

Usporedba ugovornog prava i zakonodavnog okvira u Italiji i Hrvatskoj u sektoru trgovine

Tablica usporedbe Nacionalnog kolektivnog ugovora o radu za zaposlene u tercijarnom, distribucijskom i uslužnom sektoru, koji se primjenjuje u Italiji i Kolektivnog ugovora za djelatnost trgovine, koji se primjenjuje u Hrvatskoj

	Sličnosti		Razlike	
	Italija	Hrvatska	Italija	Hrvatska
Primjena			Primjenjuje se slijedećim djelatnostima i kategorijama iz područja trgovine, distribucije i usluge: a) prehrana; b) cvijeće, biljke i slično; c) industrijski proizvodi i roba široke potrošnje; d) djelatnosti vezane za trgovinu i export trgovina; e) usluge poduzećima i organizacijama i usluge osobama.	U kolektivnom ugovoru nisu navedene specifične djelatnosti i kategorije iz područja trgovine.
Trajanje			Normativi dio ugovora važi 3 godine a tarifni dio važi 2 godine od stupanja na snagu.	Ugovor važi godine dana od dana stupanja na snagu.

Obnova ugovora			Kolektivni ugovor će se smatrati produženim ako nije otkazan tri mjeseca prije isteka ugovora.	Svaka strana može otkazati ovaj ugovor. Otkaz je potrebno drugoj strani prethodno najaviti u roku koji ne može biti kraći od 60 dana. Ugovor se primjenjuje do obnove ugovora.
Druge vrste izvora prava kojima se uređuje radni odnos	Zakon o radu i pravilnik o radu (ako postoji).	Zakon o radu i pravilnik o radu.		
Izmjene i dopune ugovora			Nisu predviđene	Svaka ugovorna strana ima pravo predložiti izmjenu ili dopunu Ugovora. Strana koja pokreće postupak izmjene ili dopune Ugovora, radi to u pismenom obliku. Druga strana ima obvezu očitovanja na predložene izmjene i dopune u roku od 30 dana.
Tijelo za tumačenje ugovora			Nisu predviđene	Ugovorne strane imenuju zajedničko tijelo za tumačenje odredba Ugovora i praćenje njegove primjene. Zajedničko tijelo ima 6 članova.
Klasifikacija radnih mjesto			<p>Podjeljena u dvije grupe:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 7 platnih razreda od najjednostavnijih poslova(1. Razred) do najslozenijih poslova (7. Razred); b) upravljački kadrovi. 	Podjeljena u 9 platnih razreda (po grupama i koeficijentima složenosti poslova), od najjednostavnijih poslova (1. razred) do najslozenijih poslova (9.razred). Moguća je dodatna klasifikacija.Za poslove koji nisu obuhvaćeni u grupama složenosti.

Zapošljavanje ugovorom o radu	<p>Ugovor u pisnom obliku mora sadržavati odredbe o:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) datumu otpočinjanja rada; b) trajanju probnog rada; c) stručnoj spremi radnika; d) ekonomskim uvjetima rada. 	<p>Ugovor u pisnom obliku mora sadržavati odredbe o:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) očekivano trajanje ugovora (određeno ili neodređeno vrijeme); b) dan otpočinjanja rada (i eventualno vrijeme prestanka radnog odnosa); c) nazivu, vrsti rada na koji se radnik zapošljava; d) probni rad; e) pripravništvo; f) osnovnoj plaći, dodacima na plaću te razdoblja isplate primanja na koja radnik ima pravo; g) trajanje redovitog radnog dana ili tjedna; h) trajanje plaćenog godišnjeg odmora; i) druga prava i obveze poslodavca i zaposlenika. 		
Probni rad	Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.	Prilikom sklapanja ugovora o radu može se ugovoriti probni rad.		

Trajanje probnoga rada			<p>Trajanje ovisi o razredu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 mjeseci: za poslove upravljačkih kadrova i za Prvi razred; b) 60 dana: za poslove iz Drugog i Trećeg razreda; c) 45 dana: za poslove iz Četvrtog i Petog razreda; d) 30 dana: za poslove iz Šestog i Sedmog razreda; e) 60 dana efektivnog rada: za operatera prodaje. 	<p>Trajanje ovisi o razredu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 mjeseca za poslove od I.do III. grupe složenosti; b) 3 mjeseca za poslove od IV. do VI. grupe složenosti; c) 4 mjeseca za poslove od VII. do IX. grupe složenosti.
Otkazni rok za prekid radnog odnosa tokom probnoga roka			Nije predviđen: tokom probnoga rada strane nisu podložne otkaznom roku i mogu prekinuti ugovor.	Predviđen: Otkazni rok za zaposlenike koji nisu udovoljili za vrijeme probnog rada je 7 dana.
<p>Pripravništvo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) dobna granica b) granice pri sklapanju pripravničkih ugovora 			<ul style="list-style-type: none"> a) Pripravnički ugovor može biti sklopljen s radnicima u dobi od 18 do 29 godine starosti. b) Može biti sklopljen s radnicima iz 2., 3., 4., 5. i 6. Razreda (postoje iznimke). Broj ugovora ne može premašiti 100% od ukupnog broja stručnih radnika, uz uvjet za poslodavca: barem 70% pripravnika kojima je u predhodnih 24 mjeseca istekao pripravnički ugovor, mora biti u radnom odnosu kod poslodavca. 	<ul style="list-style-type: none"> a) Nema dobne granice. b) Nije predviđena granica u broju radnika koji se mogu zaposliti kod poslodavca sa pripravničkim ugovorom.

Trajanje pripravništva			<p>Trajanje ovisi o razredu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 48 mjeseci za poslove iz 2., 3. i 4. razreda; b) 36 mjeseci za poslove iz 5. razreda; c) 24 mjeseci za poslove iz 6. razreda 	<p>Trajanje ovisi o razredu:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 6 mjeseci, za 3. i 4.stupanj; b) 9 mjeseci, za 5.i 6.stupanj; c) 12 mjeseci za 7. i 8.stupanj. <p>Trajanje pripravništva poslodavac može skratiti na prijedlog mentora do polovice predviđenog vremena trajanja.</p>
Plaća pripravnika			<p>Za prvu polovicu pripravništva 2 platna razreda niže u odnosu na plaću pripadajućeg razreda.</p> <p>Za drugu polovicu pripravništva: plaća iz nižeg platnog razreda.</p>	<p>Za vrijeme pripravništva zaposlenik ima plaću u visini od 80% od osnovne plaće pripadajućeg radnog mjesta.</p>

<p>Ugovor s nepunim radnim vremenom (part-time) i granice pri sklapanju part-time ugovora</p>		<p>Predviđen.</p> <p>Radno vrijeme ne može trajati kraće od:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 16 sati, odnosno skraćeno u odnosu na tjedno radno vrijeme; b) 64 sati, odnosno skraćeno radno vrijeme u odnosu na mjesecno radno vrijeme; c) 532 sati, odnosno skraćeno radno vrijeme u odnosu na godišnje radno vrijeme. <p>Mogućnost sklapanja ugovora samo za rad subotom s radnim vremenom od 8 sati tjedno.</p> <p>Zbog njege djeteta do treće godine starosti poslodavci mogu odobriti prijelaz sa punog na nepuno radno vrijeme. Broj sklopljenih ugovora ne može premašiti 2% u odnosu na svu radnu snagu.</p> <p>Poslodavci koji zapošljavaju od 30 do 49 radnika mogu sklopiti 1 ugovor takve vrste.</p>	<p>Predviđen.</p> <p>Nema granica pri sklapanju ugovora s nepunim radnim vremenom (part-time).</p>
---	--	---	--

Ostale vrste ugovora i granice pri sklapanju		<p>1) Ugovor o uvrštavanju: Pri zapošljavanju radnika postoji uvjet poslodavac mora zaposliti nekom drugom vrstom ugovora barem 60% radnika kojima je u predhodnih 18 mjeseci istekao ugovor.</p> <p>2) Ugovor na određeno vrijeme: broj ugovora o radu na određeno vrijeme ne može premašiti 20% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.</p> <p>3) Ugovor o pružanju rada na određeno vrijeme: tokom godine broj ugovora o radu na određeno vrijeme ne može premašiti 15% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca. U radnim jedinicama do 15 radnika moguće je sklopiti 2 ugovora takve vrste; u radnim jedinicama (od 16 do 30 radnika) moguće je sklopiti do 5 ugovora takve vrste.</p> <p>Tokom godine ukupni broj ugovora o radu na određeno vrijeme i ugovora o pružanju rada na određeno vrijeme ne može premašiti 28% u odnosu na broj ugovora na neodređeno vrijeme kod svakog poslodavca.</p>	Predviđeno sklanjanje ugovora na određeno vrijeme. Nema granica u zapošljavanju radnika s ugovorom na određeno vrijeme.
--	--	--	---

Tjedno radno vrijeme	40 sati se rasporeduje na 5 ili najvise 6 dana.	40 sati se rasporeduje na 5 ili najvise 6 dana.		
Nadmašenje tjednog radnog vremena			<p>Granica radnih sati: najviše 44 sati tjedno, najduže 16 tjedana. Moguće pregovaranje za dužem radnom vremenu koje može trajati najviše 44 sati tjedno i za razdoblje do 24 tjedana tokom godine.</p> <p>Uslijed takve preraspodjele radnog vremena Poslodavac će omogućiti radnicima skraćeno radno vrijeme u razdobljima manjeg opsega posla.</p>	<p>Predaspodjela radnog vremena može se izvršiti za razdoblje do 6 mjeseci i za kalendarsku godinu.</p> <p>Preraspoređeno radno vrijeme ne može biti duže od 52 sata tjedno, osim za poslove sezonske naravi, kada ne smije biti duže od od 60 sati tjedno.</p>
Prekovremen rad i granice u primjeni prekovremenog rada			<p>Predviđen na zahtjev polsodavca. Može trajati najviše 200 sati godišnje.</p>	<p>Predviđen. Nema granica u primjeni. Zabранa prekovremenog rada radnicama- majkama s djetetom od 3 do 7 godina starosti. Za prekovremen rad potrebna je su glasnost radnice.</p>
Povišica za prekovremen rad			<p>Predviđena povišica na svaki sat rada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 15% za rad od 41-og do 48-og sata rada u tjednu; b) 20% iznad 48-og sata rada tjedno; c) 30% za rad neradnim danom; d) 50% za rad noću. <p>Povišice za prekovremen rad se ne kumuliraju.</p>	Za prekovremen rad osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 50%.
Povišica za rad noću	Povišica za rad noću iznosi 15% za svaki sat rada.	Predviđena. Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 30% za rad noću.		

Povišica za otežane uvjete rada			Nije predviđena.	Kada zaposlenik radi u otežanim uvjetima rada, osnovica plaće zaposlenika povećati će se za 100% po sljedećim elementima: a) utjecaj okoline; b) opterećenja; c) povećani rizik od nastanka ozljeda na radu i profesionalnih bolesti; d) rad sa zagađujućim i prljavim tvarima.
Povišica za rad nedjeljom	Povišica je ista kao povišica za rad neradnim danom (vidi gore).	Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 35% zarad nedjeljom.		
Povišica za rad na dan tjednog odmora			Predviđena. Povišica iznosi 30%. Radniku se mora osigurati dan slobodnog odmora u sljedećem tjednu.	Nije predviđena. Radniku se mora osigurati dan slobodnog odmora u sljedećem tjednu
Povišivača za dvokratni rad			Nije predviđena.	Predviđena. Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 10% za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno).
Povišica za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata			Nije predviđena.	Predviđena. Osnovica, pomnožena koeficijentom složenosti poslova, povećava se za 15% za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata.

Povišica za rad blagdanom i praznikom	Predviđena. Povišica je ista kao povišica za rad neradnim danom (vidi gore).	Predviđena. Ne može biti niža od 50%.		
Kumulativnost povišica			Povišice se ne kumuliraju.	Povišice se kumuliraju, osim oko je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.
Plaćeni dopust: a) granice u primjeni b) način korištenja dopusta			a) Predviđen, za ukupno 56 sati godišnje za poduzeća koja zapošljavaju do 15 radnika. Dopusti se uvećavaju za 16 sati za poduzeća sa više od 15 radnika. b) Dopusti se koriste u razdobljima manjeg opsega posla, i po sistemu rotacije radnika.	a) Nije predviđen kolektivnim ugovorom. b) Nije predviđen kolektivnim ugovorom.
Plaćeni dopust za sklapanje braka			Predviđeno 15 dana pl.dopusta za sklapanje braka.	Predviđeno 3 dana pl. Dopusta za sklapanje braka.
Plaćeni dopusti (u ostalim slučajevima)			Kolektivnim ugovorom nisu navedeni slučajevi po kojima radnik ima pravo na plaćeni dopust.	Predviđeni plaćeni dopusti do ukupno 7 dana u slučajevima: a) kao davatelj krvi, 1 dan; b) selidbe u istome mjestu, 2 dana; c) rođenje djeteta, smrt užeg člana obitelji, selidbe u drugo mjesto, radi traženja članova obitelji vestali u Domovinskom ratu, 3 dana; d) smrt djeteta, supružnika, elementare nepogode, 5 dana.

Plaćeni dopust za studente			Predviđeni dopusti do 150 sati (trogodišnje), uz plaćeni dopust na dan ispita, i 5 dana plaćenog dopusta tokom godine, odnosno 40 sati tokom godine.	Nisu predviđeni kolektivnim ugovorom.
Neplaćeni dopust			<p>Predviđeno razdoblje iščekivanja. Zbog bolesti ili drugih težih osobnih problema. Iščekivanje ne može trajati kraće od 1 mjeseca i duže od 6 mjeseci. Tokom iščekivanja radnik zadržava pravo na radno mjesto. Mjesečna plaća se ne isplaćuje za razdoblje iščekivanja koji se ne ubraja se u radni staž radnika.</p> <p>a) njege člana obitelji; b) gradnje ili popravka kuće ili stana; c) liječenja; d) obrazovanja i drugim opravdanim slučajevima.</p> <p>Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.</p>	<p>Predviđen neplaćeni dopust do 30 dana zbog.</p> <p>Zaposleniku se može odobriti neplaćeni dopust do 30 dana u slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) njege člana obitelji; b) gradnje ili popravka kuće ili stana; c) liječenja; d) obrazovanja i drugim opravdanim slučajevima. <p>Kada to okolnosti zahtijevaju, neplaćeni dopust može se odobriti u trajanju dužem od 30 dana.</p>

Roditeljski dopust			<p>Radnice u trudnoći i nakon poroda imaju pravo na oslobođenje od obaveze rada i na rodiljni dopust i to:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 2 mjeseca prije rođenja djeteta; b) od predviđenog datuma rođenja djeteta do datuma rođenja djeteta; c) 3 mjeseca nakon poroda; d) dodatnih 6 mjeseci nakon razdoblja iz točke c), odnosno period produženog rodiljnog dopusta. <p>Pravo iz točke b) može se primijeniti ocu djeteta. Pravo iz točke c) primjenjuje se jednom od roditelja, majci ili ocu djeteta.</p> <p>Za obavezni rodiljni dopust radnica ima pravo na 80% mjesecne plaće, dok za period produženog rodiljnog dopusta radnici pripada 30% mjesecne plaće.</p>	<p>Zakonom o radu su uređena pitanja vezana uz rodiljni dopust.</p>
Očuvanje radnoga mjesto zbog bolovanja			<p>U slučaju bolovanja pravo na očuvanje svog radnog mesta iznosi 180 dana u kalendarskoj godini od dana bolovanja. U slučaju dužeg bolovanja, poslodavac ima pravo radniku otkazati ugovor o radu.</p>	<p>Kolektivnim ugovorom nisu predviđene granice za razdoblje bolovanja.</p>

Naknada plaće zbog bolovanja			<p>Tokom bolovanja radniku pripada (naknadu podmiruju poslodavac i I.N.P.S.):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 100% plaće za prva tri dana bolovanja; b) 75% plaće od 4. Do 20. Dana bolovanja; c) 100% plaće nakon 21. Dana bolovanja 	<p>Tokom bolovanja radniku pripada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) do 42 dana bolovanja zaposleniku pripada naknada plaće najmanje u visini 80 % osnovice utvrđene propisima o zdravstvenom osiguranju. b) Naknada plaće zaposleniku iznosi 100% od osnovice i u slučajevima utvrđenim propisima o zdravstvenom osiguranju.
Naknada zbog povrede na radu			<p>U slučaju povrede na radu radniku pripada(naknadu podmiruje poslodavac i I.N.A.I.L.):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 60% plaće za prva 3 dana od dana povrede na radu; b) 90% plaće od 5. Do 20.dana od dana povrede na radu; c) 100% plaće nakon 21. dana od dana povrede na radu. 	Kolektivni ugovor ne uređuje pitanja vezana uz povrede na radu.

Očuvanje radnoga mjeseta zbog bolovanja			<p>Radniku pripada pravo na očuvanje svog radnog mjeseta do 180 dana, od dana odsutnosti s posla. Radnik ima pravo na dodatnih 120 dana neplaćenog razdoblja iščekivanja. Nakon razdoblja iščekivanja poslodavac ima pravo radniku otkažati ugovor o radu.</p> <p>U slučaju da je privremena apsolutna nesposobnost za rad uzrokovana povredom na radu, nakon 180 dana odsutnosti s posla radnik može zatražiti pravo na očuvanje svog radnog mjeseta i period neplaćenog iščekivanja do potpune rehabilitacije.</p>	Kolektivni ugovor ne uređuje pitanja vezana uz očuvanje radnoga mjeseta zbog povrede na radu.
Godišnji odmor			<p>Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od 26 radnih dana. Plan korištenja godišnjih odmora u razdoblju od svibnja do listopada utvrđuje poslodavac. Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor najviše u dva dijela.</p>	Godišnji odmor traje najmanje 18 radnih dana. Na utvrđeni najmanji broj dana godišnjeg odmora, pri utvrđivanju dužine trajanja godišnjeg odmora zaposlenicima se uzimaju u obzir slijedeći kriteriji. Radni staž (od 1 do 10 dana) zdravstveno stanje zaposlenika dana i socijalne prilike zaposlenika (3 radna dana.)
Naknada plaće za razdoblje godišnjeg odmora	Za razdoblje godišnjeg odmora radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio.	Za razdoblje godišnjeg odmora radniku pripada pravo na naknadu plaće u visini plaće koju bi ostvario da je radio. Poslodavac može zaposleniku isplatiti jednokratni dodatak plaći za korištenje godišnjeg odmora.		

Plaća			<p>Plaća se sastoji od:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) osnovne plaće; b) dodatak na skupoču (skupinarski doplatak); c) ostali dodaci po osnovi državnih ili pokrajinskih odredbi (ako su prisutni); d) povećanja plaće po godinama starosti; e) ostali dodaci i povećanja koja proizlaze iz kolektivnog pregovaranja. 	<p>Plaća se sastoji od:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) osnovne plaće; b) povećanja plaće po osnovi radnog staža; c) povećanja plaće za otežane uvjete rada. <p>Plaća se može isplaćivati dva puta mjesечно.</p>
Najniža osnovna plaća			Nije predviđena kolektivnim ugovorom. Ovisno o razredu, moguće je odrediti iznos najniže plaće.	Najniža osnovna plaća iznosi 1.600,00 kuna (bruto).
Način izračunavanja mjesечne plaće			<p>Osim povremenog rada. mjesечna plaće radnika je fiksna.</p>	<p>Osnovna plaća utvrđuje se tako da se osnovica najnižeg stupnja složenosti poslova pomnoži za s koeficijentom složenosti poslova, kojemu se dodaje dodatak plaći.</p> <p>Poslodavac koji primjenjuje drugačiji način izračuna plaće ne može utvrditi plaću u iznosu manje od od onoga koji je za istu složenost poslova utvrđen kolektivnim ugovorom. Odnos između osnovne plaće najniže i najviše vrednovanog radnog mjesta, ne može biti manji od 1:3,5.</p>
Dodatne mjesечne plaće			Predviđeno isplaćivanje 13. i 14. mjesечne plaće.	Nisu predviđene kolektivnim ugovorom.

Radni staž i način izračunavanja			<p>Zbog pomicanja u službi (po godinama starosti) za rad kod Poslodavca, radniku pripada pravo na dodatak na plaću, koji se isplaćuje 10 puta svake 3 godine službe.</p> <p>Slijedećim kategorijama radnika radni staž se povećava na slijedeći način:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) za ratne invalide: 1 godina; b) za ratne ranjenike i radnike koji su postigli višu vojnu titulu: 6 mjeseci; c) za radnike - vojnike koji su se borili u ratnoj zoni (6 mjeseci za 1 godinu odsluživanja u ratnoj zoni, 3 mjeseca za više od 6 mjeseci odsluživanja u ratnoj zoni). <p>Povećanje radnog staža iz točke a), b) i c) kumuliraju se najviše do 36 mjeseci.</p>	<p>Osnovica pomnožena s pripadajućim koeficijentom složenosti poslova, povećava se za svaku navršenu godine radnog staža za 0,5 %.</p>
Naknada za rad na terenu			<p>Naknada za rad na terenu iznosi:dnevnicu ne može biti niža od udjela plaće za jedan radni dan, povećana za 50%.</p> <p>Ako rad izvan radnog mjesto ne uključuje noćenje, dnevница se smanjuje za 1/3. Ako rad na terenu traje duže od 1 mjeseca, dnevница se smanjuje za 10%. Umjesto dnevnice poslodavac može radniku isplatiti fiksnu naknadu (za troškove smještaja i prehrane).</p>	<p>Predviđena. Za vrijeme provedeno na službenom putovanju u zemlji po nalogu poslodavca, zaposleniku pripada dnevica u iznosu od 130,00 kuna. Dnevica se obračunava prema trajanju putovanja:puna dnevica od od 12 do 24 sata i polovina dnevnice od 8 do 12 sati</p> <p>Naknada za odvojeni život i dnevica, međusobno se isključuju.</p>

Naknada za odvojeni život			<p>Nije predviđena kolektivnim ugovorom.</p>	<p>Zaposlenik koji radi u sjedištu društva, a obitelj mu trajno boravi izvan mjesta sjedišta društva, ima pravo na naknadu za odvojeni život u visini od 1.500,00 kuna mjesečno.</p> <p>Tako utvrđena naknada za odvojeni život, umanjuje se za iznos troškova smještaja, ako je osiguran smještaj.</p> <p>Naknada za odvojeni život, terenski dodatak i dnevnice, međusobno se isključuju.</p>
Naknada troškova			<p>Predviđena naknada prijevoznih troškova, naknada za prijevoz prtljage i ostalih troškova koji su vezani uz posao.</p>	<p>Predviđena naknada u slijedećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) naknada troškova prijevoza na posao i s posla mjesnim javnim prijevozom; b) za korištenje privatnog automobila u službene svrhe, radnik ima pravo na naknadu troškova u iznosu 30% cijene litre benzina po prijeđenom kilometru.
Ostala materijalna prava radnika			<p>Nisu predviđena kolektivnim ugovorom.</p>	<p>Materijalna prava radnika su slijedeća:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) nagrade studentima; b) solidarne pomoći; c) jubilarne nagrade; d) otpremnina za umirovljenje; e) poklon djeci do 15 godina starosti.

Prava invalida			<p>U slučaju otkaza ugovora o radu uslijed povrede na radu i nesposobnosti za rad poslodavac će osigurati prioritet pri zapošljavanju radnika. Poslodavci koji zapošljavaju više od 80 radnika mogu zaposliti ex novo, 90 dana nakon isteka radnog odnosa radnika sa smanjenom radnom sposobnošću, na poslovima koje odgovaraju njegovim radnim sposobnostima.</p>	<p>Naknada plaće koja invalidu pripada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana završetka prekvalifikacije ili dokvalifikacije do raspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od osnovne plaće radnog mjesta na koje je do tada bio raspoređen.</p>
----------------	--	--	--	---

**Primjer kućnog kolektivnog pregovaranja:
tablica usporedbe Dopunskog radničkog ugovora poduzeća GRUPPO PAM s.p.a., koji se primjenjuje u Italiji
i kolektivnog ugovora poduzeća Konzum d.d., koji se primjenjuje u Hrvatskoj**

	Sličnosti		Razlike	
	Italija	Hrvatska	Italija	Hrvatska
Primjena			Svim zaposlenicima grupe.	Kolektivni ugovor Društva Konzum d.d. (dalje u tekstu: poslodavac) obvezuje ugovorne strane, a primjenjuje se na sve radnike članove Sindikata trgovine i one koji to postanu za vrijeme važenja kolektivnog ugovora. Pisanom odlukom poslodavac može odredbe kolektivnog ugovora primijeniti na sve radnike u društvu, osim za menadžere.
Trajanje ugovora			Dvije godine za normativi i tarifni dio ugovora.	Pet godina za normativi dio i godine dana za tarifni dio ugovora.
Probni rad			Ugovorom nije uređen probni rad.	Ovisno o stupnju stručne spreme, probni rad može trajati najduže: <ul style="list-style-type: none"> a) 5 mjeseci za radnike s VII., II. i VIII. Stupnjem stručne spreme; b) 3 mjeseca za radnike s IV., V. i VI. stupnjem stručne spreme; c) 2 mjeseca za radnike s III. stupnjem stručne spreme; d) 1 mjesec za sve ostale radnike.

Pripravnički staž za studente			Ugovorom nije uređen.	Poslodavac će isplatiti slijedeće nagrade: a) za učenike na praktičnoj obuci najmanje 15% od prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske. b) za prvu i dugu godinu više škole ili fakulteta 30% prosječne plaće isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske.
Pripravništvo i njegovo trajanje			Ugovorom nije uređen.	Ako zakonom ili drugim propisom nije drukčije određeno, pripravnički staž, s obzirom na stupanj stručne spreme traje najduže: a) 6 mjeseci za pripravnike IV. i V. stupnja stručne spreme; b) 9 mjeseci za pripravnike VI. stupanj stručne spreme; c) godinu dana za pripravnike VII. i VIII. stupnja stručne spreme.

Program zbrinjavanja viška radnika			Ugovorom nije uređen.	Prava koja se osiguravaju radnicima, kada prestane potreba za njihovim radom:
Otpremnina u slučaju zbrinjavanja viška radnika			Ugovorom nije uređen.	Radniku kojemu je u skladu s Programom zbrinjavanja viška radnika prestao radni odnos, pripada najmanje otpremnina u iznosu polovine prosječne netto mjesecne plaće, isplaćene radniku tri mjeseca prije prestanka ugovora o radu, za svaku navršenu godinu rada kod poslodavca.

Plaćeni dopust			<p>Tjedno radno vrijeme iznosi 38 sati.Tokom tjedna radnik ima pravo na 2 sata plaćenog dopusta.</p> <p>Radnik ima pravo na 40 sati plaćenog dopusta godišnje.</p>	<p>Radnik ima pravo na oslobođenje od obveze rada u trajanju od 1 do 7 dana uz naknadu plaće u slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) rođenje djeteta, selidbe, 2 dana; b) smrt rodbine;3 dana; c) smrt uže rodbine i sklapanje braka, 4 dana; d) traženja članova obitelji vestali u Domovinskom ratu (7 dana) i elementare nepogode, 5 dana.
Plaćeni dopust za studente			Ugovorom nije uređen.	Radnik koji se obrazuje ima pravo na plaćeni dopust za svaki ispit (jedan dan) i za diplomski ispit (5 radnih dana).

Otkazni rokovi: 1) ako radnik otkaže ugovor; 2) akoposlodavac otkaže ugovor			Ugovorom nije uređen.	<p>1) U slučaju otkaza ugovora na zahtjev radnika otkazni rok je:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 3 mjeseca: za radnike zaposlene na rukovodećim radnim mjestima; b) 1 mjesec: za radnike V., VI., VII., VIII. stupnja stručne spreme; c) 15 dana : za sve ostale radnike. <p>Tokom otkaznoga roka radnik im apravo na 4 sata tjedno plaćenog dopusta.</p> <p>2) primjenjivat će se otkazni rokovi propisani Zakonom o radu, odnosno pravilnikom o radu.</p>
Rad sindikata			a) Jednom godišnje plaćeni dopust zbog sindikalne aktivnosti, jednom članu državnih Sindikalnih Organizacija Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Ultucs-UIL. b) Državnim sindikalnim Organizacijama pripada i pravo na plaćeni dopust zbog koordinacijsindikalne aktivnosti u iznosu od 500 sati godišnje.	Pravo na sindikalnu aktivnost s naknadom plaće sindikalni povjerenik ostvaruje u ovisnosti o broju članova sindikata kod poslodavca, tako da za svakog člana sindikataima pravo na jedan sat aktivnosti tijekom kalendarske godine. Ukoliko kod poslodavca djeluje samo jedan sindikat, ista osoba može istovremeno biti povjerenik radnika za zaštitu na radu i sindikalni povjerenik.

Smanjena radna sposobnost (ako za punu starosnu mirovinu nedostaje najviše 5 godina staža)			Ugovorom nije uređeno.	Poslodavac je dužan za toga radnika osigurati slijedeća prava: a) povoljniju normu; b) rad s umanjenim fondom sati; c) rad na jednostavnijim poslovima.
Smanjena radna sposobnost zbog povrede na radu			Ugovorom nije uređeno.	Naknada plaće koja pripada invalidu rada od dana nastanka invalidnosti ili od dana utvrđene opasnosti od invalidnosti, odnosno od dana aspoređivanja na odgovarajuće radno mjesto, ne može se isplatiti u iznosu nižem od od osnovne plaće radnog mesta na koje je do tada bio raspoređen.
Tjedno radno vrijeme			Tjedno radno vrijeme traje 38 sati (od kojih se oduzimaju plaćene stanke). Ako radnik radi na dan tjednog odmora, mora mu se osigurati jedan dan tjednog odmora.	Uključujući i stanku, iznosi 40 sati tjedno. Nedjelja je u pravilu dan tjednoga odmora. Ako radnik radi nedjeljom, mora mu se osigurati dan tjednog odmora.

Godišnji odmor i ostala prava			<p>Radnik ima pravo koristiti godišnji odmor,(duži od minimalnog koji je ugovorom određen)u roku od 36 mjeseci nakon godine u kojoj je stekao pravo.</p> <p>Ako do kraja roka radnik ne iskoristi godišnji odmor (duži od minimalnog) mora mu se isplatiti naknada.</p> <p>Radnik može isto tako zatražiti da unaprijed iskoristi godišnji odmor, na koji još nije stekao pravo.</p>	<p>Radnik ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 18 radnih dana. Godišnji odmor duži od 18 dana utvđuje se ovisno o godinama radnog staža(od 1 do 7 dana). Prema ocjeni poslodavca uzimajući u obzir uvjete rada, djelotvornost i kvalitatu rada, socijalne uvjete dodaju se od 1 do 7 radnih dana.</p> <p>Radnik ima pravo koristiti dva puta po jedan dan godišnjega odmora po želji, uz obavezu da o tome izvijesti poslodavca najmanje tri dana ranije.</p> <p>Radnik ima pravo na isplatu pomoći za podmirenje troškova godišnjeg odmora.</p>
Plaća			Ugovorom nije uređena.	<p>Plaća radnika se satoji od:</p> <ol style="list-style-type: none"> osnovne plaće; povećanja plaće po osnovi radnog staža i otežanih uvjeta rada; stimulativnog dijela i ostalih dodataka.
Platni razredi			Ugovorom nisu utvrđeni.	Svi poslovi kod poslodavca, koji za obračun plaća primjenjuju sistem koeficijenata razvrstavaju se pravilnikom o radu u najmanje 7 grupa složenosti u najmanjem rasponu od 1:3,2.

Radni staž			Ugovorom nije uređen.	Osnovna plaća radnika uvećava se za svaku navršenu godinu staža za najmanje 0,5 posto.
Plaćene stanke			<p>Tjedno radno vrijeme uključuje i plaćene stanke (odmori) koje se isplaćuju na slijedeći način:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 15 minuta stanke za dnevno radno vrijeme od 3 do 6 sati; b. 20 minuta stanke za dnevno radno vrijeme koje je duže od 6 sati. 	Ugovorom nisu uređene.
Prekovremeni rad			Ugovorom nije uređen.	Prekovremeni rad može iznositi najviše 10 sati tjedno.
Povišice za rad nedjeljom i praznikom			<p>Za rad u mjesecu Prosincu predviđeno je odstupanje od primjene nekih pravila za rad blagdanom i praznikom. Za rad nedjeljom i praznikom radnik ima pravo na naknadu za svaki radni sat, uvećanom za 80%.</p>	<p>Plaća radnika uvećava se najmanje:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. 40% za rad nedjeljom; b. 50% za rad blagdanom i neradnim danom koji su utvrđeni zakonom. <p>Dodaci se kumuliraju, osim oko je državni blagdan ili neradni dan utvrđen zakonom, nedjelja.</p>

Ostale povišice			Ugovorom nisu uređene.	Plaća radnika uvećava se najmanje: a. za rad noću, 40%; b. za rad u drugoj smjeni (ako rad traje više od 8 dana neprekidno), 10%; c. za dvokratni rad s prekidom dužim od 1 sata, 15%; d. za rad na dan Uskrsa, najmanje 50%.
Kumulativnost povišica			Nije predviđena.	Predviđena.
Neplaćeno razdoblje isčekivanja uslijed bolesti			Uz zahtjev radnika moguće je produžiti razdoblje isčekivanja zbog bolesti (nakon 180 dana plaćenog razdoblja) nakon 120 dana utvrđenim kolektivnim ugovorom, do potpunog ozravljenja radnika.	Ugovorom nije uređeno.
Naknada plaće zbog bolovanja			Ugovorom nije uređena.	Za vrijeme bolovana radnik ima pravo na naknadu u iznosu od 80% plaće. U slučaju da je privremena nesposobnost za rad radnika uzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, radniku pripada naknada u iznosu 100% plaće koju bi ostvario da je radio.
Naknada plaće za rodiljni dopust			Naknada za rodiljni dopust i ostali dodaci na plaću isplaćuju se trudnicama od prvog mjeseca odsutnosti s posla zbog trudnoće.	Ugovorom nije uređena.

Nagrade za uspješno poslovanje			Poslodavac će uslijed pozitivnih rezultata poslovanja radnicima isplatiti nagrade.	Ugovorom nisu predviđene.
Ostala materijalna prava radnika			<p>Iznos nagrada:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. € 155,58, za upravljačke kadrove; b. € 145,25, za I. razred; c. € 125,24, za II. razred; d. € 107,16, za III. razred; e. € 92,96, za IV. razred; f. € 83,92, za V. razred; g. € 74,89, za VI. razred; h. € 64,56, za VII. razred. 	<p>Predviđene slijedeće nagrade i otpremnine:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. zbog umirovljenja(u iznosu od 3 prosječne mjesecne netto plaće isplaćene po zaposleniku kod poslodavca u prethodna tri mjeseca); b. jubilarne nagrad za neprekidni radni staž. Nagrada za 10, 15, 20 i 25 godina neprekidnog rada iznosi najmanje 1 prosječnu plaću. Nagrada za 30 i 35 godina neprekidnog rada iznosi najmanje 1 prosječnu plaću u gospodarstvu Republike Hrvatske, uvećanom za 15%. Nagrada za 40 godina neprekidnog rada iznosi najmanje 2 prosječne plaće u gospodarstvu Republike Hrvatske; c. Povodom božićnih blagdana radnicima će biti isplaćen novčani iznos, ili će se dati poklon za svako dijete mlađe od 15 godina; d. solidarna pomoć(1-3 prosječne plaće); e. privremena spriječenost za rad (dulje od 90 dana), radnik ima pravo na solidarnu pomoć u

				<p>iznosu od 2.500,00 kuna;</p> <p>f. Pomoć djeci smrtno stradalih radnika na radnom mjestu:mjesečno u iznosu od 1.500,00 kuna do završetka redovnog srednjoškolskog obrazovanja;</p> <p>g. naknada za odvojeni život: Puni iznos naknade mjesečno iznosi najmanje 60% od prosječne isplaćene po radniku u gospodarstvu Republike Hrvatske.Ako je radniku osiguran smještaj ili prehrana, naknada umanjit će se za 30%. Ako je radniku osiguran smještaj i prehrana, naknada umanjit će se za 60%.</p>
Naknada za službena putovanja			Ugovorom nisu predviđene.	Za službeno putovanje radniku pripada dnevničica koja ne može biti manja od 170,00 kuna.

Naknada troškova			<p>Ugovorom nije predviđena.</p> <p>Predviđene naknade i slijedećim slučajevima:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. naknada roškova prijevoza na posao i s posla; b. naknada zbog upotreba privatnog automobila u službene svrhe; c. naknada zbog službenog putovanja: naknada prijevoznih troškova, dnevница i naknada punog iznosa hotelskog računa; d. rad na terenu. Radnik ima pravo za svaki dan rada na terenu na naknadu. Pun iznos naknade iznosi najmanje 8% od prosječne plaće isplaćene poradniku u gospodarstvu Republike Hrvatske. Radniku kojemu je osiguran smještaj ili besplatna prehrana, naknada se umanjuje za 50%. Ako ima osiguran beslatni smještaj i besplatnu prehranu umanjuje se za 70%.
------------------	--	--	---

Troškovi zdravstvenog osiguranja			Ugovorom nisu predviđeni.	Poslodavac će na teret troškova poslovanja, osigurati radnike za :
				<ul style="list-style-type: none"> a) slučaj nezgode na radu; b) dopunskog zdravstvenog osiguranja, kao i troškove sistematskog pregleda jednom godišnje za sve radnike; c) za žene-radnice i troškove dodatnih specijalističkih pregleda (ginekološki pregled i mamografija).
Menza			Poslodavac će na svoj teret isplatiti naknadu u iznosu od 65% cijene jednog obroka.	Ugovorom nisu predviđene naknade.
Uvjjeti za Otkaz ugovora o radu			Ugovorom nisu predviđeni .	<p>Poslodavac može samo uz prethodnu suglasnost radničkog vijeća donijeti odluku o:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) otkazu članu radničkog vijeća; b) otkazu kandidatima za članove radničkog vijeća koji te članu izbornog odbora; c) otkazu radniku kod kojeg postoji smanjena radna sposobnost; d) otkazu radniku starijem od 60 godina (muškarac), odnosno 55 godina života (žena).

Part-time ugovor i granice u primjeni			<p>Predviđen. Granice u primjeni:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. u radnim jedinicama Grupe koje zapošljavaju od 20 do 49 radnika moguće je skloputi jedan (1) part-time ugovor; b. u radnim jedinicama Grupe koje zapošljavaju više od 49 radnika moguće je skloputi dva (2) part-time ugovora (ugovor s nepunim radnim vremenom). 	Ugovor ne uređuje pitanja vezana uz part-time ugovor i njegovoj primjeni.
Sigurnost na poslu	U sklopu promicanja sigurnosti i zaštite na radu radnika poslodavac će osigurati povjereniku za zaštitu na radu fond sati zbog usavršavanja i obrazovanja za obavljanje svojih obaveza.	<p>Predviđeno imenovanje povjerenika za zaštitu na radu imenovat će sindikat potpisnik ugovora.</p> <p>Za obavljanje poslova povjerenik za zaštitu na radu ima pravo na naknadu plaće svog radnog mesta za 6 sati tjedno.</p>		
Jednakost između muškaraca i žena			<p>Predviđeno osnivanje Državne Komisije za jednakost muškaraca i žena koja će biti sastavljena od 3 člana koja će imenovati Državne Sindikalne Organizacije Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL i 3 člana koja će imenovati Poslodavac.</p> <p>Poslodavac će omogućiti 120 sati plaćenog dopusta godišnje svim članovima koji su imenovani od strane Državnih Sindikalnih Organizacija Filcams-CGIL, Fisascat-CISL, Uiltucs-UIL.</p>	Ugovor ne uređuje pitanja vezana uz jednakost između muškaraca i žena.

Uloga talijanskog državnog zakonodavstva u uređenju pitanja radnog vremena u sektoru trgovine:
Poglavlje IV. Zakonodavnog dekreta od 31. ožujka 1998., br. 114 "Reforma regulatornog okvira za sektor trgovine, temeljem članka 4., stavka 4. Zakona od 15. ožujka 1997., br. 59", koji se primjenjuje u Italiji

	Sličnosti		Razlike	
	Italija	Hrvatska	Italija	Hrvatska
Pravo na primjenu Zakonodavnog Dekreta			Pravo na primjenu Zakonodavnog Dekreta imaju Autonomne Pokrajine Trenta i Bolzana.	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.
Otvaranje i zatvaranje trgovačkih radnji na malo			Otpočinjanje i kraj radnoga vremena trgovina na malo određuje vlasnik trgovine u skladu sa Zakonodavnim Dekretom koji to uređuje i ostalim općinskim propisima koji su doneseni uz prethodnu konzultaciju sa Udrugom Trgovaca, Udrugom Potrošača i Udrugom zaposlenika za djelatnost trgovine.	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.
Radno vrijeme i granice u primjeni			Radno vrijeme svih trgovina na malo mora biti raspoređeno svakim danom od 07 ujutro do 22 sata uvečer. Svaki trgovac može slobodno odrediti radno vrijeme trgovine unutar navedenog rasporeda. Dnevno radno vrijeme ne može trajati duže od 13 sati.	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.

Obavezno zatvaranje trgovina na malo			Trgovine na malo ne rade nedjeljom i praznikom. Općina uz prethodno mišljenje Udruga odlučuje o primjeni dodatnog pola dana zatvaranja.	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.
Odstupanje od primjene obveznog zatvaranja trgovina na malo			Općina uz prethodno mišljenje Udruga odlučuje o dodatnim danima i zonama u kojima se može odstupati od primjene obveznog zatvaranja radnji (nedjelja i praznici). Odstupanje od primjene se može izvršiti za mjesec Prosinac i za ukupno 8 nedjelja ili praznika u ostalim mjesecima, tokom cijele godine.	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.
Općine s pretežno turističkom privredom i gradovi s umjetničkim znamenitostima			Svaki trgovac može slobodno odrediti radno vrijeme trgovine (otvaranje i zatvaranje).	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.
Klasifikacija općina s pretežno turističkom privredom i gradova s umjetničkim znamenitostima			Regije odlučuju o određivanju općina s pretežno turističkom privredom i gradova s umjetničkim znamenitostima	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.

Specijalne odredbe			<p>Ove odredbe ne primjenjuju se na sljedeće vrste trgovačkih poslovanja: monopolji prodaje (npr. prodaja duhana); trgovine koje se nalaze unutar kampinga, u sklopu hotela, i turističkih naselja; trgovine na malo koje se nalaze u servisnim zonama (pokraj autocesta), željezničkim kolodvorima i aerodromima; kino dvorane.</p> <p>Trgovačke radnje prehrabrenih proizvoda koje su za dva blagdana uzastopce bile zatvorene, moraju otvoriti radnju. O tome odlučuje Gradonačelnik.</p> <p>Općine mogu odobriti i otvaranje određenih radnji noću.</p>	Pitanja nisu uređena specifičnim državnim zakonom.
--------------------	--	--	---	--

**Uloga talijanskog regionalnog zakonodavstva u uređenju pitanja radnog vremena u sektoru trgovine:
Poglavlje II. Glava IV. Regionalnog zakona od 16. siječnja 2002., br. 2 "Regulatorni okvir za sektor turizma" i naknadnih izmjena,
koji se primjenjuje u Autonomnoj regiji Furlanija Julijска Krajina**

	Sličnosti		Razlike	
	Italija	Hrvatska	Italija	Hrvatska
Zatvaranje i otvaranje radnji i granice u primjeni			Radno vrijeme svih trgovina raspoređuje se od 05 ujutro do 23 sata uvečer. Dnevno radno vrijeme ne može trajati duže od 13 sati.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Promjena radnog vremena (zatvaranje i otvaranje) i granice u primjeni i radnje, koje mogu raditi 24 sata uzastopno.			Općine mogu propisom odobriti drugačije radno vrijeme za određenu vrstu trgovačkih radnji, koje mogu raditi 24 sata uzastopno.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Dani obaveznog zatvaranja radnji			Dani obaveznog zatvaranja radnji: <ol style="list-style-type: none"> Obraćnici imaju pravo na dva (2) dana zatvaranja radnje tjedno zbog odmora; državni praznici i blagdani. 	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.

Programiranje dodatnih dana obaveznog zatvaranja radnji (nedjelja i praznici) za radnje rkoje ne trguju sa prehrambenim proizvodima			Konferencija općina odlučuje o dodatnim danima obaveznog zatvaranja radnji (nedjelja i praznici). Zatvaranje se mora izvršiti tako da se omogući radnjama koje ne trguju sa prehrambenim proizvodima, otvorenje za mjesec Prosinac i za ukupno 8 nedjelja ili praznika u ostalim mjesecima, tokom cijele godine.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Odstupanje od primjene obaveznog zatvaranja prema odluci Konferencije općina			Radi promicanja turističkog i gospodarskog razvijta gradolnačelnici mogu odobriti obavezno i fakultativno otvaranje trgovačkih radnji (nedjeljom praznikom) i mogu primjeniti drugačije radno vrijeme.Odobrenje se izvršava uzimajući u obzir blagdane i lokalne tradicije.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Odstupanje od primjene obaveznog zatvaranja			Općine mogu odstupiti od primjene obaveznog zatvaranja trgovačkih radnji, osim za slijedeće praznike: 01.01, Uskrs, Prvi Maj i Božić.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Odstupanje od primjene radnog vremena za turistička mjesta			Općine koje su klasificirane kao turistička mjesta mogu slobodno odrediti radno vrijeme trgovačkih radnji.Općine koje su klasificirane kao turistička mjesta odstupaju od obaveze zatvaranja trgovačkih radnji nedjeljom, praznikom, i ostalim danima u tjednu.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Kriteriji za određivanje Općina sa pretežno turističkom privredom			Regija odlučuje kriterije posebnim regionalnim zakonom.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.

Radnje kojima se gore navedeni kriterij ne odnosi			Ljekarne, prodaja duhana, benzinske stanice, željezničke stanice, aerodromi i i slično;prodaja tiska;prodaja knjiga,cvijeća;izložbeni saloni namještaja i automobila.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
---	--	--	---	---

**Uloga talijanskog regionalnog zakonodavstva u uređenju pitanja radnog vremena u sektoru trgovine:
Regionalni zakon od 28. prosinca 1999., br. 62 "Utvrđivanje općina s prevladavajućim udjelom turizma i gradova umjetnosti u svrhu odstupanja od uobičajenog radnog vremena" i naknadnih izmjena,
koji se primjenjuje u regiji Veneto**

	Sličnosti		Razlike	
	Italija	Hrvatska	Italija	Hrvatska
Odlučivanje o klasifikaciji općina koje se uvrštavaju u općine sa pretežno turističkom privredom i gradova koji su klasificirani kao gradovi s umjetničkim znamenitostima			Odluku uzimaju Provincije.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Kriteriji za klasifikaciju općina sa pretežno turističkom privredom			Primjenjuju se slijedeći kriteriji: općine se moraju nalaziti na planinskom, primorskom, jezerskom ili termalnom području. Navedene Općine moraju imati više od 1.500 turističkih smještaja, odnosno soba, koje su raspoređene u hotelima ili drugim sličnim turističkim objektima.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.

Odstupanje od primjene kriterijia za klasifikaciju općina sa pretežno turističkom privredom			Provincije mogu odobriti i Općinama, odnosno njihovim glavim mjestima, koja se nalaze iznad 600m. n.v., i koja se nalaze na ušću rijeke Po, da budu klasificirani kao Općine sa pretežno turističkom privredom. Isto tako Provincije mogu odobriti općinama koje se nalaze na ušću rijeke Po, odnosno njihovim povjesnim središtima i centrima, da budu klasificirani kao Općine sa pretežno turističkom privredom.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Kriteriji za klasifikaciju gradova sa umjetničkim znamenostima			Gradovi i zone koje se nalaze u Općinama koje su klasificirane kao planinske Općine, i imaju 200 turističkih smještaja, mogu biti klasificirane kao gradovi i zone sa umjetničkim znamenitostima.Isto vrijedi za Općine koje imaju 600 ili više turističkih smještaja, a nalaze se u planinskim općinama.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Odstupanje od primjene pravila o zatvaranju trgovačkih radnji			Odstupanje od primjene pravila o zatvaranju trgovačkih radnji primjenjuje se samo povjesnim centrima i zonama, i područjima koja su klasificirana kao područja sa pretežno turističkom privredom. Odtupanje se ne primjenjuje za kopreno područje u Općini Venezia.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.
Kazne			Zbog nepridržavanja obaveznog zatvaranja radnji nedjeljom i praznikom, Općine primjenjuju novčanu kaznu ili privremeno zatvaranje radnje.	Pitanja nisu uređena specifičnim regionalnim zakonom.

