

Roma, 9 giugno 2026

Prot. N. PU/71/2026/SG/am

Ai Segretari generali regionali  
Ai Segretari generali territoriali  
Ai Segretari e responsabili regionali e territoriali  
con delega alle funzioni centrali  
Ai Coordinatori nazionali delle funzioni centrali

*con invito di inoltro:*

Ai Coordinatori regionali e territoriali delle  
funzioni centrali

agli associati alla Cisl Fp

**Oggetto: sottoscrizione dell'ipotesi di CCNL del comparto delle funzioni centrali.**

Oggi – 9 giugno 2026 - è stata stipulata l'ipotesi di CCNL del personale del comparto delle funzioni centrali 2025-2027.

Per noi, il miglior modo per salvaguardare le retribuzioni dei lavoratori e delle lavoratrici alla contrattazione e resta quello di firmare i contratti entro i periodi di vigenza a cui si riferiscono.

Per la prima volta nella storia del pubblico impiego contrattualizzato viene stipulato un contratto nel corso della sua vigenza. Il contratto arriva dopo un anno e mezzo da quello della tornata 2022 -2024 ed è il terzo CCNL stipulato in poco più di 4 anni.

Il contratto attribuisce aumenti degli stipendi di oltre il 7, 6%, a regime, dal 2027 (terzo anno della vigenza contrattuale). L'aumento sulle retribuzioni medie lorde è, invece, del 5,4% (+ 1,8% dal 1/01/2025, + 1,8% dal 1/01/2026, + 1,8% dal 1/01/2027). Subito dopo le consuete fasi di verifica, controllo e certificazione, affidato al Mef, Governo e Corte dei conti, le OO.SS. rappresentative saranno chiamate alla stipula definitiva del contratto ed entro 30 giorni dalla stessa le amministrazioni applicheranno gli aumenti economici e provvederanno a pagare gli arretrati, a partire dal 1/01/2025, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale già percepita.

Oggi che anche alcune delle organizzazioni sindacali che non sottoscrissero l'ipotesi contrattuale 2022 -2024 si dichiarano soddisfatte per l'intesa, noi possiamo rivendicare la coerenza di chi ha ritenuto che dare continuità ai percorsi contrattuali rappresentasse, ora come allora, l'unico strumento concreto di tutela del potere di acquisto dei dipendenti delle funzioni centrali. Infatti, la firma di questa ipotesi contrattuale non sarebbe stata possibile senza la sottoscrizione del CCNL 2025- 2027. Senza quell'atto di responsabilità di cui furono protagoniste la Cisl Fp e le altre OO.SS. firmatarie, oggi i dipendenti delle amministrazioni centrali si troverebbero in ritardo di ben due rinnovi contrattuali, senza le tutele necessarie a fronteggiare la ripresa del caro vita.

Certo, il contratto da solo non può tutto e molti dei problemi delle pubbliche amministrazioni restano inevasi e necessitano una forte azione extracontrattuale che spinga Governo e legislatore ad affrontare problemi nuovi e nuovissimi e vecchi e vecchissimi.

Un'azione che richiede una forte coesione all'interno del movimento sindacale, scevra da posizioni ideologiche che rischiano di snaturare la funzione propria del sindacato, come soggetto di tutela e rappresentanza dell'interesse professionale collettivo e la sua autonomia di fronte ai diversi Governi e partiti politici.

Per questo, il fatto che oggi il movimento sindacale confederale si ricompatta nella sottoscrizione di questa intesa è un fatto positivo per i dipendenti pubblici e nello specifico per i dipendenti delle amministrazioni e degli enti del comparto delle funzioni centrali.

Occorre, infatti, affrontare e superare le disparità esistenti con il lavoro privato:

- la rimozione del limite previsto dal DL 95/2012 (convertito nella Legge n. 135/2012 nell'ambito della "Spending Review") che impedisce alle amministrazioni di adeguare il valore detassato del buono pasto oltre i 7 euro, possibilità invece concessa ai datori di lavoro privati che possono erogare buoni pasto oltre i 7 euro in regime di esenzione fiscale fino al valore di 10 euro;
- il superamento del tetto ai trattamenti economici accessori, previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs 75/2017, necessario oltre che per aggiornare il sistema indennitario, per offrire nuove opportunità di sviluppo economico e professionale ai dipendenti e di valorizzazione delle loro competenze;
- l'estensione anche ai dipendenti pubblici delle agevolazioni fiscali esistenti per il settore privato sui premi di produttività erogati tramite la contrattazione collettiva integrativa e sul welfare integrativo;
- l'eliminazione della legge che prevede il differimento nell'erogazione dei trattamenti di fine rapporto e di fine servizio ai dipendenti pubblici.

Sull'importo dei buoni pasto, in attesa della necessaria modifica legislativa, il contratto non può agire. Tuttavia, il testo dell'ipotesi contrattuale contiene una norma programmatica utile che consentirà l'adeguamento del valore del buono pasto non appena la legge avrà rimosso il limite preesistente, individuando i necessari finanziamenti per le amministrazioni dello Stato. L'articolo, in particolare, prevede che "le amministrazioni determinano il valore del buono pasto, in misura non inferiore al valore già previsto ai sensi dell'art. 86 (Servizio mensa e buoni pasto), comma 2, del CCNL 12 febbraio 2018, compatibilmente con i limiti di legge e con le risorse previste nei rispettivi bilanci".

Su tutti questi punti la Cisl Fp proseguirà insieme alla Cisl confederale il proprio impegno, convinta che investire sul lavoro pubblico rappresenti la condizione necessaria per migliorare la qualità e la quantità dei servizi pubblici erogati dalle pubbliche amministrazioni, servizi che rappresentano un elemento essenziale di coesione economica e sociale, come la Pandemia ha dimostrato, e di rilancio del Paese. Tuttavia, il compito principale delle organizzazioni sindacali resta quello di fare i contratti e di tutelare, attraverso questi, l'interesse professionale collettivo dei propri iscritti e della lavoratrici e dei lavoratori. Non firmare i contratti non migliora infatti la condizione generale dei lavoratori e delle lavoratrici e non risolve i problemi strutturali e le difficoltà delle pubbliche amministrazioni.

Per questo l'intesa di oggi rappresenta un fatto importante che, oltre agli aumenti contrattuali, contiene numerosi contenuti positivi per i dipendenti delle amministrazioni e degli enti del comparto delle funzioni centrali. Ricordiamo le principali novità dell'ipotesi contrattuale 2025 - 2027, rinviando ai volantini e alle schede di approfondimento che vi invieremo fin dalle prossime ore un'analisi di maggiore dettaglio:

### **STIPENDI ED ALTRI ISTITUTI ECONOMICI**

- Più soldi in busta paga con aumenti delle retribuzioni (stipendi e risorse da destinare ai fondi per la contrattazione integrativa) dell'1,8% dal 1/01/2025, del 3,6% dal 1/01/2026 e del 5,4% del Monte salari dal 1/01/2027 (con un aumento degli stipendi tabellari vigenti del 7,23%).;
- Una nuova disciplina del sistema degli incarichi di posizione organizzativa, per rafforzarne la trasparenza nell'attribuzione e per premiare maggiormente ruoli, funzioni, competenze, responsabilità;
- Vengono ritoccati gli importi dei limiti ai rimborsi ottenibili durante la trasferta;

### **CLAUSOLA SUL MONITORAGGIO DELLE DINAMICHE RETRIBUTIVE**

- In occasione della scadenza del periodo di vigenza contrattuale, l'ARAN e le Organizzazioni sindacali firmatarie si incontreranno per effettuare una verifica congiunta sugli andamenti delle retribuzioni contrattuali e delle retribuzioni di fatto del personale del comparto Funzioni centrali, nonché sull'andamento dell'inflazione riferito al medesimo arco temporale.

### **ORARIO DI LAVORO**

- Su richiesta del lavoratore possibilità di ridurre a 10 minuti la durata della pausa finalizzata al recupero delle energie psico – fisiche per prestazioni eccedenti le sei ore
- Maggiori possibilità di ottenere ulteriori misure di flessibilità oraria su richiesta delle lavoratrici e dei lavoratori pendolari e dei genitori di figli studenti con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA)

### **FERIE**

- Riconoscimento dell'indennità di turno nella retribuzione giornaliera spettante ai lavoratori turnisti durante il periodo feriale a partire dal 1° gennaio 2027
- Attribuzione ai lavoratori con anzianità di servizio fino tre anni, dello stesso numero di giorni di ferie spettanti annualmente ai lavoratori con maggiore anzianità (28 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale su 5 giornate e 32 giorni, nel caso di articolazione dell'orario su 6 giornate)
- Possibilità di fruizione delle ferie e dei riposi solidali anche per esigenze di assistenza al coniuge o parenti e affini entro il secondo grado
- Fermo restando obbligo di programmazione delle ferie, l'articolo 10 lo rende meno rigido a tutela dei lavoratori e lavoratrici interessati, prevedendo che *la richiesta delle ferie dovrà essere di volta in volta formalizzata e valutata anche con riferimento a sopravvenute diverse esigenze del lavoratore o dell'amministrazione*

## **TURNI**

- Per i lavoratori turnisti che non sono chiamati a prestare servizio in giorno festivo infrasettimanale tali giornate sono considerate festive, l'assenza non deve essere giustificata e non si genera debito orario
- Per il personale degli stabilimenti del Ministero della Difesa il personale di custodia del Ministero dei beni culturali e per il numero dei turni festivi effettuabili nell'anno da ciascun dipendente può essere superiore ad un terzo dei giorni festivi dell'anno ed elevato alla metà dei giorni festivi dell'anno, prevedendo apposite maggiorazioni in sede di contrattazione integrativa rispetto alle ordinarie indennità di turno.

## **TUTELA DELLA GENITORIALITA' (il contratto recepisce le novità già previste dalle ultime leggi)**

- Congedi e permessi aggiuntivi per genitori di figli affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche con invalidità pari o superiore al 74 per cento
- Nuova modalità di computo dei periodi di congedo parentale con possibilità di escludere le giornate festive e non lavorative dal conteggio dei giorni/mesi fruibili a titolo di congedo
- Maturazione piena della tredicesima mensilità, ferie e riposi durante tutti i periodi di congedo parentale goduti fino ai 14 anni del figlio
- Per i genitori di figli con età inferiore ai 3 anni possibilità di trasferimento, a richiesta, per un periodo non superiore a 3 anni, in una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale risiede la famiglia o lavora l'altro genitore

## **ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE E PERMESSI A TUTELA DELLA SALUTE**

- Permessi aggiuntivi per lavoratori affetti da malattie oncologiche, invalidanti o croniche con invalidità pari o superiore al 74%
- Possibilità di fruizione dei permessi per visite e terapie anche per effettuare visite dal medico di base e prestazioni rese da professionisti sanitari non medici
- Possibilità di effettuare gli screening oncologici previsti dal SSN, nell'ordine di uno ogni 5 anni, in aggiunta ai permessi per visite mediche

## **FORMAZIONE**

- Introduzione di sistemi di certificazione formale delle competenze acquisite mediante attività formative erogate da soggetti accreditati (cd. "patentino delle competenze")
- Misure formative finalizzate all'acquisizione e all'arricchimento delle competenze relative all'utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale e pianificazione formativa differenziata per ciascuna famiglia professionale
- Aggiornamento costante e possibilità di accesso al "fascicolo personale" con indicazione di tutte le attività formative seguite dal lavoratore
- Piena accessibilità alle attività formative per i lavoratori disabili attraverso utilizzo di strumenti tecnologici compensativi, modalità didattiche flessibili e tempi adeguati, calibrati sulle esigenze individuali

**LAVORO A DISTANZA**

- Possibilità di prevedere ulteriori casistiche in sede di contrattazione collettiva integrativa in materia di lavoro agile e da remoto

**AGGIORNAMENTO DEGLI INCREMENTI MENSILI DELLA RETRIBUZIONE  
TABELLARE DEI PROFESSIONISTI DI II QUALIFICA E DEGLI ISPETTORI  
SPECIALISTI ENAC, ANSFISA, ANSV**

- Adequate gli stipendi tabellari e i fondi per il personale interessato

**RIFINANZIAMENTO DEI FONDI PER LA CONTRATTAZIONE INTEGRATIVA**

- I Ministeri incrementano la parte stabile del fondo risorse decentrate 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.
- Le amministrazioni non statali, per proprie esigenze organizzative o gestionali, possono incrementare la parte variabile del presente fondo, nel rispetto del limite di cui all'art. 23, comma 2, del Lgs. n. 75/2017, a valere su risorse appositamente stanziare a carico dei rispettivi bilanci, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e previa certificazione della sostenibilità finanziaria da parte dell'organo di revisione.

Cari saluti

Il Segretario generale aggiunto  
Angelo Marinelli

