



Landesmuseen Südtirol
Musei provinciali Alto Adige
Museums provinziail

Modifica del contratto integrativo stipulato in data 29/12/2017

tra

l'Azienda Musei provinciali

con sede legale in via G. Pascoli 2/A — 39100 Bolzano part. iva: 02383790215

cod. fisc.94085430216 rappresentata dalla legale rappresentante Angelika Fleckinger

e i Sindacati

AGB - CGIL Filcams

UIL / UILTUCS Trentino-Alto Adige

Fisascat SGB/CISL

ASGB

Premesse

Visto il D.Lgs. n. 81/2015 e il D.lgs n. 75/2017 e le modifiche da questo apportate all'articolo 7 del D.lgs n. 165/2001 in materia di contratti di collaborazione coordinata e continuativa

Vista la LEGGE PROVINCIALE 16 giugno 2017, n.6 e lo statuto in vigore dell'Azienda Musei provinciali

Visto l'ACCORDO INTERCONFEDERALE 28 giugno 2011 in materia di contrattazione integrativa aziendale

Visto il DPR 1525/1963

Visto il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il settore pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, e il contratto collettivo integrativo provinciale del settore del 2 agosto 2024.

Le parti concordano in premessa sugli obiettivi che il presente contratto si prefigge quanto segue:

- garantire corrette regole di accesso all'impiego per il personale che verrà assunto in futuro (di seguito denominato personale neo-assunto);
- favorire la stabilità occupazionale;
- garantire uniformità nei trattamenti del personale di tutti Musei provinciali nell'Azienda Musei provinciale

[Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature at the top right and initials 'P' at the bottom right.]

- garantire lo sviluppo professionale e culturale del personale nonché la valorizzazione delle competenze individuali;
- garantire gli stessi livelli di salute e sicurezza del personale provinciale;
- favorire chiare e proficue relazioni sindacali nonché tutte le prerogative previste per quanto riguarda la rappresentanza sindacale (Rsa ed Rsu) a livello della sede amministrativa dell'Azienda Musei provinciali;
- favorire la partecipazione dei dipendenti attraverso i propri rappresentanti alla determinazione dei criteri di distribuzione degli elementi accessori;
- favorire le esigenze del personale con prole o con necessità di assistere i propri congiunti;
- garantire il diritto di studio ed alla formazione personale e professionale del personale.

si stipula il seguente accordo integrativo

Articolo 1 - AMBITO DI APPLICAZIONE

1. Il presente contratto è applicato al personale assunto in base alla legge provinciale n. 6 del 16 giugno 2017 e allo statuto in vigore dell'Azienda Musei provinciali.
2. Per tutti i contratti stipulati sulla base di questo accordo l'Azienda Musei provinciale è datore di lavoro.
3. Visto che il contratto si applica solo ai dipendenti dell'Azienda Musei provinciali si specifica che si tratta di un contratto integrativo aziendale.

Articolo 2 - DURATA DEL CONTRATTO E DECORRENZA

1. Il presente contratto entra in vigore a partire dal 02.12.2025 ed ha una durata fino al 31.12.2028. Dopo tale data si intende tacitamente rinnovato di anno in anno con scadenza il 31.12 a meno che non venga formalmente disdetto da una delle parti almeno 3 mesi prima della scadenza. Le parti si obbligano ad incontrarsi entro 3 mesi dalla scadenza del presente contratto per valutare l'avvio di una nuova contrattazione.
2. In caso di disdetta le disposizioni contrattuali rimangono integralmente in vigore fino a quando non siano sostituite con il successivo contratto.

Articolo 3 - ASSUNZIONE

1. L'assunzione avviene ai sensi delle disposizioni di legge in vigore per i datori di lavoro privati nonché in base alle norme del CCNL del turismo (pubblici esercizi), del contratto collettivo integrativo provinciale del settore e del presente accordo integrativo.
2. I contratti di lavoro stipulati dall'Azienda Musei provinciali ai sensi del presente accordo sono contratti di lavoro stagionali. Il contratto di lavoro stagionale viene redatto in forma scritta e contiene le seguenti informazioni:
 - data di assunzione,

- durata del periodo di prova,
 - inquadramento e retribuzione iniziale,
 - termine finale del contratto di lavoro,
 - sede principale di servizio ed eventuali altri sedi di servizio,
 - orario di lavoro.
3. Il rapporto di lavoro stagionale non deve superare complessivamente la durata massima di 11 mesi di calendario ad eccezione dei contratti di ricerca.
4. Il/La lavoratore/lavoratrice, in qualsiasi momento, potrà presentare le dimissioni dal rapporto di lavoro rispettando un preavviso di giorni 20 di calendario.

Articolo 4 - TIPOLOGIE DI CONTRATTI

Articolo 4.1 - Contratto di lavoro a carattere stagionale

Tenendo conto della particolare situazione dell'Azienda Musei provinciali, le Parti convengono di confermare la disciplina attualmente in vigore per i contratti a tempo determinato riconducibili a ragioni di stagionalità, così come definita dal contratto integrativo stipulato il 29/12/2017 e attualmente in rinnovo automatico.

Le Parti si impegnano entro il 31/05/2026, ciascuna nell'ambito delle proprie competenze, a promuovere e sensibilizzare la pubblica amministrazione circa la necessità di procedere alla stabilizzazione del personale stagionale con durata contrattuale più lunga, nel rispetto dei principi di trasparenza, imparzialità e buon andamento dell'azione amministrativa.

Articolo 4.2 - Lavoro intermittente

1. Per prestazioni lavorative di carattere discontinuo e intermittente, legate cioè a picchi di lavoro all'interno della stagione non diversamente gestibili con personale già assunto, o per altri eventi straordinari e limitati nel tempo, è consentita la stipula del contratto di lavoro intermittente.
2. Con il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata" a tempo determinato, il lavoratore/la lavoratrice si pone a disposizione dell'azienda, che potrà utilizzarne la prestazione nelle seguenti ipotesi:

a. Oggettive:

per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali:

- Mediazione (guida museale- didattica museale)
- Venditore/Venditrice-Cassiere/Cassiera
- Cuoco/Cuoca
- Tecnico/tecnica - custode
- Collaboratore addetto al servizio/collaboratrice addetta al servizio

- Personale di sorveglianza
- Addetto alle pulizie/Addetta alle pulizie
- Figure necessarie in eventi particolari, per le quali non è possibile ricorrere a personale in forza.

b. Soggettive:

- per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 (ventiquattro) anni di età (con termine delle prestazioni lavorative entro il 25° anno), ovvero da lavoratori/lavoratrici con più di 55 (cinquantacinque) anni
 - Il contratto di lavoro intermittente, per le attività proprie dei settori del turismo, pubblici esercizi, è ammesso per ciascun lavoratore/ciascuna lavoratrice senza obbligo di rispettare il limite previsto dall'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015.
3. Per la stesura di un contratto intermittente è necessaria la richiesta scritta con firma del/della lavoratore/lavoratrice.
 4. La retribuzione per il lavoro intermittente è quella prevista dall'art. 12 del presente accordo. La retribuzione sarà ad ore. La retribuzione oraria è comprensiva dei ratei di tredicesima mensilità, nonché di trattamento di fine rapporto e ferie.

Articolo 5 - LAVORO A TEMPO PARZIALE

1. L'occupazione a tempo parziale si svolge secondo il principio della volontarietà. Vista la particolarità e tipicità dell'organizzazione del lavoro dell'Azienda Musei provinciali le parti, in via del tutto eccezionale, dispongono che il rapporto a tempo parziale può variare da un minimo di 6 ore ad un massimo di 37 ore settimanali.
2. Il D.lgs n. 276/2003 e il CCNL del settore turismo (pubblici esercizi) prevedono la possibilità di svolgere lavoro supplementare. Nel merito valgono le seguenti disposizioni:
 - a. Fermo restando che la prestazione di lavoro supplementare da parte dei/delle lavoratori/trici è su base volontaria, in caso di necessità l'azienda può chiedere al/alla dipendente l'effettuazione di un numero massimo di ore di lavoro supplementare corrispondente al 50% dell'orario di lavoro previsto nel contratto individuale su base mensile e comunque non oltre l'orario settimanale (= 38 ore) previsto dal presente accordo.
 - b. È ammesso il lavoro supplementare nei casi di:
 - assenze per malattia/infortunio
 - assenze per ferie
 - mostre e iniziative straordinarie
 - picchi stagionali
 - c. Le ore di lavoro supplementari richieste dal datore di lavoro e accettate dal lavoratore/dalla lavoratrice dovranno essere confermate in forma scritta.
 - d. Il presente regolamento è applicabile nei casi di lavoro a tempo parziale orizzontale, verticale e anche misto.

Articolo 6 - LAVORO SUPPLEMENTARE STRAORDINARIO

LAVORO DOMENICALE, FESTIVO E NOTTURNO

1. Le ore di lavoro supplementare preventivamente autorizzate saranno liquidate con la rispettiva maggiorazione del 30,67 %.
2. Le ore straordinarie e le ore prestate nelle giornate domenicali, festive e in orario notturno saranno maggiorate con il 20% della retribuzione ordinaria.

Articolo 7- LAVORO FLESSIBILE - BANCA ORE

1. Premesso quanto sopra le parti convengono di istituire una disciplina per l'introduzione della banca ore che corrisponda alle esigenze organizzative del datore di lavoro, ma anche dei lavoratori/lavoratrici per una maggiore flessibilità ed esigenze personali.
2. Per banca ore è inteso un meccanismo che consenta l'accantonamento e la contabilizzazione di un numero di ore prestate in più e in meno rispetto al normale orario di lavoro settimanale, su un conto individuale. Il numero delle ore accantonate nella banca ore garantisce l'accumulo di un saldo negativo e positivo.
3. A livello di singolo museo potrà essere adottato un meccanismo di banca ore nel rispetto dei seguenti principi:
 - a. Applicazione integrale del CCNL turismo e accordi provinciali integrativi e del presente accordo
 - b. Adesione del singolo lavoratore/della singola lavoratrice è volontaria ma dovrà risultare da atto scritto a tal fine potrà essere inserita all'interno del contratto di lavoro oppure in apposito accordo scritto tra le parti.
 - c. Il/La lavoratore/lavoratrice potrà liberamente recedere dalla disciplina della banca ore con comunicazione scritta e rispettando un preavviso di almeno 15 giorni di calendario.
 - d. Dovrà comunque essere osservata la disciplina in materia di riposo e orario di lavoro prevista dal DLgs. n. 66/2003 e dalla contrattazione collettiva;
 - e. Per le ore prestate in eccedenza al normale orario di lavoro settimanale nei giorni feriali e che saranno accantonate nella banca ore (conto individuale del/della lavoratore/lavoratrice) non spetta alcuna maggiorazione retributiva. Matura così il diritto a fruire, entro il periodo di riferimento indicato nella presente intesa, ad altrettanti riposi compensativi retribuiti (con la retribuzione ordinaria). L'utilizzo della banca ore avviene dunque in rapporto 1:1 (accantonamento di un'ora e fruizione del riposo compensativo equivalente pari a un'ora).
 - f. Per le ore prestate in giornata festiva (domenica o altra festività) spetta comunque la maggiorazione prevista dall'art. 6 del presente accordo. L'accantonamento e utilizzo della banca ore avviene però in rapporto 1:1.
 - g. Il/La lavoratore/lavoratrice potrà recuperare le ore accantonate usufruendone nei periodi dove il lavoro è meno intenso e comunque compatibilmente con le oggettive

esigenze del datore di lavoro. Il recupero delle ore accantonate deve essere concordato con il datore di lavoro in tempo utile e comunque prima della loro materiale fruizione. La fruizione dei recuperi deve avvenire preferibilmente in blocchi.

- h. La fruizione della banca ore dovrà avvenire entro la fine del contratto di lavoro. Qualora non dovesse essere possibile il recupero entro tale periodo per motivi personali, risoluzione del rapporto di lavoro oppure da esigenze organizzative del datore di lavoro, le ore residue ancora accantonate sul conto individuale della lavoratore/lavoratrice saranno monetizzate e retribuite così come previste dall'art. 6 del presente accordo.

Articolo 8 – DIRITTO DI PRECEDENZA

1. I/Le lavoratori/lavoratrici con contratto stagionale hanno diritto alla precedenza nella riassunzione, la quale avverrà con la medesima qualifica, presso la stessa azienda a condizione che manifestino tale volontà per iscritto entro 3 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
2. I rispettivi moduli di domanda sono messi obbligatoriamente a disposizione dal datore di lavoro e in caso di richiesta del dipendente verrà confermato il diritto di precedenza.
3. Per interruzioni stagionali di durata uguale o inferiore a un mese non è necessario manifestare tale volontà in quanto il contratto per il successivo rapporto di lavoro verrà predisposto e firmato entro la fine del precedente contratto.
4. Il diritto alla precedenza si può estinguere qualora, per scelta della lavoratore/lavoratrice, trascorra più di un anno fra un contratto e l'altro. Sono escluse da tale computo le assenze per maternità, infortunio, malattia, dottorati di ricerca e master e attività internazionali di volontariato.

Articolo 8.1 — Mobilità Interna tra Musei/sedi provinciali

1. L'Azienda Musei provinciali è composta dai musei e dalle sedi elencati nello statuto dell'Azienda Musei provinciali.
2. Qualora nei diversi musei ovvero sedi dovessero risultare posti di lavoro vacanti in base all'allegato 1 "Profili professionali", Azienda Musei provinciali può proporre al personale in essere la mobilità interna.
3. I dipendenti dell'Azienda Musei provinciali possono lavorare contemporaneamente in due o più musei ovvero sedi, a condizione che la somma delle ore dei relativi contratti di lavoro non superi il monte ore previsto per un posto di lavoro a tempo pieno.

Articolo 9 - PROFILI PROFESSIONALI E INQUADRAMENTO FUNZIONALE

Le parti individuano nell'Allegato 1- profili professionali dell'Azienda Musei Provinciali — i profili professionali aziendali, definendone l'ambito di attività e le mansioni. Ogni profilo professionale comprende più qualifiche funzionali e l'inquadramento è effettuato dalla

Direzione aziendale sulla base degli specifici requisiti minimi di preparazione culturale o professionale, considerando il contenuto della prestazione lavorativa, il grado di responsabilità e la sfera di autonomia.

Articolo 9. 1 - MOBILITÀ VERTICALE

1. È prevista una mobilità verticale nel profilo professionale del/della mediatore/mediatrice museale dalla VI alla VII qualifica funzionale (QF). Per la progressione verticale nella VII qualifica funzionale (QF) è possibile fare richiesta per iscritto dopo quattro anni di servizio effettivo.
2. Per la valutazione è nominata una commissione composta da tre esperti/e museali, che redige una valutazione in un colloquio orale utilizzando il formulario Allegato 2. Nella valutazione si tiene anche conto del servizio prestato e delle capacità acquisite.
3. In caso di passaggio alla qualifica funzionale superiore è attribuita la posizione stipendiale per classi o scatti con un aumento del 6 per cento.

Articolo 10 - ORARIO DI LAVORO

1. È previsto un orario di lavoro settimanale di 38 ore distribuito su 6 giorni a settimana in modo continuato o su 4 o 5 giorni con intervallo e con eventuale flessibilità di inizio e fine orario di lavoro.
2. Le parti concordano che ai dipendenti con contratto di lavoro stagionale è concessa una pausa retribuita di 10 minuti come pausa se il lavoro giornaliero supera le quattro ore lavorative. Se il lavoro giornaliero invece supera le sei ore al personale è concessa oltre alle 10 minuti un'ulteriore pausa retribuita di 20 minuti. In caso di sfioramento i minuti in eccedenza devono essere recuperati.
3. La presenza della lavoratore/lavoratrice viene accertata e documentata attraverso un sistema di rilevamento presenze.

Articolo 11 - PERIODO DI PROVA

1. Il personale che abbia già prestato la sua opera per l'Azienda Musei provinciali in qualsiasi forma non è sottoposto ad alcun periodo di prova.
2. Il periodo di prova per i neoassunti varia a seconda della durata del contratto e corrisponde a un giorno di prova ogni 15 giorni di calendario entro i limiti di legge.

Articolo 12 - TRATTAMENTO ECONOMICO

Il trattamento economico del personale dell'Azienda Musei provinciali è definito nell'accordo contrattuale siglato tra l'Azienda Musei Provinciali e Organizzazioni Sindacali.

Articolo 13 - INDENNITÀ DI STAGIONALITÀ

L'aumento della retribuzione del 8% è conglobato nelle tabelle stipendiali, le quali prevedono l'aumento dello stipendio in seguito a scatti di anzianità di cui all'art. 17.

Articolo 14 - INDENNITÀ DI CASSA

Al personale che maneggia denaro, che risponde personalmente per gli importi mancanti e esegue la necessaria registrazione, spetta in base ai criteri definiti dell'azienda un'indennità

di istituto nella misura massima del 10% dello stipendio iniziale della qualifica funzionale di un 6° livello. Questo aumento spetta a tutti i profili e livelli funzionali, a condizione che effettuino regolarmente ovvero oltre la metà di un mese in caso di sostituzione il servizio di cassa.

Articolo 15 - INDENNITÀ DI ISTITUTO

1. L'indennità di istituto viene assegnata:
 - a. a categorie di personale che svolge mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza;
 - b. a singole persone a cui vengono affidate mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carichi di lavoro non già adeguatamente retribuiti attraverso lo stipendio della qualifica funzionale di appartenenza.
2. Presupposto per l'attribuzione dell'indennità di istituto è che le mansioni con conseguente maggiore responsabilità o rischi o carico di lavoro non siano già adeguatamente retribuite o retribuibili attraverso altri elementi retributivi.
3. L'indennità d'istituto si può cumulare con altre indennità fino ad una percentuale massima complessiva del 45%. Per il computo del cumulo non sono da prendere in considerazione i compensi per le maggiorazioni per lavoro supplementare e per lo straordinario e l'incentivo per attività supplementari.

Articolo 16 - INDENNITÀ PER LO SVOLGIMENTO DI GUIDE PARTICOLARI

Ciò comprende escursioni di un'intera giornata (7-10 ore) con gruppi di visitatori in alta montagna, in combinazione con l'accesso a gallerie storiche. Per la realizzazione di questa offerta museale è previsto un supplemento orario di 5 euro.

Articolo 17 - SCATTI DI ANZIANITÀ

I periodi di servizio prestati presso l'Azienda Musei Provinciali sono riconosciuti al fine del calcolo degli scatti biennali secondo le tabelle previste dall'accordo sindacale ai sensi dall'art.12.

Articolo 18 - FERIE

Al personale assunto con contratto di lavoro stagionale spetta un periodo annuale di ferie nella misura di 228 ore, comprensivo dei permessi.

Articolo 19 - ATTIVITÀ EXTRASERVIZIO

1. Al personale a cui si applica il presente contratto è consentito lo svolgimento di attività extra servizio anche remunerate, purché non pregiudichi l'attività di servizio presso il museo di assegnazione. Tale attività si deve pertanto svolgere al di fuori dell'orario di servizio e nel rispetto delle norme in materia di orario di lavoro. Al personale impiegato in attività di mediazione ovvero attività didattica è consentito svolgere analoghe attività

presso altre strutture senza che ciò costituisca conflitto con l'attività svolta presso il museo.

2. La variazione in diminuzione delle ore di lavoro anche temporanea e dovuta a profonde ristrutturazioni dell'Azienda Musei Provinciali è oggetto di apposita contrattazione con le OOSS maggiormente rappresentative nella quale verranno valutate tutte le possibilità di destinazione anche parziale del personale ad altre funzioni (impiego presso altre strutture museali, nella struttura amministrativa dell'azienda).

Articolo 20 - NORME FINALI E TRANSITORIE

Per quanto non previsto nel presente contratto si rinvia al CCNL del settore turismo (pubblici esercizi) ed integrativo provinciale ed alle norme di Legge.

nuovo articolo

Articolo 21 – LAVORO AGILE “SMART WORKING”

Il personale e il datore di lavoro possono, in comune accordo, stabilire una forma di lavoro agile “smart working”, se compatibile con le esigenze di lavoro. Deve risultare da accordo scritto e individuale tra dirigente e la persona interessata.

nuovo articolo

Articolo 22 – CONTRATTI DI RICERCA

I contratti di ricerca sono collegati ad un progetto specifico e hanno una durata massima di 36 mesi ai sensi dell'art. 19 comma 5bis D.lgs. 81/2015. Non si applica il diritto di precedenza di cui all'art. 8.

nuovo articolo

Articolo 23 – WELFARE Südtirolmobil Fix365

Il personale assunto per più di 6 mesi può chiedere un abbonamento Fix365. Per una durata del contratto di lavoro inferiore a sei mesi è possibile chiedere l'abbonamento Fix30 per un massimo della durata del contratto. L'abbonamento è nominativo e valido solo per i dipendenti dell'Azienda Musei provinciali.

nuovo articolo

Articolo 24 – PERMESSI RETRIBUITI PER LA MALATTIA DEI FIGLI

Il personale con figli di età inferiore a tre anni ha diritto ad astenersi dal lavoro per l'intero periodo di malattia del bambino, previa certificazione medica. Per supportare l'assistenza familiare, sono previsti 5 giorni di assenza retribuiti per anno, non cumulabili, fino al compimento del terzo anno di età del figlio.

Dai 3 ai 14 anni, il dipendente può richiedere permessi non retribuiti senza limiti, sempre previa certificazione medica della malattia del bambino.

nuovo articolo

Articolo 25 – CONGEDO PER LUTTO

In caso di decesso di parenti entro il 1° grado ovvero genitori, figli e coniuge o convivente “more uxorio” (risultante da certificazione anagrafica) il personale può chiedere 5 giorni da calendario consecutivi come permesso retribuito.

In caso di decesso di parenti entro il 2° grado ovvero nonni, fratelli, nipoti (figli dei figli) e dei suoceri il personale può chiedere 3 giorni da calendario consecutivi come permesso retribuito.

In caso di decesso di parenti entro il 4° grado ed anche del cognato/della cognata il personale può chiedere il giorno del funerale permesso retribuito.

nuovo articolo

Articolo 26 – PREMIO DI PRODUTTIVITÀ

L'Azienda Musei provinciali riconosce al personale dipendente la possibilità di beneficiare di un premio di produttività individuale, volto a valorizzare l'impegno e la qualità del lavoro svolto.

La valutazione delle prestazioni è effettuata nell'ambito di un colloquio di verifica e si basa sul grado di raggiungimento degli obiettivi concordati per iscritto all'inizio del periodo di riferimento tra il/la dipendente e il/la diretto/a superiore. In tale accordo sono definiti compiti, mansioni e risultati attesi.

Le intese sugli obiettivi devono essere predisposte dal/la diretto/a superiore e successivamente verificate in sede di valutazione finale.

La direzione dell'Azienda installerà un sistema di monitoraggio sull'equa adozione del sistema dei premi. Le parti concordano di valutarne il funzionamento entro marzo del 2027.

I premi di produttività possono essere erogati per importi compresi tra 0 e un massimo pari a una mensilità della retribuzione, in base alla classe di inquadramento prevista dalle tabelle salariali.

Per l'erogazione dei premi viene stanziato ogni anno un fondo pari al 16% del costo medio mensile del personale.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, lì 02.12.2025

AGB - CGIL Filcams

Kleva Gjoni

Andrea Camera

UIL / UILTUCS Trentino-Alto Adige

Patrick Valentini

Fisascat SGBCISL

Daniele Fassari

Gianluca Da Col

ASGB

Alex Piras

Per l'Azienda Musei provinciali

Angelika Fleckinger



Landesmuseen Südtirol
Musei provinciali Alto Adige
Museums provinciai

Modifica dell'accordo stipulato il 29/12/2017

tra

l'Azienda Musei provinciali con sede legale in via G. Pascoli 2/A – 39100 Bolzano
part. iva: 02383790215 cod. fisc. 94085430216 rappresentata dalla legale rappresentante

Angelika Fleckinger

e i Sindacati

AGB – CGIL Filcams

UIL SGK / UILTUCS Trentino Alto Adige

Fisascat SGBCISL

ASGB

Premesse

Visto il contratto integrativo stipulato tra le parti sopra indicate il 29/12/2017 e le relative modifiche del 02.12.2025;

Visto il Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro per il settore pubblici esercizi, ristorazione collettiva e commerciale e turismo, e il contratto collettivo integrativo provinciale del settore del 2 agosto 2024;

Visto le tabelle stipendi del contratto collettivo intercompartimentale della Provincia Autonoma di Bolzano rinnovato il 28.10.2025;

Visto l'obiettivo di garantire l'uniformità del trattamento economico del personale nell'Azienda Musei provinciale;

Constatato dalle parti che le tabelle stipendiali previste dal contratto collettivo intercompartimentale della Provincia Autonoma di Bolzano sono più vantaggiose per i dipendenti rispetto a quelle del settore Turismo applicate in provincia di Bolzano.

si stipula il seguente accordo per i dipendenti dell'Azienda Musei provinciali assunti ai sensi dell'art. 7 della legge provinciale n. 6 del 16 giugno 2017:

1. Il presente accordo modifica l'accordo firmato il 29/12/2017 allegato al contratto integrativo del 29/12/2017.
2. Le parti concordano al solo fine della determinazione delle tabelle retributive di fare riferimento al contratto collettivo intercompartimentale della Provincia Autonoma di

Bolzano rinnovato il 28.10.2025. Le tabelle stipendiali così determinate e applicabili ai dipendenti sono allegate al presente accordo, del quale costituiscono parte integrante e sostanziale. In occasione di ogni rinnovo del contratto intercompartimentale della Provincia Autonoma di Bolzano, che comporti modifiche alle tabelle retributive, le Parti si incontreranno per valutare l'eventuale adeguamento delle tabelle allegate al presente accordo. Ogni adeguamento avrà efficacia esclusivamente se formalizzato mediante sottoscrizione delle tabelle aggiornate, con indicazione della relativa decorrenza; in mancanza di accordo, restano valide ed efficaci le tabelle allegate al presente accordo (Allegato – Tabelle stipendi 01/01/2025).

3. Le parti concordano che le tabelle stipendiali allegati decorrano dal 01/01/2025. A partire dal periodo di paga di novembre 2025, le predette tabelle trovano applicazione in busta paga e gli aumenti hanno effetto a tutti gli elementi retributivi a partire dal 01/11/2025. Per il periodo 01/01/2025 fino al 31/10/2025 saranno liquidati gli importi mensili secondo la tabella arretrati. Gli importi mensili sono da adeguare al periodo di lavoro e alla percentuale Part-Time. Gli importi saranno aumentati di 8,33% per retribuire anche la 13ma mensilità. L'aumento non ha effetto per eventuali importi di straordinari, lavoro supplementare o altre indennità o maggiorazioni. L'importo è utile ai fini del calcolo del TFR.
4. La retribuzione viene erogata in 13 mensilità.
5. La tredicesima mensilità verrà corrisposta con cadenza mensile.
6. Il coefficiente per individuare la retribuzione oraria è 160.
7. L'inquadramento avviene attraverso l'allegato 1 "Profili professionali" come previsto dall'articolo 9 del contratto integrativo di secondo livello stipulato il 29/12/2017 tra l'Azienda Musei Provinciali e le organizzazioni sindacali.
8. Al fine di determinare l'anzianità di servizio e il relativo inquadramento vengono sommati i mesi di lavoro effettivamente svolti. Lo scatto è biennale e quindi spetta dopo 24 mesi di effettivo lavoro.
9. Le parti firmatarie del presente accordo prevedono a favore dei dipendenti la corresponsione di un elemento forfettario aggiuntivo "una tantum" per il periodo dal 01/01/2022 al 31/12/2024 in base alla qualifica funzionale:

Qualifica

<i>funzionale</i>	<i>importo mensile</i>	<i>Importo per anno</i>	<i>Importo totale 2022 – 2024</i>
QF 3	316,67	3.800	11.400
QF 4	325,00	3.900	11.700
QF 5	333,33	4.000	12.000
QF 6	341,67	4.100	12.300
QF 7	350,00	4.200	12.600
QF 7Ter	358,33	4.300	12.900
QF 8	366,67	4.400	13.200

QF 7Bis

Nessun dipendente

- a. L'importo una tantum spetta ai dipendenti con contratto di lavoro di diritto privato che nel 2025 hanno ancora un rapporto di lavoro con l'Azienda Musei provinciali. Spetta anche ai dipendenti che nel 2025 non hanno più un contratto di lavoro dipendente per i seguenti motivi:
- cessazione del rapporto di lavoro nel triennio 2022-2024 per pensionamento
 - il/la dipendente con rapporto di lavoro di diritto privato ha passato un concorso pubblico e sta lavorando con un rapporto di lavoro pubblico nella Azienda Musei provinciali
 - dipendenti senza rapporto di lavoro nel 2025 a causa della chiusura o della ristrutturazione del Museo
- b. L'importo una tantum di cui al punto 9. è commisurato a un rapporto di lavoro a tempo pieno e retribuito al 100% per tutto il triennio 2022-2024. Esso è proporzionalmente ridotto, tenendo conto dei seguenti parametri.
- Durata del rapporto di lavoro nel triennio 2022-2024
 - Entità dell'impiego (% Part-Time)
 - Riduzione a seguito di assenze non retribuite: nessuna riduzione per congedo maternità o parentale (adeguato alla percentuale di retribuzione), malattia, infortunio
- c. L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" di cui al presente comma verrà erogato in unica rata, con la retribuzione di novembre 2025.
- d. L'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" sopra indicato non sarà utile ai fini del computo di alcun istituto contrattuale, ivi incluso il trattamento di fine rapporto.
10. Con l'erogazione dell'importo forfettario aggiuntivo "una tantum" di cui al presente articolo le parti dichiarano definitivamente assolta ogni spettanza economica riferita o comunque riferibile fino al 31/12/2024, a qualsivoglia titolo.

Letto, confermato e sottoscritto

Bolzano, il 02.12.2025

AGB - CGIL Filcams

Kleva Gjoni

Andrea Camera

UIL / UILTUCS Trentino-Alto Adige

Patrick Valentini

Fisascat SGBCISL

Daniele Fassari

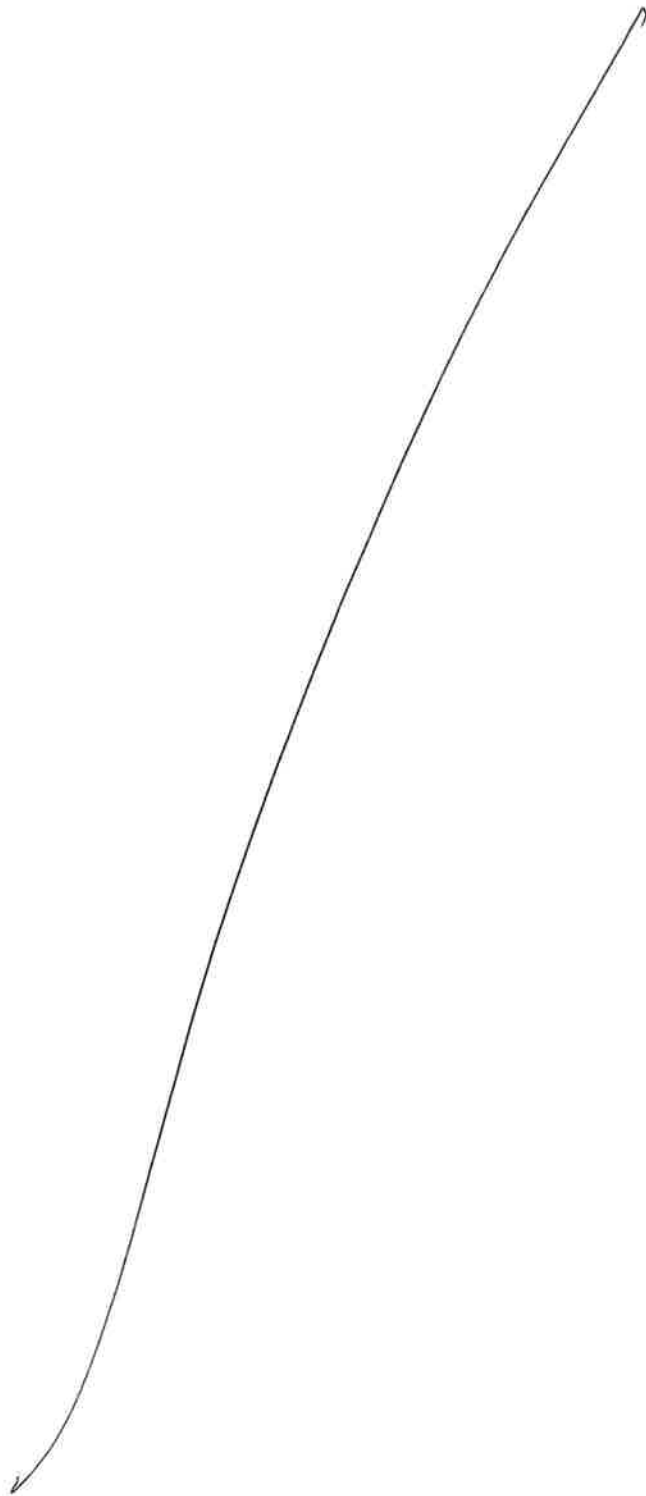
Gianluca Da Col

ASGB

Alex Piras

Per l'Azienda Musei provinciali

Angelika Fleckinger



ALLEGATO - TABELLE STIPENDI MENSILI
ANLAGE - MONATSGEHÄLTER

QUALIFICA FUNZIONALE
FUNKTIONSEBENE

LIVELLO BES.STUFE	Classe Klasse	Scatti Vorr.	QUALIFICA FUNZIONALE - FUNKTIONSEBENE							
			3	4	5	6	7	7BIS	7TER	8
Inf./unt.	0	0	2.164,96	2.253,54	2.398,22	2.558,62	2.800,38	2.968,43	2.881,60	3.139,59
6%	1	0	2.212,65	2.305,03	2.456,18	2.623,30	2.877,08	3.053,63	2.962,14	3.233,28
	2	0	2.260,35	2.356,53	2.514,14	2.687,98	2.953,79	3.138,84	3.042,68	3.326,97
	3	0	2.308,04	2.408,03	2.572,09	2.752,66	3.030,50	3.224,05	3.123,22	3.420,66
sup./obere		0	2.394,39	2.509,01	2.685,61	2.905,36	3.211,21	3.406,17	3.296,11	3.604,86
3%		1	2.425,12	2.542,42	2.723,21	2.948,10	3.261,89	3.461,91	3.348,82	3.665,66
		2	2.455,85	2.575,84	2.760,81	2.990,84	3.312,56	3.517,64	3.401,52	3.726,47
		3	2.486,58	2.609,25	2.798,41	3.033,58	3.363,24	3.573,38	3.454,23	3.787,27
		4	2.517,31	2.642,66	2.836,01	3.076,33	3.413,92	3.629,11	3.506,93	3.848,07
		5	2.548,05	2.676,08	2.873,61	3.119,07	3.464,60	3.684,85	3.559,64	3.908,88
		6	2.578,78	2.709,49	2.911,21	3.161,81	3.515,27	3.740,58	3.612,34	3.969,68
		7	2.609,51	2.742,90	2.948,81	3.204,55	3.565,95	3.796,32	3.665,05	4.030,48
		8	2.640,24	2.776,32	2.986,41	3.247,30	3.616,63	3.852,06	3.717,76	4.091,29
		9	2.670,97	2.809,73	3.024,01	3.290,04	3.667,31	3.907,79	3.770,46	4.152,09
		10	2.701,70	2.843,14	3.061,61	3.332,78	3.717,98	3.963,53	3.823,17	4.212,90
		11	2.732,43	2.876,56	3.099,21	3.375,52	3.768,66	4.019,26	3.875,87	4.273,70
		12	2.763,16	2.909,97	3.136,82	3.418,27	3.819,34	4.075,00	3.928,58	4.334,50
		13	2.793,89	2.943,39	3.174,42	3.461,01	3.870,02	4.130,73	3.981,28	4.395,31
		14	2.824,62	2.976,80	3.212,02	3.503,75	3.920,70	4.186,47	4.033,99	4.456,11
		15	2.855,35	3.010,21	3.249,62	3.546,49	3.971,37	4.242,20	4.086,69	4.516,91
		16	2.886,08	3.043,63	3.287,22	3.589,24	4.022,05	4.297,94	4.139,40	4.577,72
		17	2.916,81	3.077,04	3.324,82	3.631,98	4.072,73	4.353,68	4.192,11	4.638,52
		18	2.947,54	3.110,45	3.362,42	3.674,72	4.123,41	4.409,41	4.244,81	4.699,33
		19	2.978,27	3.143,87	3.400,02	3.717,46	4.174,08	4.465,15	4.297,52	4.760,13
		20	3.009,01	3.177,28	3.437,62	3.760,21	4.224,76	4.520,88	4.350,22	4.820,93
		21	3.039,74	3.210,69	3.475,22	3.802,95	4.275,44	4.576,62	4.402,93	4.881,74
		22	3.070,47	3.244,11	3.512,82	3.845,69	4.326,12	4.632,35	4.455,63	4.942,54
		23	3.101,20	3.277,52	3.550,42	3.888,43	4.376,79	4.688,09	4.508,34	5.003,35
		24	3.131,93	3.310,93	3.588,02	3.931,18	4.427,47	4.743,82	4.561,04	5.064,15
		25	3.162,66	3.344,35	3.625,62	3.973,92	4.478,15	4.799,56	4.613,75	5.124,95
		26	3.193,39	3.377,76	3.663,22	4.016,66	4.528,83	4.855,29	4.666,46	5.185,76
		27	3.224,12	3.411,17	3.700,82	4.059,40	4.579,51	4.911,03	4.719,16	5.246,56
		28	3.254,85	3.444,59	3.738,43	4.102,15	4.630,18	4.966,77	4.771,87	5.307,36
		29	3.285,58	3.478,00	3.776,03	4.144,89	4.680,86	5.022,50	4.824,57	5.368,17
		30	3.316,31	3.511,41	3.813,63	4.187,63	4.731,54	5.078,24	4.877,28	5.428,97
		31	3.347,04	3.544,83	3.851,23	4.230,37	4.782,22	5.133,97	4.929,98	5.489,78
		32	3.377,77	3.578,24	3.888,83	4.273,12	4.832,89	5.189,71	4.982,69	5.550,58
		33	3.408,50	3.611,65	3.926,43	4.315,86	4.883,57	5.245,44	5.035,39	5.611,38
		34	3.439,23	3.645,07	3.964,03	4.358,60	4.934,25	5.301,18	5.088,10	5.672,19
		35	3.469,97	3.678,48	4.001,63	4.401,35	4.984,93	5.356,91	5.140,81	5.732,99
		36	3.500,70	3.711,89	4.039,23	4.444,09	5.035,60	5.412,65	5.193,51	5.793,79

		37	3.531,43	3.745,31	4.076,83	4.486,83	5.086,28	5.468,39	5.246,22	5.854,60
		38	3.562,16	3.778,72	4.114,43	4.529,57	5.136,96	5.524,12	5.298,92	5.915,40
		39	3.592,89	3.812,13	4.152,03	4.572,32	5.187,64	5.579,86	5.351,63	5.976,21
		40	3.572,12	3.788,90	4.189,63	4.615,06	5.238,32	5.547,01	5.315,75	5.948,43

Tabella arretrati 01/2025 - 10/2025

Importi in Euro (8% i.stag. Congl)

Qual F. -

Funktionsebene

			FE. III	FE. IV	FE. V	FE. VI	FE. VII	FE. VIIBIS	FE. VIITER	FE. VIII
LIVELLO BES.STUF	Classe Klasse	Scatti Vorr.								
Inf./unt.	0	0	321,01	336,11	360,45	393,87	412,93	420,40	420,87	438,83
6%	1	0	317,19	331,99	355,81	388,70	406,80	413,58	414,43	431,33
	2	0	313,37	327,87	351,18	383,52	400,66	406,76	407,98	423,84
	3	0	309,56	323,75	346,54	378,35	394,53	399,95	401,54	416,34
sup./obere		0	302,65	315,67	337,46	366,13	380,07	385,38	387,71	401,61
3%		1	300,19	313,00	334,45	362,71	376,01	380,92	383,49	396,74
		2	297,73	310,33	331,44	359,29	371,96	376,46	379,28	391,88
		3	295,28	307,65	328,43	355,87	367,91	372,00	375,06	387,01
		4	292,82	304,98	325,43	352,45	363,85	367,54	370,84	382,15
		5	290,36	302,31	322,42	349,03	359,80	363,08	366,63	377,28
		6	287,90	299,63	319,41	345,61	355,74	358,62	362,41	372,42
		7	285,44	296,96	316,40	342,20	351,69	354,17	358,19	367,56
		8	282,98	294,29	313,39	338,78	347,63	349,71	353,98	362,69
		9	280,52	291,62	310,39	335,36	343,58	345,25	349,76	357,83
		10	278,07	288,94	307,38	331,94	339,53	340,79	345,54	352,96
		11	275,61	286,27	304,37	328,52	335,47	336,33	341,33	348,10
		12	273,15	283,60	301,36	325,10	331,42	331,87	337,11	343,23
		13	270,69	280,92	298,35	321,68	327,36	327,41	332,89	338,37
		14	268,23	278,25	295,35	318,26	323,31	322,95	328,68	333,51
		15	265,77	275,58	292,34	314,84	319,26	318,49	324,46	328,64
		16	263,32	272,90	289,33	311,42	315,20	314,04	320,25	323,78
		17	260,86	270,23	286,32	308,00	311,15	309,58	316,03	318,91
		18	258,40	267,56	283,31	304,58	307,09	305,12	311,81	314,05
		19	255,94	264,88	280,31	301,16	303,04	300,66	307,60	309,18
		20	253,48	262,21	277,30	297,74	298,98	296,20	303,38	304,32
		21	251,02	259,54	274,29	294,32	294,93	291,74	299,16	299,46
		22	248,56	256,87	271,28	290,90	290,88	287,28	294,95	294,59
		23	246,11	254,19	268,27	287,48	286,82	282,82	290,73	289,73
		24	243,65	251,52	265,26	284,07	282,77	278,37	286,51	284,86
		25	241,19	248,85	262,26	280,65	278,71	273,91	282,30	280,00
		26	238,73	246,17	259,25	277,23	274,66	269,45	278,08	275,13
		27	236,27	243,50	256,24	273,81	270,60	264,99	273,86	270,27
		28	233,81	240,83	253,23	270,39	266,55	260,53	269,65	265,41
		29	231,36	238,15	250,22	266,97	262,50	256,07	265,43	260,54
		30	228,90	235,48	247,22	263,55	258,44	251,61	261,22	255,68
		31	226,44	232,81	244,21	260,13	254,39	247,15	257,00	250,81
		32	223,98	230,13	241,20	256,71	250,33	242,69	252,78	245,95
		33	221,52	227,46	238,19	253,29	246,28	238,24	248,57	241,08
		34	219,06	224,79	235,18	249,87	242,23	233,78	244,35	236,22
		35	216,60	222,12	232,18	246,45	238,17	229,32	240,13	231,36
		36	214,15	219,44	229,17	243,03	234,12	224,86	235,92	226,49
		37	211,69	216,77	226,16	239,61	230,06	220,40	231,70	221,63
		38	209,23	214,10	223,15	236,19	226,01	215,94	227,48	216,76

		39	206,77	211,42	220,14	232,77	221,95	211,48	223,27	211,90
		40	152,81	152,10	217,14	229,35	217,90	118,44	130,47	118,45





