

Homepage > Enti locali e PA > Lavoro pubblico

Firmato il contratto dei lavoratori degli enti locali, aumenti medi di 142 euro

Riunione all'Aran per la sottoscrizione del Ccnl 2022-2024 che riguarda 430 mila lavoratori di regioni, comuni, province, Città metropolitane e Camere di Commercio. Arretrati medi di 2.357 euro



di [Francesco Cerisano](#) 03/11/2025 | Aggiornato il 03/11/2025 16:55



Il ministro della Funzione pubblica Paolo Zangrillo

Iscriviti a Autonomie Locali e PA

il tuo indirizzo email

Iscriviti

Firmato il **Contratto delle Funzioni locali 2022-2024**. Dopo 18 riunioni infruttuose e mesi di trattativa, **Aran** e sindacati firmatari (**Cisl, Uil e Csa**) hanno raggiunto l'accordo sulla pre-intesa che porterà in dote agli oltre **430 mila dipendenti** di regioni, comuni, province, Città metropolitane e Camere di Commercio **aumenti** mensili medi pari a **142 euro** e arretrati medi, al netto dell'indennità di vacanza contrattuale maggiorata, pari a



funzione pubblica, **Paolo Zangrillo**, a rinvenire risorse in Manovra (50 milioni di euro per l'anno 2027 che saliranno a 100 a decorrere dal 2028) da destinarsi, nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale del Comparto relativa triennio 2025-2027, all'incremento del **salario accessorio dei dipendenti locali**, i più penalizzati del pubblico impiego.

Risorse che non avranno quindi effetto sul contratto 2022-2024 ma che per la Uil segnano "un cambio di passo", non soddisfacente al 100%, ma sufficiente ad aprire un varco e soprattutto a porre il tema dei **bassi salari dei dipendenti comunali** al centro del dibattito politico.

"Stiamo lavorando per arrivare a un accordo", ha confermato la segretaria della Uil-Fpl, **Rita Longobardi** prima dell'incontro di oggi all'Aran.

"Chiediamo di anticipare gli importi del contratto 2025-27 visto che le risorse sono state stanziare e di fare subito la trattativa per la parte economica. Una buona parte degli aumenti va data ai lavoratori entro il 2026".

La **Fp Cgil** ha confermato il no ritenendo insufficienti le risorse per il fondo perequativo e ribadendo la richiesta di soluzioni più strutturali in legge di bilancio.

La sottoscrizione della pre-intesa per il triennio 2022-2024 apre ora la strada all'avvio della **contrattazione per il 2025-2027** per il quale la legge di bilancio 2025 ha già stanziato risorse per 10 miliardi.

Le cifre in ballo

Secondo l'Aran la conclusione ravvicinata dei due rinnovi contrattuali comporterebbe aumenti medi mensili, su tredici mensilità, di **232,08 euro**✕

il triennio 2025-2027.

Rilevante anche il capitolo arretrati, che raggiungerebbero in media **2.195,39 euro** per ciascun dipendente, così suddivisi: **1.773,53 euro** (al netto della IVC maggiorata) relativi al Ccnl 2022-2024; 421,86 euro per l'annualità 2025-2027.

Grazie agli stanziamenti della legge di bilancio 2026, gli incrementi medi crescerebbero di ulteriori **18 euro** mensili per tredici mensilità.

Cosa prevede il nuovo contratto. Settimana corta e smart working

Oltre agli aumenti, il nuovo contratto contiene molte novità normative, a cominciare dalla possibilità, in via sperimentale, di articolare la **settimana lavorativa su quattro giorni e 36 ore**.

Nell'ottica di una sempre maggiore **conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare**, vengono definiti i criteri di priorità per l'**accesso al lavoro agile** ed al lavoro da remoto, nonché i casi in cui è possibile estendere il numero delle giornate di prestazione lavorativa resa "a distanza". Il diritto al buono pasto si maturerà anche in **lavoro agile**, oltre che in lavoro da remoto.

Viene inoltre confermata la proroga fino al 31/12/2026 delle **progressioni verticali in deroga** (ossia senza titolo di studio).

Ampliata la possibilità di fruire di più permessi nella stessa giornata. Si potranno prendere permessi anche in caso di frequenza di tirocini/stages che siano parte integrante del percorso di studi intrapreso. Viene precisato che i periodi di congedo di maternità/paternità e parentale sono computati

Mentoring e tutoring

Introdotta per la prima volta una disciplina volta a sensibilizzare gli enti ad adottare **politiche e regole di gestione delle risorse umane** che tengano conto dell'età anagrafica dei dipendenti e che incentivino la **sinergia tra il personale di diversa età**, promuovendo il dialogo e il reciproco passaggio di competenze ed esperienze.

Tutela legale

Nell'ipotesi di aggressione nei confronti del personale dipendente ad opera di terzi, gli enti si assumeranno ogni onere a difesa per tutti i gradi di giudizio, inclusi gli oneri relativi a consulenti tecnici e alle fasi preliminari.

Riposi e turni

Ampliata la tutela a favore del dipendente che, per particolari esigenze di servizio non usufruisce del giorno di riposo settimanale, viene difatti esplicitato che il diritto al **riposo compensativo** deve essere di almeno 24 ore consecutive. (riproduzione riservata)

Francesco Cerisano

Redattore



 **Mail**

