



EX PDR

VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE - VPA

Come noto il nuovo accordo sul VPA, valore di produttività aziendale, sostituisce la disciplina del PDR (premio di risultato). **L' erogazione del Vpa è prevista nel mese di settembre 2024.** Il VPA potrà essere liquidato nel **cedolino paga, con tassazione agevolata fino ad un importo di 3.000 euro** per redditi 2023 inferiori agli 80.000 euro (5% di tassazione a cui va aggiunto il 9.19% di contributo Inps), **oppure trasformato**, in tutto o in parte, **nei servizi di welfare o di previdenza complementare** attraverso l'apposita piattaforma; in tal caso l'importo avrà una **maggiorazione del 16,65% e beneficerà della detassazione fino a 3.000 euro.** L' eventuale scelta di destinazione in welfare dovrà essere effettuata entro e non oltre il 15 settembre 2024. In assenza di una scelta, il premio verrà liquidato in busta paga.

A differenza degli anni precedenti, l'accordo sindacale ha portato alla definizione di un **"premio di inclusione"**, è stato, infatti, creato un ponte fra il mondo delle Federazioni Locali e quello del Perimetro Diretto. Se in precedenza il premio veniva negoziato ogni anno, da quest'anno c'è una sola norma che lega questi due mondi e **per la prima volta c'è un premio medio di sistema.** È cambiato lo spirito del premio: **il lungo e duro lavoro sindacale, di cui la FABI è stata portavoce e capofila, ha portato a premi stabili, permanenti, che daranno grande soddisfazione economica alle colleghe e ai colleghi.** Il confronto del premio con quello degli anni passati evidenzia, infatti, una **differenza importante e tangibile**, che non è però eccezione di questo anno ma garantirà stabilità alle colleghe e ai colleghi del perimetro diretto negli anni a venire.

Inoltre, da quest'anno il premio è individuale, ogni dipendente ha cioè una sua posizione individuale e specifica, che può variare anche a parità di inquadramento. Questo perché il premio è influenzato da numerosi fattori:

- dall'andamento economico dell'azienda
- dai miglioramenti economici e quali quantitativi dell'azienda
- dal numero dipendenti dell'azienda
- le assenze e l'inquadramento
- la scelta individuale di come fruire del premio così determinato
- la situazione familiare del dipendente (con o senza figli a carico)
- l'utilizzo dei fringe benefit da parte del dipendente

L'accordo sul Vpa prevede inoltre che **le risorse rinvenienti dall'applicazione dei massimali di erogazione (Cap) siano destinate a forme collettive di welfare, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa**, secondo quanto verrà stabilito nei prossimi mesi da una apposita Commissione tecnica paritetica.



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Nella tabella sottostante trovi indicati i premi medi delle aziende del Gruppo Iccrea ma **per verificare il tuo premio dovrai consultare la tua posizione individuale sulla piattaforma Crea Welfare.**

Livello	Valori VPA comuni a tutti i dipendenti delle SPD
Q4	4112,43
Q3	3628,86
Q2	3343,32
Q1	3202,76
3A4L	2937,3
3A3L	2780,54
3A2L	2676,13
3A1L	2584,59
2A2L	2479,49
2A1L	2377,29

Nelle prossime pagine troverai una accurata descrizione delle diverse modalità di erogazione del premio in modo da poter effettuare una scelta consapevole.



EX PDR VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE - VPA Modalità di erogazione

In data 08 agosto 2024 è stato sottoscritto nel Gruppo Iccrea l'accordo di verifica per il **Valore di Produttività aziendale – VPA** - (ex PDR) per l'anno 2023; come previsto, ogni Lavoratrice/Lavoratore del Gruppo potrà scegliere la modalità di erogazione del premio.

Una volta appurato l'importo del proprio premio individuale potrai scegliere tra queste diverse opzioni:

- Erogazione di tutto il premio nella **busta paga del mese di settembre 2024**;
- Conversione totale o parziale del premio in **welfare** (che comprende anche l'opzione del versamento al Fondo Pensione), con limite massimo di € 3.000 completamente detassati e con la maggiorazione del 16,65%.

ATTENZIONE! PER DESTINARE IL PREMIO AL FONDO PENSIONE, SIA PARzialmente CHE TOTALMENTE, SI DOVRÀ NECESSARIAMENTE OPTARE PREVENTIVAMENTE PER LA CONVERSIONE IN WELFARE E POI SCEGLIERE IL VERSAMENTO AL FONDO PENSIONE ALL'INTERNO DELLA PROPRIA POSIZIONE NELLA PIATTAFORMA WELFARE.

La scelta è **irrevocabile** e dovrà essere effettuata, come da accordo sottoscritto, entro il **15 settembre 2024** o comunque entro la data comunicata dalle singole banche.

Qualora non venisse effettuata nessuna scelta l'intero premio verrà erogato di default in busta paga.

Per permettere una scelta consapevole forniamo le seguenti note:

1. BUSTA PAGA

Al premio erogato in busta paga, in luogo della tassazione Irpef ordinaria, viene applicata una **imposta sostitutiva agevolata del 5% fino al limite di € 3.000**. Al premio erogato in busta paga vengono applicati gli oneri contributivi previdenziali pari al 9,19%. Se il premio supera tale cifra, la parte eccedente viene tassata con l'aliquota IRPEF ordinaria in base al proprio scaglione (23% o 35% o 43%). Questa agevolazione fiscale (imposta sostitutiva al 5% su importo massimo di € 3.000) si applica solo ai dipendenti che nel 2023 hanno percepito redditi da lavoro (imponibile fiscale) inferiori ad € 80.000.

2. WELFARE

I dipendenti che nell'anno 2023 hanno percepito redditi da lavoro (imponibile fiscale) inferiori ad € 80.000, possono destinare tutto o parte del premio in welfare fino ad un **importo massimo di € 3.000** beneficiando della **completa detassazione** e di una **maggiorazione del 16,65%**. Con la maggiorazione prevista dall'accordo sindacale si potrà, pertanto, arrivare ad un importo massimo pari a **€ 3.499,50**. Per gli importi convertiti in welfare non è previsto il versamento dei contributi previdenziali ai fini pensionistici pari al 33% (il 23,89% a carico azienda e il 9,19% a carico lavoratore).

L'importo così definito potrà essere utilizzato nelle modalità previste dal regolamento della piattaforma Welfare che ogni BCC/Azienda metterà a disposizione dei propri dipendenti:

- Rimborso delle spese sostenute** nell'arco temporale indicato dal regolamento della piattaforma Welfare, come ad esempio rette, tasse, iscrizioni per asili/scuole/università, mense scolastiche, campus estivi/invernali, libri scolastici, assistenza agli anziani (es: badanti), con servizi in convenzionamento per attività ricreative e culturali, spese sanitarie (per alcune piattaforme Welfare potrebbero rientrare in questa tipologia anche i parafarmaci che, come noto, non sono detraibili), ecc.

ATTENZIONE! Le spese inserite in Welfare non potranno essere portate in detrazione nella dichiarazione dei redditi.



- 2) **Voucher per beni o servizi di utilità sociale**, elencati nell'art. 51 del TUIR, che hanno come obiettivo il miglioramento del benessere del lavoratore, sia personale che familiare (ad esempio: servizi di assistenza domiciliare per anziani, corsi di formazione o aggiornamento professionale, servizi per la cura dei bambini come asili nido o babysitter, attività sportive quali palestre, piscine, centri benessere, attività culturali, viaggi e vacanze, corsi di lingue straniere).

- 3) **Fringe Benefit**: buoni benzina, buoni spesa e rimborso delle utenze domestiche (verificare attentamente le indicazioni di eventuali limiti temporali).

ATTENZIONE! Si tratta di beni e servizi messi a disposizione dall'azienda e considerati dal fisco come forma di remunerazione non monetaria (*fringe benefit*). Rientrano in questa categoria, a titolo esemplificativo, i buoni acquisto (buoni carburante, buoni spesa, pacco natalizio, ecc.), le auto aziendali in uso al dipendente, le abitazioni in uso al dipendente, i finanziamenti concessi dal datore di lavoro al dipendente, il rimborso delle utenze domestiche di acqua, luce e gas, nonché le spese per l'affitto e gli interessi sul mutuo per la prima casa.

Questi beni/servizi sono esenti da tassazione solo se non superano complessivamente:

- **€ 1.000 per i lavoratori dipendenti senza figli fiscalmente a carico**
- **€ 2.000 per i lavoratori dipendenti con figli fiscalmente a carico**

Queste soglie non rappresentano una franchigia ma, in caso di superamento, l'intero importo (non solo la parte eccedente) viene tassato con aliquota marginale IRPEF in base al proprio scaglione (23% o 35% o 43%).

Per questo è importante essere prudenti e verificare, anche chiedendo al proprio datore di lavoro, l'importo di fringe benefit già utilizzato fino ad oggi e quello che si prevede di utilizzare fino a fine anno (ad esempio quota di interessi di mutuo a tasso agevolato, polizze assicurative a carico azienda, pacchi natalizi, ecc.).

- 4) **Versamento al Fondo Pensione**

È possibile scegliere di versare il premio tutto o in parte al Fondo pensione beneficiando della maggiorazione del 16,65% fino ad un massimo di € 499,50, arrivando ad un importo massimo pari a **€ 3.499,50**.

Il versamento al Fondo Pensione beneficia dell'esenzione fiscale sia in entrata, sia in uscita al momento delle prestazioni pensionistiche complementari (anticipi, erogazioni pensionistiche, ecc.) nei limiti previsti per legge.

Con il versamento del premio al Fondo Pensione il limite massimo annuo di deducibilità va oltre la soglia ordinaria di € 5.164,57, arrivando fino ad un importo totale annuo di € 8.164,57, ovvero la normale soglia di esenzione incrementata dell'intero importo potenziale del premio (€ 3.000).

Va precisato che il contributo aggiuntivo del 16,65% si computa invece nella deducibilità ordinaria di € 5.164,57.

Le somme versate in conto Welfare e non utilizzate nelle modalità riportate ai punti 1, 2, e 3, entro i termini previsti da ogni piattaforma per la fruizione dei servizi, saranno destinate automaticamente al Fondo pensione di riferimento. Nel caso in cui il dipendente non fosse iscritto ad un fondo pensione negoziale, le somme residue andranno perse.

Sarebbe auspicabile, pertanto, per evitare tale eventualità e per l'importanza che ha il futuro previdenziale di ognuno di Noi, che tutti si iscrivano ad un Fondo Pensione.

SI CONSIGLIA VIVAMENTE DI CONSULTARE CON ATTENZIONE IL REGOLAMENTO DELLA PIATTAFORMA UTILIZZATA E DI APPROFONDIRE LA PROPRIA POSIZIONE PERSONALE.



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI

GRUPPO BCC
ICCREA**ESEMPI PRATICI PER COMPARARE LE SCELTE**

(dipendenti con redditi da lavoro anno 2023 inferiori a 80.000€ annui)

Esempio N. 1		BUSTA PAGA	WELFARE / Fondo Pensione
IMPORTO DEL V.P.A.	2.000€		
IMPORTO VPA		2.000,00	2.000,00
VERSAMENTO AGG. 16,65%			333,00
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO LAVORATORE PARI AL 9,19%		183,80	
IMPONIBILE FISCALE		1.816,20	
IMPOSTA SOSTITUTIVA 5%		90,81	
NETTO BUSTA PAGA/WELFARE/FNP		1.725,39	2.333,00
Beneficio versamento welfare/FP			607,61

Esempio N. 2		BUSTA PAGA	WELFARE / Fondo Pensione	
IMPORTO DEL V.P.A.	4.500€			
IMPORTO VPA		4.500,00	3.000,00 welfare	1.500,00 busta paga
VERSAMENTO AGG. 16,65% su 3.000 €			499,50	
IMPORTO A WELFARE/FP			3.499,50	
CONTRIBUTI PREVIDENZIALI A CARICO LAVORATORE PARI AL 9,19%		413,55	zero	137,85
IMPONIBILE FISCALE		4.086,45	-	1.362,15
IMPOSTA SOSTITUTIVA 5% su 3.000€		150,00	zero	
TASSAZIONE ORDINARIA 43% * sulla parte eccedente i 3.000€		467,17	zero	585,72
TASSAZIONE COMPLESSIVA		1.030,72	-	723,57
NETTO BUSTA PAGA/WELFARE/FP		3.469,28	4.275,93 (3.499,50 + 776,43)	
Beneficio versamento welfare/FP			806,65	

***ATTENZIONE:** l'esempio riporta la tassazione massima, verificare il proprio scaglione di reddito e la relativa tassazione Irpef (23% per redditi fino a 28.000€, 35% oltre 28.000€ e fino a 50.000€, 43% per redditi sopra i 50.000€)

Roma, 30 agosto 2024

**SEGRETERIA FABI
GRUPPO BCC ICCREA**