



CCNL FUNZIONI LOCALI 2025-2027: IL GRANDE IMBROGLIO



Roma, 26/07/2026

CCNL FUNZIONI LOCALI 2025-2027: IL GRANDE IMBROGLIO

In data 21 luglio 2026 è stata siglata la pre-intesa tra tutte le organizzazioni sindacali al tavolo – FP CGIL, CISL FP, UIL FPL e CSA – e l'ARAN per il CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2025-2027, riguardante circa 404.000 dipendenti di Regioni ed Enti locali. Questo rinnovo segue di pochi mesi quello sottoscritto a febbraio, relativo al triennio precedente.

Se da un lato viene esaltata, attraverso una forte operazione di propaganda, la firma di un contratto non dopo anni dalla sua scadenza, come sottolineato dal presidente dell'ARAN, Antonio Naddeo, dal Ministro per la Pubblica Amministrazione, Paolo Zangrillo, e dalle organizzazioni sindacali firmatarie, dall'altro spetta a USB smascherare cosa c'è dietro, la fretta di arrivare alla firma, lo svilimento della contrattazione sindacale e, dal punto di vista economico, quello che si preannuncia come l'ennesimo contratto a perdere.

Partiamo da un dato incontestabile: quanto i lavoratori delle Funzioni Locali hanno perso in busta paga solo con il precedente contratto, pari a quasi 10 punti percentuali di potere d'acquisto, è ormai definitivamente perso. Con buona pace di chi, appena cinque mesi fa, rifiutava di sottoscrivere il precedente CCNL e oggi, a distanza di pochi mesi, firma senza esitazioni il nuovo contratto.

Gli aumenti economici, già stanziati e predeterminati dalla Legge di Bilancio 2025, continuano a essere calcolati utilizzando l'indice IPCA, che esclude l'andamento dei prezzi dei beni energetici, proprio quelli che hanno trainato l'inflazione degli ultimi anni. Gli incrementi, distribuiti in tre tranches riferite agli anni 2025, 2026 e 2027, comporteranno un aumento degli stipendi tabellari lordi rispetto al 2024 A REGIME pari a 5,57% .

Secondo le previsioni della Banca d'Italia, nel 2027 il livello dei prezzi sarà superiore del 6,8% rispetto al 2024. Ciò significa che, al netto dell'inflazione, le retribuzioni dei dipendenti degli Enti locali non registreranno alcun reale incremento del potere d'acquisto. È questo il vero imbroglio dell'ennesimo rinnovo contrattuale a perdere: un aumento nominale non coincide mai con un aumento reale.

Ricordiamo che dal 2010 a oggi, grazie alle politiche salariali e ai Contratti Collettivi firmati nel corso del tempo, lavoratrici e lavoratori degli enti locali hanno perduto circa 25% del loro Salario Reale.

Non saranno certamente i modesti stanziamenti previsti dal Governo – 50 milioni di euro a decorrere dal 2027 e 100 milioni dal 2028 – destinati per tutto il territorio nazionale esclusivamente al finanziamento del fondo per il salario accessorio dei Comuni, a colmare il grave divario retributivo esistente rispetto ad altri comparti del pubblico impiego, TENENDO CONTO CHE I DIPENDENTI COMUNALI SONO CIRCA 340.000 PER IL 2027 SARANNO UNA DECINA DI EURO LORDI, MENTRE NESSUN FINANZIAMENTO AGGIUNTIVO E' PREVISTO PER GLI ALTRI ENTI COME CITTA' METROPOLITANE, PROVINCE, REGIONI EX IPAB ECC. INCIDENDO POCO SUL divario che ha contribuito, negli ultimi anni, a un numero crescente di dimissioni verso amministrazioni più attrattive o addirittura verso il settore privato.

Dal punto di vista normativo, le novità introdotte sono poche e di scarso rilievo. Non incidono sui problemi strutturali del comparto ne determinano un miglioramento delle condizioni di lavoro dei dipendenti.

Viene presentata come una grande conquista una semplice norma di parità di trattamento, quale l'equiparazione delle ferie dei neoassunti a quelle dei colleghi con maggiore anzianità di servizio.

Appare inoltre del tutto illogica la disposizione che consente di destinare una quota dei risparmi derivanti dal mancato utilizzo delle risorse previste per nuove assunzioni al finanziamento degli incarichi di Elevata Qualificazione, anziché impiegare tali risorse per rafforzare gli organici.

Viene introdotta, recependo il recente orientamento della giurisprudenza, un'indennità giornaliera da corrispondere durante il periodo di ferie ai lavoratori che percepiscono le indennità di turno, di servizio esterno e di condizioni di lavoro. Tuttavia, poiché tale indennità sarà finanziata con le risorse del Fondo Risorse Decentrate, già

soggetto a rigidi limiti, è evidente che finirà per comprimere altre voci del salario accessorio.

Viene previsto un adeguamento dell'Indennità di Comparto, ma posta tutta a carico del Fondo Risorse Decentrate, mentre si confidava e si sperava nel relativo progressivo assorbimento di questa Indennità nei bilanci degli Enti, cui peraltro sembrava ci si fosse orientati con l'Intesa del 2022-24.

Si trasferisce così ai tavoli decentrati il compito di gestire la scarsità di risorse, anziché affrontare il problema con un adeguato finanziamento del comparto a livello nazionale.

Analoga impostazione riguarda il welfare integrativo. Ancora una volata saranno le disponibilità economiche dei singoli enti a determinare il salario di lavoratori e lavoratrici.

Nulla viene previsto in materia di servizio mensa e buono pasto per quei numerosi Enti locali che ancora non dispongono le risorse necessarie a garantire tale diritto ai propri dipendenti. Viene però mantenuto il limite massimo delle 3 ore, in caso di partecipazione alle Assemblee Sindacali, per aver diritto al relativo buono pasto per la giornata interessata.

Non viene prorogata la norma che prevedeva i passaggi tra le aree in deroga al titolo di studio, lasciando definitivamente indietro chi continua a svolgere mansioni superiori.

Nessun passo avanti neppure sul versante della classificazione del personale educativo e scolastico: permane il cosiddetto bilivello, ovvero lavoratrici e lavoratori che svolgono la stessa mansione e svolgono le stesse funzioni sono collocate in aree professionali diverse con stipendi e prospettive lavorative diverse.

Tutto questo reso ancora più grave per la mancata proroga delle cosiddette progressioni economiche verticali in deroga.

Si continua in generale a non affrontare le problematiche legate ai tempi, alle mansioni, all'organizzazione, ai carichi di lavoro, ecc.

Infine, appaiono più orientate alla costruzione di un'immagine positiva dell'accordo che a produrre effetti concreti le disposizioni riguardanti l'impiego dell'intelligenza artificiale e il monitoraggio dell'andamento delle retribuzioni rispetto all'inflazione.

Il previsto monitoraggio dell'andamento dei salari rispetto all'inflazione rischia di rimanere un mero esercizio ricognitivo se non accompagnato da risorse destinate al recupero del potere d'acquisto.

In particolare relativamente all'introduzione dell'IA siamo di fronte alla pura aria fritta. Le disposizioni si limitano ad affermare principi generali e obblighi informativi senza introdurre strumenti vincolanti né adeguate garanzie affinché tali tecnologie non si traducano in nuove forme di controllo, organizzazione e valutazione automatizzata delle prestazioni lavorative.

Non è stata posta l'unica vera richiesta che abbia un senso e possa rendere, se accolta, l'introduzione di questa "rivoluzione tecnologica" non una semplice iattura, ma anche un miglioramento concreto delle condizioni di lavoro: la riduzione dell'orario di lavoro a parità di salario.

In ultimo, ma non da ultimo, alla luce delle risultanze economiche dell'accordo sottoscritto, l'intento di riavvicinare i salari degli enti locali a quelli delle funzioni centrali, nel tentativo di riallineare le retribuzione dei vari settori del Pubblico Impiego e frenare la "fuga" dagli EE.LL. in particolare dai Comuni, non può che dirsi miseramente fallito, alla luce di un contratto che al massimo può rivendicare di essersi questa volta "avvicinato agli aumenti del contratto delle funzioni centrali".

Anche in questo caso è bene rammentare che con i rinnovi contrattuali di questi anni le maestranze delle FF.LL. hanno perso almeno 250 euro di salario rispetto ai colleghi delle FF.CC.

Restano così irrisolti i principali problemi del comparto: la cronica carenza di personale, il progressivo impoverimento salariale, il sottofinanziamento degli EELL e la crescente difficoltà nel garantire servizi pubblici di qualità ai cittadini.

Approfondiremo con successivi comunicati gli altri aspetti del nuovo CCNL, ma il giudizio della USB Pubblico Impiego – Funzioni Locali su questa pre-intesa resta sostanzialmente negativo.

È evidente che, riprendendo la piattaforma rivendicativa della USB, un vero cambio di passo potrà realizzarsi solo attraverso un salario base NETTO di 2.000 euro, il pieno recupero dell'inflazione reale, il ritorno a rinnovi contrattuali biennali, la riduzione della spesa militare con la conseguente destinazione delle risorse ai servizi pubblici, un piano straordinario di assunzioni e investimenti concreti per garantire salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Roma 27-07-2026

Usb P.I. Funzioni Locali

