

Guida CISL al nuovo CCNL Funzioni Locali 2025-2027: aumenti, arretrati e nuovi diritti

Roma, 21 luglio 2026 – La **CISL FP** ha sottoscritto la pre-intesa per il rinnovo del **CCNL Funzioni Locali 2025-2027**. Per la seconda volta, [dopo la sottoscrizione del ccnl degli statali](#), il contratto nazionale viene definito mentre il triennio al quale si riferisce è ancora pienamente in corso. ["Un risultato storico" lo ha definito la Segretaria Generale della CISL, Daniela Fumarola](#). Il contratto consente alle lavoratrici e ai lavoratori degli enti locali di ottenere nuovi aumenti economici, arretrati, maggiori tutele e strumenti più avanzati per la valorizzazione professionale.

Questa guida al **CCNL Funzioni Locali 2025-2027** riassume le principali novità economiche e normative della pre-intesa: dagli incrementi tabellari all'indennità di comparto, dalle regole sull'intelligenza artificiale alle ferie, dalla tutela della genitorialità al welfare integrativo, fino alla nuova disciplina del Fondo risorse decentrate.

Indice della guida al CCNL Funzioni Locali 2025-2027

1. [Un contratto sottoscritto in vigore](#)
2. [Aumenti, arretrati e risorse economiche](#)
3. [Tabelle economiche](#)
4. [Nuova indennità di comparto](#)
5. [Nuove regole sulla vacanza contrattuale](#)
6. [Intelligenza artificiale e partecipazione sindacale](#)
7. [Malattia, genitorialità, ferie e permessi](#)
8. [Formazione, disabilità, welfare e affiancamento](#)
9. [Elevate Qualificazioni e incarichi](#)
10. [Fondo risorse decentrate dal 2027](#)
11. [Personale educativo, scolastico e servizi demografici](#)

Il nuovo contratto in sintesi

Il CCNL disciplina il periodo dal **1° gennaio 2025 al 31 dicembre 2027**. Le risorse stanziare superano **988 milioni di euro annui a regime**, con un incremento complessivo pari al **5,78% del monte salari 2023**. Gli aumenti medi sono pari a circa **45 euro nel 2025, 91 euro nel 2026 e 150 euro mensili a regime dal 2027**. Sommando gli effetti del CCNL 2022-2024 e del CCNL 2025-2027, l'incremento medio complessivo si avvicina ai **300 euro lordi mensili a regime**.

CCNL Funzioni Locali 2025-2027: un contratto sottoscritto in vigore

La sottoscrizione della pre-intesa arriva meno di cinque mesi dopo la firma del precedente CCNL 2022-2024. La scelta compiuta dalla CISL FP il 23 febbraio 2026 ha permesso di riconoscere subito aumenti e nuovi diritti e, contemporaneamente, di creare le condizioni

politiche, contrattuali e temporali per aprire senza interruzioni il negoziato sul triennio successivo.

“La continuità contrattuale non si proclama: si costruisce. E la CISL FP l’ha costruita con le proprie scelte.”

Il contratto firmato durante il proprio periodo di vigenza rappresenta una misura concreta contro la perdita del potere d’acquisto. Nessun singolo rinnovo può cancellare da solo gli effetti dell’inflazione, ma una contrattazione regolare consente di consolidare prima gli aumenti, ridurre i periodi di attesa e avviare immediatamente la trattativa successiva.

Aumenti e arretrati del CCNL Funzioni Locali 2025-2027

Gli incrementi economici sono articolati nel triennio. La prima tranche decorre dal **1° gennaio 2025**, gli importi vengono rideterminati dal **1° gennaio 2026** e raggiungono il valore a regime dal **1° gennaio 2027**. Gli incrementi mensili variano in base all’area di inquadramento e si riflettono sul nuovo stipendio tabellare annuo calcolato su tredici mensilità.

La tabella seguente riporta anche gli arretrati 2025-2026 calcolati fino al **31 ottobre 2026**. Gli importi degli arretrati sono indicati al netto dell’**Indennità di Vacanza Contrattuale (IVC)** già percepita. Le somme effettivamente liquidate potranno variare in funzione della data della sottoscrizione definitiva, del mese di applicazione del contratto e della posizione individuale del dipendente.

Tabelle economiche

AREA	E X C A T	TABELLARE CCNL 2022 /2024 IN GODI MEN TO X 13 MEN SILI TA’	Aumento CCNL 2025/2026						Arretrati		
			Incr emento Mens ile dal 01/01/2025	Incr emento dal 01/01/25 (13 men s.)	Incr emento Mens ile ridet ermin ato dal 01/01/2026	Incr emento o ridet ermin ato dal 01/01/2026 (13 Mens .)	Incr emento Mens ile a regi me dal 01/01/2027	Incr emento a regi me dal 01/01/27 (13 Mens s.)	Tabe llare a regi me dal 01/01/27 (13 Mens s.)	I.V. C. Perc epita Anno 2025 fino al 31/10/2026	TOT ALE ARR ETR ATI 2025 - 2026 fino al 31/10/2026
OPERAT ORI		21.399,16 €	38,63 €	502,19 €	78,12 €	1015,56 €	108,95 €	1416,35 €	22.815,51 €	144,86 €	973,93 €

AREA	E X C A T	TABELLARE CCNL 2022 /2024 IN GODI MENTO X 13 MEN SILI TA'	Aumento CCNL 2025/2026						Arretrati			
			Incr eme nto Men sile dal 01/ 01/ 2025	Incr eme nto dal 01/01/2025 (13 men s.)	Incr eme nto Men sile ridet ermin ato dal 01/01/2026	Incr eme nto Men sile ridet ermin ato dal 01/01/2026 (13 Mens)	Incr eme nto Men sile a regi me dal 01/01/2027	Incr eme nto a regi me dal 01/01/2027 (13 Men s.)	Tabe llare a regi me dal 01/01/2027 (13 Men s.)	I.V. C. Per cep ita Ann o 2025	I.V.C · Perc epita Anno 2026 fin o al 31/10/2026	TOT ALE ARR ETR ATI 2025 - 2026 fino al 31/10/2026
	e x A 2	21.65 9,31 €							23.0 75,6 6 €			
	e x A 3	22.06 2,09 €							23.4 78,4 4 €			
	e x A 4	22.40 5,33 €							23.8 21,6 8 €			
	e x A 5	22.81 5,12 €							24.2 31,4 7 €			
	e x A 6	23.17 6,61 €							24.5 92,9 6 €			
OPERAT ORI ESP ERT I		22.29 8,50 €	40,2 2 €	522, 86 €	81,33 €	1057, 29 €	113, 53 €	1475 ,89 €	23.7 74,3 9 €	150 ,92 €	171, 50 €	1013 ,74 €
	e x B 1	22.29 8,50 €							23.7 74,3 9 €			

[illegible]

[illegible]

AREA	E X C A T	TABELLARE CCNL 2022 /2024 IN GODI MENTO X 13 MEN SILI TA'	Aumento CCNL 2025/2026							Arretrati		
			Incr emento Mensile dal 01/01/2025	Incr emento dal 01/01/2025 (13 mens.)	Incr emento Mensile ridet erminato dal 01/01/2026	Incr emento ridet erminato dal 01/01/2026 (13 Mens.)	Incr emento Mensile a regi me dal 01/01/2027	Incr emento a regi me dal 01/01/2027 (13 Mens.)	Tabe llare a regi me dal 01/01/2027 (13 Mens.)	I.V.C. Per cep ita Anno 2025	I.V.C. - Perc epita Anno 2026 fino al 31/10/2026	TOTALE ARRETRATI 2025 - 2026 fino al 31/10/2026
FUNZIONARI ED E.Q.		27.206,95 €	49,04 €	637,52 €	99,18 €	1289,34 €	138,52 €	1800,76 €	29.007,71 €	184,19 €	209,30 €	1235,83 €
	ex D 1	27.206,95 €							29.007,71 €			
	ex D 2	28.399,85 €							30.200,61 €			
	ex D 3	30.844,82 €							32.645,58 €			
	ex D 4	32.039,19 €							33.839,95 €			
	ex D 5	33.333,54 €							35.134,30 €			
	ex D 6	35.500,96 €							37.301,72 €			
	ex	37.199,41 €							39.000,17 €			

AREA	E X C A T	TABELLARE CCNL 2022 /2024 IN GODI MEN TO X 13 MEN SILI TA'	Aumento CCNL 2025/2026							Arretrati		
			Incr eme nto Men sile dal 01/ 01/ 2025	Incr eme nto dal 01/01/2025 (13 men s.)	Incr eme nto Men sile ridet ermin ato dal 01/01/2026	Incr eme nto ridet ermin ato dal 01/01/2026 (13 Mens)	Incr eme nto Men sile a regi me dal 01/01/2027	Incr eme nto a regi me dal 01/01/2027 (13 Men s.)	Tabe llare a regi me dal 01/01/2027 (13 Men s.)	I.V. C. Per cep ita Ann o 2025	I.V.C · Perc epita Anno 2026 fin o al 31/10/2026	TOT ALE ARR ETR ATI 2025 - 2026 fino al 31/10/2026
	D 7											
* N.B.: I TABELLARI DI PARTENZA DEL CCNL 22/204 SONO STATI AGGIORNATI CON INCREMENTO SECONDO PARERE ARAN DIFFERENZIALE 2023 VECCHI DIFFERENZIALI ECONOMICI												

Indennità di comparto: nuovi importi dal 1° luglio 2027

Il rinnovo aggiorna anche l'indennità di comparto. La seconda tabella riporta il valore mensile in godimento dal 1° gennaio 2026, l'incremento previsto dal 1° luglio 2027 e il nuovo importo mensile a regime per ciascuna area di inquadramento.

Incremento dell'indennità di comparto dal 1° luglio 2027			
Area	Valore mensile dell'indennità di comparto dal 1° gennaio 2026	Incremento mensile dal 1° luglio 2027	Nuovo importo mensile dell'indennità di comparto a regime
FUNZIONARI ED E.Q.	36,33 €	15,61 €	51,94 €
ISTRUTTORI	32,06 €	13,77 €	45,83 €
OPERATORI ESPERTI	27,52 €	11,82 €	39,34 €
OPERATORI	22,68 €	9,74 €	32,42 €

Vacanza contrattuale: una tutela più strutturata contro i ritardi

Il nuovo CCNL Funzioni Locali 2025-2027 introduce una disciplina più strutturata per le future vacanze contrattuali. In assenza del rinnovo e delle anticipazioni previste dal decreto legislativo 165/2001, dal mese di aprile successivo alla scadenza dovrà essere riconosciuta una quota dell'inflazione prevista, inizialmente pari al **30%** e successivamente elevata al **50%**.

Questa previsione rappresenta un ulteriore presidio contro il ritorno a lunghe stagioni senza contratto e rafforza il principio secondo cui la tutela del potere d'acquisto passa innanzitutto dalla continuità dei rinnovi.

Intelligenza artificiale nella PA: informazione, confronto e controllo umano

Una delle novità più rilevanti riguarda l'utilizzo dell'**intelligenza artificiale nella Pubblica Amministrazione**. I sistemi di IA impiegati nei processi di valutazione o nelle decisioni che incidono sul rapporto di lavoro entrano tra le materie di informazione preventiva e confronto sindacale. Le conseguenze sulla qualità del lavoro, sull'organizzazione e sulle professionalità saranno affrontate anche nella contrattazione integrativa.

Le amministrazioni dovranno rendere comprensibili le finalità dei sistemi utilizzati, i criteri generali, i dati trattati e le possibili ricadute sui carichi di lavoro, sulla salute e sulla sicurezza. Non potranno essere adottate decisioni esclusivamente automatizzate con effetti rilevanti sul rapporto di lavoro senza un intervento umano effettivo.

Ogni dipendente avrà diritto a conoscere in forma comprensibile i criteri generali dei sistemi impiegati. La responsabilità della decisione resterà sempre in capo al dirigente o al soggetto titolare del relativo potere. Gli enti dovranno inoltre garantire formazione specifica, prevenire effetti discriminatori e sottoporre gli impatti organizzativi al monitoraggio dell'Organismo paritetico per l'innovazione.

Nuovi diritti su malattia, genitorialità, ferie e assistenza familiare

Il CCNL Funzioni Locali 2025-2027 amplia le tutele per le lavoratrici e i lavoratori affetti da patologie oncologiche, invalidanti o croniche, comprese le malattie rare, con un'invalidità almeno pari al 74%. Viene recepito il congedo fino a **ventiquattro mesi** previsto dalla legge 106 del 2025 e sono riconosciute **dieci ore annue di permesso**, fruibili per periodi non inferiori a un'ora. Le stesse tutele sono estese ai genitori di figli minorenni nelle condizioni previste dalla legge.

Tutti i periodi di congedo parentale saranno computati integralmente ai fini della tredicesima mensilità, dell'anzianità di servizio, delle ferie e dei riposi. Il contratto chiarisce

inoltre le regole applicabili ai giorni festivi e non lavorativi compresi nei periodi di congedo e stabilisce che, per la malattia del figlio, il periodo comprende anche i giorni festivi e non lavorativi che ricadono nell'intervallo riconosciuto.

Viene eliminata la riduzione delle ferie per i neoassunti: il personale assunto avrà da subito lo stesso numero di giornate riconosciuto agli altri dipendenti. Per chi percepisce stabilmente le indennità di turno, di servizio esterno e di condizioni di lavoro viene introdotta un'indennità giornaliera durante le ferie, calcolata sulle somme percepite nell'anno precedente.

Le ferie e i riposi solidali diventano una misura stabile e vengono estesi alle esigenze di assistenza del coniuge, dei parenti e degli affini entro il secondo grado. Il contratto chiarisce anche che le visite effettuate dal medico di medicina generale rientrano nelle diciotto ore annue previste per visite, terapie, prestazioni specialistiche ed esami diagnostici.

Orario di lavoro e conciliazione vita-lavoro

La programmazione dell'orario multiperiodale dovrà tenere in particolare considerazione le esigenze dei genitori con figli in età scolastica e delle persone che prestano assistenza familiare. Il periodo disponibile per recuperare il debito orario derivante dalla flessibilità passa da due a **tre mesi**.

Nell'organizzazione degli orari dovranno essere considerate anche le difficoltà del personale che risiede lontano dalla sede di lavoro o in territori caratterizzati da collegamenti particolarmente gravosi.

Formazione, disabilità, welfare e affiancamento professionale

La **formazione** viene collegata in modo più diretto alla valorizzazione professionale. Gli enti dovranno partire da una reale analisi dei fabbisogni, considerando le innovazioni tecnologiche e normative, la mobilità, i cambi di profilo, le nuove assunzioni, la qualità dei servizi e i percorsi di riqualificazione e crescita. Una particolare attenzione dovrà essere riservata alle competenze tecniche, digitali e trasversali.

Per le persone con **disabilità** vengono rafforzate l'accessibilità della formazione e le misure di adattamento dell'organizzazione. Quando le attività possono essere svolte fuori sede, il lavoro a distanza potrà essere utilizzato come ragionevole accomodamento.

Il contratto introduce percorsi organizzati di affiancamento per i **neoassunti** e per il personale ricollocato. L'esperienza dei lavoratori con maggiore anzianità viene valorizzata e la contrattazione integrativa potrà riconoscere economicamente le attività di docenza, tutoraggio e accompagnamento professionale.

Viene inoltre introdotta una disciplina più organica del **welfare integrativo**. Tra i benefici erogabili rientrano gli incentivi alla mobilità sostenibile e altre prestazioni fiscalmente agevolate che non concorrono alla formazione del reddito di lavoro dipendente. Le risorse

potranno provenire anche dai residui del Fondo e dai risparmi conseguiti ai sensi dell'articolo 16 del decreto-legge 98/2011.

Elevate Qualificazioni: rinnovi, compensi e nuove risorse

Il CCNL Funzioni Locali 2025-2027 interviene sugli incarichi di **Elevata Qualificazione**, semplificando le procedure di rinnovo senza introdurre automatismi. Restano fermi gli obblighi di trasparenza, motivazione e verifica dei risultati.

Diventano cumulabili con la retribuzione di posizione e di risultato anche i compensi per lavoro straordinario previsti e finanziati da specifiche disposizioni di legge. La percentuale massima dei risparmi derivanti da assunzioni inferiori a quelle consentite, destinabile alle risorse per le Elevate Qualificazioni, viene fissata al **10%**.

Negli enti privi di dirigenza sarà possibile utilizzare risorse aggiuntive di bilancio per riconoscere adeguatamente le responsabilità apicali, anche nei casi in cui non sia mai stata costituita una specifica dotazione. Le scelte dovranno rispettare il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017, la sostenibilità finanziaria e le indicazioni applicative di ARAN e Ragioneria Generale dello Stato.

Fondo risorse decentrate: cosa cambia dal 2027

Dal 2027 viene profondamente riorganizzato il **Fondo risorse decentrate**. La parte stabile sarà consolidata assumendo come base il Fondo 2026 certificato dall'organo di revisione, superando la ricostruzione annuale delle numerose fonti storiche. Il contratto definisce inoltre le nuove risorse da inserire nella parte stabile e chiarisce quali somme restano escluse dal limite dell'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 75/2017.

La semplificazione potrà agevolare la gestione, ma richiederà una verifica rigorosa del valore consolidato. Errori o omissioni nella ricostruzione del Fondo 2026 rischierebbero infatti di essere trascinati negli anni successivi. Per questo sarà decisivo il ruolo della contrattazione decentrata e delle strutture sindacali territoriali nel controllo delle risorse, dei limiti e delle effettive capacità finanziarie degli enti.

Sono stati aggiornati anche i valori del trattamento di trasferta, pari a **48,68 euro e 24,48 euro**, ed è stato introdotto un criterio oggettivo di riparto delle risorse statali destinate ai Comuni, attraverso una formula matematica trasparente per la distribuzione delle risorse previste dal comma 674 della legge di bilancio 2026.

Dichiarazioni congiunte: personale educativo, scolastico e servizi demografici

Le dichiarazioni congiunte che accompagnano il contratto contengono impegni rilevanti per la prossima fase. La prima chiarisce che alcune risorse già previste dalla disciplina precedente, comprese quelle derivanti dai piani di razionalizzazione e dalle sponsorizzazioni di cui all'articolo 43 della legge 449/1997, continueranno ad alimentare il Fondo anche nella nuova formulazione.

La seconda dichiarazione affronta la classificazione del **personale educativo e scolastico**. Le parti riconoscono che non è più rinviabile un intervento normativo capace di risolvere le criticità complessive e si impegnano a sensibilizzare il Governo. La questione riguarda l'inquadramento professionale, il riconoscimento delle specificità del lavoro educativo e la valorizzazione delle competenze del personale degli enti locali.

La terza dichiarazione congiunta riguarda il **personale dei servizi demografici**, al quale vengono attribuite, con delega del Sindaco, le funzioni di ufficiale di stato civile e di anagrafe. Le parti riconoscono l'elevata specializzazione professionale, le conoscenze tecnico-giuridiche richieste e la responsabilità diretta nell'adozione degli atti. Negli enti privi di personale dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, le deleghe potranno essere conferite al personale dell'Area degli Istruttori. Il tema dell'inquadramento professionale sarà affrontato nella prossima sessione negoziale.

Il valore politico e contrattuale della firma

La firma del 21 luglio dimostra che il contratto in vigore è il risultato di una linea sindacale fondata su autonomia, responsabilità e concretezza. La sottoscrizione del CCNL 2022-2024 ha reso possibile l'apertura immediata del negoziato successivo; la pre-intesa sul CCNL Funzioni Locali 2025-2027 consolida oggi aumenti, diritti e strumenti di partecipazione mentre il triennio è ancora in corso.

“La firma del 23 febbraio ha reso possibile quella del 21 luglio. La continuità dei rinnovi è la nostra risposta alla perdita di potere d'acquisto.”

Il lavoro contrattuale non si conclude con la pre-intesa. La CISL FP continuerà a verificare l'applicazione delle nuove norme, a sostenere la contrattazione integrativa e a portare avanti gli impegni assunti sul personale educativo, scolastico e dei servizi demografici.