

**Accordo attuativo in materia di  
conversione del Valore di Produttività Aziendale 2026**

Il giorno 5 maggio 2026 in presenza e attraverso collegamento telematico si sono incontrate le parti firmatarie del Contratto integrativo di Gruppo,

**CASSA CENTRALE BANCA - CREDITO COOPERATIVO ITALIANO SPA** (di seguito anche “**Cassa Centrale**”), nella qualità di **CAPOGRUPPO DEL GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**;

e

La **DELEGAZIONE SINDACALE DI GRUPPO BANCARIO COOPERATIVO CASSA CENTRALE BANCA**, costituita a norma dell'art. 11 bis del CCNL, così composta per le seguenti OO.SS:

**FABI**

**FIRST – CISL**

**FISAC – CGIL**

**UGL Credito**

**UILCA**

(congiuntamente anche le “**Parti**”)

\*\*\*\* \*\* \*\* \*\*

**PREMESSO CHE:**

- La materia del Valore di Produttività Aziendale è regolata dagli artt. 29 e 48 del CCNL per i quadri direttivi e per il personale delle aree professionali delle Banche di Credito Cooperativo – Casse Rurali ed Artigiane del 11.06.2022, testo coordinato del 19 dicembre 2024, e dall'allegato F del citato CCNL (di seguito: “Allegato F”)
- il 1° giugno 2023, le Parti hanno stipulato l'accordo per la definizione del Valore di Produttività Aziendale a valere per le Banche ed Aziende del Gruppo Bancario Cassa Centrale Banca

- Con l'accordo di data 5 maggio 2025, le parti hanno apportato modifiche ed integrazioni al testo di accordo del 1° giugno 2023, così come da Contratto Integrativo di Gruppo testo coordinato del 24 marzo 2024, che si intendono interamente richiamate e trascritte, e si sono impegnate ad esplicitare la procedura di verifica entro giugno 2026.

#### **VISTI**

- L'articolo 1, commi da 182 a 191, della legge 28 dicembre 2015 n. 208;
- l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81;
- l'articolo 14 del decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 151;
- il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze del 25 marzo 2016;
- la circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016 nonché la risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 36/E/2020.

#### **CONSIDERATO CHE**

1. La normativa fiscale e le disposizioni emanate dall'Agenzia delle Entrate consentono l'applicazione del regime agevolato ai soli premi di risultato che abbiano le seguenti caratteristiche:
  - A) l'erogazione del premio sia incerta, in quanto condizionata al raggiungimento degli obiettivi definiti nel contratto aziendale o territoriale;
  - B) i criteri di misurazione siano determinati con ragionevole anticipo rispetto ad una eventuale produttività futura non ancora realizzatasi.
2. La medesima normativa, congiuntamente alla Contrattazione collettiva innanzi richiamata, consente la facoltà in capo ad alcuni lavoratori di destinare tutto o parte del VPA al Fondo pensione di categoria o in Welfare.

\*\*\*\* \* \* \* \* \*

Tutto quanto innanzi premesso e considerato, in relazione alla facoltà in capo ai lavoratori di destinare tutto o parte del VPA 2026 sull'esercizio 2025 al Fondo pensione di categoria o in Welfare, definita dall'art. 12 dell'Allegato C sul Valore di Produttività Aziendale al Contratto Integrativo di Gruppo, è stato concordato il seguente iter per il 2026:

- a. Entro il 31 luglio 2026, le Aziende comunicheranno a ciascun lavoratore l'ammontare medio del VPA;
- b. L'opzione per la conversione del VPA in beni e servizi di welfare (nel limite di legge attualmente previsto) di 5.000€ e con la maggiorazione del 17% avviene nelle 3 tipologie: rimborso di spese sostenute dal 01/01/2025 al 24/08/2027 (diverse dalle utenze – per le quali vige una normativa più stringente - e comunque non utilizzate per la detrazione in sede di dichiarazione dei redditi); acquisto di voucher per servizi; acquisto beni in quota fringe benefit ex art. 51 c. 3 TUIR;
- c. L'accesso alla piattaforma di welfare è operativo e permette al lavoratore la conoscenza dei servizi acquistabili e dei partner presenti sulla piattaforma;
- d. L'opzione di conversione del VPA potrà essere esercitata dal dipendente nella finestra temporale tra il 09.09.2026 ed il 20.09.2026. Le quote monetarie non convertite - e quindi destinate a pagamento a titolo di VPA - o comunque quelle eventualmente eccedenti i 5.000,00€ - verranno erogate con il cedolino paga di settembre 2026;
- e. L'utilizzo in piattaforma della somma del VPA convertita in welfare potrà avvenire sino al termine del piano, fissato per il 31.08.2027 (tranne per i rimborsi che dovranno essere richiesti entro il 24.08.2027). I rimborsi richiesti ed approvati in piattaforma saranno erogati, tendenzialmente, con il cedolino del mese successivo all'approvazione e comunque entro settembre 2027. L'acquisto di buoni e il rimborso delle utenze domestiche, rientrando nella categoria fringe benefit, oltre al versamento al Fondo Pensione di categoria 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;
- f. Sarà anche possibile il versamento di tutto l'importo del VPA sulla posizione previdenziale individuale presso la propria posizione aperta al Fondo Pensione di categoria, con beneficio di una maggiorazione del 17% rispetto al valore lordo del VPA convertito in previdenza complementare sull'importo massimo di 5.000,00€ lordi. Nel caso in cui l'importo lordo del VPA superi i 5.000,00€, la parte eventualmente eccedente i 5.000,00€ versata al Fondo Pensione potrà essere tassata separatamente, secondo le previsioni normative in materia di versamenti ordinari alla previdenza complementare, con cumulo con la

contribuzione ordinaria e deduzione massima complessiva, prevista dall'attuale normativa vigente, fino a 5.300€ su base annua;

- g. Inoltre, in caso di mancata fruizione del welfare contrattuale per l'intero importo optato dal lavoratore, così come in caso di mancata definizione/giustificazione da parte del singolo dipendente delle misure di welfare entro la data utile per la chiusura contabile della posizione in piattaforma, le somme optate e parzialmente non fruito o non correttamente giustificate saranno devolute alla posizione del lavoratore presso il Fondo Pensione, con applicazione della relativa disciplina fiscale tempo per tempo vigente.

#### Nota a verbale

Le parti chiariscono che sono destinatari del Valore di Produttività aziendale anche i lavoratori che hanno prestato attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi nelle aziende/BCC del Gruppo, salvo i casi in cui il rapporto di lavoro si sia risolto per effetto di dimissioni volontarie. L'importo verrà erogato pro quota dalle BCC/Aziende interessate.

Inoltre, il Valore di Produttività va corrisposto per intero anche in caso di malattia continuativa superiore a due mesi, incluse le assenze a cavallo di due annualità.

#### Dichiarazione di conformità

*Al fine di quanto previsto dall'articolo 5 del D.M. 25/03/2016, nonché dall'art. 1, commi 182 – 189, della legge 28/12/2015 n. 208 e del D.M. 25/03/2016 e dalla circolare dell'agenzia delle entrate n. 28/E del 15/06/2016, le parti si danno reciprocamente atto del raggiungimento degli obiettivi di incremento degli indicatori individuati all'art. 5 dell'accordo del 1° giugno 2023 e degli indici individuati dall'art. 1 allegato F CCNL, come autonomi e alternativi tra loro.*

Letto, accettato e sottoscritto.

Trento, 05.05.2026

Per Cassa Centrale Banca –  
Credito Cooperativo Italiano SpA

Per la Delegazione Sindacale di Gruppo  
Bancario Cooperativo Cassa Centrale  
Banca

FABI

---

FIRST - CISL

---

FISAC – CGIL

---

UGL CREDITO

---

UILCA

---