



FIRMATA L'IPOTESI DI CCNL

FUNZIONI CENTRALI

2025-2027

Più salario. Più tutele. Più diritti.

AUMENTI STIPENDIALI PREVISTI DALL'IPOTESI DI CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

GLI AUMENTI MENSILI SUGLI STIPENDI TABELLARI

da corrispondere per 13 mensilità

AREA PROFESSIONALE	DAL 1/01/2025	DAL 1/01/2026	A REGIME DAL 1/01/2027
ELEVATE PROFESSIONALITÀ	+ 78,10 €	+ 156,20 €	+ 221,00 €
FUNZIONARI	+ 57,20 €	+ 114,40 €	+ 161,80 €
ASSISTENTI	+ 47,10 €	+ 94,20 €	+ 133,20 €
OPERATORI	+ 44,70 €	+ 89,50 €	+ 126,60 €

Gli importi indicano l'aumento mensile complessivo a ciascuna data e non si sommano tra loro. Il valore definitivo è quello della colonna 2027.

Gli aumenti degli stipendi

	Nuova retribuzione tabellare annua (valori per 12 mensilità a cui aggiungere la 13 ^a mensilità)		
AREA	Dal 1/01/2025	Dal 1/01/2026 (rideterminato)	Dal 1/01/2027 (rideterminato)
ELEVATE PROFESSIONALITÀ	35.571,69 €	36.508,89 €	37.286,49 €
FUNZIONARI	26.049,53 €	26.735,93 €	27.304,73 €
ASSISTENTI	21.449,57 €	22.014,77 €	22.482,77 €
OPERATORI	20.384,04 €	20.921,64 €	21.366,84 €

AUMENTO DEL MONTE SALARI PREVISTO DALLA LEGGE DI BILANCIO 2025 ED EFFETTI SULLE RETRIBUZIONI DELL'IPOTESI DI CCNL DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

Più soldi in busta paga e nuove tutele per chi lavora nelle funzioni centrali.
Il terzo CCNL in poco più di quattro anni.

*Mentre altri inseguivano slogan per le elezioni RSU,
la CISL FP ha lavorato per il potere d'acquisto di lavoratrici e lavoratori.
Questo risultato è frutto della nostra scelta.*

PIÙ SOLDI IN BUSTA PAGA



sul monte salari **+7,6%** sugli stipendi tabellari

LA NOTIZIA

Grazie ai rinnovi 2022-2024 e 2025-2027:

- gli aumenti complessivi del monte salari superano il
- L'incremento degli stipendi tabellari, rispetto a quelli 2019-2021 è di poco inferiore al

+12%

+16%

«Senza il contratto 2022 – 2024 oggi non sarebbe stato possibile firmare il contratto 2025 -2027 e i lavoratori e la lavoratrici si troverebbero in ritardo di ben due rinnovi contrattuali!»

L'IPOTESI PASSA ORA ALLE VERIFICHE PREVISTE DALLA LEGGE.

Entro 30 giorni dalla firma definitiva arriveranno:



Gli aumenti in busta paga



Gli arretrati dal 1° gennaio 2025

LE NOVITÀ INTRODOTTE:



MAGGIORE FLESSIBILITÀ PER I PENDOLARI

NUOVE TUTELE PER IL PERSONALE TURNISTA

STESSE FERIE PER I NEOASSUNTI FIN DAI PRIMI ANNI DI SERVIZIO



Il nuovo contratto rafforza la genitorialità con:

-  Congedi e permessi aggiuntivi per l'assistenza ai figli con patologie oncologiche, croniche o invalidanti
-  Nuove modalità di computo del congedo parentale

Più confronto e partecipazione sindacale su:

ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO

MOBILITÀ REGIONALE

UTILIZZO DELL'INTELLIGENZA ARTIFICIALE

SISTEMI DI VALUTAZIONE DELLE PRESTAZIONI



Le novità dell'ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2025-2027

(sottoscritta il 9 giugno 2026)



AUMENTI STIPENDIALI E NUOVI TABELLARI PREVISTI DALL'IPOTESI DI CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

AREA	Nuova retribuzione tabellare annua (valori per 12 mensilità a cui aggiungere la 13 mensilità)			AUMENTI MENSILI CCNL dal 1/01/2025 da corrispondere X 13 MENSILITA'	AUMENTI MENSILI dal 1/01/2026 da corrispondere X 13 MENSILITA' (rideterminato)	AUMENTI MENSILI dal 1/01/2027 da corrispondere X 13 MENSILITA' (rideterminato)
	Dal 1/01/2025	Dal 1/01/2026 (rideterminato)	Dal 1/01/2027 (rideterminato)			
Elevate professionalità	35.571,69 €	36.508,89 €	37.286,49 €	78,10 €	156,20 €	221,00 €
Funzionari	26.049,53 €	26.735,93 €	27.304,73 €	57,20 €	114,40 €	161,80 €
Assistenti	21.449,57 €	22.014,77 €	22.482,77 €	47,10 €	94,20 €	133,20 €
Operatori	20.384,04 €	20.921,64 €	21.366,84 €	44,70 €	89,50 €	126,60 €

L'Ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2025 - 2027 è ora sottoposta alle consuete verifiche di copertura finanziaria da parte del MEF, al parere del Consiglio dei Ministri e alla certificazione della Corte dei conti. Dopo le procedure di verifica e controllo previste dalla legge, Aran e OO.SS. rappresentative si incontreranno per la stipula del testo definitivo ed entro 30 giorni dalla sottoscrizione definitiva del CCNL le amministrazioni corrisponderanno ai lavoratori e alle lavoratrici gli aumenti mensili e gli arretrati spettanti.

I RISULTATI DEI DUE CCNL 2022 -2024 E 2025-2027

Incremento % dello stipendio tabellare
CCNL 2022-2024 rispetto al 2019 - 2021
 + 7,2%

+

Incremento % dello stipendio tabellare
CCNL 2025-2027 rispetto al 2022-2024
 + 7,6%



* N.B.: l'incremento sulla massa salariale si riferisce all'incremento medio della retribuzione lorda che comprende stipendi e trattamenti economici accessori rispetto alla massa salariale del CCNL precedente.

CALCOLO DEGLI ARRETRATI SPETTANTI AL 30/09/2026*

AREA	AUMENTI MENSILI CCNL dal 1/01/2025 da corrispondere X 13 MENSILITA'	AUMENTI MENSILI dal 1/01/2026 da corrispondere X 13 MENSILITA' (rideterminato)	AUMENTI MENSILI dal 1/01/2027 da corrispondere X 13 MENSILITA' (rideterminato)	I.v.c. percepita nel 2025 (sulla tredicesima compresa)	I.v.c. percepita nel 2026 fino al 30/09/2026	TOTALE ARRETRATI da corrispondere, al netto dell'i.v.c. già percepita al 30/09/2026
Elevate professionalità	78,10 €	156,20 €	221,00 €	253,98 €	259,74 €	1907,38
Funzionari	57,20 €	114,40 €	161,80 €	186,02 €	190,26 €	1396,92
Assistenti	47,10 €	94,20 €	133,20 €	153,12 €	156,60 €	1150,38
Operatori	44,70 €	89,50 €	126,60 €	145,54 €	148,86 €	1092,2

ELEVATE PROFESSIONALITÀ
1.907,38 €

FUNZIONARI
1.396,92 €

ASSISTENTI
1.150,38 €

OPERATORI
1.092,20 €

*Gli arretrati relativi agli aumenti degli stipendi tabellari si riferiscono al periodo che va dal 1/01/2025 al mese in cui il contratto definitivo viene definitivamente stipulato. La simulazione effettuata ipotizza che gli aumenti e gli arretrati vengano corrisposti a partire dal mese di ottobre e, dunque, i calcoli tengono conto degli arretrati spettanti fino al 30/09/2026

RISULTATI DEI DUE CCNL

L'ipotesi contrattuale 2025-2027
arriva dopo un anno e mezzo dal
CCNL 2022 -2024!

*«Grazie alla firma del contratto 2022 – 2024, oggi arriva
anche quella del contratto 2025 -2027!»*

Si tratta del terzo contratto
collettivo stipulato in poco più di
4 anni!

Oggi che quasi tutte le OO.SS. rivendicano i risultati positivi dell'ipotesi di intesa, possiamo dire con orgoglio che questo traguardo è stato raggiunto solo grazie alla scelta della Cisl Fp e dei sindacati che firmarono l'ipotesi del CCNL 2022-2024!

I CAPITOLI DI INTERVENTO DELL'IPOTESI DI CCNL DEL PERSONALE DEL COMPARTO DELLE FUNZIONI CENTRALI 2025 – 2027

- **ORARIO DI LAVORO**
- **FERIE**
- **TUTELA DELLA SALUTE**
- **TUTELA DELLA GENITORIALITA'**
- **TURNI**
- **FORMAZIONE**
- **RELAZIONI SINDACALI**
- **INTELLIGENZA ARTIFICIALE**

Art. 18
Orario di lavoro flessibile

Sono aggiunte due ulteriori fattispecie a quelle che già davano luogo alla possibilità di utilizzo dell'orario flessibile. In particolare, *«in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche con forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su loro richiesta, i dipendenti»:*

(...)

- **che siano genitori, anche adottivi, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa ai sensi dell'art. 6 della legge 8 ottobre 2010, n. 170, di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici di apprendimento (DSA);**
- **pendolari residenti o domiciliati in località distanti dalla sede di servizio, per i quali i tempi di percorrenza risultino particolarmente gravosi.**

(...)

FERIE

- Vengono equiparate le giornate di ferie spettanti nell'anno fra lavoratori di recente assunzione e lavoratori con più di tre anni di servizio. In caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su cinque giorni, la durata delle ferie è di 28 giorni lavorativi; in caso di distribuzione dell'orario settimanale di lavoro su sei giorni, la durata del periodo di ferie è di 32 giorni (resta fermo che a tutti i dipendenti sono altresì attribuite quattro giornate di riposo da fruire nell'anno solare ai sensi ed alle condizioni previste dalla legge 23 dicembre 1977, n. 937, coincidenti con le «festività soppresse»)
- Viene introdotta un'indennità giornaliera durante le ferie per i lavoratori turnisti, calcolata sulla base delle indennità di turno percepite l'anno precedente. Il calcolo dell'indennità giornaliera è pari a: indennità di turno percepite nell'anno solare diviso per 12 e diviso per 26. L'indennità di cui al presente comma è posta a carico del Fondo risorse decentrate di cui all'art. 49 (Fondo risorse decentrate: costituzione) del CCNL 9 maggio 2022 ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato ai sensi del periodo precedente risulti almeno pari ad euro 5,00
- Per quanto riguarda la programmazione delle ferie l'amministrazione dovrà valutare "di volta in volta" la richiesta di rinvio delle ferie per "sopravvenute diverse esigenze del lavoratore o dell'amministrazione"

FERIE SOLIDALI

Viene ampliata la disciplina delle ferie solidali che permette ai dipendenti di cedere a titolo gratuito e volontario le proprie ferie (eccedenti le 4 settimane di legge) e le giornate di festività soppresse ai colleghi che debbano assistere coniugi o parenti entro il secondo grado bisognosi di cure costanti

VISITE, TERAPIE ED ESAMI

- Viene chiarito che i permessi per visite, terapie ed esami diagnostici coprono anche le assenze per visite effettuate dal medico di medicina generale.
- L'attestazione di presenza può ora essere redatta anche dal "professionista sanitario» (es. fisioterapista)

SCREENING ONCOLOGICI

Dal 1° gennaio 2027, i dipendenti over 50 avranno diritto a 7 ore di permesso retribuito nel quinquennio per aderire agli screening oncologici su invito della ASL



TUTELE PER PATOLOGIE ONCOLOGICHE

- I lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74% possono richiedere il periodo di congedo, continuativo o frazionato, non superiore a ventiquattro mesi, di cui all'art. 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106 secondo la disciplina ivi prevista.
- Il dipendente ha, altresì, diritto ai permessi destinati ai lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow up precoce, ovvero da malattie invalidanti o Ipotesi CCNL comparto Funzioni Centrali 2025-2027 croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento, di cui all'art. 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, nella misura di 10 ore annue. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per frazioni inferiori a un'ora
- I genitori di un figlio minorenne affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il congedo e/o i permessi di cui agli articoli 1 e 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, secondo la disciplina ivi prevista. I permessi non possono essere fruiti per meno di un'ora.

CONGEDI DEI GENITORI

- Viene specificato in modo dettagliato il calcolo dei sabati/domeniche/festivi nei periodi di congedo parentale frazionato stabilendo che se tra due periodi di congedo interviene un'altra tipologia di assenza (es ferie, malattia) le giornate festive e non lavorative ricadenti nell'intero periodo non vengono considerate come congedo parentale e quindi non decurtano i giorni spettanti a titolo di congedo
- Viene chiarito che durante tutti i periodi di congedo parentale goduti fino ai 14 anni del figlio (quindi non solo durante i primi 30 giorni) si maturano pienamente la tredicesima mensilità, le ferie e i riposi
- In applicazione dell'art. 42-bis del d.lgs. n. 151/2001, il genitore con figli minori fino a tre anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.

PROGRESSIONI ECONOMICHE

- Si chiarisce che il limite temporale (2, 3 o 4 anni, come specificato dalla contrattazione integrativa) per la partecipazione riguarda le progressioni "all'interno della stessa area»
- Si prendono in considerazione le ultime tre valutazioni "disponibili in ordine cronologico" (in caso di assenze) o delle ultime due se il requisito aziendale è di due anni
- Il punteggio per l'esperienza professionale può ora essere calcolato "anche in misura non strettamente proporzionale alla durata della stessa". Per la media delle valutazioni, si chiarisce che vanno utilizzate le "ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico" qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle annualità

POSIZIONI ORGANIZZATIVE E PROFESSIONALI

- viene rafforzata la disciplina degli incarichi a termine correlati a compiti di maggiore responsabilità e professionalità
- Viene specificato che questi incarichi possono richiedere "requisiti di particolare e comprovata specializzazione e/o il possesso dell'abilitazione professionale e/o l'iscrizione ad albi professionali»
- Si introduce una graduazione dell'incarico basata sul livello di competenza, specializzazione o complessità
- i criteri di selezione per l'attribuzione degli incarichi devono essere obbligatoriamente "riportati nell'avviso»

SOCIAL MEDIA E DIGITAL MANAGER

- Viene introdotta formalmente questa nuova figura professionale

Riconoscimento dei Nuovi Ruoli Digitali



Social Media e Digital Manager

Art. 18

Status Ufficiale
Ufficialmente collocato nell'ambito delle aree e famiglie professionali.

Base Normativa
Applicazione del D.L. 69/2025.

Impatto Strategico
Riconosce formalmente l'importanza della comunicazione digitale e della presenza istituzionale online.



SISTEMA DI FORMAZIONE E COMPETENZE

- La nuova disciplina introduce il "patentino delle competenze" (Art. 31, comma 4), programmi di *upskilling* e *reskilling* (Art. 32, comma 3)
- Le amministrazioni garantiscono le attività di formazione per tutti i dipendenti, assicurando la piena accessibilità al personale con disturbi specifici di apprendimento (DSA) ed al personale con disabilità attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici compensativi, modalità didattiche flessibili e tempi adeguati, calibrati sulle esigenze individuali.
- Le amministrazioni e le organizzazioni sindacali possono costituire enti bilaterali per la formazione, in ogni caso nel rispetto delle disposizioni che obbligano ad avvalersi della Scuola Nazionale dell'Amministrazione e dei vincoli finanziari previsti dalle vigenti disposizioni di legge. I percorsi formativi sono differenziati per target di riferimento, al fine di colmare lacune di competenze dei dipendenti ed erogati da soggetti preferibilmente pubblici o anche privati qualora riconosciuti, attraverso appositi sistemi di accreditamento, idonei ad erogare formazione di qualità e di alta qualificazione, tra cui interventi formativi sui temi dell'etica pubblica. L'accREDITAMENTO del soggetto formatore è il presupposto di idoneità obbligatorio e propedeutico per il rilascio dei patentini delle competenze

TURNAZIONI

- Le sovrapposizioni di turno sono consentite anche per "comprovate e sopravvenute esigenze relative ai servizi resi all'utenza»
- Viene previsto che se in una giornata festiva infrasettimanale non è richiesta la presenza del turnista, la giornata è considerata festiva senza creare debito orario
- Viene elevato il limite dei turni festivi lavorabili per il personale degli stabilimenti del Ministero della Difesa fino alla metà dei giorni festivi annui, prevedendo apposite maggiorazioni, rispetto alle ordinarie indennità di turno

ACCESSO AL LAVORO AGILE

- Viene esplicitato che, nelle more della contrattazione integrativa, per i lavoratori che documentano esigenze di salute, di assistenza a familiari con disabilità grave o tutele per la genitorialità, è possibile estendere il numero di giornate in smart working tramite accordo individuale.
- Ulteriori casistiche possono essere previste in sede di contrattazione collettiva integrativa

INCREMENTO DEI FONDI RISORSE DECENTRATE

- I Ministeri incrementano la parte stabile del fondo nei limiti e con le decorrenze previste dai decreti attuativi dell'art. 14, comma 1, del D.L. n. 25 del 14 marzo 2025, convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della L. 9 maggio 2025, n. 69.
- Viene concessa alle amministrazioni non statali la facoltà di incrementare la parte variabile del fondo a valere sui propri bilanci, previa certificazione dell'organo di revisione

Dichiarazione congiunta n. 5

Le parti convengono sulla necessità che tutte le amministrazioni, ivi compresi gli ordini ed i collegi professionali, diano puntuale applicazione alle norme sulla costituzione del fondo risorse decentrate.

Relazioni sindacali e diritti sindacali

Art. 3 (Obiettivi e strumenti): È stato inserito il nuovo **comma 5.bis**, il quale specifica che le riunioni sindacali con le amministrazioni devono avvenire normalmente al di fuori dell'orario di lavoro.

Art. 4 (Informazione): l'informazione viene ampliata rispetto al CCNL 2022-2024 anche «**alla rilevazione della condizione occupazionale delle persone con disabilità**» e alle altre materie oggetto di uno specifico incontro di approfondimento, In particolare, l'informazione è seguita da un incontro di approfondimento con i soggetti titolari della contrattazione integrativa:

- sul piano triennale dei fabbisogni di personale e progressioni fra le aree;
- sulle linee generali di funzionamento del ciclo della performance;
- sulle linee generali di riorganizzazione;
- sulla rilevazione della condizione occupazionale delle persone con disabilità;
- sulle linee generali di funzionamento del ciclo della performance.

Salvo che per le linee generali di funzionamento del ciclo della performance, l'informazione deve essere resa almeno 5 giorni prima dell'adozione degli atti.

Relazioni sindacali: confronto

Vengono aggiunte le seguenti materie a quelle oggetto di confronto:

- il confronto sul sistema di valutazione della performance si svolge **"anche con riferimento ai casi di assenze prolungate dal servizio»;**
- **il confronto sui criteri di selezione per il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa è esteso anche alle posizioni "professionali".**
- Il confronto si svolge anche **«sui criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro».**

Nelle amministrazioni articolate sul territorio in direzioni regionali/interregionali, qualora l'adozione delle scelte organizzative o degli atti relativi alle materie oggetto di confronto avvenga a livello regionale o interregionale, il confronto si svolge a tale livello tra i competenti direttori di livello regionale o interregionale ed i rappresentanti delle organizzazioni sindacali di categoria firmatarie del CCNL.

Relazioni sindacali: Opi – Organismo Paritetico per l’Innovazione (novità)

Le competenze dell'organismo sono state estese:

- allo stress lavoro-correlato, al burn-out, alla transizione ecologica e digitale e all'uso dell'Intelligenza Artificiale *al fine di formulare proposte all’amministrazione o alle parti negoziali*;
- viene introdotta la possibilità per le parti, se le tematiche richiedono particolari competenze tecniche, di delegare un altro dipendente o dirigente sindacale ai lavori in luogo del componente titolare;
- l’organismo può prevedere riunioni specifiche dedicate a determinati ambiti o pluralità di sedi territoriali aventi caratteristiche simili, eventualmente costituendo anche dei sotto – comitati;
- Sono oggetto di informazione nell’OPI anche i dati occupazionali relativi alle persone con disabilità.

- ✓ Si ricorda che nel caso in cui l’organismo non venga costituito le materie divengono oggetto di confronto. L’OPI si riunisce almeno due volte l’anno anche ad iniziativa della componente sindacale e ogni qualvolta l’amministrazione manifesti una intenzione di progettualità organizzativa innovativa, complessa e sperimentale per modalità e tempi di attuazione.
- ✓ N.b.: le linee di riorganizzazione a carattere non innovativo o complesso costituiscono oggetto di incontro di approfondimento con i soggetti titolari della contrattazione integrativa (OO.SS. firmatarie e RSU nel caso di amministrazioni con sede unica;

Relazioni sindacali: contrattazione integrativa (art. 7)

- La materia della individuazione delle famiglie professionali e delle relative competenze (lettera z) comma 6, art. 7) è stata integrata per includere i *"percorsi di carriera tra le diverse aree" mediante l'indicazione della/e famiglia/e professionale/i da cui è possibile accedere alla/e famiglia/e professionale/i dell'area immediatamente superiore; nonché le modalità per l'eventuale passaggio fra diverse famiglie professionali nell'ambito della medesima area di inquadramento*»;
- Viene integrata la **lett. ad)** specificando che sono materia di contrattazione integrativa *«i riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità delle innovazioni tecnologiche, ivi inclusa l'intelligenza artificiale, inerenti all'organizzazione dei servizi»* (si ricorda che i criteri di adeguamento presso la sede di quanto definito a livello nazionale su tale materia sono oggetto di contrattazione di sede territoriale);
- È stato inoltre aggiunto il **comma 9** che demanda alla contrattazione il Protocollo sui servizi essenziali in caso di sciopero e l'utilizzo degli strumenti ex art. 4 della L. 300/1970

Osservatorio paritetico di comparto (articolo 12)

1. È istituito presso l'A.Ra.N., senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, un osservatorio di comparto, **a composizione paritetica formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Funzioni Centrali nonché da una rappresentanza dell'A.Ra.N. con rilevanza pari alla componente sindacale.** Ai componenti non spettano compensi, gettoni, emolumenti, indennità o rimborsi di spese comunque denominati.
2. L'Osservatorio di cui al presente articolo è la sede di confronto su tematiche contrattuali che assumano una rilevanza generale, anche al fine di prevenire il rischio di contenziosi generalizzati. Esso si riunisce su convocazione dell'A.Ra.N..

*N.B.: l'osservatorio paritetico ha una natura diversa da quella della «partecipazione» collegata alla contrattazione prevista dall'articolo 3 del CCNL, che si articola in «**informazione; confronto e organismi paritetici di partecipazione**». Pertanto, mentre l'informazione (presupposto della contrattazione) ed il confronto sono riservati ai soggetti titolari della contrattazione collettiva integrativa nazionale o di sede unica (salvo il confronto regionale che è riservato alle sole OO.SS. di categoria firmatarie del CCNL), l'Osservatorio di comparto, avendo una finalità diversa, riguarda le organizzazioni sindacali rappresentative del comparto Funzioni Centrali. In nessun caso, quindi, tale scelta modifica i soggetti titolari dell'informazione, della contrattazione collettiva integrativa, dell'OPI e del Confronto, così come individuati dal CCNL stesso.*

Intelligenza Artificiale (Titolo III - Nuova introduzione)

L'IPOTESI DI CCNL 2025-2027 dedica un intero nuovo Titolo (Titolo III) all'impatto dell'Intelligenza Artificiale (IA) sul lavoro

•**Art. 13 (Utilizzo di sistemi di IA):** Stabilisce che l'uso dell'IA deve essere sicuro, trasparente e rispettoso della dignità umana e della privacy.

Le amministrazioni devono fornire informativa preventiva ai sindacati sugli ambiti di utilizzo, sui dati trattati e sulle possibili ricadute per i lavoratori;

•**Art. 14 (Garanzie per il personale):** Introduce il divieto di assumere decisioni esclusivamente automatizzate che incidano sul rapporto di lavoro senza un congruo intervento umano. I lavoratori hanno diritto di conoscere i criteri di funzionamento dell'IA. La responsabilità decisionale resta in capo ai dirigenti;

•**Art. 15 (Formazione ed uso responsabile):** Obbliga le amministrazioni a fornire percorsi formativi per un uso consapevole dell'I.A..

- ✓ I criteri generali di funzionamento dei sistemi di Intelligenza Artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro sono materia di confronto (es. algoritmi applicati al rapporto di lavoro, dati sensibili e relativo utilizzo ai fini della valutazione);
- ✓ I riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dell'utilizzo di sistemi di Intelligenza Artificiale inerenti all'organizzazione dei servizi sono oggetto di contrattazione collettiva integrativa (es.: riflessi sulla qualità del lavoro e sulla professionalità dell'uso dell'I.A. nella gestione delle risorse umane ai fini dell'erogazione delle prestazioni erogate; controllo delle prestazioni di lavoro, ecc.);
- ✓ L'impatto dell'Intelligenza Artificiale sull'organizzazione del lavoro e sulle professionalità è monitorato nell'ambito dell'Organismo paritetico per l'innovazione di cui all'art. 6.

MONITORAGGIO DELLE DINAMICHE RETRIBUTIVE E PARITÀ DI RETRIBUZIONE FRA UOMINI E DONNE

Monitoraggio delle dinamiche retributive

Nel mese di luglio 2027 l'ARAN e le Organizzazioni sindacali firmatarie si incontrano per effettuare una verifica congiunta degli andamenti delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto del personale del comparto Funzioni centrali, basata su dati Istat e RGS, in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.

Parità di retribuzione tra uomini e donne

Le amministrazioni, ai fini della parità retributiva tra i generi, adempiono alle prescrizioni di cui al d.lgs. n. 96 del 2026 e forniscono le informazioni di cui all'art. 9 del medesimo decreto nei tempi e modi ivi previsti.

TRATTAMENTO DI TRASFERTA

- **L'Ipotesi di CCNL 2025-2027, all'Articolo 39, incrementa i limiti di rimborso spese e le indennità economiche per il personale comandato in trasferta, sostituendo la vecchia disciplina del CCNL del 12 febbraio 2018:**
- **Pasti e pernottamento per trasferte superiori a 12 ore:** Il limite massimo complessivo per il rimborso del pernottamento (in albergo fino a quattro stelle) e dei due pasti giornalieri viene elevato a € 48,68, rispetto ai precedenti € 44,26.
- **Rimborso pasto per trasferte da 8 a 12 ore:** Il rimborso per un singolo pasto sale a un limite massimo di € 24,48, rispetto ai precedenti € 22,26.
- **Indennità di trasferta giornaliera (ove prevista per legge):** L'indennità giornaliera di natura non retributiva spettante per ogni 24 ore di trasferta sale a € 22,66, rispetto ai precedenti € 20,60. Se il dipendente usufruisce dei rimborsi spese per i pasti, il pernottamento o del buono pasto, tale indennità giornaliera continua a essere ridotta del 70%.
- **Indennità forfettaria per particolari situazioni operative:** Nelle situazioni che non consentono di usufruire di ristorazione o alloggio (come attività di protezione civile in emergenza, spegnimento incendi boschivi, vigilanza, verifiche ispettive, ecc.), la somma forfettaria giornaliera corrisposta in totale sostituzione dei normali rimborsi sale a € 28,40 lordi, rispetto ai precedenti € 25,82 lordi.

COPERTURA ASSICURATIVA

Le polizze di assicurazione relative ai mezzi di trasporto, integrate con la copertura dei rischi di lesioni o decesso del dipendente addetto alla guida e delle persone di cui sia stato autorizzato il trasporto sono estese anche nei casi di mezzi non di proprietà dell'amministrazione ma dalla stessa noleggiati

INCREMENTI FONDO RISORSE DECENTRATE

La tabella riporta l'incremento delle risorse del Fondo risorse decentrate per singola amministrazione sulla base delle risorse destinate dal contratto (dunque in deroga al tetto di cui all'art. 23, comma 2, del D. lgs 75/2017)

Tabella 5

Incrementi Fondo risorse decentrate

Valori %

Tipologie di amministrazioni	Incremento % su m.s. 2023 per l'anno 2025	Incremento % su m.s. 2023 per l'anno 2026	Incremento % su m.s. 2023 dal 1.1.2027
Ministeri	—	—	0,13%
Agenzie Fiscali	0,34%	0,68%	0,94%
Enti pubblici non economici	0,17%	0,38%	0,72%
CNEL	0,29%	0,58%	1,03%
ENAC (Aree Operatori, Assistenti, Funzionari)	0,26%	0,53%	0,87%
ENAC (Professionisti di seconda qualifica)	0,14%	0,30%	0,48%
AGID	0,44%	0,89%	1,45%

LA CISL FP

continua a lavorare per nuovi diritti, nuove tutele e maggiore valorizzazione professionale.

