



Pubblico Impiego - Inps

Contratto integrativo INPS 2026, le proposte di USB.



Nazionale, 12/10/2026

CONTRATTO INTEGRATIVO INPS 2026

LE PROPOSTE USB

(C42) Il presente documento contiene la piattaforma USB per il CCNI 2026 ed è stato redatto tenendo in considerazione anche la bozza presentata dall'Amministrazione, in modo da rendere più evidente e puntuale la nostra posizione rispetto ai vari temi. I punti sono sintetizzati per agevolare la lettura, per ogni approfondimento potete fare riferimento ai nostri delegati di sede.

Premessa

Negli ultimi tempi abbiamo assistito a continui attacchi contro il salario accessorio dei lavoratori pubblici, in particolare di quelli dell'INPS. Le politiche del Governo e la "riforma Zangrillo" colpiscono duramente le retribuzioni, imponendo tetti ingiustificati e logiche di merito che servono solo a ridurre lo stipendio di molti lavoratori.

Per USB, questo CCNI deve realizzare un obiettivo storico: la stabilizzazione della maggior parte del salario accessorio, trasformandolo in retribuzione fissa e continuativa per tutti i lavoratori.

Gli istituti contrattuali da utilizzare per questo obiettivo sono tre:

- Differenziali stipendiali
- Indennità specifiche
- Aumento del TEP

È inoltre indispensabile neutralizzare o ridurre al minimo gli effetti del sistema di valutazione individuale che, nonostante le molte promesse, continua a rimanere lo stesso: divisivo, discriminatorio, discrezionale, classista, dannoso. È difficile immaginare di peggio.

Fondo Risorse Decentrate

Rispetto al 2025, il fondo subisce una riduzione complessiva di oltre 10 milioni di euro (stima: 10.018.409 €). Nell'ipotesi di utilizzo prodotta dall'Amministrazione, a fronte di un calo quasi generalizzato delle voci di spesa, aumenta solo lo stanziamento per le indennità di posizione organizzativa e per le indennità per particolari compiti. Le tipologie di posizioni organizzative salgono da 25 a 27 con l'introduzione dei controller di gestione territoriale e di produzione.

Le Posizioni Organizzative devono essere a carico dell'Amministrazione, liberando così risorse per l'incentivo di tutto il personale.

Differenziali Stipendiali

L'obiettivo della USB per il CCNI 2026 è categorico: un differenziale stipendiale per tutti i lavoratori rimasti finora esclusi. Il finanziamento per i differenziali deve aumentare di 10 milioni.

- **Copertura minima del 50% dei potenziali beneficiari**, garantendo oltre 7.000 differenziali. Ciò in considerazione del fatto che una recente sentenza ha censurato la circolare del MEF che limitava i differenziali alla quota massima del 50% degli aventi diritto. USB da anni sostiene questa tesi, ma l'INPS, con la complicità degli altri sindacati, non ha mai voluto superare i dettami della circolare del MEF.

- **Precedenza assoluta alla voce differenziali:** solo dopo aver assicurato il numero massimo possibile di differenziali stipendiali si può rivolgere l'attenzione ad altri istituti contrattuali.
- **Priorità assoluta per l'attribuzione dei differenziali:**
 - Personale che non ha mai percepito un differenziale
 - Ex mansionisti
 - Personale passato da C1 a C2 nel 2022
 - Personale proveniente dalla mobilità
- **Quote d'accesso differenziate per qualifica:** per Operatori e Assistenti va previsto un numero di differenziali maggiore rispetto a quello dei Funzionari. Ad esempio, se per i funzionari fosse previsto il differenziale per il 60% dei beneficiari, per operatori e assistenti la percentuale dovrebbe essere maggiore. Questo perché i loro differenziali incidono meno sul fondo, la platea è contenuta e spesso tali figure svolgono mansioni superiori.

Graduatorie e Punteggi

- **Graduatorie regionali e non nazionali:** la graduatoria nazionale penalizza le sedi con indici sintetici strutturalmente più bassi. I posti disponibili vanno distribuiti in quota percentuale identica per tutte le regioni.
- **Valutazione:** L'attuale impianto è privo di trasparenza e di equità. USB richiede una revisione radicale dei criteri di valutazione per neutralizzare l'arbitrarietà e valorizzare l'anzianità.
- **Indice sintetico di valutazione massimo 105:** va respinto l'innalzamento a 115. Occorre riportare il limite a 105 come nelle tornate precedenti per non penalizzare i territori svantaggiati.
- **Ribilanciamento dei pesi contrattuali:** l'anzianità di servizio deve essere elevata al massimo consentito (40%), mentre l'incidenza della valutazione del personale ("pagelline") va ridotta al minimo contrattuale (40%).
- **Uso del coefficiente di merito individuale** per l'attribuzione degli incentivi per gli anni 2024 e 2025 in sostituzione delle "pagelline", dato l'enorme ritardo nella consegna delle stesse che ne ha inficiato ogni valore.
- **Meccanismo di riequilibrio dei punteggi di anzianità** tale da garantire il conseguimento di un differenziale a tutti coloro rimasti finora esclusi. L'Amministrazione propone 3 punti a partire dall'ultima progressione e 0,5 punti per i restanti anni. Questa proposta va verificata ma potrebbe non essere adeguata.
- **Titoli di studio calibrati al 20% del peso totale,** da valutare con gradualità senza creare divari insormontabili. Il nuovo cambio delle tabelle (punti totali da 42 a 40, titoli di studio saliti da 23 a 25) penalizza chi possiede il solo diploma di scuola secondaria

a favore di titoli accademici che non trovano riscontro nelle mansioni quotidiane dell'Istituto.

- **Nessuna penalizzazione per la mobilità:** stop alle discriminazioni per il personale proveniente da altri enti o da mobilità volontaria.

Performance Individuale

Qualsiasi proposta di aumento del finanziamento della performance individuale deve essere respinta.

Indennità per particolari compiti e voci accessorie

- **Maggiorazione oraria per lo sportello:** Il nuovo CCNI deve prevedere un aumento consistente del finanziamento. La maggiorazione deve essere attribuita a qualunque forma di sportello effettuata, comprese la consulenza specialistica e quella da remoto e riconosciuta per il tempo effettivamente svolto, senza tetti o assurdi vincoli.
- **Estensione delle tutele:** Va rilanciata con forza l'estensione delle indennità a tutto il personale amministrativo e a tutti i profili che oggi rimangono esclusi.
- **Aumenti da bilancio:** Sì agli incrementi a carico di altre voci di bilancio dell'Amministrazione; le coperture devono essere reperite fuori dal fondo.

TEP e stabilizzazione della retribuzione

In merito all'orientamento del MEF volto a sospendere l'erogazione degli acconti del salario accessorio a partire dal 2027, la USB evidenzia come l'attuale sistema di anticipazione dell'incentivo ordinario (suddiviso in quattro tranches) e di quello speciale (articolato in dodici mensilità da 110 euro con un ulteriore acconto a novembre) non abbia mai generato criticità per l'INPS.

Poiché risulta prioritario garantire la stabilità economica dei lavoratori anche per gli anni a venire, qualora l'operazione imposta dal Ministero dovesse essere confermata, diventerà indispensabile procedere con il CCNI 2026 a un incremento del TEP pari a 300 euro mensili a titolo compensativo.

Indennità di innovazione ai processi istituzionali

Per avviare una reale stabilizzazione di una parte della retribuzione accessoria, USB propone, decorrenza 1° dicembre 2026, l'istituzione di una specifica indennità legata alla

drammatica carenza di personale e all'impatto dei nuovi processi organizzativi:

"La presente indennità, volta a riconoscere la natura integrata e complessa dei processi operativi dell'Ente, sarà corrisposta, mensilmente, a tutto il personale in servizio in ragione del continuo adattamento procedurale e normativo necessario per garantire l'erogazione dei servizi istituzionali, a prescindere dall'articolazione interna degli uffici."