



DIFFERENZIALI 2026: CE LA FARANNO I NOSTRI EROI?

Il nodo irrisolto del personale escluso dalle vecchie progressioni deve essere la priorità assoluta del nuovo CCNI.

1. La priorità assoluta

Nella giornata di ieri si è tenuto il primo incontro negoziale per il rinnovo del CCNI INPS 2026. Per la FP CGIL il punto di partenza della trattativa è e rimane chiaro: la materia economica dei differenziali stipendiali rappresenta il cuore prioritario del confronto. È solo garantendo un quadro equo e risposte certe sulle progressioni che si può poi affrontare in modo organico il capitolo delle indennità e l'insieme dei temi negoziali.

Nel corso della riunione abbiamo posto una condizione: la ferma volontà di garantire a tutti i lavoratori rimasti esclusi dalle vecchie progressioni l'opportunità di ottenere il dovuto riconoscimento nel 2026. Il quadro risulta ulteriormente complicato dall'aumento della platea dei potenziali partecipanti a fronte di un Fondo che si è ristretto.

Altrettanto centrale è la questione del limite ai beneficiari, laddove l'Amministrazione propone di applicare un tetto del 20% sui potenziali destinatari di ciascuna area e famiglia professionale per l'attribuzione dei differenziali stipendiali. Riteniamo questa percentuale del tutto insufficiente. L'effetto di questa scelta appare chiarissimo se si guarda, a titolo di esempio, alla famiglia del Funzionario Amministrativo, dove a fronte di oltre 12.000 potenziali partecipanti, la compressione al 20% riduce i posti messi a bando ad appena 2.500. Per la FP CGIL l'asticella deve essere impostata su valori decisamente più alti per assicurare uno scorrimento reale e diffuso in tutte le aree.

2. Criteri per l'attribuzione dei differenziali

Nel quadro della discussione complessiva sui differenziali, l'Amministrazione ha illustrato la proposta relativa all'impatto del Sistema di Misurazione e Valutazione della Performance (SMVP).

Nello specifico, la scheda illustrata prevede la valutazione individuale fino a 40 punti (media 2024-2025), un peso dei titoli fino a 25 punti e una nuova modulazione dell'esperienza professionale da 0,5 a 3 punti per anno di anzianità non precedentemente valorizzata con un differenziale.

Con riferimento all'attribuzione dei 40 punti della valutazione, invece, abbiamo espresso forti perplessità sull'innalzamento a 115 della soglia di valutazione 2025 necessaria per ottenere il punteggio massimo nelle progressioni 2026. Alzare l'asticella a cose fatte penalizza ingiustamente chi, avendo superato il precedente limite di 105, considerava raggiunto il massimo di fascia e non ha presentato ricorso nei termini, trovandosi ora impossibilitato a tutelarsi.

3. Indennità

Solo mettendo in sicurezza la partita prioritaria dei differenziali è possibile definire coerentemente il capitolo indennitario. Nel merito del confronto prendiamo atto dell'incremento dell'indennità specifica per la Vigilanza Ispettiva e dell'introduzione di una voce per gli Psicologi in vista del concorso imminente e del loro prossimo ingresso nell'Istituto.

Sull'indennità di sportello abbiamo invece ribadito che questa remunerazione va estesa anche al personale che interagisce con l'utenza prenotata telefonicamente o tramite web meeting e che occorre superare la sola logica del rischio o del disagio. C'è in ballo un valore pubblico fondamentale: chi lavora con l'utenza, in qualunque forma, si espone in prima persona e tutela l'immagine dell'Istituto nella sua interezza, svolgendo una funzione di rappresentanza e di informazione sui diritti del cittadino che va riconosciuta e valorizzata appieno.

Resta ferma la nostra intenzione di rivedere l'intero assetto indennitario alla luce del riordino organizzativo in corso, che vedrà la sua piena attuazione nel corso del prossimo anno. In particolare, occorrerà valutare quanto questo riordino inciderà anche sulle Posizioni Organizzative, oggi garantite dalla clausola di salvaguardia che ne proroga il sistema indennitario fino alla piena entrata in vigore del nuovo modello di servizio.

4. Concorsi, mobilità e stabilizzazioni

A fine riunione abbiamo voluto fare il punto sui principali temi legati al reclutamento e alla mobilità del personale:

- **Concorsi e mobilità:** Sul fronte della mobilità, l'Amministrazione ha sostanzialmente confermato il quadro: per la mobilità interente l'avvio della procedura è ormai alle battute finali per le ultime verifiche tecniche, mentre avanzano i preparativi relativi alla mobilità nazionale che vedrà il suo avvio a conclusione di tutte le procedure regionali.
- **Comandati ed ex art. 42-bis:** Abbiamo posto una precisa richiesta di garanzia a tutela del personale attualmente in posizione di comando e dei lavoratori ex art. 42-bis, chiedendo impegni precisi per favorire la loro definitiva stabilizzazione nei ruoli dell'Istituto alla luce dell'attuale quadro normativo favorevole.

In sintesi

Pur ritenendo che di massima l'impianto generale rappresenti un buon punto di partenza, prima di esprimere qualsiasi giudizio complessivo abbiamo chiesto all'Amministrazione di produrre simulazioni dettagliate per i differenziali (sulla cui disponibilità l'ente si è dichiarato aperto) per valutare l'impatto reale sui lavoratori.

Restiamo quindi in attesa dei riscontri e dei dati analitici per riprendere il confronto sul nuovo CCNI. Non faremo alcun passo indietro sulle tutele economiche e sui diritti di tutto il personale.

Vi terremo costantemente aggiornati sui prossimi sviluppi.

Roma, 24 settembre 2026

Luca Giovinazzo

COORDINATORE FP CGIL INPS