



FEDERAZIONE | AUTONOMA | BANCARI | ITALIANI



Coordinamento Nazionale Gruppo Cassa Centrale Banca

<https://www.fabibcc.it/ccb>

coord.gruppoccb@fabi.it



Con l'approssimarsi dell'erogazione del VPA, sarete chiamati, così come previsto dal Contratto Integrativo di Gruppo, a **scegliere** sotto quale forma percepire l'importo a voi destinato, anche al fine di trarne il massimo beneficio attraverso un miglior utilizzo delle agevolazioni fiscali.

Qui di seguito trovate una guida che vi consente di scegliere consapevolmente.

IL VPA VIENE RICONOSCIUTO:

- al personale in servizio nel mese di settembre che abbia prestato attività lavorativa nell'anno di misurazione e abbia superato il periodo di prova;
- ai lavoratori che hanno prestato attività nell'anno di misurazione, ma che nel mese di settembre non risultano più in servizio, nelle seguenti situazioni:
 1. trasferimento ad altra Azienda del Gruppo Bancario Cooperativo Cassa Centrale Banca, con liquidazione a carico dell'azienda di provenienza;
 2. contratto a tempo determinato di almeno 6 mesi complessivi nel Gruppo, purché il rapporto non si sia risolto per dimissioni volontarie; in questo caso l'erogazione avviene pro quota, in proporzione ai mesi lavorati;
 3. risoluzione consensuale del rapporto di lavoro con adesione al piano di esodo volontario per prepensionamento, tramite le prestazioni straordinarie del Fondo di solidarietà;
 4. collocamento in quiescenza, senza percezione di incentivi all'esodo;
 5. lavoratori in somministrazione in servizio nel mese di erogazione, che abbiano lavorato con contratto di somministrazione nell'anno di misurazione presso la stessa banca o azienda erogante;
 6. eredi del dipendente, in caso di decesso.



IL VPA VIENE RIDOTTO PER:

- Il personale assunto durante l'anno di misurazione: il VPA è erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando mese intero l'eventuale frazione superiore a 15 giorni;
- I lavoratori con contratto part-time: il VPA è riproporzionato in base alla percentuale dell'orario di lavoro effettuato;
- Le assenze per malattia: il VPA è ridotto proporzionalmente, ad esclusione della malattia di durata continuativa superiore ai due mesi anche a cavallo di due annualità, nonché le giornate di assenza necessarie per sottoporsi a cure per malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative o per sottoporsi a terapie salvavita;
- Assenza dal lavoro senza diritto alla retribuzione: il VPA è ridotto proporzionalmente. Fanno eccezione i casi di permessi e congedi per paternità e maternità, permessi ex legge 104 giornalieri o a ore.

LE OPZIONI DI EROGAZIONE

⚠️ NOTA ⚠️

Le considerazioni seguenti **non** sono indirizzate a coloro che nel 2025 hanno conseguito un reddito da lavoro superiore a euro 80.000, questi potranno ricevere l'intero VPA in busta paga con tassazione ordinaria oppure versare l'intero importo al Fondo Pensione con i risvolti fiscali illustrati al punto C.

Gli accordi sindacali prevedono la possibilità di scegliere tra una o più delle seguenti opzioni:

- A. **BUSTA PAGA**, erogazione di tutto o parte del premio, nel mese di settembre 2026.
- B. **TUTTO O PARTE DEL VPA IN WELFARE** (nel limite max di € 5.000 a cui si aggiunge la percentuale aggiuntiva dell'azienda), utilizzabile per **rimborso spese, servizi, fringe benefits e/o per versamenti al Fondo Pensione**.
- C. **L'INTERO IMPORTO DEL VPA DIRETTAMENTE NEL FONDO PENSIONE**, comprensivo della percentuale aggiuntiva dell'azienda.

La scelta, **irrevocabile**, dovrà essere **effettuata nel periodo dal 9 al 20 settembre**; in mancanza di tale scelta, l'intero premio verrà erogato in busta paga.



A. BUSTA PAGA



Quest'anno il VPA beneficia di due positive e rilevanti novità:

1. l'aliquota scende dal 5% all'1%
2. il limite del premio detassabile aumenta da € 3.000 a € 5.000.

Al Premio erogato in busta paga, verrà applicata l'imposta sostitutiva del 1%, grazie allo specifico accordo Sindacale, fino al limite di € 5.000, corrispondente all'imponibile fiscale al netto del 9,19% dei contributi previdenziali INPS a carico del lavoratore.

L'eventuale parte eccedente verrà sottoposta a tassazione ordinaria (dal 33% al 43% nella maggior parte dei casi per l'Irpef a cui si aggiunge la addizionale regionale e comunale).

B. WELFARE

Il VPA potrà essere convertito in welfare fino a € 5.000.

Tale somma verrà esclusa dal reddito del dipendente sia ai fini previdenziali che fiscali, mentre l'eventuale parte eccedente verrà erogata in busta paga e sottoposta alla disciplina previdenziale e fiscale ordinaria.

L'importo destinato a welfare verrà incrementato dall'azienda con un versamento aggiuntivo del 17%.

L'intera cifra (VPA e maggiorazione) andrà a costituire il credito welfare in piattaforma e potrà essere utilizzata nelle 4 seguenti modalità:

1. **RIMBORSO SPESE**
2. **BUONO WELFARE**
3. **FRINGE BENEFIT**
4. **FONDO PENSIONE**



1. **RIMBORSO SPESE** riconosciute come welfare, che i colleghi hanno sostenuto per sé o per i propri familiari attraverso la presentazione della relativa documentazione sulla piattaforma welfare aziendale che, prelieve le dovute verifiche, l'azienda accrediterà in busta paga prelevandoli dal relativo credito Welfare. È possibile ottenere il rimborso per le spese sostenute dal 01/01/2025 al 24/08/2027 (fa fede la data di pagamento) relative, ad esempio, a:

- **iscrizione e frequenza scolastica;**
- acquisto dei **testi scolastici** e **universitari;**
- **mensa** scolastica;
- **servizi scolastici integrativi** (es. scuolabus);
- frequenza **corsi di lingua** (in Italia o all'estero) presso istituti certificati riconosciuti;
- frequenza di **ludoteche, centri estivi e invernali;**
- **gite** didattiche, **visite** di istruzione ed altre iniziative dell'**offerta formativa scolastica;**
- **baby-sitter e assistenza familiari** anziani o non autosufficienti;
- **abbonamenti al trasporto pubblico;**
- acquisto di **pc portatile o tablet per figli in età scolare se richiesti dalla scuola/università** (necessaria la certificazione dell'istituto).

⚠ ATTENZIONE ⚠

Le spese che beneficiano della detraibilità in dichiarazione dei redditi, qualora siano state rimborsate tramite welfare, non possono essere portate in detrazione. Analogamente le spese già detratte in dichiarazione dei redditi non potranno più essere rimborsate.

2. **BUONO WELFARE** ovvero l'acquisto di **vouchers per beni o servizi** riconosciuti come welfare, elencati nell'art. 51 del TUIR, quali, ad esempio:

- **Mobilità e trasporti:** agevolazioni per abbonamenti ai mezzi pubblici o car sharing;
- **Formazione e istruzione:** corsi di lingue, informatica, libri di testo e materiali didattici;
- **Tempo libero e cultura:** abbonamenti a palestre, biglietti per eventi, buoni per viaggi e vacanze.

Nel Portale Welfare della piattaforma aziendale, è possibile visualizzare l'elenco delle strutture convenzionate e dei servizi fruibili direttamente con il proprio credito welfare, senza pagamento in denaro. È possibile chiedere alla piattaforma aziendale il convenzionamento di altre strutture non presenti in elenco.

I servizi sono utilizzabili anche per i familiari non fiscalmente a carico. Inoltre, questi beni e servizi potranno essere acquistati solo in forma di vouchers e non sarà possibile presentare una richiesta di rimborso delle spese sostenute personalmente.

⚠ ATTENZIONE ⚠

I buoni welfare non beneficiano della detraibilità in dichiarazione dei redditi.



3. **FRINGE BENEFIT** Non sono considerati welfare pur essendo gestiti nel portale della piattaforma aziendale con le stesse modalità. Rientrano in questa categoria i beni e servizi messi a disposizione dall'azienda, classificati dal fisco come forma di remunerazione non monetaria. In quanto tali sottostanno ad una specifica disciplina fiscale la quale, per il periodo 2025-2027, stabilisce le seguenti soglie di esenzione fiscale:

- € 1.000 per tutti i dipendenti
- € 2.000 per i dipendenti con figli a carico

Per beneficiare dell'agevolazione, i colleghi devono presentare alla azienda un'autocertificazione con l'elenco dei figli fiscalmente a carico e i loro codici fiscali. I colleghi sono tenuti a comunicare le eventuali variazioni dello stato di famiglia.

Sono a carico i figli con reddito non superiore a 2.840,51 € (al lordo degli oneri deducibili); la soglia arriva a 4.000 € per i figli fino a 24 anni.

⚠ ATTENZIONE ⚠

Queste soglie non rappresentano una franchigia ma, **in caso di superamento, l'intero importo (non solo la parte eccedente) viene tassato con aliquota ordinaria IRPEF** (di norma 33% o 43%) oltre alle addizionali regionali e comunali.

I Fringe Benefit sono gestiti dal fisco ad anno solare al di là con quale credito welfare sono stati acquistati, per questo è importante essere prudenti e verificare l'importo di fringe benefit già utilizzato fino ad oggi e quello che si prevede di utilizzare fino a fine anno (ad esempio le polizze assicurative sulla vita e sugli infortuni extraprofessionali stipulate dalle Aziende per i propri dipendenti, i finanziamenti concessi dal datore di lavoro, i buoni carburante e buoni spesa, il pacco natalizio, le auto aziendali in uso

al dipendente, le abitazioni in uso 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.

Nella piattaforma esistono apposite sezioni in cui è possibile selezionare i fringe benefit di proprio interesse, tra cui il rimborso delle utenze domestiche di acqua, luce e gas e le **carte regalo, dette anche buoni acquisto**.



Le Carte regalo sono buoni spendibili liberamente dalla data della loro emissione sia nei punti vendita che sui principali siti di commercio elettronico (buoni carburante, abbigliamento sportivo, libri, materiale informatico, ecc.). Possono essere di diverso importo, è possibile richiederne più di una e sono spendibili sia insieme che singolarmente. È necessario, infine, prestare attenzione agli importi scelti considerato che alcune carte, come i buoni carburante, sono spendibili in unica soluzione.

Ai fini del calcolo del massimale dei fringe benefit rileva la data di emissione del buono, non quella del suo utilizzo, che può avvenire successivamente.

⚠ ATTENZIONE ⚠

Per gestire adeguatamente l'aspetto fiscale, l'acquisto di buoni e il rimborso delle utenze domestiche non potranno essere richiesti/effettuati nella finestra temporale dal 1.12.2026 al 12.01.2027.

La piattaforma rimane comunque aperta per gli altri servizi.



4. **FONDO PENSIONE** Durante tutta la durata di apertura della piattaforma è possibile scegliere di destinare delle somme sulla propria posizione presso il Fondo Pensione.

Inoltre, saranno obbligatoriamente destinate al Fondo anche le somme non utilizzate al 31 agosto 2027.

⚠ APPROFONDIMENTO FISCALE ⚠

Dal punto di vista fiscale, il versamento al Fondo Pensione del VPA destinato a welfare beneficia di un plafond aggiuntivo di detrazione pari a € 5.000 (pari alla somma destinabile a welfare), mentre la maggiorazione del 17% versata dall'azienda viene ricompresa nel plafond ordinario di € 5.300 previsto dalla normativa previdenziale.

Inoltre, la distinzione tra i due plafond è data dal fatto che, mentre quello ordinario di € 5.300 è esente da tassazione

al momento del versamento e tassato al momento della prestazione, quello aggiuntivo di € 5.000 è esente sia al momento del versamento che in quello della prestazione.

La piattaforma Edenred utilizza il credito in questo ordine: piano welfare da € 225, VPA e maggiorazione aziendale del 17%. Consigliamo quindi di usare prima i € 225 per prestazioni welfare, poi destinare al Fondo Pensione la quota di VPA ritenuta utile e, infine, impiegare la maggiorazione del 17% per ulteriori prestazioni welfare.

⚠ NOTA ⚠

Per gestire adeguatamente l'aspetto fiscale, il versamento al Fondo Pensione non può essere richiesto nella finestra temporale dal 1.12.2026 al 12.01.2027.

C. DESTINAZIONE DIRETTA AL FONDO PENSIONE

Al momento della scelta della destinazione del VPA, è possibile scegliere di versare l'intero importo direttamente al Fondo pensione, comprensivo della maggiorazione del 17%.

Dal punto di vista fiscale, si rimanda alla nota del precedente punto 4.

⚠ ATTENZIONE ⚠

È importante sapere che la parte eccedente i 5.000€ che non trova capienza nel plafond ordinario dei 5.300€ (previsto anche per il versamento ordinario al fondo) sarà tassata con aliquota ordinaria Irpef (di norma dal 35% al 43%) con trattenuta in busta paga. In caso di importi rilevanti la trattenuta è significativa. **Pertanto, consigliamo di valutare con attenzione tale scelta. In alternativa consigliamo di 'girare' in piattaforma welfare la somma di 5.000€ e da lì versare al Fondo.**

L'opzione di versare l'intero premio al Fondo Pensione spetta anche al dipendente che nel 2025 ha percepito un reddito superiore ad euro 80.000. In questo caso il premio che supera il limite ordinario della previdenza di 5.300€ sarà tassato con aliquota ordinaria Irpef (43%+ addizionali) che verrà trattenuta in busta paga.



ALCUNI ESEMPI DI DESTINAZIONE

Di seguito vi riportiamo due esempi con importi differenti, al fine di comparare le diverse possibilità. Resta il fatto che non esiste un'opzione valida per tutti e la scelta finale è dettata dalla condizione personale e dalle esigenze di ognuno.

Esempio n. 1 VPA € 2.000 – RAL € 41.000	BUSTA PAGA	WELFARE	FONDO PENSIONE
VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Versamento aggiuntivo del 17%		340,00 €	340,00 €
Contributi previdenziali carico lavoratore (9,19%)	183,80 €		
Imponibile fiscale	1.816,20 €		
Imposta sostitutiva 1%	18,16 €		
NETTO: BUSTA PAGA/WELFARE/FONDO PENSIONE	1.798,04 €	2.340,00 €	2.340,00 €
Differenza contributi non versati alla previdenza obbligatoria scegliendo il Welfare o il Fondo	660,00 €		

Esempio n. 2 VPA € 6.000 – RAL € 41.000	BUSTA PAGA	WELFARE	FONDO PENSIONE (2)
VALORE DI PRODUTTIVITA' AZIENDALE	6.000,00 €	5.000,00 € Welfare 1.000,00 € busta paga	6.000,00 €
VPA sottoposto ad agevolazione	5.506,00 ⁽¹⁾ €	5.000,00 €	5.000,00 €
Versamento aggiuntivo del 17%		850,00 €	850,00 €
Contributi previdenziali carico lavoratore (9,19%) sui 5.000,00	-506,00 €		
Contributi previdenziali carico lavoratore (9,19%) sui 494,00	-45,40 €	- 91,90 € su 1.000 €	91,90 € su 1.000€
Imposta sostitutiva 1% (su 5.000,00 di imponibile)	-50,00 €		
IRPEF (33%) + Addizionali (2,50% ca.) su 448,60	-159,25 €	- 355,00 € su 1.000€	355,00€ su 1.000€
NETTO: BUSTA PAGA/WELFARE/FONDO PENSIONE	5.239,35 € Busta paga	5.850,00 € Welfare 553,10 € Busta paga	6.850,00 € F.P. (3) <u>-446,30€ trattenuti in busta paga</u>
Differenza contributi non versati alla previdenza obbligatoria scegliendo il Welfare o il Fondo	1.816,98 €		

- (1) I contributi previdenziali a carico del lavoratore sono deducibili; pertanto, l'importo massimo del VPA assoggettabile a tassazione agevolata è pari a € 5.506,00 (corrispondenti a € 5.000 di imponibile fiscale).
- (2) Nell'ipotesi di superamento del plafond di 5.300€ con versamenti ordinari.
- (3) Trattenute in busta paga qualora il versamento portasse a superare il plafond di 5.300€.

⚠ ATTENZIONE ⚠

Per completezza di informazione vi ricordiamo che negli esempi pratici sopra riportati, in caso di destinazione del premio a welfare o al Fondo:

- non è previsto il versamento dei contributi previdenziali ai fini pensionistici pari al 33% della somma convertita in welfare dal lavoratore, portando la differenza fra i contributi previdenziali versati tra la busta paga e le altre opzioni a 660€ per l'esempio n. 1 e 1.816,98€ per l'esempio n. 2, di cui il 23,81% a carico azienda e il 9,19% a carico lavoratore, comportando una riduzione del montante pensionistico e, quindi, in prospettiva, una riduzione dell'importo della pensione futura;
- l'utilizzo del welfare per il rimborso di spese fiscalmente detraibili non consente di beneficiare della detrazione del 19% (o diversa aliquota) da recuperare in sede di dichiarazione dei redditi.





IL CRONOPROGRAMMA



Periodo	Attività
8 e 9 settembre 2026	Webinar di capogruppo e Edenred per illustrare la piattaforma
entro il 9 settembre 2026	L'azienda comunica l'importo effettivo spettante al dipendente e le modalità operative per la scelta
dal 9 al 20 settembre 2026	 Scelta della destinazione del VPA
il 25 settembre 2026	 Liquidazione in busta paga della quota di VPA destinata alla erogazione cash
da ottobre 2026 al 31 agosto 2027	La quota di VPA destinata a welfare viene messa a disposizione sulla piattaforma
30 novembre 2026	Termine per la richiesta emissione buoni regalo, rimborso utenze e versamento al Fondo Pensione a valere per l'anno fiscale 2026
dal 1° dicembre 2026 al 12 gennaio 2027	Blocco delle richieste di emissione buoni, di rimborso delle utenze domestiche e di versamento al Fondo Pensione di categoria
24 agosto 2027	Termine di inserimento in piattaforma dei rimborsi spese
31 agosto 2027	La piattaforma viene chiusa e non è più possibile utilizzare il credito welfare
settembre 2027	Il credito welfare non utilizzato viene versato al Fondo Pensione - nell'eventualità che l'interessato non fosse iscritto al fondo pensione, le somme residue andranno perse.

Alle colleghe e ai colleghi delle BCC e delle Aziende che utilizzano la piattaforma Edenred consigliamo di partecipare ai webinar organizzati dalla Capogruppo e da Edenred. Gli incontri saranno utili per approfondire le procedure operative della piattaforma, le modalità di utilizzo e la documentazione richiesta nei diversi casi. I webinar si terranno nelle seguenti date: 08 settembre ore 14.30-16.00, 10 settembre, ore 11.30-13.00 e, sempre il 10 settembre, ore 16.00-17.30. Edenred mette inoltre a disposizione una consulenza individuale per la gestione di situazioni particolari. I link per l'iscrizione ai webinar e per la prenotazione della consulenza saranno comunicati da Edenred nel mese di settembre.

Per qualsiasi informazione o chiarimento si rendesse necessario, il Coordinamento FABl Cassa Centrale Banca è a disposizione tramite l'indirizzo mail coord.gruppoccb@fabl.it.

Cordiali saluti!

Trento, agosto 2026

Il Coordinamento FABl Gruppo CCB

