

COMUNICATO INPS SERVIZI SOTTOSCRITTI ACCORDI SW E PDR 2026

Nella giornata del 30 giugno 2026 si è svolto l'incontro in plenaria tra il CDA e la dirigenza di Inps Servizi e le delegazioni delle RSU/RSA, unitamente alle Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC CGIL, FISTEL CISL, UILFPC. Durante l'incontro sono stati presentati due Accordi, in materia di Smart Working e di Premio di Risultato (PDR) per l'anno 2026, che sono stati sottoscritti dalle Scriventi Segreterie Nazionali a valle della decisione unitariamente presa dal Coordinamento RSU/RSA del 7 luglio c.a.

■ SMART WORKING

Come già anticipato nella Survey inviata ai lavoratori, è stato sottoscritto il nuovo accordo sullo Smart Working, che avrà validità di 12 mesi, a decorrere dal 30 giugno 2026 fino al 30 giugno 2027 e che ricalca sostanzialmente la disciplina attualmente in vigore, con un miglioramento per le Strutture operative CCM e HQ dove è stato riconosciuto un minimo di 2 giorni a settimana di lavoro da remoto anziché 1.

■ PREMIO DI RISULTATO (PDR) 2026

È stato sottoscritto l'accordo per il Premio di Risultato relativo all'anno 2026, con erogazione prevista ad aprile 2027, per un importo pari a € 1.000,00 per Full Time Equivalent (FTE).

Il premio sarà corrisposto esclusivamente ai lavoratori di Inps Servizi in forza al momento dell'erogazione.

Di seguito i parametri utilizzati per il conseguimento del premio, suddivisi per area:

- **Personale CCM:**

- CSI Cortesia (peso 40%) – sostituisce il precedente parametro relativo agli MDC, non più utilizzabile, con un indicatore più facilmente raggiungibile e legato alla sola intervista sulla cortesia dell'utente, rendendo così il PDR maggiormente esigibile;

- Costo residuo giorni ferie (peso 60%).

- **-Personale Bilateralità e Previdenza:**

- Miglioramento dei risultati relativi alla gestione delle rivalse della gestione commissariale Fondo Buonuscita (peso 40%);

- Costo residuo giorni ferie (peso 60%).

- Personale HQ:

- Raggiungimento dell'obiettivo aziendale del CCM (35%);
- Raggiungimento dell'obiettivo aziendale di Bilateralità e Previdenza (5%);
- Costo residuo giorni ferie (60%).

Nella stessa seduta, è stata inoltre concordata una maggiore estensione delle franchigie di assenza rispetto allo scorso anno (es. permessi elettorali, donazione sangue, malattia bambino, ecc), al fine di allargare ulteriormente la platea dei beneficiari e rendere il premio più facilmente esigibile per la platea dei lavoratori.

È stato inoltre semplificato il testo in merito ai periodi di franchigia (15 e/o 45 giorni), che nel recente passato aveva destato dubbi.

■ WELFARE 2026

Rimaniamo in attesa che Inps Servizi individui una soluzione concreta per l'erogazione del milione e mezzo di euro (450 euro pro capite) stanziato per il Welfare aziendale.

L'obiettivo è trovare una modalità che non impatti fiscalmente sui circa 900 lavoratori che, a causa delle normative vigenti, rischierebbero di sfiorare i tetti massimi dei ticket annuali, ritrovandosi a fine anno con ingenti conguagli a debito in busta paga.

■ CONCLUSIONI E PROSPETTIVE

Gli accordi sottoscritti oggi dalle scriventi Segreterie Nazionali rappresentano un elemento di continuità all'interno di un processo relazionale che, tuttavia, necessita ancora di un deciso cambio di marcia.

Ci auguriamo che questo avvenga già a partire dal prossimo incontro, durante il quale si dovranno affrontare le problematiche ancora aperte e irrisolte, in particolare quelle legate agli affidamenti sugli innalzamenti dei livelli professionali e alle prospettive di attività aggiuntive per poter procedere con la crescita delle ore lavorative.

Le Segreterie Nazionali

SLC CGIL – FISTEL CISL – UILFPC