

Comparazione tra la normativa contrattuale e legislativa di Italia e Croazia nel settore del commercio

**Tabella di confronto tra il CCNL del settore terziario, della distribuzione e dei servizi, applicato in Italia,
e il CCNL del commercio, applicato in Croazia**

	Similitudini		Diversità	
	Italia	Croazia	Italia	Croazia
Applicazione			<p>Ai seguenti settori merceologici e categorie:</p> <p>a) alimentazione;</p> <p>b) fiori, piante e affini;</p> <p>c) merci d'uso e prodotti industriali;</p> <p>d) ausiliari del commercio e commercio con l'estero;</p> <p>e) servizi alle imprese, alle organizzazioni, servizi di rete, servizi alle persone.</p>	<p>Non vengono specificati i settori merceologici e le categorie alle quali il CCNL si applica.</p>
Durata			<p>Quadriennale per la parte normativa e biennale per la parte retributiva.</p>	<p>Annuale dalla data della entrata in vigore.</p>

Rinnovo			Il contratto si intende rinnovato se non disdetto, tre mesi prima della scadenza.	Le parti hanno la facoltà di disdire il contratto, con un preavviso non inferiore ai 60 giorni. Il contratto rimane in vigore fino al rinnovo.
Altre fonti per regolamentare il rapporto di lavoro	Il Diritto del lavoro e il regolamento aziendale, quando esistente.	Il Diritto del lavoro e il Regolamento del lavoro.		
Modifiche e integrazioni contrattuali			Non previste	Previste per le parti, a cui 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.
Commissione per interpretare il contratto collettivo			Non prevista	Prevista la Commissione per l'interpretazione normativa del contratto collettivo e per l'attuazione delle sue disposizioni contrattuali, formata da 6 membri nominati dalle parti.
Classificazione dei posti di lavoro			Suddivisa in 2 gruppi: a) 7 livelli tariffari, dalle mansioni più complesse (1° livello) a quelle più semplici (7° livello); b) quadri.	Suddivisa in 9 livelli tariffari (in base al grado di complessità del lavoro e al coefficiente di complessità del lavoro), dalla mansione più semplice (1° livello) a quella più complessa (9° livello). Possibile un'ulteriore classificazione, per lavori che per la loro particolarità e specificità non rientrano nei 9 gruppi.

<p>Modalità di assunzione con il contratto di occupazione</p>	<p>Richiesta la forma scritta, con le seguenti indicazioni:</p> <p>a) la data di assunzione;</p> <p>b) la durata del periodo di prova;</p> <p>c) la qualifica del lavoratore;</p> <p>d) il trattamento economico.</p>	<p>Richiesta la forma scritta, con le seguenti indicazioni:</p> <p>a) il tipo di contratto (a tempo determinato o indeterminato) e la sua durata;</p> <p>b) la data di assunzione;</p> <p>c) l'eventuale data di cessazione del rapporto di lavoro;</p> <p>d) la definizione e la natura dell'occupazione o una breve definizione della mansione;</p> <p>e) il periodo di prova (se previsto dal contratto);</p> <p>f) l'eventuale periodo di apprendistato;</p> <p>g) l'orario di lavoro giornaliero o settimanale;</p> <p>h) la durata delle ferie retribuite;</p> <p>i) la paga base, il coefficiente di complessità della mansione lavorativa svolta, ulteriori spettanze retributive in aggiunta alla paga base e la data di erogazione delle spettanze retributive mensili;</p> <p>j) gli altri diritti e doveri di datore di lavoro e lavoratore</p>		
---	---	---	--	--

Periodo di prova	Può essere previsto al momento della stipulazione del contratto.	Può essere previsto al momento della stipulazione del contratto.		
Durata del periodo di prova			<p>Variabile, a seconda del livello:</p> <p>a) 6 mesi, per i Quadri e il 1° Livello;</p> <p>b) 60 giorni, per il 2° e il 3° Livello;</p> <p>c) 45 giorni, per il 4° e il 5° Livello;</p> <p>d) 30 giorni, per il 6° e il 7° Livello;</p> <p>e) 60 giorni di lavoro effettivo, per gli Operatori di vendita.</p>	<p>Variabile, a seconda del livello:</p> <p>a) 2 mesi, per i gruppi dal 1° al 3° livello, in base al grado di complessità;</p> <p>b) 3 mesi, per i gruppi dal 4° al 6° livello, in base al grado di complessità;</p> <p>c) 4 mesi, per i gruppi dal 7° al 9° livello, in base al grado di complessità.</p>
Periodo di preavviso per l'interruzione del rapporto di lavoro durante il periodo di prova			<p>Non previsto: il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento da una parte o dall'altra.</p>	<p>Previsto: 7 giorni per il lavoratore che non soddisfa i requisiti necessari</p>
<p>Apprendistato:</p> <p>a) limiti di età</p> <p>b) e di utilizzo</p>			<p>a) Possono essere assunti con il contratto di apprendistato professionalizzante giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni.</p> <p>b) Le imprese possono farne utilizzo (con alcune eccezioni) per il 2°, 3°, 4°, 5° e 6° livello. Inoltre non possono assumere apprendisti in misura superiore al 100% dei lavoratori specializzati e qualificati in servizio e qualora non abbiano mantenuto in servizio almeno il 70% dei</p>	<p>a) Non sono previsti limiti di età.</p> <p>b) Non viene specificato il numero di apprendisti che possono venir assunti da parte dell'azienda.</p>

			lavoratori il cui contratto di apprendistato sia già venuto a scadere nei 24 mesi precedenti.	
Durata del periodo di apprendistato			Variabile, a seconda del livello: a) 48 mesi, per il 2°, 3° e 4° livello; b) 36 mesi per il 5° livello; c) 24 mesi per il 6° livello.	Variabile, a seconda del livello: a) 6 mesi, per il 3° e 4° livello; b) 9 mesi, per il 5° e 6° livello; c) 12 mesi, per il 7° e l'8° livello. 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.
Retribuzione, durante il periodo di apprendistato:			Pari a 2 livelli inferiori rispetto al normale inquadramento professionale, per cui è svolto l'apprendistato, per la prima metà del periodo di apprendistato. 1 livello inferiore rispetto al normale inquadramento professionale per cui è svolto l'apprendistato, per la seconda metà del periodo.	Pari al 80% della paga base, a seconda del livello della mansione svolta.
Contratto a tempo parziale (part-time) e limiti al suo utilizzo			Previsto. La prestazione del/della lavoratore/lavoratrice non può essere inferiore ai seguenti limiti: a) 16 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario	Previsto. Non vi sono indicazioni di specifici limiti al suo utilizzo.

			<p>settimanale;</p> <p>b) 64 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario mensile;</p> <p>c) 532 ore, nel caso di orario ridotto, rispetto al normale orario annuale.</p> <p>Previsti contratti di 8 ore settimanali per la sola giornata di sabato.</p> <p>Prevista, nella misura del 3% della forza lavoro occupata per ogni unità aziendale, la concessione della richiesta del genitore lavoratore di trasformare temporaneamente il proprio rapporto di lavoro da tempo pieno indeterminato a tempo parziale, al fine di consentirgli di assistere il figlio fino al compimento del terzo anno di età.</p> <p>Nelle unità produttive che occupano da 20 a 33 dipendenti non potrà fruire della riduzione dell'orario più di 1 lavoratore.</p>	
--	--	--	---	--

<p>Altri tipi di contratti e limiti al loro utilizzo</p>			<p>1) Previsto il contratto di inserimento. Per assumere con tale contratto, il datore di lavoro deve aver mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.</p> <p>2) Previsto il contratto a tempo determinato. L'utilizzo di tale contratto non potrà superare il 20% annuo dell'organico a tempo indeterminato.</p> <p>3) Previsto il contratto di somministrazione a tempo determinato. L'utilizzo di tale contratto non potrà superare il 15% annuo dell'organico a tempo indeterminato in forza nell'unità produttiva. Nelle singole unità produttive che occupano fino a 15 dipendenti consentita l'utilizzo di tale contratto per 2 lavoratori. Nelle singole unità produttive che occupano da 16 a 30 dipendenti consentito l'utilizzo di tale contratto per 5 lavoratori.</p> <p>Le assunzioni con contratti a tempo determinato e con contratti di somministrazione a tempo determinato non possono superare il 28% annuo dell'organico a tempo indeterminato.</p>	<p>Previsto il contratto a tempo determinato. Non vi sono indicazioni di limiti al suo utilizzo.</p>
--	--	--	---	--

Orario di lavoro settimanale	40 ore, distribuite su 5 o al massimo 6 giornate lavorative.	40 ore, distribuite su 5 o al massimo 6 giornate lavorative.		
Superamento dell'orario di lavoro settimanale contrattuale			<p>Limite massimo di 44 ore settimanali per un massimo di 16 settimane. Possibile accordo per un limite massimo di 48 ore settimanali per un massimo di 24 settimane.</p> <p>In caso di superamento dell'orario contrattuale, l'azienda riconoscerà ai lavoratori interessati, nel corso dell'anno e in periodi di minore intensità lavorativa, una pari entità di ore di riduzione, con la stessa articolazione per settimana.</p>	Per periodi fino a 6 mesi o a 1 anno, limite massimo di 52 ore settimanali. Per il lavoro stagionale, limite massimo di 60 ore settimanali
Lavoro straordinario e limiti al suo utilizzo			Previsto su richiesta del datore di lavoro e su sua autorizzazione, entro il limite massimo di 200 ore annuali	<p>Previsto, senza indicazioni di limitazioni di ore.</p> <p>Vietata la sua somministrazione a madri lavoratrici con figli dai 3 ai 7 anni senza loro specifico consenso.</p>
Maggiorazioni per il lavoro straordinario			<p>Prevista e calcolata sul valore della quota oraria della normale retribuzione, nella seguente misura:</p> <p>a) 15% per le ore straordinarie dalla 41ma alla 48ma ora settimanale;</p> <p>b) 20% per le ore straordinarie eccedenti la 48ma ora</p>	Prevista nella misura del 50% rispetto alla normale paga base moltiplicata per il coefficiente di complessità.

			<p>settimanale;</p> <p>c) 30% per le ore straordinarie prestate nei giorni festivi;</p> <p>d) 50% per le ore straordinarie notturne (dalle 22.00 alle 6.00).</p> <p>Le diverse maggiorazioni per il lavoro straordinario non sono cumulabili tra loro.</p>	
Maggiorazione per il lavoro ordinario notturno	Prevista e calcolata sul valore della quota oraria della retribuzione di fatto nella misura del 15%	Prevista nella misura del 30% rispetto alla normale paga base moltiplicata per il coefficiente di complessità		
Maggiorazione per il lavoro in condizioni particolari			Non prevista	<p>Prevista nella misura del 100% rispetto alla paga base per mansioni svolte in particolari condizioni quali:</p> <p>a) ambiente di lavoro a rischio;</p> <p>b) sforzi nell' esercizio del lavoro;</p> <p>c) aumento del rischio di infortuni sul lavoro o malattie professionali;</p> <p>d) contatto con sostanze tossiche.</p>
Maggiorazione per il lavoro nella giornata di domenica	Prevista nella medesima misura delle ore straordinarie prestate nei giorni festivi (vedi sopra)	Prevista nella misura del 35%, rispetto alla normale paga base moltiplicata per il coefficiente di complessità.		

Maggiorazione per il lavoro nella giornata di riposo			Prevista nella misura del 30% sulla quota oraria della normale retribuzione, con il diritto per il lavoratore a godere del riposo compensativo il giorno successivo	Non prevista, per quanto sia previsto il diritto per il lavoratore a godere del riposo compensativo in un altro giorno della settimana.
Maggiorazione per il lavoro nel secondo turno di lavoro			Non prevista	Prevista, se il lavoro è disposto su più di 8 giorni lavorativi, nella misura del 10%, rispetto alla normale paga base moltiplicata per il coefficiente di complessità.
Maggiorazione per il lavoro spezzato con una pausa superiore a 1 ora			Non prevista	Prevista nella misura del 15%, rispetto alla normale paga base moltiplicata per il coefficiente di complessità.
Maggiorazione per il lavoro nelle giornate di festività nazionali e infrasettimanali	Prevista nella medesima misura delle ore straordinarie prestate nei giorni festivi (vedi sopra)	Prevista nella misura non inferiore al 50% della normale retribuzione.		
Cumulabilità delle maggiorazioni			Le maggiorazioni non sono cumulabili	Prevista, anche per quelle disposte per il lavoro straordinario, tranne che nel caso di coincidenza delle festività nazionali con la domenica

Permessi retribuiti: a) limiti quantitativi; b) e modalità di fruizione			a) Previsti per complessive 56 ore annuali per le aziende fino a 15 dipendenti. Incrementati di 16 ore, per le aziende con più di 15 dipendenti. b) Da usufruire in periodi di minore attività e mediante rotazione dei lavoratori.	a) Non previsti dal CCNL. b) Non previste dal CCNL.
Permesso retribuito per matrimonio			Previsto nella misura di 15 giorni	Previsto nella misura di 3 giorni
Permessi retribuiti per altri motivi			Non prevista nel CCNL una casistica precisa	Previsti fino a un massimo di 7 giorni, nei seguenti casi: a) donazione di sangue, 1 giorno; b) trasloco nella stessa città, 2 giorni; c) nascita di figli, morte di parenti stretti del coniuge, trasloco in altra città, ricerca di parenti stretti scomparsi nella guerra di liberazione, 3 giorni; d) morte di parenti stretti, danni causati all'abitazione di proprietà da eventi calamitosi, 5 giorni.
Permessi retribuiti per studio			Previsti nella misura di 150 ore in un triennio per sostenere prove d'esame permessi giornalieri, a vanno aggiunti ulteriori 5 giorni (40 ore lavorative) all'anno per	Non previsti dal CCNL.

			la relativa preparazione.	
Assenza non retribuita			Previsto un periodo di aspettativa, in presenza di gravi e comprovati motivi, di durata non inferiore a un mese e non superiore a sei mesi. Resta esclusa per tale periodo la maturazione della retribuzione, di tutti gli istituti contrattuali e di legge e l'anzianità di servizio.	<p>Previsti permessi fino a 30 giorni nei seguenti casi:</p> <p>a) assistenza a un familiare stretto malato;</p> <p>b) ristrutturazione dell'abitazione;</p> <p>c) necessità di cure mediche, a spese del lavoratore;</p> <p>d) istruzione e formazione, specializzazione professionale a spese del lavoratore.</p> <p>Possibile superare i 30 giorni per particolari esigenze o stato di necessità.</p>
Congedo parentale			<p>Previsto per la lavoratrice, durante lo stato di gravidanza e puerperio con le seguenti modalità:</p> <p>a) per i 2 mesi precedenti la data presunta del parto;</p> <p>b) per il periodo intercorrente tra la data presunta del parto e il parto stesso;</p> <p>c) per i 3 mesi dopo il parto;</p> <p>d) per un ulteriore periodo di 6 mesi dopo il periodo di cui alla</p>	Istituto non disciplinato dal CCNL, in quanto vi si fa riferimento in altre fonti del Diritto del lavoro

			<p>lettera c).</p> <p>Il diritto di cui alla lettera c) è riconosciuto anche al padre, quello di cui alla lettera d) è riconosciuto in alternativa alla madre o al padre lavoratore.</p> <p>Prevista un'indennità pari all'80% e al 30% della retribuzione, durante il periodo di assenza obbligatoria e facoltativa</p>	
Limite massimo del periodo di malattia			<p>Prevista la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di 180 giorni di assenza in un anno solare, trascorso il quale, perdurando la malattia, il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.</p>	Non previsto dal CCNL.
Indennità per il periodo di malattia			<p>Prevista, tra parte a carico del datore di lavoro e integrazione a carico dell'INPS, nella seguente misura, rispetto alla retribuzione giornaliera:</p> <p>a) 100% per primi tre giorni (periodo di carenza);</p> <p>b) 75% per i giorni dal 4° al 20°;</p> <p>c) 100% per i giorni dal 21° in poi.</p>	<p>Prevista nella seguente misura:</p> <p>a) non inferiore all'80% della paga base, per un periodo non superiore ai 42 giorni di malattia;</p> <p>b) pari al 100% della paga base, nei casi previsti dalle leggi sulla previdenza</p>
Indennità per infortunio			<p>Prevista, tra parte a carico dell'INAIL e integrazione a carico del datore di lavoro, nella seguente misura, rispetto alla retribuzione giornaliera netta:</p>	Istituto non disciplinato dal CCNL,

			<p>a) 60% per i primi tre giorni (periodo di carenza);</p> <p>b) 90% per i giorni dal 5° al 20°;</p> <p>c) 100% per i giorni dal 21° in poi.</p>	
Limite massimo al periodo di infortunio			<p>Prevista per il lavoratore ammalato o infortunato sul lavoro la conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di giorni 180. Tale periodo è prolungabile su propria richiesta, per ulteriori 120 giorni massimi di aspettativa non retribuita. Al termine di tale periodo il datore di lavoro potrà procedere al licenziamento.</p> <p>Prevista per il lavoratore infortunato sul lavoro, assente per invalidità temporanea assoluta, la conservazione del posto di lavoro, per un periodo massimo di giorni 180. Tale periodo è prolungabile su propria richiesta, per tutta la durata dell'infortunio, come aspettativa non retribuita.</p>	Istituto non disciplinato dal CCNL,
Ferie annuali			<p>Previste in 26 giorni lavorativi, calcolate su settimane lavorative di 6 giorni, dal lunedì al sabato. Da godere, su decisione del datore di lavoro, tra maggio e ottobre. Non possono essere frazionate in più di 2 periodi.</p>	<p>Previste al minimo in 18 giorni lavorativi al minimo, cui ne vengono aggiunti altri variabili da 1 a 10, a seconda dell'anzianità di servizio. Previsti ulteriori 3 giorni aggiuntivi di ferie per particolari condizioni sociali o per motivi di salute.</p>

Retribuzione per il periodo di ferie	Pari alla retribuzione di fatto.	Pari alla normale retribuzione del lavoratore. Il datore di lavoro può erogare a favore del lavoratore un'aggiunta alla retribuzione.		
Elementi della retribuzione			<ul style="list-style-type: none"> a) Paga base nazionale; b) indennità di contingenza; c) terzi elementi nazionali o provinciali, ove esistenti; d) scatti di anzianità; e) altri elementi dati dalla contrattazione collettiva 	<ul style="list-style-type: none"> a) Paga base; b) maggiorazioni dati da scatti di anzianità; c) maggiorazioni alla paga per il lavoro in condizioni particolari. <p>La retribuzione mensile può venire erogata in due soluzioni.</p>
Retribuzione minima			Istituto non esistente in Italia. Previsto un salario contrattuale minimo, diversificato per livello.	Prevista nella misura di 1.600 kune lorde.
Metodo di calcolo della retribuzione mensile			Fisso, salvo eccezioni per prestazioni occasionali o saltuarie.	Variabile: la retribuzione è data moltiplicando la paga base spettante per lavori di minore complessità al coefficiente di complessità del lavoro svolto. Alla paga base vanno aggiunte le ulteriori aggiunte alla retribuzione previste. Il datore di lavoro può adottare altri metodi di calcolo, la paga comunque non deve essere inferiore al minimo stabilito dal contratto collettivo. Il rapporto tra la paga base spettante per i lavori poco complessi e quella per i lavori più complessi non può essere inferiore a 1:3,5.

Mensilità supplementari			Prevista l'erogazione della 13° e della 14° mensilità nel corso dell'anno	Non previste dal CCNL.
Anzianità di servizio e criteri per la relativa maggiorazione			<p>Prevista per ogni livello di inquadramento nella misura di 10 scatti triennali.</p> <p>Prevista una maggiore anzianità convenzionale, per i lavoratori che si trovino nelle condizioni seguenti:</p> <p>a) 1 anno, per mutilati ed invalidi di guerra;</p> <p>b) 6 mesi per ogni titolo di benemerenzza, per decorati al valore e insigniti di ordini militari, promossi per meriti di guerra e feriti di guerra;</p> <p>c) 6 mesi per ogni anno di campagna e tre mesi per le frazioni di anno superiori ad almeno sei mesi, per ex combattenti e altri a essi equiparati a norma di legge, che abbiano prestato servizio presso reparti mobilitati in zone di operazioni di guerra.</p> <p>Le predette anzianità sono cumulabili fino al limite di 36 mesi</p>	Prevista per ogni anno di servizio maturato, nella misura di una maggiorazione pari allo 0,5 % della paga base moltiplicata per il coefficiente di complessità della mansione.
Indennità di missione			Prevista attraverso l'erogazione di una diaria calcolata in misura non inferiore al doppio della quota giornaliera della	Prevista per missioni entro il territorio nazionale dalle 12 alle 24 ore, attraverso l'erogazione di una diaria di 130,00 kune, ridotta

			<p>retribuzione di fatto (diaria ordinaria).</p> <p>Se non vi è pernottamento fuori sede la diaria è ridotta di 1/3. Per missioni di durata superiore al mese è corrisposta una diaria ridotta del 10%. Analogamente si procederà quando le attribuzioni del lavoratore comportino viaggi abituali.</p> <p>In alternativa alla diaria ordinaria, il datore di lavoro ha facoltà di corrispondere il rimborso a piè di lista delle spese di vitto e alloggio. Per brevi trasferte in località vicine verrà rimborsata la spesa effettiva del viaggio e quella di soggiorno.</p>	<p>della metà per missioni di durata dalle 8 alle 12 ore.</p> <p>Non è cumulabile con l'indennità per vita separata.</p>
Indennità per vita separata			Non prevista dal CCNL	<p>Prevista nella misura di 1.500,00 kune mensili.</p> <p>Importo minore se il datore di lavoro provvede alla copertura delle spese di alloggio del lavoratore.</p> <p>Non cumulabile con indennità per missione.</p>
Rimborso spese			Previsto in caso di viaggio di lavoro per le spese di trasporto dei bagagli e di altre spese connesse all'esecuzione del mandato.	<p>Previsto per i seguenti casi e modalità:</p> <p>a) tragitto per recarsi al lavoro, utilizzando i mezzi pubblici (costo del biglietto);</p> <p>b) utilizzo dell'automobile</p>

				privata per motivi di lavoro (30% del costo di 1 litro di benzina per ogni km percorso).
Altri redditi individuali			Non previsti dal CCNL	<p>Previsti nelle seguenti situazioni:</p> <p>a) premio per studenti;</p> <p>b) aiuti di solidarietà;</p> <p>c) premio di anzianità, passati i primi 10 anni di servizio e fino ai 35 anni di servizio;</p> <p>d) indennità di pensionamento;</p> <p>e) regali di Natale ai figli fino ai 15 anni.</p>
Diritti dei disabili			<p>In caso di cessazione del rapporto di lavoro, dovuto a infortunio sul lavoro, se l'azienda, assume entro 1 anno, deve dare priorità alla domanda di assunzione del lavoratore infortunato eventualmente prodotta.</p> <p>Le aziende con più di 80 dipendenti, devono assumere ex novo entro 90 giorni dalla data di cessazione del rapporto, l'infortunato adibendolo alle mansioni ritenute più opportune in relazione alle esigenze tecnico-organizzative e produttive.</p>	La retribuzione del lavoratore con subentrato grado di invalidità non può essere inferiore alla paga base dovuta al lavoratore per il periodo precedente lo stato di invalidità.

Un esempio di contrattazione integrativa aziendale:

**tabella di confronto tra il contratto integrativo aziendale del Gruppo PAM S.p.A., applicato in Italia,
e il contratto collettivo aziendale dell'azienda Konzum d.d., applicato in Croazia**

	Similitudini		Diversità	
	Italia	Croazia	Italia	Croazia
Applicazione			A tutti i dipendenti dell'azienda.	<p>Ai soli dipendenti dell'azienda iscritti al sindacato stipulante, parte del contratto.</p> <p>Il datore di lavoro può, con un dichiarazione scritta, applicare anche agli altri lavoratori dell'azienda le disposizioni del contratto, ma non a quelli assunti con contratti manageriali.</p>
Durata			Biennale per la parte normativa e per la parte tariffaria.	Quinquennale per la parte normativa e annuale per quella tariffaria.
Periodo di prova			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Può essere previsto, con la seguente durata massima:</p> <p>a) 5 mesi, per il 7° e l'8° livello;</p> <p>b) 3 mesi, per il 4°, 5° e 6° livello;</p> <p>c) 2 mesi, per il 3° livello;</p> <p>d) 1 mese, per gli altri lavoratori.</p>

Praticantato degli studenti			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Previsto con i seguenti rimborsi:</p> <p>a) pari al 15% della paga media nazionale, per gli studenti della scuola superiore;</p> <p>b) pari al 30% della paga media nazionale, per gli studenti universitari.</p>
Periodo di apprendistato e sua durata			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Previsto, sulla base della qualifica professionale del lavoratore, con durata variabile, a seconda del livello:</p> <p>a) 6 mesi, per il 4° e 5° livello;</p> <p>b) 9 mesi, per il 6° livello;</p> <p>c) 12 mesi, per il 7° e l'8° livello.</p>
Allocazione del surplus di lavoratori			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Prevista, con le seguenti garanzie per i lavoratori:</p> <p>a) diritto ad avere un altro posto di lavoro;</p> <p>b) diritto ad avere un posto di lavoro presso un altro datore di lavoro;</p> <p>c) diritto alla riqualificazione professionale;</p> <p>d) diritto a maturare la liquidazione per i lavoratori con almeno 2 anni di anzianità presso il datore di lavoro.</p>

Indennità per licenziamento dovuto a surplus di lavoratori			Istituto non disciplinato dal contratto.	Prevista, nella misura del 50% della paga mensile (al netto) erogata nei 3 mesi precedenti al licenziamento, per ogni anno di anzianità di servizio presso il datore di lavoro.
Permessi retribuiti			Previsti nella misura di 2 ore alla settimana e di 40 ore su base annua.	Previsti da 1a 7 giorni, nei seguenti casi: a) nascita di figli, donazione di sangue e trasloco nella stessa città, 2 giorni; b) morte di parenti non stretti e trasloco in altra città, 3 giorni; c) matrimonio e morte di parenti stretti, 4 giorni; d) ricerca di parenti stretti scomparsi nella guerra di liberazione e danni causati all'abitazione di proprietà da eventi calamitosi, 5 giorni (7 giorni se dovuti alla guerra).
Permessi retribuiti per studio			Istituto non disciplinato dal contratto.	Previsti, nella misura di 1 giorno per ogni esame universitario da sostenere e 5 giorni, per la dissertazione di laurea.
Periodo di preavviso per: 1) dimissioni (e diritti connessi); 2) licenziamento			Istituti non disciplinato dal contratto.	1) Previsti diversi periodi, a seconda dell'inquadramento: a) 3 mesi, per i Quadri; b) 1 mese, per il 5°, 6°, 7° e 8° livello;

				<p>c) 15 giorni, per tutti gli altri lavoratori.</p> <p>Durante il periodo di preavviso il lavoratore ha diritto a 4 ore settimanali di permesso retribuito, per la ricerca di una nuova occupazione.</p> <p>2) Disciplinato dalle disposizioni contenute nel Diritto del lavoro.</p>
Attività sindacale			<p>Previste le seguenti misure da parte dell'azienda:</p> <p>a) 1 esonero annuo retribuito per distacco sindacale di un proprio collaboratore, per ciascuna delle segreterie nazionali Filcams-CGIL,, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL;</p> <p>b) 500 ore annuali di permesso sindacale retribuito per l'attività di coordinamento di ciascuna delle segreterie nazionali Filcams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs-UIL., che sono titolari della richiesta di permessi.</p>	<p>Prevista per il rappresentante sindacale 1 ora di attività sindacale nel corso dell'anno per ogni iscritto al sindacato all'interno dell'azienda, retribuita come normale orario di lavoro.</p> <p>Se nell'azienda opera un solo sindacato, le funzioni di rappresentante sindacale e di fiduciario per la tutela sul lavoro possono coincidere nella stessa persona.</p>
Ridotta capacità lavorativa dovuta all'età (5 anni all'età pensionabile)			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Previsto che al lavoratore in tali condizioni siano garantite le seguenti agevolazioni:</p> <p>a) orario più favorevole;</p> <p>b) orario ridotto;</p> <p>c) lavori meno complessi.</p>

Ridotta capacità lavorative dovuta a infortunio sul lavoro			Istituto non disciplinato dal contratto.	Previsto che la retribuzione non possa 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.
Orario di lavoro settimanale			Inferiore alle 38 ore, per effetto di pause retribuite previste all'interno dell'orario settimanale. Prevista la riprogrammazione del riposo settimanale, in caso di coincidenza di una festività.	40 ore, compreso l'intervallo giornaliero, con domenica quale giornata di riposo. In caso di lavoro nella giornata di domenica, prevista per il lavoratore 1 giornata di riposo compensativo.
Ferie annuali e diritti connessi			Previsto che il periodo di ferie, superiore al minimo prescritto, possa, con il consenso del lavoratore interessato, essere usufruito entro il termine di 36 mesi dalla fine dell'anno di maturazione. Se, entro tale termine, il lavoratore non usufruisce in tutto o in parte delle ferie residue eccedenti il minimo prescritto, deve concordare una successiva data tassativa di fruizione, oppure richiedere in alternativa il pagamento della relativa indennità sostitutiva.	Previste nella misura minima di 18 giorni lavorativi, ai quali ne vengono aggiunti altri che variano da 2 a 12, a seconda del periodo di anzianità di servizio. Previste inoltre da 1 a 7 giorni aggiuntivi di ferie per particolari condizioni sociali o per motivi di salute del lavoratore. Previsto che il lavoratore possa utilizzare per 2 volte 1 giorno di ferie a suo piacimento. La giornata di sabato viene computata nelle ferie. Prevista l'erogazione di un aiuto finanziario al lavoratore per il godimento delle ferie.

			Il lavoratore può chiedere la fruizione anticipata, anche frazionata su base settimanale minima, del periodo annuale per ferie che maturerà nei 12 mesi successivi la fine dell'anno della richiesta.	
Elementi della retribuzione			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>a) Paga base;</p> <p>b) maggiorazioni per condizioni di lavoro e anzianità di servizio;</p> <p>c) ulteriori elementi aggiuntivi (incentivi).</p>
Livelli retributivi			Istituto non disciplinato dal contratto.	Previste minimo 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.
Anzianità di servizio			Istituto non disciplinato dal contratto.	Prevista una maggiorazione dello 0,5 % alla retribuzione di base, per ogni anno di servizio maturato dal lavoratore.
Pause retribuite			<p>Previste, con entità diverse, nel seguente modo:</p> <p>a) 15 minuti, per prestazioni giornaliere tra le 3 e le 6 ore;</p> <p>b) 20 minuti, per prestazioni giornaliere superiori a 6 ore.</p>	Istituto non disciplinato dal contratto.

Lavoro straordinario			Istituti non disciplinato dal contratto.	Previsto un limite massimo di 10 ore settimanali in più, rispetto al normale orario di lavoro.
Lavoro domenicale e nei giorni festivi e relative maggiorazioni			Previsto per il mese di Dicembre. Le prestazioni lavorative nella giornata di domenica e/o nelle festività infrasettimanali, verranno retribuite con la maggiorazione dell' 80%.	Previsto con le seguenti entità: a) 40% nella giornata di domenica; b) 50% nelle giornate festive e di festività nazionale. Se la domenica coincide con una festività, le maggiorazioni si escludono e viene applicata la maggiorazione più favorevole per il lavoratore.
Altre Maggiorazioni			Istituto non disciplinato dal contratto.	Previste con le relative entità, nei relativi casi: a) 10%, per lavoro nel 2° turno (per più di 8 giorni consecutivi); b) 15%, per lavoro spezzato (con pausa superiore a 1 ora); c) 40%, per lavoro notturno (tra le 22.00 e le 6.00); d) 50%, per lavoro nel giorno di Pasqua.
Cumulabilità delle maggiorazioni			Non prevista	Prevista

Aspettativa non retribuita per malattia			Prevista la conservazione del posto di lavoro, con prolungamento del periodo di aspettativa non retribuita richiesto del lavoratore (successivo ai 180 giorni retribuiti,) oltre i 120 giorni previsti dal CCNL, per tutta la durata della malattia, fino a guarigione clinica	Istituto non disciplinato dal contratto.
Indennità per il periodo di malattia			Istituto non disciplinato dal contratto.	Previsto per il lavoratore il diritto a ricevere l'80% della paga. In caso di malattia o l'inabilitazione al lavoro dovuta a infortunio sul lavoro o a malattia professionale, tale diritto è previsto nella misura del 100% della paga.
Trattamento economico di maternità			L'indennità economica e l'integrazione del datore di lavoro vengono anticipati sin dal primo mese di abbandono del lavoro da parte della gestante.	Istituto non disciplinato dal contratto.
Premi di produzione			Previsti premi a fronte del raggiungimento di positivi risultati operativi aziendali.	Istituto non disciplinato dal contratto.
Altri redditi individuali			Previsti premi aziendali, nella seguente misura: a) € 155,58 per i quadri; b) € 145,25 per il 1° livello;	Previsti indennità o premi nei seguenti casi e con i seguenti importi: a) pensionamento (3 mensilità a netto degli ultimi 3 mesi precedenti il pensionamento);

			<p>c) € 125,24 per il 2° livello;</p> <p>d) € 107,16 per il 3° livello;</p> <p>e) € 92,96 per il 4° livello;</p> <p>f) € 83,92 per il 5° livello;</p> <p>g) € 74,89 per il 6° livello;</p> <p>h) € 64,56 per il 7° livello.</p>	<p>b) anzianità di servizio (almeno 1 mensilità media nazionale, per 10, 15 20 e 25 anni, almeno 1 mensilità media nazionale maggiorata del 15%, per 30 e 35 anni, almeno 2 mensilità medie nazionali, per 40 anni);</p> <p>c) regali ai figli dei dipendenti che non superano 15 anni);</p> <p>d) aiuti di solidarietà per situazioni varie (da 1 a 3 mensilità medie nazionali);</p> <p>e) aiuto per sopravvenuta inabilità al lavoro per più di 90 giorni, 2.500,00 kune;</p> <p>f) borsa di studio per figli in età scolare, fino al termine della scuola superiore, in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro, 1.500,00 kune;</p> <p>g) vita separata (60% della paga media mensile croata, ridotta del 30%, se il datore di lavoro copre le spese di alloggio del lavoratore, e del 60%, se il datore di lavoro copre le spese di vitto e alloggio del lavoratore).</p>
Indennità di missione			Istituto non disciplinato dal contratto.	Prevista per missioni attraverso l'erogazione di una diaria non inferiore a 170,00 kune.

Rimborsi spese			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Previsti nei seguenti casi:</p> <p>a) per spese di trasporto pubblico sostenute dal lavoratore per recarsi al lavoro;</p> <p>b) per spese di utilizzo dell'automobile privata, per ragioni di lavoro;</p> <p>c) per spese di viaggio e di alloggio, in caso di missione;</p> <p>d) per trasferte di lavoro in località diverse dalla residenza abituale, nella misura pari almeno all'8% della paga media nazionale. L'importo è ridotto del 50%, se nella trasferta sono garantiti o l'alloggio o il vitto, e del 70%, se sono garantiti sia il vitto, sia l'alloggio.</p> <p>Il diritto all'indennità per vita separata e il diritto al rimborso per trasferta si escludono a vicenda.</p>
Spese sanitarie			Istituto non disciplinato dal contratto.	<p>Previsto che Il datore di lavoro le sostenga nelle seguenti situazioni:</p> <p>a) per l'assicurazione contro l'infortunio sul lavoro dei lavoratori;</p> <p>b) per la visita medica annuale dei lavoratori;</p> <p>c) per la visita ginecologica e la</p>

				mammografia delle donne lavoratrici.
Mensa			Previsto che l'azienda copra il 65% del costo del singolo pasto (la monetizzazione è esclusa).	Istituto non disciplinato dal contratto.
Licenziamento condizionato dal Consiglio dei lavoratori			Istituto non disciplinato dal contratto.	Previsto qualora il lavoratore sia: a) un componente del consiglio dei lavoratori; b) un candidato al consiglio dei lavoratori o un candidato della commissione; c) ridotto nelle sue capacità lavorative o invalido; d) di età superiore ai 60 anni o 55 (per le lavoratrici donne).
Contratto a tempo parziale (part-time) e limiti al suo utilizzo			Previsto con le seguenti limitazioni: a) 1 dipendente, per le aziende da 20 a 49 dipendenti; b) 2 dipendenti, per le aziende con più di 49 dipendenti.	Istituto non disciplinato dal contratto.
Sicurezza sul lavoro	Previsto un Rappresentante per la Sicurezza dei lavoratori, cui l'azienda garantisca un'adeguata formazione, utilizzando l'apposito monte ore.	Previsto un fiduciario per la tutela sul lavoro, con diritto a 6 ore settimanali di permesso per svolgere la sua attività, retribuite come normale orario di lavoro.		

<p>Pari opportunità</p>			<p>Previsto la costituzione di una Commissione paritetica nazionale per le Pari Opportunità composta da 3 componenti designati dalle Segreterie nazionali Filcams, Fisascat, Uiltucs e 3 componenti designati dall'azienda.</p> <p>Per svolgere le attività di raccolta e analisi dei dati sull'occupazione femminile nell'azienda, quest'ultima mette a disposizione dei tre dipendenti designati dalle segreterie nazionali Filcams, Fisascat e Uiltucs quali componenti della commissione, un monte di 120 ore annue complessive di permessi retribuiti.</p>	<p>Istituto non disciplinato dal contratto.</p>
-------------------------	--	--	---	---

Il ruolo della legislazione nazionale italiana nel regolamentare gli orari di lavoro del settore del commercio:
il Titolo IV del Decreto Legislativo 31 marzo 1998, n. 114 *"Riforma della disciplina relativa al settore del commercio, a norma dell'articolo 4, comma 4, della legge 15 marzo 1997, n. 59"*

	Similitudini		Diversità	
	Italia	Croazia	Italia	Croazia
Competenza per l'attuazione del Decreto Legislativo			Previsto il ruolo delle regioni a statuto speciale e delle province autonome di Trento e Bolzano.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.
Determinazione degli orari di apertura e di chiusura degli esercizi di vendita al dettaglio			Rimessa agli esercenti, nel rispetto del decreto legislativo che regola la materia e dei criteri emanati dai comuni, sentite le organizzazioni locali dei consumatori, delle imprese del commercio e dei lavoratori dipendenti.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.
Orari di apertura e chiusura e relativi limiti			Gli esercizi commerciali possono restare aperti tutti i giorni della settimana dalle ore 7 alle ore 22. Nel rispetto di tali limiti l'esercente può liberamente determinare l'orario di apertura e di chiusura, non superando il limite delle 13 ore giornaliere.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.

Giorni di chiusura obbligatoria degli esercizi di vendita al dettaglio			Le domeniche, i giorni festivi e, nei casi stabiliti dai comuni, sentite le organizzazioni sopraccitate, la mezza giornata di chiusura infrasettimanale.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.
Deroga alle giornate di chiusura obbligatoria degli esercizi di vendita al dettaglio			I comuni, sentite le organizzazioni sopraccitate, individuano i giorni e le zone del territorio nei quali gli esercenti possono derogare all'obbligo di chiusura domenicale e festiva. Detti giorni comprendono quelli del mese di dicembre, nonché ulteriori 8 domeniche o festività nel corso degli altri mesi dell'anno.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.
Comuni a economia prevalentemente turistica e città d'arte			Gli esercenti determinano liberamente gli orari di apertura e di chiusura.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.
Individuazione dei comuni a economia turistica, delle città d'arte e dei periodi di maggiore afflusso turistico			Compete alle regioni.	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.
Disposizioni speciali			Le disposizioni sopraccitate non si applicano alle seguenti tipologie di attività: le rivendite di generi di monopolio; gli esercizi di vendita interni ai campeggi, ai villaggi e ai	Materia non regolamentata da legislazione specifica nazionale.

			<p>complessi turistici e alberghieri; gli esercizi di vendita al dettaglio situati nelle aree di servizio lungo le autostrade, nelle stazioni ferroviarie, marittime ed aeroportuali; alle rivendite di giornali; le gelaterie e gastronomie; le rosticcerie e le pasticcerie; gli esercizi specializzati nella vendita di bevande, fiori, piante e articoli da giardinaggio, mobili, libri, dischi, nastri magnetici, musicassette, videocassette, opere d'arte, oggetti d'antiquariato, stampe, cartoline, articoli da ricordo e artigianato locale, nonché le stazioni di servizio autostradali, qualora le attività di vendita previste dal presente comma siano svolte in maniera esclusiva e prevalente, e le sale cinematografiche.</p> <p>Gli esercizi del settore alimentare devono garantire l'apertura al pubblico, in caso di più di due festività consecutive. Il sindaco definisce le modalità per adempiere all'obbligo. I comuni possono autorizzare, in base alle esigenze dell'utenza e alle peculiari caratteristiche del territorio, l'esercizio dell'attività di vendita in orario notturno esclusivamente per un limitato numero di esercizi di vicinato.</p>	
--	--	--	---	--

**Il ruolo della legislazione regionale italiana nel regolamentare gli orari di lavoro del settore del commercio:
 il Titolo II, Capo IV della Legge Regionale 16 gennaio 2002 n. 2 *"Disciplina organica del turismo"*
 e successive modificazioni, applicata nella Regione Autonoma Friuli Venezia Giulia**

	Similitudini		Diversità	
	Italia	Croazia	Italia	Croazia
Orari di apertura e chiusura e relativi limiti			Gli esercizi di vendita al dettaglio possono restare aperti dalle ore 5 alle ore 23 per un massimo di 13 ore giornaliere.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Modifica degli orari di apertura e chiusura e dei relativi limiti e autorizzazione degli esercizi di vicinato nei centri storici all'apertura per 24 ore consecutive			Compete ai Comuni, che la dispongono con regolamento, per motivate esigenze di pubblico interesse relative all'ordine pubblico, alla viabilità, all'igiene ambientale, al decoro urbano e alla tutela della concorrenza, sentite le associazioni dei consumatori e le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori dipendenti.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Giornate di chiusura obbligatoria degli esercizi			Previste con le seguenti modalità: a) massimo di 2 giornate di chiusura per riposo, nel corso della settimana; b) nelle festività nazionali.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.

<p>Programmazione delle eventuali giornate di chiusura obbligatoria nelle domeniche e negli altri giorni festivi degli esercizi commerciali al dettaglio e di vendita al dettaglio di generi non alimentari</p>			<p>Deliberata dalla Conferenza dei Comuni entro il 30 novembre di ogni anno nelle domeniche e negli altri giorni festivi, secondo criteri uniformi, che comunque consentano la concomitante apertura in tutti i Comuni interessati per almeno 8 domeniche all'anno oltre a quelle nel mese di dicembre</p>	<p>Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.</p>
<p>Deroghe alle giornate di chiusura obbligatoria deliberate dalla Conferenza dei Comuni</p>			<p>Per motivate esigenze di pubblico interesse relative allo sviluppo economico e turistico del territorio e alla residenzialità dei centri storici, i Sindaci, sentite le organizzazioni di categoria degli operatori commerciali, artigiani, turistici e dei servizi, le associazioni di tutela dei consumatori e le organizzazioni sindacali dei lavoratori dipendenti maggiormente rappresentative, possono, in particolari occasioni che comportino afflussi straordinari di popolazione residenziale e non, disporre l'apertura obbligatoria o facoltativa delle attività di vendita e di somministrazione di alimenti e bevande in determinati giorni, anche festivi e secondo orari prestabiliti, con</p>	<p>Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.</p>

			particolare riguardo alle festività e alle ricorrenze legate alle tradizioni e agli usi locali.	
Deroghe alle giornate di chiusura obbligatoria degli esercizi			Prevista per i Comuni, che ne hanno facoltà, per comprovate esigenze di pubblico interesse ovvero qualora ne ricorra l'esigenza, fatta eccezione per le festività del 1° gennaio, di Pasqua, del 1° maggio e del 25 dicembre.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Deroghe per le località turistiche			Previste nei Comuni classificati come località turistiche, in cui gli esercenti determinano liberamente l'orario di apertura e di chiusura degli esercizi commerciali sia nei giorni feriali sia in quelli domenicali e festivi.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Individuazione dei criteri per definire i Comuni quali località turistiche			Compete alla Regione, attraverso apposito regolamento regionale.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Esenzioni			La disciplina sopraccitata non si applica a farmacie; rivendite di generi di monopolio; esercizi interni alle strutture ricettive; esercizi commerciali situati nelle aree di servizio lungo le autostrade e nelle stazioni ferroviarie, marittime e aeroportuali; punti vendita della stampa quotidiana e periodica; esercizi commerciali che	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.

			<p>vendono prevalentemente mobili e articoli di arredamento; esercizi commerciali che vendono prevalentemente libri; impianti di distribuzione carburante; imprese artigiane o industriali che esercitano l'attività di vendita dei propri prodotti nei locali di produzione o in locali a questi adiacenti; esercizi commerciali che vendono autoveicoli in occasione di campagne dimostrative promosse direttamente dalle case produttrici; rivendite di fiori.</p>	
--	--	--	---	--

**Il ruolo della legislazione regionale italiana nel regolamentare gli orari di lavoro del settore del commercio:
la Legge Regionale 28 dicembre 1999, n. 62 *“Individuazione dei comuni a prevalente economia turistica
e delle città d’arte ai fini delle deroghe agli orari di vendita”* e successive modificazioni,
applicata nella Regione del Veneto**

	Similitudini		Diversità	
	Italia	Croazia	Italia	Croazia
Competenza per l’individuazione dei comuni a economia prevalentemente turistica e delle città d’arte			Delegata alle province.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Criteri per l’individuazione dei Comuni a prevalente economia turistica			Localizzazione in territorio montano, litoraneo, lacuale, termale con almeno 1.500 posti letto in strutture alberghiere ed extra alberghiere.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Deroghe ai criteri per l’individuazione dei Comuni a prevalente economia turistica			Le province, su richiesta, individuano come comune o zona del territorio del medesimo, ad economia prevalentemente turistica, i comuni il cui capoluogo è situato ad una altitudine superiore o pari a 600 metri sul livello del mare e i comuni il cui territorio risulta	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.

			compreso, in tutto o in parte, nel perimetro del Piano d'area del Delta del Po e i centri storici dei comuni aventi il proprio territorio ricadente in tutto o in parte nel perimetro del Parco del Delta del Po.	
Criteria per l'individuazione delle città d'arte			Localizzazione di parte o tutto il territorio comunale in zona montana; denominazione dei centri storici comunali come "città murate del Veneto con almeno 200 posti letto in strutture alberghiere ed extra alberghiere, disponibilità nel territorio comunale di almeno 600 posti letto	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Deroghe			Le deroghe alla chiusura non possono applicarsi al di fuori del centro storico o comunque della zona di interesse artistico o ad economia prevalentemente turistica. Nel Comune di Venezia non sono applicabili deroghe per la zona della terraferma.	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.
Sanzioni			In caso di violazione all'obbligo di chiusura domenicale o festiva i comuni applicano sanzioni amministrative pecuniarie e la sospensione o chiusura dell'esercizio	Materia non regolamentata da legislazione specifica conteale.