

Conferenza delle Regioni e delle Province autonome | **Atto d'indirizzo** | 9 marzo 2026 | **n. 39/COMITATO/CCNL-FL**

Atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del triennio 2025-2027 per il personale del comparto delle funzioni locali

Atto di indirizzo per il rinnovo contrattuale del triennio 2025-2027 per il personale del comparto delle funzioni locali

Rubrica non ufficiale

1. Premessa

Il presente atto individua gli indirizzi relativi al rinnovo contrattuale per il triennio 2025-2027.

Sono confermati gli indirizzi generali contenuti nella cornice negoziale dell’atto di indirizzo quadro per i rinnovi contrattuali del triennio 2025-2027 per il personale delle pubbliche amministrazioni di cui all’[articolo 1, comma 2, del D.lgs. 165 del 2001](#), definiti in accordo con i comitati di settore Regioni-Sanità ed Enti Locali.

Il presente atto potrà essere integrato, ferma restando la procedura prevista dall’[art. 47, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001](#).

Il presente atto di indirizzo sarà attuato nell’ambito delle risorse a tali fini disponibili nonché nel pieno rispetto della legislazione vigente.

2. Quadro finanziario

La tabella seguente mostra la previsione degli oneri per il rinnovo contrattuale del personale del comparto delle Funzioni Locali.

Comparto Funzioni locali - Risorse per il rinnovo contrattuale del triennio 2025-2027

	Unità di personale al 31.12.2023 [1]	Monte salari [2] (mln. di euro)	Risorse al lordo oneri riflessi [3] (mln di euro)		
			2025	2026	a decorrere dal 2027
ENTI LOCALI - non dirigenti	403.617	18.311	329,60	659,20	988,81

COMPARTO O FUNZIONI LOCALI	403.617	18.311	329,60	659,20	988,81
-------------------------------------	---------	--------	--------	--------	--------

[1] Dati da Conto Annuale 2023.

[2] L'importo indicato include anche gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni. La percentuale utilizzata per il calcolo degli oneri riflessi inclusi nel monte salari 2023 (aggiornato con gli incrementi retributivi a regime relativi al triennio contrattuale 2022-2024 pari al 5,78%) è pari al 37%.

[3] Le risorse rappresentano a regime il 5,4% del monte salari per l'anno 2023 (aggiornato con gli incrementi retributivi a regime relativi al triennio contrattuale 2022-2024 pari al 5,78%).

Ai sensi dell'[articolo 48, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001](#), le risorse per gli incrementi retributivi per il rinnovo dei contratti collettivi nazionali delle amministrazioni regionali e locali sono a carico dei rispettivi bilanci. A tal fine, gli enti provvedono ad effettuare l'accantonamento degli oneri contrattuali nei rispettivi bilanci.

Le risorse contrattuali dovranno essere allocate secondo un criterio di tendenziale proporzionalità tra componenti stipendiali e altre voci della retribuzione.

3. Quadro normativo

La successione dei contratti collettivi 2016/18 e 2019/21 ha innovato profondamente gli istituti del rapporto di lavoro e il sistema delle relazioni sindacali. Il CCNL 2022/24 in considerazione dei tempi ravvicinati tra la firma definitiva dello stesso CCNL e l'avvio della nuova contrattazione 2025/27 ha determinato piccoli interventi di manutenzione sul rapporto di lavoro e definito gli aggiornamenti delle retribuzioni. Il CCNL 2025/27 dovrà intervenire per favorire, attraverso processi di semplificazione, l'esigibilità degli istituti contrattuali anche con riferimento alla valorizzazione del capitale umano.

4. Ordinamento professionale

Il sistema di classificazione e la disciplina degli incarichi di Elevata Qualificazione restano confermati così come disciplinati dal Titolo III - Ordinamento Professionale del CCNL del Comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 del 16 novembre 2022, prevedendo anche percorsi semplificati in caso di rinnovo dei medesimi incarichi di Elevata Qualificazione. Inoltre, si ritiene di favorire l'individuazione di profili che siano rispondenti alle rinnovate esigenze organizzative anche con riferimento a specifici profili previsti dal legislatore.

Il contratto dovrà occuparsi di attuare l'[articolo 4, commi 9-novies e 9-decies del decreto-legge n. 25/2025](#) convertito in [legge 69/2025](#), relativo alla figura del "social media e digital manager", anche verificando profili già esistenti.

Con riferimento alle progressioni economiche all'interno dell'area, la contrattazione dovrà favorire l'individuazione di criteri collegati al merito quale risultato di un monitoraggio costante delle competenze acquisite.

Prevedere percorsi di crescita professionale che valorizzino l'acquisizione di nuove competenze.

Il nuovo contratto dovrà consentire la possibilità di inquadrare in uno specifico profilo temporaneo nell'ambito dell'Area degli istruttori, il personale educativo privo del titolo di studio richiesto per l'inquadramento nell'Area dei funzionari e delle elevate qualificazioni, assunto in applicazione della disciplina transitoria prevista dall'[art. 14, comma 3, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 65/2017](#).

5. Conciliazione tempi di vita e di lavoro e misure di valorizzazione

Favorire forme di flessibilità che possano agevolare maggiormente la conciliazione dei tempi di vita e lavoro, sia attraverso gli strumenti che il CCNL ha già previsto e sia favorendo, con il prossimo rinnovo del CCNL, ulteriori sviluppi attraverso il superamento di alcune rigidità che possano migliorare sempre di più la conciliazione di cui sopra (maggiore flessibilità sull'articolazione settimanale dell'orario di lavoro, compatibilmente con le esigenze organizzative, maggiore flessibilità su alcuni periodi dell'anno per esempio con riferimento ai calendari scolastici, per i genitori con figli in età scolastica oppure per chi svolge un ruolo di caregiver), individuando delle priorità verso i soggetti più fragili e chi li assiste.

La contrattazione dovrà valorizzare lo sviluppo delle competenze per le varie professionalità presenti negli Enti, anche con riferimento a quelle ordinistiche.

Occorrerà favorire percorsi di inserimento mirato per le persone con disabilità e di formazione accessibili, di affiancamento e di valorizzazione mirata anche tramite la valorizzazione di figure specialistiche che ne agevolino l'inserimento e la valorizzazione delle competenze distintive.

6. Relazioni sindacali

Si conferma l'assetto sul sistema delle relazioni sindacali delineato nella tornata negoziale 2022-2024, favorendo forme di partecipazione, quale l'organismo paritetico di partecipazione, su materie che hanno un impatto sull'organizzazione, nel rispetto delle condizioni previste negli [articoli 5 e 6 e 9 del D.lgs. 165/2001](#).

6.1 Contrattazione integrativa

Si conferma l'attuale struttura della contrattazione integrativa disciplinata dal titolo II del CCNL del comparto delle Funzioni Locali del 23 febbraio 2026.

La contrattazione collettiva nazionale disciplinerà le modalità di articolazione delle sessioni negoziali di contrattazione integrativa, prevedendo che le stesse si svolgono in modo unitario, evitando la frammentazione degli accordi.

7. Istituti del rapporto di lavoro

In sede di rinnovo contrattuale le parti valuteranno l'opportunità di porre in essere interventi mirati di aggiornamento degli istituti del rapporto di lavoro al solo scopo di adeguarli alle necessità organizzative degli enti emerse dopo la fase applicativa che ha fatto seguito al CCNL 2019-2021 e al CCNL 2022-2024.

8. Trattamento economico

Il CCNL dovrà fornire agli Enti del comparto criteri chiari e uniformi per individuare gli elementi retributivi da computare ai fini della retribuzione delle ferie, distinguendo tra voci strettamente collegate allo svolgimento delle mansioni e voci eventuali o eccezionali.

8.1 Salario accessorio

Favorire percorsi di esigibilità delle norme che disciplinano gli incarichi e le indennità collegate all'utilizzo dei fondi, anche attraverso un percorso di semplificazione della costituzione degli stessi fondi e dei modelli di relazioni sindacali.

8.2 Armonizzazione del trattamento economico

Favorire l'armonizzazione del trattamento economico mediante la previsione legislativa dell'[articolo 33, del DL 34/2019](#) e dell'[articolo 14, comma 1-bis, del DL 25/2025](#) nei limiti delle competenze previste per il contratto collettivo attraverso le citate norme di legge.

Il CCNL disciplinerà le modalità di distribuzione delle risorse previste dall'art. 1, comma 674, legge n. 199/2025.

9. Welfare contrattuale

Assume un ruolo fondamentale la previsione di un nuovo modello welfare aziendale/integrativo quale strumento di attrattività del lavoro alle dipendenze di una pubblica amministrazione, comparabile al settore privato. In tale prospettiva il ruolo della contrattazione nazionale è decisivo per definire la cornice delle regole nel cui ambito si cala la contrattazione integrativa.

Dovrà essere prevista la facoltà per l'amministrazione del comparto di integrare le risorse per il welfare integrativo mediante l'utilizzo delle risorse dei fondi.

10. Testo consolidato del CCNL delle Funzioni Locali

La stratificazione nel tempo delle norme contrattuali, unitamente all'esigenza di rendere più agevole la fruizione delle stesse da parte degli operatori, rende necessaria l'aggiornamento della raccolta sistematica dei Contratti Collettivi Nazionale di Lavoro per il comparto delle Funzioni locali.

