

# CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO DEL COMPARTO FUNZIONI LOCALI

**IPOTESI 2022-2024 SIGLATA PRESSO L'ARAN**  
**SCHEDE ALI**

**Il 3 novembre 2025, presso la sede dell'ARAN, è stata siglata l'ipotesi di Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro del comparto Funzioni Locali per il triennio 2022-2024.**

**Hanno sottoscritto l'intesa le organizzazioni sindacali CISL FP, UIL FPL e CSA Regioni-Autonomie Locali.**

**Non ha invece aderito alla firma la FP-CGIL.**

# ASPETTI ECONOMICI

- Previsione di un aumento medio mensile lordo pari a circa **€ 136,76** per tredici mensilità, che corrisponde al 5,78% del monte salari 2021; a questo si aggiunge lo **0,22%** destinato al trattamento accessorio, con un aumento complessivo medio intorno ai **€ 140** al mese.
- Parziale **conglobamento dell'indennità di comparto** nello stipendio tabellare per migliorare la trasparenza della retribuzione e di potenziare il calcolo degli istituti legati allo stipendio.
- Previsione di un'erogazione degli **arretrati** del periodo intercorrente tra la scadenza del precedente CCNL e la decorrenza del nuovo accordo (con stime attorno ai circa **€ 2.300** per dipendente).
- Ripartizione dell'aumento tra **stipendio tabellare e salario accessorio**: una parte significativa dell'aumento viene assorbita dall'indennità di vacanza contrattuale già corrisposta, riducendo l'impatto reale per alcune categorie.

# ORDINAMENTO PROFESSIONALE E PROGRESSIONI

- Proroga al **31 dicembre 2026** della possibilità di utilizzare procedure in deroga per le progressioni tra aree, offrendo alle amministrazioni locali un maggior margine temporale per attuare i percorsi interni di carriera.
- Per gli incarichi di **Elevata Qualificazione (EQ)**, aumento del limite massimo della retribuzione di posizione da **€ 18.000 a € 22.000**.
- Per il personale della Polizia Locale, nuova possibilità di **cumulare incentivi** derivanti dal Codice della Strada e dall'indennità di ordine pubblico, riconoscendo la complessità e la specificità del ruolo.
- Introduzione della **revisione del sistema di classificazione del personale** (ad esempio, per il personale educativo o scolastico), per ridurre disparità di trattamento e armonizzare i profili professionali.

# RELAZIONI SINDACALI E INNOVAZIONE

- Rafforzamento delle **relazioni sindacali**: l'informativa sul Piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere seguita da un incontro di approfondimento con le rappresentanze sindacali.
- Potenziamento dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione (OPI): **si prevedono almenodueriunioniannueobbligatorie**, e l'estensione delle sue competenze alle tematiche della transizione ecologica, digitale (inclusa l'intelligenza artificiale) e salute-lavoro (stress lavoro-correlato, burn-out).
- Introduzione di **nuovi strumenti organizzativi**, come la settimana lavorativa compressa e l'ampliamento dello smart working, in accordo con le parti sindacali, al fine di migliorare la conciliazione vita-lavoro, l'innovazione e l'efficienza degli enti.

# TUTELE SOCIALI E WELFARE

- Riconoscimento del **patrocinio legale gratuito** per i dipendenti vittime di aggressioni da parte di terzi durante l'esercizio delle funzioni pubbliche.
- Ampliamento delle casistiche di **terapie salvavita** o dei trattamenti sanitari che non fanno computo per il periodo di comportamento in caso di malattia, con diritto alla piena retribuzione.
- Rafforzamento del welfare integrativo: viene inclusa la **mobilità sostenibile** (ad esempio bonus bici, trasporto pubblico) e la possibilità di **estendere il lavoro agile** per lavoratrici e lavoratori con esigenze familiari o di salute.
- Introduzione di misure di **"age management"** – ossia politiche per valorizzare le diverse generazioni nel lavoro pubblico, tramite mentoring, reverse mentoring, formazione continua e facilitazioni per i lavoratori senior.

# ISTITUTI ECONOMICI COMUNI

- Per il personale turnista, le **festività infrasettimanali** sono considerate giornate festive senza generazione di debito orario.
- Riconoscimento del **buono pasto** anche per chi opera in modalità di telelavoro o smart-working, allineando i benefici alle moderne modalità di lavoro.
- Introduzione di una sperimentazione su base volontaria per l'**articolazione della settimana ordinaria su 4 giorni** (36 ore settimanali), per favorire flessibilità e benessere organizzativo.
- Revisione della **natura degli incarichi di posizione organizzativa e professionale**, con conseguente impatto sugli istituti retributivi collegati, anche in ragione del conglobamento dell'indennità di comparto nello stipendio tabellare.

## Perché la CGIL non ha firmato

**La Funzione Pubblica CGIL non ha sottoscritto l'ipotesi di CCNL, ritenendo insufficiente l'aumento del 5,78% rispetto a un'inflazione nel triennio pari al 16% e denunciando quindi che ciò comporta una perdita reale di circa 10 punti percentuali per le lavoratrici e i lavoratori del comparto.**

**La CGIL contesta inoltre:**

- l'assenza di misure strutturali di valorizzazione professionale e di percorsi di carriera;**
- l'esclusione di Province, Regioni e altri enti dal fondo perequativo, finanziato solo dal 2028 con risorse limitate e destinate ai Comuni;**
- la mancanza di politiche per attrarre e trattenere i giovani nella Pubblica Amministrazione locale.**