conflitti del lavoro**

Le parti si impegnano reciprocamente al rispetto delle disposizioni del presente contratto. Le parti si impegnano a non ricorrere ad azioni di sciopero, o alla chiusura degli impianti, qualora pervenisse la richiesta di una delle parti per la modifica di alcune delle disposizioni contrattuali.

È previsto il ricorso all'arbitraggio e l'istituzione di un comitato pacifico per la risoluzione di conflitti del lavoro per la risoluzione di quei conflitti del lavoro, per i quali la contrattazione tra le parti non abbia portato alla risoluzione del conflitto.

### **Pace sociale**

Le parti si impegnano ad applicare le disposizioni del contratto per il periodo di validità. Si impegnano inoltre a non ricorrere ad azioni industriali (scioperi ecc.). L'impegno alla pace sociale non si applica qualora venga avviato il procedimento di rinnovo del contratto e nei casi di fallita risoluzione pacifica dei conflitti del lavoro.

Le parti inoltre concordano che le attività produttive non devono venir interrotte in caso di sciopero (orari di apertura e chiusura dei negozi, per garantire il servizio ai cittadini, ecc.).

### **Modifiche e integrazioni contrattuali**

Alle parti compete il diritto di apportare le modifiche o integrazioni al contratto. La decisione in merito va presa nei 30 giorni successivi alla proposta di modifica della parte proponente. Se le parti non raggiungono l'accordo sulla modifica o integrazione del contratto, la risoluzione del conflitto può venir rimandata al Tribunale arbitrale.

### **Risoluzione di conflitti collettivi del lavoro**

È previsto il procedimento della pacificazione per i conflitti collettivi del lavoro che non vengono risolti tramite contrattazione tra le parti. Il procedimento viene avviato in forma scritta da una delle parti. Il Comitato per la pacificazione è formato da 4 membri e dal presidente. Ogni parte sceglie due membri del comitato, mentre il presidente viene

nominato dai membri del comitato in base alla lista di nomi proposta del comitato economico e sociale. Il procedimento di pacificazione si considera valido se porta a un accordo tra le parti. L'accordo ha la forza di legge e produce gli effetti del contratto collettivo.

In caso di fallimento del procedimento di pacificazione, può venire avviato il procedimento dell'arbitraggio per la risoluzione dei conflitti collettivi del lavoro. La lista di arbitri viene disposta in comune accordo tra l'Associazione dei datori di lavoro per il settore del commercio croati e i sindacati firmatari del contratto collettivo.

### **Commissione per l'interpretazione del contratto collettivo**

Le parti istituiscono la commissione per l'interpretazione normativa del contratto collettivo e per l'attuazione delle sue disposizioni contrattuali. Il Commissione è formata da 6 membri nominati dalle parti.

## **13. DIRITTI DEI DISABILI**

Le spettanze retributive dovute al lavoratore con subentrato grado di invalidità non possono essere inferiori alla paga base dovuta al lavoratore per il periodo precedente lo stato di invalidità. Le suddette spettanze retributive sono dovute al lavoratore a partire dal giorno di subentrata invalidità, oppure dal giorno di accertamento del pericolo di invalidità, e dal giorno nel quale sia stato ultimato il periodo di riqualificazione professionale per una nuova mansione lavorativa per il lavoratore diversamente abile.