

Naslovnik: **Trgovinska zbornica Slovenije**
Dunajska cesta 167,
1000 Ljubljana
ga. Barbara Krivic

Pošiljatelj: dr. Minu Anamaria Gvardjančič

Zadeva: **Analiza tujih ureditev kolektivnega dogovarjanja in delovnopравниh standardov v dejavnosti trgovine v Republiki Italiji**

Datum: 25. 02. 2026

—

Spoštovani,

skladno z elektronskim sporočilom z dne 22. 1. 2026 je bila po naročilu Trgovinske zbornice Slovenije, Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana, pripravljena primerjalno pravna analiza ureditev kolektivnega dogovarjanja in delovnopравниh standardov v dejavnosti trgovine v Republiki Italiji (»**Analiza**«). Analiza se osredotoča predvsem na (i) ureditev delovnega časa, (ii) odmora in počitke, (iii) plačilo za delo, (iv) dodatke k plači in druge prejemke iz delovnega razmerja, (v) ureditev nadurnega dela, (vi) dopust in plačane odsotnosti z dela, (vii) ureditev krajšega delovnega časa, (viii) druge pravice in obveznosti delavcev in delodajalcev.

V nadaljevanju je predstavljena pravna ureditev na področju kolektivnih pogodb in analiza kolektivnega dogovarjanja in delovnopравниh standardov v dejavnosti trgovine v Republiki Italiji.

1. Pravna ureditev na področju kolektivnih pogodb v Republiki Italiji

1.1. V Italiji pri sindikalnem zastopanju zaradi pluralizma in svobode pristopanja obstaja več kot tisoč kolektivnih pogodb na nacionalni ravni za področje dela, t.i. »Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro« (v nadaljevanju: »**CCNL**«). Uporaba CCNL ni obvezna, kar pomeni, da lahko vsako podjetje prosto izbere kolektivno pogodbo, h kateri želi pristopiti, lahko pa se tudi odloči, da ne uporablja nobene kolektivne pogodbe in namesto tega sklene podjetniško kolektivno pogodbo, kar je redkejša praksa. Z včlanitvijo v delodajalska združenja podjetja postanejo zavezana uporabi kolektivne pogodbe, ki jo je to združenje sklenilo. CCNL se praviloma sklepajo in obnavljajo za obdobje treh let, ob soglasju socialnih partnerjev pa je mogoča tudi pogostejša obnova. Kolektivne pogodbe na podnacionalni, regionalni ali lokalni ravni so razmeroma redke in praviloma nimajo obvezne veljave, razen če jih sklene delodajalsko združenje, katerega član je podjetje. Pogosteje so regionalne posebnosti urejene neposredno v posamezni CCNL.

1.2. V trgovinski panogi je veljavnih več deset kolektivnih pogodb za področje dela, najbolj razširjeni sta Nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v podjetjih

terciarnega sektorja distribucije in storitev (Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi (v nadaljevanju: »**Confcommercio CCNL**«).¹ Za podjetja z velikim obsegom poslovanja, kot npr. večje verige supermarketov, se najpogosteje uporablja Nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v podjetjih terciarnega sektorja distribucije in sodobnih organiziranih storitev (Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi moderna organizzata (v nadaljevanju: »**Federdistribuzione CCNL**«).²

- 1.3. Za namen predmetne analize sta bili zaradi kompleksnosti ureditve in številčnosti kolektivnih pogodb obravnavani dve bistveni kolektivni pogodbi, ki urejata delo v trgovinski panogi, in sicer Confcommercio CCNL in Federdistribuzione CCNL. Z namenom primerjave plač v analizirani državi je priložena »Tabela osnovnih plač v Italiji«.

2. Analiza ureditev kolektivnega dogovarjanja in delovnopравниh standardov v dejavnosti trgovine v Republiki Italiji

2.1. Delovni čas

- 2.1.1. Običajna dolžina polnega delovnega časa za večino trgovskih podjetij je določena na 40 ur na teden, razen v naslednjih primerih:
- za delavce pri upravljavcih bencinskih servisov je delovni čas določen na 45 ur na teden,
 - za delavce pri upravljavcih bencinskih servisov, ki se nahajajo izključno na avtocestah, je delovni čas določen na 40 ur na teden.
- 2.1.2. V določenih sferah poklicev lahko polni delovni čas znaša tudi 39 ali 38 ur na teden. Na drugi ravni pogajanj v podjetju se lahko dosežejo sporazumi glede izmeničnega dela ali urnikov delavcev.

2.2. Odmor

- 2.2.1. Odmor med delovnim časom se ne šteje v efektivni delovni čas.

2.3. Dnevni in tedenski počitek

- 2.3.1. Običajni dnevni počitek znaša najmanj 11 ur. V okviru pogajanj na drugi ravni, teritorialnih in podjetniških, se lahko dogovori o izjemah od dnevnega počitka 11 zaporednih ur, vendar ne manj kot 9 ur.

2.4. Neenakomerna razporeditev delovnega časa

- 2.4.1. Delovni čas je lahko enakomerno ali neenakomerno razporejen.
- 2.4.2. V okviru tedenskega delovnega časa lahko delodajalec zahteva dnevno delo, ki presega 8 ur. Referenčno obdobje za izravnavo ur na polni delovni čas je določeno na šest mesecev; dopolnilna pogajanja na teritorialni in/ali podjetniški ravni lahko to obdobje podaljšajo do dvanajst mesecev, če za to obstajajo objektivni, tehnični ali organizacijski razlogi.

¹ Uradna okrajšava oz. koda kolektivne pogodbe je CNEL H011.

² Uradna okrajšava oz. koda kolektivne pogodbe je CNEL H02H.

2.4.3. Morebitne spremembe razporeda rednega delovnega časa, ki jih mora izvesti delodajalec ob usklajevanju zahtev delavcev s potrebami podjetja, mora delodajalec najmanj 30 dni pred njihovo uveljavitvijo sporočiti delavcem in njihovim predstavniškim organom (teritorialnim članom združenj, sindikatom). Izbrani tedenski raspored delovnega časa velja praviloma eno leto, razen če delodajalec ne sporoči drugače, kar mora storiti z enakim obvestilom kot zgodaj navedeno.

2.5. Prerazporeditev delovnega časa

2.5.1. Delodajalec lahko zaradi sprememb delovne obremenitve uvede prerazporeditev delovnega časa (t.im. program prožnosti), pri čemer se v določenih obdobjih leta lahko preseže pogodbeni delovni čas do največ 44 ur na teden, in sicer največ za obdobje 16 tednov.

2.5.2. Na ravni podjetja ali območja se lahko sklenejo sporazumi med delodajalci in delavskimi predstavniškimi organi, za preseganje teh omejitev (npr. da se pogodbeni delovni čas lahko preseže v razponu od 44 do 48 ur na teden v obdobju od 16 do 24 tednov), pri čemer delavcem v tem primeru pripada dodatni dopust v razponu med 45 minut do 70 minut za vsak teden, v katerem je bil presežen običajni tedenski delovni čas. Pri tem bo 50 % viškov ur, ki jih je treba nadomestiti, razporejenih v skladu s programom prožnosti; preostalih 50 % navedenih ur pa se bo knjižilo v banko ur in jih bo delavec lahko izkoristil za nadomestni počitek.

2.5.3. Kot generalno pravilo na ravni industrije pa velja, da za viške ur delodajalci priznajo zadevnim delavcem v teku leta (šteje se obdobje 12 mesecev od datuma začetka letnega programa prožnosti) in v obdobjih manjše delovne intenzivnosti, enako število ur v obliki skrajšanja delovnega časa.

2.5.4. Delavci so upravičeni do plačila za pogodbeni tedenski delovni čas, tako v obdobjih, ko je delovni čas daljši, kot v obdobjih, ko je pogodbeni delovni čas ustrezno skrajšan.

2.5.5. Podjetje mora zadevnim delavcem pisno sporočiti program prožnosti, z najmanj 15- dnevним predhodnim obvestilom. Ob koncu programa prožnosti se viški ur izplačajo z dodatkom, predvidenim za nadurno delo.

2.6. Plača (najnižji tarifni razredi)

2.6.1. *Običajno plačilo*: Običajno plačilo delavca sestavljajo naslednji elementi: a) nacionalna osnovna plača; b) nadomestilo za nepredvidene izdatke; c) tretji nacionalni ali provincialni elementi, če obstajajo; d) morebitni dodatki za delovno dobo, e) drugi elementi, ki izhajajo iz kolektivnih pogodb. Nadomestilo iz točke b) se določi na nacionalni ravni s posebnimi sporazumi. Dejanska plača je sestavljena iz zgornjih postavk ter vseh drugih plačilnih elementov, ki imajo trajen značaj, razen povračil stroškov, nadomestil za nadurno delo, izrednih ali enkratnih nagrad in vseh elementov, ki so jih stranke izrecno s pogodbo izključile iz izračuna.

2.6.2. Kolektivna pogodba predvideva osem stopenj osnovnih plač (t. i. plačilne lestvice), predvidenih v razvrstitvi delavcev po delovnih mestih. Prodajalci so posebna kategorija.

2.6.3. Tabela z osnovnimi plačami je sestavni del kolektivne pogodbe (priloga 1). Socialni partnerji pa se obdobjno dogovarjajo za povišanje mesečnih plač, kot sledi spodaj: - delavci od I do VII tarifnega razreda, v letih med 2023 do 2027, v razponu od 166 do 375 evrov (vključno s prodajalci).

- 2.6.4. Kolektivna pogodba predvideva tudi izplačilo dodatnega pavšalnega zneska „una tantum“ v višini 350 evrov bruto na IV stopnji, prvi obrok v višini 175 evrov z julijsko plačo 2024, drugi obrok v višini 175 evrov pa bo izplačan skupaj z julijsko plačo leta 2025.
- 2.6.5. Zgoraj navedeni zneski, ki bodo sorazmerno prilagojeni za delavce, zaposlene za krajši delovni čas, bodo izplačani upravičenim delavcem, pod pogojem, da zaposleni pri delodajalcu na dan sklenitve socialnega sporazuma, in da so na dan izplačila še vedno zaposleni.
- 2.7. Dodatki k plači (variabilni del plače, poslovna uspešnost)
- 2.7.1. Kolektivna pogodba omenja dodatke za delovno dobo, v smislu enkratnih nominalnih dodatkov, določenih na podlagi vsakokratnega socialnega sporazuma. Božičnic ali plačila na podlagi delovne ali poslovne uspešnosti, kolektivna pogodba ne opredeljuje.
- 2.8. Dodatki, ki izhajajo iz razporeditve delovnega časa, ki je za delavca manj ugoden
- 2.8.1. Delavci so upravičeni do naslednjih dodatkov:
- 30% dodatek za delo/nadure v nedeljo ali na praznik;
 - nadurno delo: 15 % za delo od 41. do 48. ure na teden; 20 % za delo, opravljeno po 48. uri na teden;
 - 50% dodatek za nadurno delo v nočnem času;
 - nočno delo 15% dodatek;
 - delavcem zaposlenim pri upravljavcih bencinskih servisov izključno na avtocestah, ki izkoristijo zakonski tedenski počitek na dan, ki ni nedelja, se za vsako uro običajnega dela, dejansko opravljenega v nedeljo, izplača le 10% dodatek.
- 2.9. Nadurno delo
- 2.9.1. Delodajalec ima pravico zahtevati od delavca da opravlja nadurno delo v obsegu do 250 ur letno. Delavec ne sme opravljati nadur, če ga za to ne pooblasti delodajalec ali njegov namestnik. Delavcu pripadajo naslednji dodatki za nadurno delo:
- 15 % za delo od 41. do 48. ure na teden;
 - 20 % za delo, opravljeno po 48. uri na teden.
- 2.9.2. Nadure, opravljene na praznike ali nedelje, se plačajo s 30% dodatkom na urno postavko običajnega plačila. Nadure, opravljene ponoči, tj. od 22. ure do 6. ure zjutraj, se plačajo z urno postavko dejanskega plačila in s 50% dodatkom na urno postavko običajnega plačila.
- 2.10. Kraj opravljanja dela
- 2.10.1. Kolektivna pogodba ne vsebuje določb glede kraja opravljanja dela, saj kraj opravljanja dela podrobno ureja Civilni zakonik (Codice Civile).
- 2.10.2. Kolektivna pogodba glede kraja opravljanja dela določa, da delavca ni mogoče premestiti iz ene poslovne enote v drugo, razen iz utemeljenih tehničnih, organizacijskih in proizvodnih razlogov. Premeščeni delavec ima v primeru poznejše odpovedi pogodbe o zaposlitvi pravico do povračila lastnih stroškov in

stroškov svoje družine na kraj izvora, če se vrnitev opravi v šestih mesecih od odpovedi, razen v primerih višje sile.

2.10.3. Po pojasnilu italijanskih odvetnikov se sicer kraj opravljanja dela določi v pogodbi o zaposlitvi, če ta ni izrecno določen, je to kraj, kjer delavec običajno opravlja delo. Italijanska zakonodaja pozna tudi delo na daljavo in delo od doma (s stalno določenim krajem dela).

2.11. Stroški dela (malica, prevoz na delo in z dela)

2.11.1. Kolektivna pogodba ne ureja malice in prevoza na delo in z dela. Kolektivna pogodba predvideva povrnitev stroškov v zvezi s premestitvijo delavca na delo v drug kraj in povračilo dnevnic in drugih stroškov za službene poti.

2.12. Letni dopust (odmera dopusta)

2.12.1. Delavec ima pravico do letnega dopusta v obsegu šestindvajsetih delovnih dni, pri čemer se delovni teden – ne glede na razpored delovnega časa – za namene izračuna dopusta šteje kot šest delovnih dni od ponedeljka do sobote. Nedelje in prazniki se ne štejejo v dopust.

2.12.2. V skladu s potrebami podjetja in ob upoštevanju potreb delavcev lahko delodajalec določi obdobje dopusta od maja do oktobra, razen v podjetjih, ki dobavljajo hladilno opremo in pivo, mineralno vodo, gazirane pijače, sladoled in led, ipd..., ki lahko določijo dopust v katerem koli obdobju leta. Brez poseganja v zgoraj navedene izjeme in v odstopanju od zgoraj navedenega se lahko dopust določi tudi v drugih obdobjih leta po dogovoru med strankami.

2.12.3. Med dopustom se delavcu izplača nadomestilo v višini plače, brez stroškov dela. Delodajalec lahko zaradi poslovnih razlogov zahteva vrnitev delavca na delo pred iztekom dopusta, pri čemer delavec ohrani pravico do izrabe dopusta v kasnejšem času in pravico do povračila stroškov, nastalih zaradi predčasne vrnitve na delo.

2.12.4. Delavci, ki opravljajo funkcije v volilnih odborih/uradih, vključno s predstavniki list ali skupin kandidatov, ter ob referendumih predstavniki strank ali političnih skupin in pobudniki referenduma, imajo pravico do odsotnosti z dela za celotno obdobje, ki ustreza trajanju zadevnih postopkov. Prav tako lahko dobijo delavci, ki opravljajo javne voljene funkcije, na zahtevo neplačan dopust za celotno trajanje svojega mandata.

2.13. Pravica do plačane odsotnosti z dela zaradi osebnih okoliščin

2.13.1. Dodatni dnevi dopusta delavcu pripadajo v naslednjih primerih in trajanju:

- 3 dni za primer smrti ali hude bolezni zakonca ali sorodnika;
- v soglasju z delodajalcem zaradi resnih družinskih razlogov (v zvezi z osebnim položajem in svojo družino), pri čemer odsotnost ne sme biti daljša od dveh let v celotnem delovnem življenju. V tem obdobju zaposleni ohrani delovno mesto, nima pravice do plačila in ne sme opravljati nobene vrste delovne dejavnosti. Dopust se ne upošteva pri izračunu delovne dobe;
- delavec, ki ni v poskusnem obdobju, ima pravico do izrednega dopusta v trajanju petnajstih koledarskih dni zaradi sklenitve zakonske zveze. V skladu s potrebami podjetja mora delodajalec odobriti izredni dopust, ki se začne tri dni pred sklenitvijo zakonske zveze.

2.14. Regres za letni dopust, božičnica

2.14.1. Božičnice kolektivna pogodba ne opredeljuje.

2.15. Jubilejna nagrada

2.15.1. Jubilejne nagrade niso urejene s kolektivno pogodbo.

2.16. Pogodba o zaposlitvi s krajšim delovnim časom

2.16.1. Delovno razmerje za krajši delovni čas ima naslednje funkcije: omogočanje prožnosti delovne sile glede na tok dejavnosti v okviru dneva, tedna, meseca ali leta; odzivanje na individualne potrebe delavcev, tudi tistih, ki so že zaposleni.

- »*vertikalno delovno razmerje s krajšim delovnim časom*« pomeni delovno razmerje, v katerem se predvideva, da se delo opravlja s polnim delovnim časom, vendar omejeno na vnaprej določena obdobja v tednu, mesecu ali letu;
- »*horizontalno delovno razmerje s krajšim delovnim časom*« pomeni delovno razmerje, v katerem je skrajšanje delovnega časa v primerjavi s polnim delovnim časom predvideno v zvezi z običajnim dnevnim delovnim časom, ki se uporablja v podjetju;
- »*mešano delovno razmerje s krajšim delovnim časom*« je delovno razmerje, ki poteka v kombinaciji obeh načinov, navedenih zgoraj.

2.16.2. Kolektivna pogodba omogoča krajši delovni čas v naslednjih primerih:

- delavki, zaposleni s polnim delovnim časom, ki je žrtev nasilja, da zahteva pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom. Na zahtevo delavke se mora delovno razmerje s krajšim delovnim časom ponovno preoblikovati v delovno razmerje s polnim delovnim časom,
- staršem invalidov.

2.16.3. Individualni delovni čas se določi med delodajalcem in delavcem v obsegu, ki ni manjši od naslednjih omejitev:

Podjetja, ki zaposlujejo skupno do 30 delavcev:

- 16 ur v primeru skrajšanega delovnega časa v primerjavi z običajnim tedenskim delovnim časom;
- 64 ur v primeru skrajšanega delovnega časa v primerjavi z običajnim mesečnim delovnim časom;
- 532 ur v primeru skrajšanega delovnega časa v primerjavi z običajnim letnim delovnim časom.

Podjetja, ki zaposlujejo skupaj več kot 30 delavcev:

- 18 ur v primeru skrajšanega delovnega časa v primerjavi z običajnim tedenskim delovnim časom;
- 72 ur v primeru skrajšanega delovnega časa v primerjavi z običajnim mesečnim delovnim časom;
- 600 ur v primeru skrajšanega delovnega časa v primerjavi z običajnim letnim delovnim časom.

2.16.4. Plačilo in ureditev dela poteka v skladu s kriteriji sorazmernosti z obsegom opravljenega dela.

- 2.16.5. Sklepanje pogodb s krajšim delovnim časom v trajanju 8 ur na teden je možno za soboto ali nedeljo, do katerih imajo dostop študenti, delavci, zaposleni s krajšim delovnim časom pri drugem delodajalcu, ter mladi do vključno 25. leta starosti. Drugi pogoji v zvezi z razporeditvijo delovnega dneva se lahko določijo s predhodnim sporazumom v podjetju.
- 2.16.6. Glede na posebne razmere na območju in v podjetju ter posebne pogoje delavcev se lahko na drugi ravni pogajanj dosežejo drugačni dogovori glede predvidenega trajanja dela.
- 2.16.7. Dnevno delo do 4 ur se ne sme razdeliti na več delov dneva.
- 2.16.8. V zvezi z novimi zaposlitvami, ki se začnejo 1. januarja 2025 in brez poseganja v določbe veljavnih dopolnilnih pogodb podjetja, se lahko poleg določb iz odstavka 2 sklenejo tudi pogodbe o delu s krajšim delovnim časom v trajanju 16 ur na teden za soboto in nedeljo, ki so na voljo študentom, delavcem, zaposlenim za krajši delovni čas pri drugem delodajalcu, ter mladim do vključno 25. leta starosti. Pogodbe o delu s krajšim delovnim časom iz tega odstavka ne smejo preseirati naslednjih omejitev, izračunanih na podlagi števila zaposlenih za nedoločen čas na dan 1. januarja leta zaposlitve in zaposlenih v proizvodni enoti, kar pomeni trgovino, v kateri delajo:
- do 4 zaposleni: 1 delavec;
 - do 8 zaposlenih: 2 delavca;
 - več kot 8: 15 % zaokroženo na višjo enoto.
- 2.16.9. Delavci, zaposleni za krajši delovni čas, imajo pravico do letnega dopusta v obsegu 26 delovnih dni, pri čemer se delovni teden – ne glede na razpored tedenskega delovnega časa – za namene izračuna dopusta v vsakem primeru šteje za šest delovnih dni od ponedeljka do sobote. Plačilo se preračuna glede na redno delo v obdobju, v katerem je bil dopust pridobljen.
- 2.16.10. Samo v primeru dela, ki je sestavljeno iz izmeničnih mesecev polnega delovnega časa in mesecev brez dela, se v nasprotju s prejšnjim odstavkom dopust izračuna sorazmerno z delovnimi meseci v obdobju, v katerem je bil dopust pridobljen, pri čemer se izplača celotno plačilo.
- 2.17. Krajši delovni čas delavca pred upokojitvijo oziroma dogovori z delavci pred upokojitvijo.
- 2.17.1. Kolektivna pogodba ne vsebuje določb glede krajšega delovnega časa delavca pred upokojitvijo.
- 2.18. Pravica do odklopa
- 2.18.1. Kolektivna pogodba ne ureja pravice do odklopa.
- 2.19. Posebna ureditev za manjše delodajalce
- 2.19.1. Kolektivna pogodba velja za večje delodajalce (nad 150 zaposlenih).
- 2.20. Posebne ureditve delovnega časa
- 2.20.1. *Bencinski servisi:* Za delavce pri upravljavcih bencinskih servisov je delovni čas določen na 45 ur na teden.

- 2.20.2. *Diskontne verige*: Za diskontne verige, ki zaposlujejo več kot 400 delavcev, velja povprečni 38 urni tedenski delovni čas.
- 2.20.3. *Zanimivost*: Delavci so dolžni spoštovati delovni čas. Zamudnikom se odšteje znesek, ki ustreza zamudi, in se navede na plačilni listi, brez poseganja v disciplinsko sankcijo.
- 2.20.4. Sicer so druge posebnosti delovnega časa predmet teritorialnih pogajanj s sindikalnimi organizacijami, kot na primer: delovni čas, ki omogoča delavkam-materam ali delavcem-očetom, tudi če je eden od njiju samozaposlen, ali če imajo v skrbništvu ali so posvojili otroka, da izkoristijo posebne oblike prožnosti delovnega časa in organizacije dela, med katerimi so reverzibilni delovni čas s krajšim delovnim časom, delo na daljavo in delo na domu, prožni delovni čas ob prihodu ali odhodu, banka ur, prožnost pri izmenah, koncentrirani delovni čas, s prednostjo za starše, ki imajo otroke do osmih let starosti ali do dvanajstih let, v primeru skrbništva ali posvojitve.

3. Priloge k Analizi

- 3.1. H tej Analizi sta priloženi analizirani kolektivni pogodbi, in sicer (i) Confcommercio CCNL« in (ii) Federdistribuzione CCNL. Priložena je še »Tabela osnovnih plač v Italiji«.

4. Razno, omejitve

- 4.1. Ta Analiza je pripravljena v sklopu projekta »TRGOVINKO nas povezuje« (IS OU OP27.00583) v okviru cilja politike 4 »Bolj socialna in vključujoča Evropa za izvajanje evropskega stebra socialnih pravic«, prednostne naloge 6 »Znanja in spretnosti ter odzivni trg dela« (v nadaljevanju: projekt) za naročnika TRGOVINSKA ZBORNICA SLOVENIJE, Dunajska cesta 167, 1000 Ljubljana.
- 4.2. Ne prevzemam nobene odgovornosti za morebitne poslovne odločitve, ki bi bile sprejete na podlagi te Analize.

Za vsa nadaljnja vprašanja sem vam vedno na voljo.

S spoštovanjem,

dr. Minu Anamaria Gvardjančič

Priloge:

- Nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v podjetjih terciarnega sektorja distribucije in storitev (Contratto Collettivo Nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del Terziario della Distribuzione e dei Servizi («Confcommercio CCNL»));
- Nacionalna kolektivna pogodba za zaposlene v podjetjih terciarnega sektorja distribucije in sodobnih organiziranih storitev (Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da aziende del terziario della distribuzione e dei servizi moderna organizzata («Federdistribuzione CCNL»);
- Tabela osnovnih plač v Italiji.