

Sintesi schematica del contratto collettivo aziendale dell'azienda Konzum d.d., applicato in Croazia

1. PRESCRIZIONI GENERALI

Il contratto collettivo aziendale stipulato tra l'azienda Konzum d.d. (datore di lavoro) e il Sindacato per il settore del Commercio Croato è vincolante per le parti e per i lavoratori dell'azienda membri del sindacato del commercio. Il datore di lavoro può, con un dichiarazione scritta, applicare anche agli altri lavoratori dell'azienda le disposizioni del contratto integrativo aziendale.

Il contratto collettivo aziendale ha durata quinquennale per la parte normativa e annuale per quella tariffaria e decorre dall'1 gennaio 2007.

Il contratto collettivo aziendale non viene applicato ai dipendenti assunti con contratti manageriali.

Le parti contrattuali possono disdire il contratto in forma scritta. Il termine per la disdetta contrattuale è di 60 giorni prima della scadenza.

Ognuna delle parti è autorizzata ad avviare l'incontro per la modifica o l'integrazione del contratto collettivo.

2. CONTRATTO DI OCCUPAZIONE

Il contratto di occupazione può prevedere un periodo di prova.

Lavoro in prova

Il periodo di prova dipende dalla qualifica professionale e può durare al massimo:

- 5 mesi, per il Settimo e l'Ottavo livello;
- 3 mesi, per il Quarto, il Quinto e il Sesto livello;
- 2 mesi, per il Terzo livello;
- 1 mese, per tutti gli altri lavoratori.

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 il Quarto e il Quinto livello;
- 9 mesi, per il Sesto livello;
- 12 mesi per il Settimo e Ottavo livello.

Rimborso per studenti per il periodo di praticantato

Agli studenti delle scuole medie superiori spetta il 15% della paga media nazionale mentre agli studenti universitari spetta il 30% della paga media nazionale.

Allocazione del surplus di lavoratori

In caso di allocazione del surplus di lavoratori, sono garantiti i seguenti diritti:

- diritto ad un altro posto di lavoro;
- diritto al posto di lavoro presso un altro datore di lavoro
- diritto alla riqualificazione professionale
- diritto a maturare la liquidazione, per i lavoratori con almeno 2 anni di anzianità presso il datore di lavoro.

Indennità per licenziamento dovuto al surplus di lavoratori

L'importo minimo dell'Indennità è pari al 50% della paga media mensile (al netto) erogata nei tre mesi antecedenti il licenziamento, per ogni anno di anzianità di servizio presso il datore di lavoro.

3. ORARIO DI LAVORO

L'orario di lavoro settimanale è di 40 ore, compreso l'intervallo giornaliero. La domenica è di regola la giornata di riposo. Per il lavoro nelle giornate di domenica al lavoratore spetta una giornata di riposo compensativo.

Lavoro straordinario

Il limite al lavoro straordinario è di massimo 10 ore settimanali in più, rispetto al normale orario di lavoro.

Variazione dell'orario di lavoro

Per la variazione dell'orario di lavoro, il datore di lavoro ha l'obbligo di avvisare i lavoratori con un settimana di anticipo, rispetto all'inizio della variazione dell'orario. Se nella variazione dell'orario le ore di lavoro superano il monte ore annuale, il datore di lavoro deve avere il consenso del consiglio dei lavoratori per adottare il nuovo orario.

4. DIRITTO DI ASSENZA

Permesso retribuito

Il lavoratore ha diritto a richiedere da 1 a 7 giorni di permesso retribuito, nei seguenti casi stabiliti dal contratto aziendale:

Matrimonio	4 giorni
Nascita del figlio	2 giorni
Morte del figlio, del coniuge, del genitore e parenti stretti	4 giorni
Morte di parenti non stretti	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 (per cause di guerra: 7 giorni)	5 giorni
In quanto donatore di sangue	2 giorni
Per la ricerca di parenti (figlio, coniuge, genitore ,fratello) scomparsi nella guerra di liberazione	5 giorni

Permesso retribuito per motivi di studio

È previsto 1 giorno per sostenere ogni esame universitario e 5 giorni per la dissertazione finale (tesi di laurea).

Malattia

Per il periodo di malattia il lavoratore ha diritto all'80% della retribuzione.

Se la malattia o l'inabilitazione al lavoro è dovuta ad un infortunio sul lavoro o ad una malattia professionale, il lavoratore ha diritto al 100% della retribuzione.

5. FERIE

Il periodo minimo di ferie annuale è di 18 giorni lavorativi. La giornata di sabato viene computata nelle giornate di ferie.

È inoltre prevista l'aggiunta di ulteriori giorni di ferie in base al periodo di anzianità, secondo la seguente tabella:

Fino a 5 anni di anzianità	2 giornate lavorativa
Da 5 a 10 anni di anzianità	4 giornate lavorative
Da 10 a 15 anni di anzianità	6 giornate lavorative
Da 15 a 20 anni di anzianità	8 giornate lavorative
Da 20 a 30 anni di anzianità	10 giornate lavorative
Più di 30 anni di anzianità	12 giornate lavorative

In considerazione di determinate condizioni particolari, possono venire aggiunti da 1 a 7 giorni di ferie in più.

Il lavoratore può inoltre utilizzare per 2 volte 1 giorno di ferie a suo piacimento.

Aiuto finanziario per il periodo di ferie

Il lavoratore ha diritto a ricevere un aiuto finanziario per il periodo di godimento delle ferie annuali, come stabilito nella parte tariffaria del contratto.

6. PERIODO DI PREAVVISO PER LICENZIAMENTO E DIMISSIONI

I periodi di preavviso per dimissioni del lavoratore sono i seguenti:

- 3 mesi, per i Quadri;
- 1 mese, per il Quinto, il Sesto, il Settimo e l'Ottavo livello;
- 15 giorni, per tutti gli altri lavoratori.

Durante il periodo di preavviso il lavoratore ha diritto a 4 ore settimanali di permesso retribuito per la ricerca di una nuova occupazione. Per quanto riguarda il periodo di preavviso per licenziamento da parte del datore di lavoro si applicano le disposizioni contenute nel Diritto del lavoro.

7. ATTIVITÀ SINDACALE

Il rappresentante 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 1 ora di attività sindacale nel corso dell'anno per ogni iscritto al sindacato all'interno dell'azienda.

Qualora all'interno dell'Azienda operi soltanto un sindacato le funzioni del rappresentante sindacale e del fiduciario per la tutela sul lavoro possono fare capo ad un'unica persona.

Fiduciario per la tutela sul lavoro

La nomina del fiduciario per la tutela sul lavoro spetta al Sindacato che partecipato, in qualità di parte contrattuale, alla stipula di contratto collettivo. Il fiduciario per la tutela sul lavoro ha diritto a 6 ore settimanali di permesso retribuito per svolgere la sua attività, retribuite come normale orario di lavoro.

8. DIRITTI DEI LAVORATORI CON UNA RIDOTTA CAPACITÀ LAVORATIVA

Al lavoratore con ridotte capacità lavorative, dovute all'età (quando mancano al massimo 5 anni all'età pensionabile) o ad altri motivi particolari sono garantite le seguenti agevolazioni:

- a) un orario più favorevole;
- b) un orario ridotto;
- c) lavori meno complessi.

Diritti dei disabili

La retribuzione del lavoratore con ridotte capacità lavorative dovute a infortunio sul lavoro non potrà essere inferiore al minimo contrattuale stabilito per la qualifica attribuita al lavoratore stesso, anche in seguito all'assegnazione a un nuovo posto di lavoro, in relazione alla diminuita capacità lavorativa del lavoratore infortunato.

9. STIPENDI, SUPPLEMENTI, INDENNIZZI

Calcolo della retribuzione

Gli elementi per il calcolo della retribuzione sono i seguenti:

- retribuzione di base;
- maggiorazioni per condizioni di lavoro e anzianità di servizio;
- ulteriori elementi aggiuntivi (incentivi).

Livelli retributivi

Le attività si suddividono, come minimo, in 7 classi di lavoro, sulla base del livello di complessità della mansione. Il rapporto tra la retribuzione di base spettante per i lavori poco complessi e quella per i lavori più complessi non può essere inferiore al rapporto 1:3,2.

La retribuzione di base, subisce una maggiorazione del 0,5 % per ogni anno di servizio maturato dal lavoratore.

Maggiorazioni alla retribuzione

Le condizioni per cui il lavoratore ha diritto alla maggiorazione della retribuzione sono le seguenti:

- 40%, per il lavoro notturno (tra le 6 e le 22);
- 60%, per il lavoro straordinario;
- 40%, per il lavoro nella giornata di domenica;
- 10%, per il lavoro nel secondo turno (per più di 8 giorni consecutivi);
- 15%, per il lavoro spezzato (con pausa superiore a 1 ora);
- 50%, per il lavoro nel giorno di Pasqua;
- 50%, per il lavoro nei giorni festivi e nei giorni delle festività nazionali.

Le maggiorazioni sono cumulabili.

Se la domenica coincide con una festività, le maggiorazioni si escludono e viene applicata la maggiorazione più favorevole per il lavoratore.

10. ALTRI REDDITI INDIVIDUALI

Indennità per pensionamento

L'indennità per pensionamento è pari all'importo di tre mensilità (al netto) degli ultimi tre mesi antecedenti il pensionamento.

Premi

Sono previsti premi per anzianità di servizio presso il datore di lavoro (per 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40 anni di servizio).

L'importo del premio per 10, 15, 20 e 25 anni di servizio è pari almeno a 1 mensilità media nazionale.

L'importo del premio per 30 e 35 anni di servizio è pari almeno a 1 mensilità media nazionale, maggiorata del 15%.

L'importo del premio per 40 anni di servizio è pari almeno a 2 mensilità medie nazionali.

Regali ai figli dei dipendenti

Sono previsti regali ai figli dei lavoratori, che non superano i 15 anni di età.

Aiuti di solidarietà

Sono previsti aiuti di solidarietà nei casi previsti dal contratto come, ad esempio, la morte del figlio, la morte del lavoratore, la morte del coniuge, la morte del genitore, ecc.

In tali situazioni, il lavoratore ha diritto ad un aiuto finanziario che può variare da 1 a 3 retribuzioni medie mensili nazionali.

Aiuti in casi di sopravvenuta inabilità al lavoro

Nei casi di sopravvenuta inabilità al lavoro per un periodo superiore ai 90 giorni l'importo dell'aiuto è pari a 2.500,00 kune.

Aiuti in caso di morte per infortunio sul posto di lavoro

In caso di morte del lavoratore, i figli in età scolare hanno diritto a percepire una somma pari a 1.500,00 kune mensili come borsa studio. Il diritto alla borsa studio spetta ai figli fino al termine della scuola superiore.

Diritto al rimborso spese viaggio per recarsi al lavoro

Il lavoratore ha diritto al rimborso spese per recarsi al lavoro utilizzando i mezzi pubblici.

Assicurazione sanitaria aggiuntiva

Il datore di lavoro si impegna a sostenere le spese per l'assicurazione per infortunio sul lavoro dei lavoratori, nonché le spese per la visita medica annuale dei lavoratori, mentre per le lavoratrici donne anche le spese per la visita ginecologica e per la mammografia.

Diaria e spese per viaggi di lavoro

Per i viaggi di lavoro al lavoratore spetta il rimborso delle spese di viaggio, la diaria e il rimborso spese per l'alloggio.

La diaria non può essere inferiore a 170,00 kune.

Trasferta

Per trasferte di lavoro in località diverse dalla residenza abituale, al lavoratore spetta un rimborso pari almeno all'8% della paga media spettante lavoratori della Repubblica di Croazia. Se nella trasferta sono garantiti o l'alloggio o il vitto, il rimborso dovuto al lavoratore viene ridotto del 50%. Se vengono garantiti sia il vitto sia l'alloggio, il rimborso viene ridotto del 70%. Il diritto all'indennità per vita separata e il diritto al rimborso per trasferta si escludono a vicenda.

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 è pari al 60% della paga media mensile croata. L'importo dell'indennità per vita separata è ridotta del 30%, se il datore di lavoro provvede alla copertura delle spese di alloggio del lavoratore. Se vengono invece coperte le spese di vitto e alloggio l'indennità viene ridotta del 60%.

Utilizzo dell'automobile privata per motivi di lavoro

È previsto il rimborso delle spese per l'utilizzo dell'automobile privata per motivi di lavoro.

11. LICENZIAMENTO

Il datore di lavoro può procedere al licenziamento, soltanto previo consenso del consiglio di lavoratori nei seguenti casi, qualora il lavoratore sia:

- un membro del consiglio dei lavoratori;
- un candidato al consiglio dei lavoratori o un candidato della commissione;
- un lavoratore con ridotte capacità lavorative o invalidità;
- un lavoratore con più di 60 anni o 55 (per le lavoratrici donne).

12. PARTE TARIFFARIA

La parte tariffaria del contratto dispone l'importo della retribuzione minima lorda, delle aggiunte fisse alla retribuzione, l'importo degli incentivi, gli aiuti per sostenere le spese per il godimento delle ferie, i premi per il periodo natalizio, i premi per il periodo di Pasqua e tutti gli altri premi e incentivi previsti dal contratto collettivo aziendale.

La retribuzione minima, per le mansioni più semplici non può essere inferiore a 1.610,00 kune lorde.

Le aggiunte fisse alla retribuzione non possono essere inferiori a 350,00 kune lorde.

Gli incentivi non possono essere inferiori al 30% della paga base lorda.

L'importo spettante al lavoratore per il godimento del periodo di ferie è di 3.615 kune lorde.

Il premio per il periodo natalizio non può essere inferiore a 1.000,00 kune (al netto).

Il premio per il periodo di Pasqua non può essere inferiore a 500,00 kune (netto).

Se il risultato operativo aziendale è superiore del 5%, rispetto a quanto stabilito dal piano annuale, i lavoratori hanno diritto a ricevere un premio di 750,00 kune (netto).