

ISTITUTI CONTRATTUALI	NOVITA' IPOTESI CCNL comparto Funzioni Locali - triennio 2025/2027	SITUAZIONE ATTUALE
RELAZIONI SINDACALI: Informativa Art. 4, comma 5	Implementate le materie della Informativa rafforzata da rendere almeno 5 gg. lavorativi prima dall'adozione dell'atto con le linee generali del ciclo della performance.	Attualmente non prevista
Confronto Art. 5, comma 3	Implementate le materie, lett. b) e c): b) i criteri generali del sistema di valutazione della performance, anche con riferimento ai casi di assenze prolungate, nonchè con riferimento ad un eventuale utilizzo di sistemi di intelligenza artificiale , dei cui esiti si tiene conto anche ai fini delle progressioni economiche; z) i criteri generali di funzionamento dei sistemi di intelligenza artificiale utilizzati che incidono sul rapporto di lavoro.	Attualmente ipotesi non previste
OPI Art. 6, comma 3	Integrazione lette. a) e d) comma 3: a) ha composizione paritetica ed è formato da un componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali di cui all'art. 7, c. 2. lett. b) (Contrattazione collettiva integrativa soggetti e materie) nonché da una rappresentanza dell'Ente, con rilevanza pari alla componente sindacale; qualora le tematiche poste all'ordine del giorno richiedano particolari competenze tecniche, l'amministrazione o i componenti formalmente designati, possono delegare un altro dipendente (per l'amministrazione) o dirigente sindacale che parteciperà ai lavori in luogo o a supporto del componente titolare d) adotta un regolamento, entro 30 gg dalla sua costituzione , che ne disciplini il funzionamento;	Nuove integrazioni
CCI Art. 7, comma 4	Integrazioni: - lett. t) le implicazioni in ordine alla qualità del lavoro ed alla professionalità dei dipendenti in conseguenza delle innovazioni tecnologiche, ivi inclusi l'intelligenza artificiale , inerenti all'organizzazione dei servizi;	Nessuna previsione in CCI in ordine alla IA
TRATTAMENTO ECONOMICO DISTACCO SINDACALE Art. 12, comma 1	Integrazioni al comma 1 lett. a): a) dello stipendio tabellare, dei differenziali stipendiali, dell'indennità di comparto , nonché degli eventuali assegni ad personam o RIA in godimento;	Non previste le voci inserite
	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	Nuova istituzione in luogo dell'osservatorio paritetico, in precedenza previsto dall'art 3

OSSERVATORIO PARITETICO COMPARTO Art. 13	DI componente designato da ciascuna delle organizzazioni sindacali rappresentative nel comparto Funzioni Locali 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.	comma 6 che era limitato al monitoraggio degli atti unilaterali. Estensione dell'ambito applicativo nell'ottica di prevenzione dei conflitti
INTELLIGENZA ARTIFICIALE Art. 14-16	Introduzione del TITOLO III dedicato interamente all'Intelligenza Artificiale, declinato nelle seguenti discipline: - Utilizzo dei sistemi di Intelligenza Artificiale - Garanzie per il personale nell'utilizzo dell'Intelligenza Artificiale - Formazione ed uso responsabile dei sistemi di Intelligenza Artificiale	Attualmente nessuna disciplina, solo richiami in sede OPI
ORDIANAMENTO PROFESSIONALE Social media e digital manager Art. 17	Introduzione delle figure del social media e digital manager: 1. Le amministrazioni possono attuare, anche in forma associata, quanto previsto dall'art. 4, comma 9 – nonies e comma 9 - decies del D.L. 14 marzo 2025, n. 25 convertito con legge 9 maggio 2025, n. 69 individuando il profilo professionale del social media e digital manager, previo confronto ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. c) 2. L'attuazione di quanto previsto al comma 1 avviene in coerenza con le declaratorie esplicitate nell'Allegato A del CCNL 16.11.2022	Nessuna previsione. Adeguamento al disposto normativo
ORDIANAMENTO PROFESSIONALE Retribuzione di Posizione incaricati di EQ Art. 20, comma 7	Ulteriore modalità di finanziamento degli EQ: 7. Ai fini della compiuta attuazione della disciplina degli incarichi ad elevata qualificazione e tenuto conto di quanto previsto dell'art. 52, comma 1-bis, ultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, gli enti possono destinare una quota dei risparmi permanenti conseguiti per effetto di assunzioni a tempo indeterminato effettuate in misura inferiore a quelle consentite dalla legislazione vigente, asseverate dagli organi di controllo, all'incremento delle risorse di cui al comma 6, per un importo non superiore al 10% delle stesse.	Non presente Attualmente solo il Decreto PA 25/2025 consente di utilizzare spazi assunzionali per politiche retributive
Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ Art. 21	Aggiunti, inoltre, i compensi per lavoro straordinario derivanti da specifiche disposizioni di legge	Non previsto

Disposizioni particolari enti senza la dirigenza Art. 23, commi 8 e 9	8. Nei casi in cui, al fine di tenere conto delle responsabilità assegnate, sorga l'esigenza di riconoscere un valore più elevato rispetto ai minimi contrattuali previsti dall'art. 20 (pari a 5000 euro, ai sensi del comma 2, e pari a 3000 euro, ai sensi del comma 3) gli Enti destinano, a tal fine, adeguate risorse, a carico dei rispettivi bilanci, nel rispetto dell'art. 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017. Tali risorse si aggiungono alle risorse di cui alle lettere b), c) del comma 3 dell'art. 37 (Fondo risorse decentrate: costituzione), per la parte destinata a tale finalità, anche in deroga alla proporzione ivi prevista. 9. La disposizione del comma 8 si applica, in deroga a quanto previsto dall'art. 7, comma 4, lett. u), anche nei casi, in cui non siano mai state stanziare risorse finalizzate a remunerare gli incarichi di EQ e sia necessario dare attuazione alle previsioni contenute al comma 1. .	. Attualmente non è possibile derogare alla destinazione proporzionale (tra Fondo e risorse EQ) dello 0,22% del ms 2018 e 2021 Attualmente non è possibile derogare al passaggio della CCI
RAPPORTO DI LAVORO ORARIO DI LAVORO MULTIPERIODALE Art. 25	Ampliate le casistiche per il multiperiodale: Comma 1 - con particolare riferimento ai genitori con figli in età scolastica, oppure a chi svolge un ruolo di caregiver	Nessuna previsione
FLESSIBILITA' ORARIA Art. 26	Ampliato il termine per recuperare l'eventuale debito derivante dalla flessibilità da due a tre mesi Ampliate le casistiche di maggior tutela: - siano residenti o domiciliati in località distanti dalla sede di servizio, o mal collegate, per i quali i tempi di percorrenza risultino particolarmente gravosi.	Oggi due mesi Oggi non contemplata
ALTRE ASPETTATIVE PREVISTE DA DISPOSIZIONI DI LEGGE Art. 27, comma 5	Ampliate le casistiche di aspettative per previsioni di legge: 5. 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 per cento 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. Al congedo di cui al presente comma non si applicano le previsioni di cui all'art. 52 (Norme comuni sulle aspettative) del CCNL 16.11.2022.	Adeguamento normativo
ASSENZE PER MALATTIA IN CASO DI GRAVI PATOLOGIE RICHIEDENTI TERAPIE SALVAVITA	Ampliamento delle tutele ai casi di: 5. 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	Previsione in attuazione a disposizione di legge

Art. 28, comma 5	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 meno di un'ora.	
CONGEDI DEI GENITORI Art. 29, commi 3 e 8	Precisazioni in merito al conteggio del congedo parentale Nel caso di fruizione continuativa, il congedo di cui al presente comma (parentale) comprende anche gli eventuali giorni festivi o non lavorativi che ricadano all'interno dello stesso. Tale modalità di computo trova applicazione anche nel caso di fruizione frazionata, ove i diversi periodi di congedo non siano intervallati dal ritorno al lavoro del lavoratore o della lavoratrice. Qualora tra due periodi di congedo intercorra più di un periodo non lavorativo (ad esempio sabato e domenica), nel computo del congedo viene conteggiato un solo periodo non lavorativo (ad esempio un solo sabato ed una sola domenica). Introduzione di una ulteriore tutela, ex lege: 8. 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 di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.	Regola non esplicitata in maniera così chiara In attuazione alla legge
FERIE Art. 30 Entrata in vigore differita: 01.01.2027 (da inserire in errata corregge)	1-bis. Durante il periodo di ferie, in aggiunta a quanto previsto al comma 1, spetta anche una indennità giornaliera – commisurata, per ciascun dipendente, all'indennità di turno di cui all'art. 25 del CCNL 23.02.2026, all'indennità di servizio esterno di cui all'art. 47 del CCNL 23.02.2026 e all'indennità condizioni lavoro di cui all'art. 84 bis del CCNL 16.11.2022 complessivamente percepite nel corso dell'anno solare che precede la fruizione delle ferie – calcolata come segue: indennità complessivamente percepite dal dipendente 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. 37 ed è corrisposta solo nel caso in cui il valore calcolato ai sensi del precedente periodo risulti almeno pari ad euro 3. Si evidenzia che è stato espunto il comma 4 dell'art. 28 (Ferie) relativo al numero di giorni spettanti del neoassunto (2 in meno)	Al fine di deflettere il contenzioso in materia. Si è introdotta una specifica indennità per il periodo feriale destinata a soggetti determinati, beneficiari delle indennità ivi contemplate.

FERIE E RIPOSI SOLIDALI Art. 31, comma 1	Ampliato il campo di applicazione: 1. Su base volontaria ed a titolo gratuito, il dipendente può cedere, in tutto o in parte, ad altro dipendente che abbia esigenza di prestare assistenza al coniuge o a parenti e affini entro il secondo grado che necessitino di cure costanti, per particolari condizioni di salute debitamente documentate	Attualmente l'istituto è fruibile per i soli di casi di assistenza ai figli
ASSENZE E PERMESSI PER L'ESPLETAMENTO DI VISITE, TERAPIE, PRESTAZIONI SPECIALISTICHE OD ESAMI DIAGNOSTICI Art. 32	Precisato che rientra nell'ambito applicativo della disciplina anche: - l'espletamento di visite – comprese quelle effettuate da medico di medicina generale	La formulazione letterale attuale non è così esplicita
SISTEMA INTEGRATO DI VALORIZZAZIONE DELLE COMPETENZE Art. 33, comma 1	Precisazioni di principio: 1. Le attività formative sono programmate nei piani della formazione del personale, sulla base dell'analisi dei fabbisogni formativi, anche in conseguenza di innovazioni tecnologiche, quali l'introduzione dell'IA, innovazioni organizzative e normative, processi di mobilità, modifiche del profilo professionale, reclutamento di nuovo personale, programmi di sviluppo della qualità dei servizi, esigenze di accrescimento e sviluppo professionale, con particolare riferimento alla riqualificazione e progressione del personale. L'analisi dei fabbisogni tiene conto, in particolare delle competenze tecniche, digitali e trasversali rilevate all'interno dell'Ente.	Non previste
PARTICOLARI TUTELE PER PERSONE CON DISABILITÀ E PERCORSI AFFIANCAMENTO Art. 34	1. Gli Enti nel garantire le attività di formazione di cui all'art. 33, per tutti i dipendenti, assicurano la piena accessibilità alle persone con disabilità, anche attraverso l'utilizzo di strumenti tecnologici compensativi, modalità didattiche flessibili e tempi adeguati, calibrati sulle esigenze individuali. 2. Gli Enti favoriscono, altresì, percorsi di inserimento mirato e di valorizzazione per le persone con disabilità. A tal fine possono individuare figure specifiche, all'interno dell'ente, con un ruolo di affiancamento per un più efficace inserimento nei processi lavorativi e per la maggiore valorizzazione delle competenze distintive possedute. 3. Per le persone con disabilità addette ad attività remotizzabili, il lavoro a distanza è riconosciuto come	Introduzione ex novo di una disciplina di particolare tutela per le persone con disabilità

	forma di attuazione del principio di “ragionevole accomodamento”. Gli Enti favoriscono, ove possibile, la costituzione di centri satellite per il lavoro da remoto presso le PA ubicate nei comuni di domicilio del personale con disabilità, attraverso la sottoscrizione di apposite convenzioni. 4. In attuazione di quanto previsto al comma 2, nonché dell'art. 7, comma 5, al fine di favorire l’inserimento del personale neoassunto e supportare i processi di ricollocazione derivanti da cambi di mansioni interne, l’ente attiva "Percorsi di Affiancamento Organizzativo" (Mentoring), coinvolgendo per il ruolo di mentor i dipendenti con maggiore esperienza, maggiore anzianità di servizio o prossimi al pensionamento, 5. L'attività di formazione interna e affiancamento prestata dai dipendenti in qualità di docenti o tutor, individuati ai sensi dell'art. 5, comma 3, lett. i-bis), può essere valorizzata nell’ambito della contrattazione integrativa.	
TRATTAMENTO ECONOMICO INCREMENTI DELL’INDENNITÀ DI COMPARTO ART. 36-BIS	1. L’indennità di comparto, nei valori rideterminati dall’art. 60 del CCNL 23 febbraio 2026, è incrementata degli importi di cui all’allegata tabella C (colonna 2), a decorrere dal 1° luglio 2027, con oneri a carico del Fondo risorse decentrate, utilizzando prioritariamente, a tal fine, gli incrementi dello stesso Fondo disposti dall’art. 37, comma 3, lett. b) e c), anche in quota parte. 2. Per effetto di quanto previsto al comma 1, con la decorrenza ivi prevista, l’indennità di comparto è rideterminata negli importi di cui all’allegata tabella C (colonna 3). 3. Per gli enti dell’art. 43, il decreto di riparto di cui all’art. 1, comma 674 della legge della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026) costituisce presupposto per l’applicazione del presente articolo.	Nuova previsione che prevede l’incremento dell’indennità di comparto, che grava come noto sul Fondo risorse decentrate, con la precisazione della fonte di finanziamento ad hoc per i Comuni di cui all’art. 1, comma 674 della legge della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026)
FONDO RISORSE DECENTRATE: COSTITUZIONE Art. 37	1. A decorrere dalla costituzione del fondo relativa all’anno 2027, il Fondo risorse decentrate è disciplinato con le modalità di cui al presente articolo. 2. Gli enti definiscono in un unico importo consolidato la parte stabile del Fondo risorse decentrate, sulla base del valore certificato dai revisori nell’anno 2026. 3. L’importo definito ai sensi del comma 2 è incrementato dalle seguenti ulteriori risorse non già ricomprese nello stesso comma 2: a) a decorrere dal 1° gennaio 2027, di un importo di euro 52,00 annui lordi pro-capite per le unità di personale destinatarie del presente CCNL presenti al 31/12/2023; per le Aziende pubbliche di Servizi alla Persona ed enti assimilati, ricompresi nella	Riscrittura della costituzione del Fondo in chiave di semplificazione. Importo consolidato 2026 di risorse stabili, che può essere incrementato con i titoli già previsti implementati di altre fattispecie, per rispondere maggiormente alle esigenze degli enti.

	dizione di cui all'art. 4, comma 1, settimo alinea del CCNQ sulla definizione dei Comparti ed Aree del 28.10.2025, l'importo di cui alla presente lettera è pari ad euro 104,00; b) limitatamente ai Comuni, in quanto destinatari dell'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026), in aggiunta alle risorse di cui alla lett. a): di un importo pari alle risorse ad essi trasferite ai sensi dell'art. 43, al netto di oneri riflessi ed IRAP a carico degli enti; c) limitatamente agli enti non destinatari dell'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026), in aggiunta alle risorse di cui alla lett. a): di un importo di euro 164,75 annui lordi pro-capite per le unità di personale destinatarie del presente CCNL presenti al 31/12/2023, a decorrere dal 1° luglio 2027; d) risorse stanziati ai sensi dall'art. 14, comma 1-bis del DL n. 25/2025, con la decorrenza ivi prevista; e) importi annuali corrispondenti alle retribuzioni individuali di anzianità e degli assegni ad personam non più corrisposti al personale cessato dal servizio, compresa la quota di tredicesima mensilità; gli importi confluiscono stabilmente nel Fondo dell'anno successivo alla cessazione dal servizio; f) risorse necessarie a sostenere gli oneri del trattamento economico, a carico del presente fondo, del personale a tempo indeterminato, nel caso in cui la relativa spesa di personale, ivi compresa la quota a carico del presente fondo, sia finanziata da entrate acquisite da soggetti terzi; g) risorse stanziati dagli enti in caso di incremento stabile della consistenza di personale, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici a carico del presente Fondo; h) importi corrispondenti a stabili riduzioni delle risorse destinate alla corresponsione dei compensi per lavoro straordinario, ad invarianza complessiva di risorse stanziati. 4. La parte stabile di cui al comma 3 può essere integrata, di anno in anno, con le seguenti risorse variabili: a) risorse autonomamente stanziati nei bilanci degli enti; b) risorse stanziati nei bilanci degli enti, ai sensi dell'art. 1, comma 604 L. n. 234/2021 (legge di bilancio per il 2022), in misura non superiore allo 0,22% del m.s. anno 2018, ad esclusione della quota destinata proporzionalmente dagli enti alle disponibilità di cui all'art. 20 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato degli EQ);	
--	--	--

	c) risorse stanziare nei bilanci degli enti, ai sensi dell'art. 1, comma 121 L. n. 207/2024 (legge di bilancio per il 2025), in misura non superiore allo 0,22% del m.s. anno 2021, ad esclusione della quota destinata proporzionalmente dagli enti alle disponibilità di cui all'art. 20 comma 6 (retribuzione di posizione e di risultato degli EQ); d) risorse a consuntivo non utilizzate dal fondo per lo straordinario; e) risorse previste da disposizioni di legge e da queste ultime destinate alla corresponsione di trattamenti economici in favore del personale; f) risorse necessarie a sostenere gli oneri del trattamento economico, a carico del presente fondo, del personale a tempo determinato, nel caso in cui la relativa spesa di personale, ivi compresa la quota a carico del presente fondo, sia finanziata da entrate acquisite da soggetti terzi. 5. La quantificazione annuale delle risorse utilizzate a carico del presente Fondo nonché di quelle destinate agli incarichi di cui all'art. 19 (Incarichi di Elevata qualificazione) deve comunque avvenire, complessivamente, nel rispetto del limite disciplinato dall'art. 23, comma 2 del D. Lgs. n. 75/2017 e dall'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, con la precisazione che tale limite non si applica alle risorse che, in base alla legge, siano dallo stesso escluse, tra cui – a titolo esemplificativo - le risorse del comma 3, lettere a), b), c), d) e del comma 4, lettere b), c), d). 6. Il presente articolo disapplica e sostituisce le previgenti disposizioni in materia di costituzione del Fondo risorse decentrate, con la decorrenza indicata al comma 1. Le regioni che non abbiano dato applicazione, in tutto o in parte, all'art. 67, comma 2, lett. f) del CCNL 21 maggio 2018 e che non abbiano, quindi, computato le relative risorse nell'importo di cui al comma 2, possono continuare a dare applicazione alla suddetta disposizione fino a concorrenza del limite dalla stessa previsto. Resta confermato quanto previsto dall'art. 67 comma 3, lett. f), g) del CCNL 21 maggio 2018.	
FONDO RISORSE DECENTRATE: UTILIZZO. Art. 38	L'utilizzo è stato riscritto, in continuità con la disciplina vigente. Unica nota di rilievo è contenuta al comma 1 con riferimento agli incrementi di cui all'art. 36-bis, ossia quelli a favore dei Comuni disposti dalla legge	Previsione in continuità con quella vigente

INCREMENTO DELLE RISORSE DESTINATE AI COMPENSI PER LAVORO STRAORDINARIO PER EFFETTO DI SPECIFICHE DISPOSIZIONI DI LEGGE Art. 39	1. Le risorse destinate a remunerare il lavoro straordinario di cui all'art. 14 del CCNL 01.04.1999, possono essere incrementate per effetto di specifiche disposizioni di legge che prevedano espressamente la destinazione di risorse alla corresponsione dei compensi relativi al lavoro straordinario di determinate categorie di personale, quali, a titolo esemplificativo e non esaustivo l'art. 35 quater L. n. 132/2018, come da ultimo integrata dall'art. 6, comma 3, del DL n. 23/2026 (c.d. "Sicurezza"), relativo all'utilizzo delle risorse Fondo sicurezza urbana per il lavoro straordinario della Polizia Locale.	Nessuna previsione vigente
WELFARE INTEGRATIVO Art. 40	2. Gli oneri per la concessione dei benefici di cui al presente articolo sono sostenuti mediante utilizzo delle risorse previste, per le medesime finalità, da precedenti norme, nonché mediante utilizzo delle disponibilità del Fondo risorse decentrate, ivi compresi eventuali residui ai sensi dell'art. 38 comma 1 ovvero risorse derivanti da risparmi conseguiti e certificati in attuazione dell'art. 16 del D.L. 6 luglio 2011, n. 98.	La novità consiste nella esplicita previsione che anche i residui di anni precedenti possono essere destinati a welfare. Prima questa esplicitazione non era contemplata
MONITORAGGIO DELLE DINAMICHE RETRIBUTIVE Art. 41	1. 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 Locali, basata sui dati Istat e RGS in relazione all'inflazione nel periodo di vigenza del presente CCNL.	Nessuna previsione vigente
PARITÀ DI RETRIBUZIONE TRA UOMINI E DONNE Art. 42	1. 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 nei modi ivi previsti.	Nessuna previsione vigente
CRITERIO DI RIPARTO DELLE RISORSE DI CUI ALL'ART. 1, COMMA 674 DELLA LEGGE 30 DICEMBRE 2025, N. 199 (legge di bilancio per il 2026) Art. 43	1. Le risorse di cui all'art. 1, comma 674 della legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di bilancio per il 2026) sono ripartite tra gli enti destinatari della predetta disposizione, su base nazionale, in base al seguente criterio di riparto: $R_i = \frac{F_a \times N_i}{N}$ Dove: R_i = Risorse attribuite all'ente i-esimo F_a = Dotazione del fondo di cui all'art. 1, comma 674 per l'anno "a" N_i = Numero dipendenti nell'ente i-esimo, sulla base delle risultanze dell'ultimo conto annuale RGS disponibile, sommando i numeri della tabella 1 (personale dipendente a tempo indeterminato) e della tabella 2 (personale a tempo	Attuazione norma di legge, individuazione del criterio di riparto

	determinato e con contratto di formazione e lavoro), considerando unicamente i dipendenti destinatari del presente CCNL. Si fa riferimento all'ultimo conto annuale disponibile, anche se relativo ad anno antecedente rispetto a quello a cui si riferisce il riparto N = Numero dipendenti per la totalità degli enti destinatari del riparto conteggiati con i medesimi criteri utilizzati per N_i									
MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL TRATTAMENTO DI TRASFERTA Art. 44	1. I valori di cui all'art. 57 (Trattamento di trasferta), comma 1, lett. c) e d) sono rispettivamente rideterminati in € 48,68 ed € 24,48.	Aggiornamento dei valori prima fissati in euro: 44,26 e 22,26.								
INCREMENTI MEDI MENSILI PER AREA DEL TABELLARE	<table><tr><td>FUNZIONARIO EQ</td><td>€ 138,42</td></tr><tr><td>ISTRUTTORE</td><td>€ 127,63</td></tr><tr><td>OPERATORE ESPERTO</td><td>€ 113,53</td></tr><tr><td>OPERATORE</td><td>€ 108,95</td></tr></table>	FUNZIONARIO EQ	€ 138,42	ISTRUTTORE	€ 127,63	OPERATORE ESPERTO	€ 113,53	OPERATORE	€ 108,95	
FUNZIONARIO EQ	€ 138,42									
ISTRUTTORE	€ 127,63									
OPERATORE ESPERTO	€ 113,53									
OPERATORE	€ 108,95									
INCREMENTI MENSILI DELL'INDENNITA' DI COMPORTO	<table><tr><td>FUNZIONARIO EQ</td><td>€ 51,94</td></tr><tr><td>ISTRUTTORE</td><td>€ 45,83</td></tr><tr><td>OPERATORE ESPERTO</td><td>€ 39,34</td></tr><tr><td>OPERATORE</td><td>€ 32,42</td></tr></table>	FUNZIONARIO EQ	€ 51,94	ISTRUTTORE	€ 45,83	OPERATORE ESPERTO	€ 39,34	OPERATORE	€ 32,42	
FUNZIONARIO EQ	€ 51,94									
ISTRUTTORE	€ 45,83									
OPERATORE ESPERTO	€ 39,34									
OPERATORE	€ 32,42									

21/07/2026