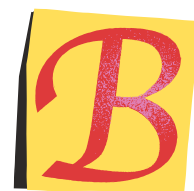




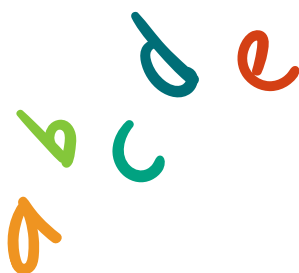
VPA 2026 ... MANUALE D'USO



B come **BENEFICIARI**

- dipendenti che hanno lavorato nel 2025, in servizio nel mese di settembre 2026;
- lavoratrici/lavoratori che hanno prestato attività lavorativa **nelle Aziende/Bcc del Gruppo per almeno 6 mesi** con contratto a tempo determinato, cessati non in seguito a dimissioni volontarie;
- lavoratori con **contratto di somministrazione in servizio** nel mese di erogazione e che hanno prestato attività lavorativa nel 2025;
- lavoratrici e lavoratori **non in servizio** a settembre 2026, che hanno aderito ad un piano di esodo collettivo, limitatamente all'anno lavorato;
- lavoratrici e lavoratori in quiescenza, che non hanno percepito somme a titolo di incentivo all'esodo.

Con un'erogazione media di Gruppo per l'anno 2026 di 5.026 euro, l'accordo VPA del Gruppo CCB è confermato nel suo impianto complessivo, con alcune interessanti novità riassunte in questo numero di «Agenda CCB » (rigorosamente in ordine alfabetico !). Seguici con attenzione...





C come CONTO WELFARE

- le quote VPA convertite in welfare vanno utilizzate entro il **24 agosto 2027**; ampliando i termini temporali vengono maggiormente soddisfatti gli utilizzi nel settore del tempo libero / vacanze ;
- possono essere presentate **spese sostenute a partire dal 01/01/2025** (se non inserite nella relativa dichiarazione dei redditi, ad eccezione del rimborso delle utenze).

D come DATE DA RICORDARE

- entro il **9 settembre 2026** le BCC / Aziende del Gruppo comunicheranno a ciascuna lavoratrice e lavoratore il proprio premio spettante;
- nella **finestra temporale 9-20 settembre 2026** gli aventi diritto (reddito 2025 fino a 80.000 euro) potranno volontariamente esercitare l'opzione welfare sui primi 5.000 euro;
- **25 settembre 2026**, unitamente alla mensilità di settembre, verrà corrisposta la parte **cash** del VPA;
- entro il 24/08/2027 vanno utilizzate le somme convertite in welfare a settembre 2026; eventuali somme residue non fruite, saranno accreditate alla posizione individuale del Fondo Pensione (ipotesi da utilizzare in forma residuale).



**F come
FONDO PENSIONE**

-l'Accordo prevede la possibilità di versare tutto o parte del VPA al Fondo Pensione, in regime di extra deduzione (redditi fino a 80.000 euro, massimo 5.000 euro). E' una opzione conveniente solo in via residuale. Chiedi una consulenza personalizzata: invia una mail al link indicato sull'ultima pagina!

FRINGE BENEFIT

Sono confermate anche nel 2026 le soglie: 1.000 euro no figli a carico – 2.000 euro figli a carico; il riferimento temporale è il 31/12/2026.

IMPORTANTE! Alle soglie suindicate vanno sottratte: quota polizza infortuni extra professionali stipulata dalla tua Banca / Azienda; eventuali quote di interessi su finanziamenti a tasso agevolato concessi dalla tua BCC / Azienda; auto o beni strumentali concessi in uso a lavoratrice/lavoratore; buoni spesa / regalo che la BCC / Azienda ha elargito come liberalità / contest; strenna natalizia o omaggi simili.

N.B: se il tuo portale welfare non ti evidenzia aggregate queste voci, rivolgiti al Tuo Rappresentante / Referente Sindacale First Cisl per una consulenza: superare di un solo euro la soglia dei Fringe Benefit può portare ad un congruaggio a debito di fine anno fino a 930 euro (ipotesi per un Lavoratore con figli a carico e reddito oltre 50.000 euro).

**M come MAGGIORAZIONE WELFARE**

Chi eserciterà l'opzione welfare, godrà della maggiorazione del **17%**. L'utilizzo del welfare risulta quindi ancora più vantaggiosa, anche se va ponderato che sulle somme convertite **né lavoratrice/lavoratore né l'Azienda versano i contributi previdenziali ai fini pensionistici.**

**P come PREMIO INDIVIDUALE**

E' quello che viene comunicato dall'azienda/Bcc alla lavoratrice e al lavoratore entro il 9 settembre; da non confondere con il **Premio medio**, puramente teorico, dato dal rapporto tra il montante del VPA complessivo da erogare ed il numero dei lavoratori della banca / azienda (quello che Ti abbiamo comunicato con ns. Agenda CCB di giugno u.s.).

**S come SOLIDARIETA'**

L'accordo prevede che la corresponsione del VPA avviene **senza decurtazioni:**

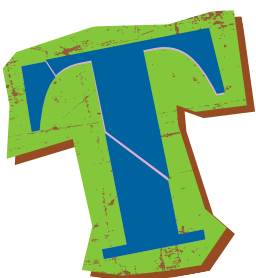
- in caso di assenze dovute a cure oncologiche, patologie cronico degenerative, terapie salvavita, malattia continuativa superiore a due mesi, anche a cavallo tra due annualità;
- a coloro che sono passati alle dipendenze di un'altra azienda/Banca del Gruppo CCB;
- ai dipendenti che hanno fruito di permessi e congedi di maternità e paternità, permessi ai sensi della Legge 104/1992.

T come TASSAZIONE

E' questa una importante novità, confermata per il biennio 2026/2027.

Lavoratrici e lavoratori con **redditi non superiori a 80.000 euro** beneficiano, **sui primi 5.000 euro** di VPA erogato **cash**, della tassazione agevolata dell'**1%**.

E' il risultato della CISL – in quanto sindacato confederale – ottenuto in sede di approvazione della Legge Finanziaria del dicembre 2025.



Il prossimo numero di AGENDA CCB si focalizzerà sulle varie modalità di utilizzo del welfare. Ma se intanto hai delle domande clicca qui

