



CCNL FUNZIONI LOCALI: UN CONTRATTO A PERDERE



Roma, 24/02/2026

CCNL FUNZIONI LOCALI: UN CONTRATTO A PERDERE

In data 23 febbraio 2025 è stato siglato da CISL FP, UIL FPL e CSA, insieme all'ARAN, il CCNL Funzioni Locali relativo al triennio 2022–2024. Anche questo comparto segue il rinnovo degli altri settori pubblici, con un aumento salariale pari al solo 5,78% del monte salari 2021, a cui si aggiunge un misero 0,22% destinato al salario accessorio, a fronte di un costo della vita che, nel triennio 2022–2024, è aumentato di circa il 16%.

Da oggi, grazie ai sindacati firmatari e alle scelte del Governo, chi lavora nei Comuni, nelle Province, nelle Regioni, nelle scuole, nei servizi sociali, negli asili nido, nelle biblioteche e negli uffici pubblici del comparto Enti Locali è più povero. In termini reali, guadagneremo meno di tre anni fa, mentre mutui, affitti, spese alimentari e bollette continuano ad aumentare.

È chiara la scelta politica di non investire nel lavoro pubblico e negli enti territoriali, così come è evidente la responsabilità dei sindacati firmatari che, rinunciando a rivendicare aumenti salariali reali, sottoscrivono qualsiasi accordo, sancendo di fatto l'introduzione del lavoro povero nella Pubblica Amministrazione e alimentando tra i lavoratori la convinzione che “non si potesse ottenere di più”. In questo contesto non si fermerà l'emorragia di dipendenti in fuga da un settore sempre più impoverito e meno attrattivo.

Si tratta di un contratto che, a fronte delle Indennità di Vacanza Contrattuale già erogate,

distribuisce poche risorse sotto forma di arretrati, in una situazione ormai insostenibile (VEDI ALLEGATI). In particolare, chiama vendetta l'articolo 56 ("Incrementi degli stipendi tabellari") del nuovo CCNL, che prevede che per gli anni 2022 e 2023 gli stipendi siano corrisposti nella sola misura dell'indennità di vacanza contrattuale, facendo decorrere gli aumenti soltanto a partire dall'anno 2024.

La stessa scena rischia di ripetersi per i rinnovi 2025–2027 e 2028–2030, per i quali le risorse — insufficienti — risultano già stanziare. Viene da chiedersi: a cosa serve la contrattazione se i fondi sono predeterminati? Perché continuare a utilizzare l'indice IPCA per adeguare le retribuzioni dei dipendenti pubblici, quando esso non tiene conto dell'aumento dei prezzi energetici che ha trainato l'inflazione degli ultimi anni?

USB chiede da tempo un intervento massiccio e strutturale nel settore degli Enti Locali, con risorse aggiuntive capaci di colmare il grave divario esistente anche rispetto ad altri comparti del Pubblico Impiego. Nell'ultima legge di bilancio è stato previsto un fondo di perequazione per allineare gli stipendi dei dipendenti degli Enti Locali a quelli dei Ministeri, ma entrerà in vigore solo dal 2027, come se l'emergenza salariale non fosse già attuale. Lo stanziamento previsto è di 50 milioni per il 2027 e 100 milioni dal 2028, destinati esclusivamente al salario accessorio dei dipendenti dei Comuni: ancora una volta, briciole.

Anche le principali novità contrattuali e in materia di benefit risultano deludenti:

-

Viene introdotta, in via sperimentale e a discrezione del dirigente, la possibilità di articolare l'orario ordinario di 36 ore settimanali su quattro giorni, con utilizzo di ferie e permessi. Di fronte alle innovazioni tecnologiche e allo sviluppo dell'intelligenza artificiale, sarebbe stato necessario rivendicare, come USB chiede, una riduzione strutturale dell'orario a 32 ore settimanali a parità di salario, per tutelare l'occupazione, migliorare la qualità dei servizi e favorire la conciliazione vita-lavoro, riducendo lo stress lavoro-correlato.

-

Viene riconosciuto, con anni di ritardo, il buono pasto nelle giornate di smart working e lavoro da remoto, ma l'importo resta fermo a 7 euro.

-

Le progressioni verticali in deroga vengono prorogate di un anno; tuttavia, mancano adeguati finanziamenti, rendendo la misura di fatto inaccessibile per molti Comuni in condizioni di pre-dissesto o dissesto finanziario.

USB rigetta con fermezza la logica dei contratti al ribasso e rilancia una piattaforma chiara e non negoziabile: almeno 2.000 euro di salario base, pieno recupero dell'inflazione reale, rinnovi contrattuali biennali, riduzione della spesa militare e destinazione delle risorse ai servizi pubblici, accompagnata da un piano straordinario di assunzioni e da investimenti concreti sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

USB rivendica inoltre un incremento strutturale dei fondi decentrati, l'adeguamento delle indennità legate a disagio e responsabilità e un vero e proprio Fondo di Perequazione salariale che arresti il progressivo impoverimento della Pubblica Amministrazione e contrasti l'abbandono dagli enti locali.

USB proseguirà la mobilitazione in tutti i territori in cui è presente mettendo al centro la necessità di un ribaltamento radicale che trova oggi solo in USB un soggetto credibile in grado di realizzarlo.

Primo appuntamento il 14 marzo a Roma (Piazza della Repubblica ore 14) per la manifestazione:

“Blocchiamo il Governo Meloni.”

USB P.I. Funzioni Locali

24-2-2026

