

VALORE DI PRODUTTIVITÀ AZIENDALE

**PREMIO ESERCIZIO 2025
EROGAZIONE SETTEMBRE 2026:
IL VALORE DEL PREMIO,
LA FISCALITÀ, LE OPZIONI
PER IL WELFARE**



Fisac Cgil
Credito Cooperativo

Sommario

La guida in breve.....	3
1 Il premio: accordo, pagamento e destinatari.....	3
A chi spetta il premio.....	3
2 Detassazione e riduzione contributiva	4
Imposta sostitutiva dell'1%.....	4
3 La scelta welfare e la piattaforma	5
La piattaforma welfare	5
Che cos'è e come funziona.....	5
4 Prestazioni, familiari e fringe benefit	6
Spese e prestazioni ammesse	6
Chi sono i familiari beneficiari.....	6
Altri beni e servizi: i fringe benefit	6
5 Come scegliere: vantaggi, limiti ed esempi	8
Vantaggi e limiti della scelta welfare	8
Esempi indicativi.....	8
Esempio 1: destinazione a welfare 1.000 euro di VPA.....	8
Esempio 2: destinazione a welfare 5.000 euro di VPA.....	9
6 Fondo pensione, scadenze e fiscalità	10
Destinazione alla previdenza complementare.....	10
7 Cosa fare, cosa ricordare.....	11
8 Fiscalità: per saperne di più.....	11
Beni e servizi sostitutivi erogati mediante voucher.....	11
Quando può convenire rinunciare all'imposta sostitutiva?	11
Quando l'agevolazione richiede una comunicazione del lavoratore?	11
9 Riferimenti normativi e di prassi	12

La guida in breve

Questa guida illustra regole comuni, opportunità e limiti delle diverse scelte. Gli esempi sono riportati necessariamente standardizzati. L'importo di premio individuale dipende dall'inquadramento, dal periodo lavorato e dagli eventi previsti dall'Allegato F del CCNL.

LA DECISIONE DA PRENDERE

L'opzione di conversione del VPA potrà essere fatta 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; In assenza di scelta il premio sarà erogato interamente in busta paga.

1 Il premio: accordo, pagamento e destinatari

Il 5 maggio 2026 la Delegazione Sindacale di Gruppo e la Capogruppo hanno sottoscritto l'accordo attuativo in materia di conversione del Valore di Produttività Aziendale (V.P.A.) relativo all'esercizio 2025, da liquidarsi nel 2026, mentre il 10 giugno 2026 le Parti hanno sottoscritto il verbale di verifica del VPA.

Il premio sarà erogato con le competenze del mese di settembre 2026 alle lavoratrici e ai lavoratori delle BCC/CRA/Raika aderenti e delle società del Gruppo Bancario Cooperativo CCB. Il valore medio per dipendente, a livello di Gruppo, è pari ad euro 5.025,70.

Il VPA liquidato in busta paga beneficia, per le erogazioni effettuate nel 2026, dell'imposta sostitutiva dell'1% (in luogo dell'IRPEF ordinaria e delle addizionali), entro il limite complessivo di 5.000 euro lordi.

Il regime spetta a chi nel 2025 ha conseguito redditi di lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro, in presenza di tutti gli altri requisiti di legge.

Il premio può essere convertito, in tutto o in parte, in welfare entro il medesimo limite di 5.000 euro. Sulla quota convertita l'accordo riconosce una maggiorazione aziendale del 17%. La scelta deve essere effettuata tra il 9 settembre e il 20 settembre 2026; in mancanza di opzione il premio sarà liquidato in busta paga.

A chi spetta il premio

Il VPA è riconosciuto - in proporzione al periodo lavorato nel 2025 e secondo le regole dell'Allegato F del CCNL – a chi è in servizio nel mese di erogazione.

Inoltre, come previsto dall'accordo di Gruppo CCB, il VPA è riconosciuto a chi ha prestato servizio nell'anno di misurazione (2025) ma non è più in servizio nel mese di erogazione (settembre 2026), e che:

- a. sia passato alle dipendenze di altra Azienda del Gruppo Bancario CCB;
- b. abbia prestato attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo determinato per almeno sei mesi nelle aziende/BCC del Gruppo;
- c. fruisce delle prestazioni del Fondo di Solidarietà (esodo);
- d. sia andato in quiescenza senza aver percepito incentivi all'esodo.

Il V.P.A. viene riconosciuto, inoltre:

- agli eredi in caso di decesso del dipendente;
- ai lavoratori, in servizio nel mese di erogazione, che nell'anno di misurazione abbiano prestato attività lavorativa con contratto di somministrazione all'interno della medesima Banca/Azienda.

Il VPA viene erogato in proporzione ai mesi di servizio prestati, considerando il mese intero l'eventuale frazione superiore ai 15 giorni e riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale.

Il VPA viene corrisposto per intero nel caso di assenze con diritto alla retribuzione, quali permessi e congedi per paternità e maternità, permessi giornalieri e orari ai sensi della Legge n. 104/1992 e giornate di assenza

rese necessarie per sottoporsi a cure per malattie oncologiche, gravi patologie cronico degenerative o per sottoporsi a terapie salvavita, ove specificatamente comunicate all'azienda ed autocertificate. Altresì, va corrisposto per intero in caso di malattia di durata continuativa superiore a due mesi, intesa anche a cavallo di due annualità.



2 Detassazione e riduzione contributiva

Imposta sostitutiva dell'1%

Per i premi erogati nel 2026 e nel 2027 l'imposta sostitutiva è pari all'1%, entro 5.000 euro lordi annui. La trattenuta si applica sulla quota imponibile dedotti i contributi previdenziali a carico del lavoratore (9,19%).

Su tali somme si applica, inoltre, la contribuzione INPS a carico del datore di lavoro (23,81%). L'agevolazione riguarda infatti IRPEF e addizionali, non determina di per sé un'esenzione contributiva. L'eventuale quota di premio eccedente 5.000 euro è soggetta alle regole fiscali e contributive ordinarie.

REQUISITO REDDITUALE

Il regime è riservato ai lavoratori del settore privato che nel 2025 hanno conseguito redditi di lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro. Non si considera genericamente il reddito complessivo: rilevano i redditi di lavoro dipendente, comprese le pensioni e le somme equiparate che la disciplina include in tale categoria.

3 La scelta welfare e la piattaforma

L'accordo consente di convertire, in tutto o in parte, il VPA in prestazioni di welfare entro 5.000 euro. La quota convertita è incrementata dall'azienda del 17%. L'esenzione fiscale e contributiva opera soltanto se il credito è utilizzato in beni e servizi ammessi dall'articolo 51 del TUIR e nel rispetto dei limiti previsti per ciascuna tipologia.

SCADENZA DA NON PERDERE

La scelta di destinare tutto o parte del premio al welfare deve essere effettuata tra il 9 e il 20 settembre 2026, secondo le modalità rese disponibili dal Gruppo. La mancata scelta comporta l'erogazione dell'intero premio in busta paga.



La piattaforma welfare

Le BCC e le società del Gruppo CCB utilizzano prevalentemente la piattaforma Edenred.

Prima di confermare l'opzione è necessario verificare le modalità di accesso, le categorie di spesa disponibili, i documenti richiesti e le scadenze di utilizzo comunicate sulla piattaforma.

Che cos'è e come funziona

La legge n. 208/2015 consente, quando lo prevede l'accordo collettivo, di sostituire il premio di risultato agevolabile con beni e servizi di welfare. Le utilità individuate dall'articolo 51, commi 2, 3 ultimo periodo e 4 del TUIR non concorrono al reddito nei limiti e alle condizioni stabiliti per ciascuna categoria.

Nel 2026 la conversione può riguardare fino a 5.000 euro di VPA. Il nuovo limite non assorbe né sostituisce i limiti specifici dei singoli benefit: per esempio, i *fringe benefit* restano soggetti alle soglie annuali di 1.000, elevati a 2.000 euro per chi ha figli a carico.

La conversione riduce anche il costo contributivo aziendale. La maggiorazione del 17% è quindi un risultato negoziale che restituisce al lavoratore una parte del risparmio connesso alla scelta welfare. Infatti, l'esenzione della contribuzione INPS comporta un mancato versamento a carico dell'azienda del 23,81%, oltre a quello a carico del lavoratore, pari al 9,19%.

Ad ogni modo, ciò non elimina vincoli, scadenze e limiti fiscali delle prestazioni utilizzate.

La facoltà di conversione deve derivare dalla contrattazione collettiva e non può essere costruita come accordo individuale sostitutivo della retribuzione.

4 Prestazioni, familiari e fringe benefit

Spese e prestazioni ammesse

Tra le principali categorie previste dall'articolo 51 del TUIR rientrano:

- contributi di assistenza sanitaria versati a enti o casse aventi esclusivamente fine assistenziale, nei limiti di legge;
- contributi alla previdenza complementare;
- opere e servizi offerti alla generalità o a categorie di dipendenti per finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto; per le opere e i servizi di utilità sociale il datore deve mettere direttamente a disposizione la prestazione, anche tramite strutture esterne. Il semplice rimborso è ammesso solo nelle fattispecie per le quali la legge lo prevede espressamente. Possono rientrare, per esempio, corsi non professionali, ingressi a teatro, attività sportive e check-up.
- somme, servizi e prestazioni per educazione e istruzione dei familiari, compresi servizi integrativi, mensa, ludoteche, centri estivi e invernali, borse di studio, rette scolastiche e universitarie, libri di testo, trasporto scolastico e gite didattiche, anche mediante rimborso quando consentito;
- somme e prestazioni per servizi di assistenza a familiari anziani o non autosufficienti, anche mediante rimborso quando consentito;
- contributi e premi per coperture, anche assicurative, contro il rischio di non autosufficienza o di gravi patologie, nei limiti e alle condizioni di legge;
- abbonamenti al trasporto pubblico locale, regionale e interregionale; sono ammessi abbonamenti nominativi annuali, mensili o plurimensili; non i singoli titoli di viaggio; il rimborso può riguardare il dipendente e i familiari fiscalmente a carico, nel rispetto dei requisiti richiesti dall'articolo 51, comma 2, lettera d-bis), del TUIR.



Chi sono i familiari beneficiari

Dal periodo d'imposta 2025, per le disposizioni fiscali che richiamano le persone indicate nell'articolo 12 del TUIR, il D.Lgs. n. 192/2025 ha ripristinato una nozione più ampia di familiare:

- il coniuge non legalmente ed effettivamente separato, incluso il partner dell'unione civile;
- i figli, compresi quelli riconosciuti nati fuori del matrimonio, adottivi, affiliati o affidati, e i figli conviventi del coniuge deceduto;
- le altre persone indicate nell'articolo 433 del Codice civile - tra cui genitori e altri ascendenti, generi e nuore, suoceri, fratelli e sorelle - purché convivano con il lavoratore oppure ricevano assegni alimentari volontari non derivanti da un provvedimento dell'autorità giudiziaria.

REGOLA DA VERIFICARE

Il familiare non deve essere fiscalmente a carico, salvo che la specifica prestazione lo richieda espressamente. Il convivente di fatto non rientra automaticamente nella nozione fiscale di familiare.

Il rimborso di spese sostenute per i familiari è ammesso solo nelle categorie per cui l'articolo 51 lo consente. Non esiste una regola generale che trasformi qualsiasi spesa familiare in welfare esente.

Altri beni e servizi: i fringe benefit

I fringe benefit sono beni, servizi o rimborsi che costituiscono retribuzione in natura e seguono la disciplina dell'articolo 51, comma 3, del TUIR.

Per il 2026 il valore complessivo non concorre al reddito entro 1.000 euro; la soglia è elevata a 2.000 euro per i lavoratori con figli fiscalmente a carico.

Le soglie comprendono tutti i fringe benefit riconosciuti nel periodo d'imposta, anche quelli non transitati dalla piattaforma welfare.

La Legge n. 207/2024 ha previsto per gli anni 2025, 2026 e 2027 la soglia di 1.000 euro, includendo anche rimborsi per utenze domestiche, affitto della prima casa e interessi sul mutuo della prima casa.

Per beneficiare della soglia di 2.000 euro occorre dichiarare al datore di lavoro il codice fiscale dei figli fiscalmente a carico. La condizione può ricorrere anche se la detrazione per figli è attribuita all'altro genitore.

ATTENZIONE ALLA SOGLIA

Attenzione: se il valore complessivo supera la soglia applicabile anche di un solo centesimo, diventa imponibile l'intero ammontare, non soltanto l'eccedenza.

Nel calcolo vanno considerati tutti i valori riconosciuti dal datore di lavoro. È opportuno controllare il cedolino e segnalare tempestivamente situazioni che l'azienda non può conoscere. Tra i fringe benefit più frequenti rientrano:

- buoni spesa e buoni benzina;
- ricariche telefoniche;
- voucher/buoni acquisto Amazon, Zalando ecc.;
- regali e cestini natalizi;
- autovettura uso promiscuo;
- polizza rischi extra professionali;
- fabbricati concessi in uso abitativo, senza obbligo di dimora;
- pagamento o rimborso delle utenze domestiche del servizio idrico, dell'energia elettrica e del gas naturale, spese per l'affitto della prima casa ovvero per gli interessi sul mutuo relativo alla prima casa;
- beneficio derivante da prestiti con tasso di interesse agevolato ai dipendenti, con finanziamento diretto o tramite convenzione, da parte del datore di lavoro. La quota di interesse agevolato che rileva al fine del fringe benefit si determina effettuando la differenza tra: a) gli interessi calcolati al tasso ufficiale di riferimento (TUR), vigente alla data di concessione del prestito (se mutuo a tasso fisso) o alla scadenza delle singole rate (se mutuo a tasso variabile), e b) gli interessi calcolati al tasso effettivamente praticato sui prestiti. L'ammontare risultante, ridotto della metà, costituisce un fringe benefit.

5 Come scegliere: vantaggi, limiti ed esempi

La scelta riguarda la quota di VPA agevolabile, entro 5.000 euro, per chi rispetta il limite reddituale di 80.000 euro e gli altri requisiti.

Vantaggi e limiti della scelta welfare

La quota convertita non è soggetta a imposta sostitutiva né a contribuzione se utilizzata in prestazioni ammesse e nel rispetto dei relativi limiti.

La maggiorazione del 17% aumenta il credito disponibile:
1.000 euro di VPA convertiti diventano 1.170 euro di welfare.

Il vantaggio è concreto solo se i beni e i servizi disponibili corrispondono a spese che il lavoratore avrebbe comunque sostenuto.

La scelta welfare riduce la liquidità immediata e vincola l'utilizzo del credito alle categorie e alle scadenze della piattaforma.

La maggiorazione del 17% rende la conversione spesso conveniente, ma non sempre: occorre considerare le detrazioni o deduzioni fiscali perse, i limiti dei benefit e la possibilità effettiva di utilizzare il credito.

La quota convertita non alimenta la contribuzione alla pensione pubblica. L'effetto va valutato senza stime standard: dipende dalla posizione contributiva individuale, dall'età e dalla continuità dei versamenti.



CRITERIO PRATICO

La maggiorazione del 17% è un vantaggio concreto soltanto se il credito può essere utilizzato per spese reali e programmabili, senza perdere benefici fiscali individuali più favorevoli.

Esempi indicativi

Le simulazioni seguenti sono illustrative. Per rendere confrontabili le opzioni assumono un'aliquota di un'aliquota per la contribuzione previdenziale pubblica (IVS) a carico del lavoratore del 9,19% e l'imposta sostitutiva dell'1%, oltre alla contribuzione IVS a carico del datore di lavoro del 23,81% (che non si vede dal cedolino).

Il cedolino effettivo può includere altre contribuzioni, decontribuzioni, l'aliquota aggiuntiva IVS dell'1% oltre la prima fascia pensionabile e arrotondamenti.

Esempio 1: destinazione a welfare 1.000 euro di VPA

	Pagamento in busta paga	Opzione welfare con maggiorazione del 17%
VPA lordo / credito	€ 1.000,00	€ 1.170,00
Contributi IVS lavoratore (9,19%; con esenzione sui primi € 800)	€ 91,90	—
Imposta sostitutiva (1%)	€ 9,08	—
Netto / credito disponibile	€ 899,02	€ 1.170,00
Contributi INPS c/Azienda (23,81%)	€ 238,10	—

Se il welfare rimborsa una spesa sanitaria, scolastica o universitaria, la stessa quota non può essere nuovamente portata in detrazione o deduzione nella dichiarazione dei redditi.

Una detrazione nominale del 19% su 1.000 euro vale, in dichiarazione dei redditi, 190 euro, ma il beneficio effettivo può essere ridotto da franchigie, limiti di spesa, tipologia di istituto e capienza fiscale.

Nell'esempio semplificato sopra riportato il pagamento in denaro produce circa 899,02 euro netti. L'eventuale detrazione fiscale sulla spesa resta utilizzabile in dichiarazione dei redditi, se spettante e non rimborsata.

Senza maggiorazione, 1.000 euro di welfare potrebbero risultare meno convenienti del denaro quando si perde una detrazione significativa.

Con la maggiorazione del 17% il confronto va effettuato tra 1.170 euro di credito realmente utilizzabile e il netto in busta, sommato agli eventuali benefici fiscali individuali.

Esempio 2: destinazione a welfare 5.000 euro di VPA

	Pagamento in busta paga	Opzione welfare con maggiorazione del 17%
VPA lordo / credito	€ 5.000,00	€ 5.850,00
Contributi IVS lavoratore (9,19%; esenzione sui primi € 800)	€ 459,5	—
Imposta sostitutiva (1%)	€ 45,40	—
Netto / credito disponibile	€ 4.495,10	€ 5.850,00

Contributi INPS c/Azienda (23,81%)	€ 1.190,50	—
------------------------------------	------------	---

Il confronto dipende dall'utilizzo effettivo del credito e dalle detrazioni o deduzioni perse. La quota convertita **non alimenta la pensione pubblica**: l'effetto sulla futura pensione è individuale e non può essere stimato in modo standard.

6 Fondo pensione, scadenze e fiscalità

Destinazione alla previdenza complementare



Il VPA può essere destinato, per l'intero importo del premio, al Fondo Pensione di categoria, con una maggiorazione del 17% fino all'importo massimo di 5.000,00€ lordi. I contributi derivanti dalla conversione del premio non concorrono al limite ordinario di deducibilità della previdenza complementare, elevato dal 2026 a 5.300 euro, e non sono tassati neppure al momento della prestazione. La maggiorazione aziendale del 17% non gode automaticamente del medesimo regime speciale.

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.

Inoltre, in caso di mancata fruizione, in tutto o in parte, delle somme destinate a welfare entro la data utile per la chiusura contabile della posizione in piattaforma, queste saranno devolute alla posizione del lavoratore presso il Fondo Pensione.

DA COMPLETARE NEL 2026

FONDO PENSIONE: UN SOLO PASSAGGIO DA COMPLETARE ENTRO IL 2026 Sul portale welfare completa la destinazione del VPA al Fondo entro la scadenza indicata.

Non è possibile effettuare questa scelta nel 2027. **NESSUNA COMUNICAZIONE SUCCESSIVA** — Per il VPA versato tramite il portale non devi inviare al Fondo Pensione la comunicazione individuale come «contributo non dedotto da premio di risultato»: il dato viene acquisito attraverso i flussi contributivi.

7 Cosa fare, cosa ricordare

- Se hai figlio/figli fiscalmente a carico è necessario comunicare all'azienda, entro le scadenze e con le modalità definite, i rispettivi codici fiscali per beneficiare della soglia fringe benefit di 2.000 euro.
- Accedi alla piattaforma e verifica prima della scelta le prestazioni effettivamente disponibili.
- Controlla la durata del piano e le regole per l'eventuale riporto del credito residuo: le somme non utilizzate non diventano automaticamente denaro.
- Per previdenza complementare e fringe benefit rispetta le scadenze 2026 indicate dalla piattaforma: le relative scelte non sono rinviabili all'anno successivo.
- Decidi in base a spese reali e programmabili, non soltanto sulla percentuale di maggiorazione.
- L'eventuale di destinazione del VPA a welfare va effettuata entro il 20 settembre 2026 (o entro la data comunicata dall'azienda). Se non effettui nessuna scelta il VPA sarà erogato in busta paga con la mensilità di settembre.

8 Fiscalità: per saperne di più

La Risoluzione dell'Agenzia delle Entrate n. 22/E del 9 giugno 2026 ha chiarito che il nuovo limite di 5.000 euro vale anche quando il lavoratore converte il premio in benefit aziendali.

- La conversione resta però soggetta a due limiti distinti: il massimo di 5.000 euro di premio agevolabile e i limiti specifici previsti dall'articolo 51 del TUIR per il bene o servizio prescelto.
- Il periodo d'imposta rilevante per il limite del premio convertito è quello in cui il lavoratore esercita l'opzione. Per la fruizione dei singoli benefit resta centrale il principio di cassa.
- Per i servizi selezionati tramite piattaforma, il momento di percezione può coincidere con la scelta del servizio, anche se l'utilizzo o il rimborso avvengono successivamente, secondo le regole illustrate dalla prassi.



Beni e servizi sostitutivi erogati mediante voucher

La Circolare n. 5/E del 2018 chiarisce che il benefit rileva quando esce dalla sfera patrimoniale del datore di lavoro ed entra nella disponibilità del dipendente.

Per i voucher il momento fiscale può quindi coincidere con la messa a disposizione del titolo, anche se il bene o servizio sarà utilizzato dopo.

Il criterio è decisivo per benefit soggetti a soglie annuali, come i fringe benefit, che nel 2026 sono esenti entro 1.000 euro o 2.000 euro per chi ha figli fiscalmente a carico.

Prima della scelta è quindi necessario controllare quali benefit risultano già attribuiti nello stesso anno e quale momento di percezione applica la piattaforma.

Quando può convenire rinunciare all'imposta sostitutiva?

Il lavoratore può rinunciare per iscritto all'imposta sostitutiva e chiedere la tassazione ordinaria. La scelta può risultare utile in situazioni di incapienza o in presenza di oneri deducibili o detraibili che altrimenti non troverebbero capienza. La convenienza va verificata sul caso concreto.

Quando l'agevolazione richiede una comunicazione del lavoratore?

Il datore di lavoro applica l'imposta sostitutiva sulla base delle informazioni di cui dispone. Se ha rilasciato la Certificazione Unica per l'intero 2025 e il lavoratore non ha percepito altri redditi da lavoro che rilevano

alla determinazione del limite di 80.000 euro, può normalmente verificare direttamente il rispetto del limite previsto.

Per il VPA erogato nel 2026, la detassazione spetta infatti a condizione che nel 2025 siano stati percepiti redditi di lavoro dipendente non superiori a 80.000 euro. Nel calcolo rientrano anche le pensioni e gli assegni equiparati, fiscalmente considerati redditi di lavoro dipendente così come il Valore di Produttività Aziendale; non rilevano, invece, i redditi da lavoro autonomo, da fabbricati, da capitale o appartenenti ad altre categorie.

La comunicazione del lavoratore di insussistenza del diritto alla imposta sostitutiva all'1,00% diventa necessaria quando il datore che eroga il premio non dispone di tutti i dati. Ciò potrebbe verificarsi nel caso di cambio di datore di lavoro, se si sono avuti di più rapporti di lavoro nel 2025, oppure quando, nello stesso anno, sia stata percepita anche una pensione ed inoltre, se nell'anno di corresponsione degli emolumenti abbia percepito somme riferibili a premi già assoggettati, anche essi, a imposta sostitutiva.

In queste situazioni il lavoratore deve attestare per iscritto l'importo complessivo dei redditi rilevanti percepiti nel 2025, ricavandolo dalle relative Certificazioni Uniche. La comunicazione serve sia a consentire l'applicazione dell'agevolazione, quando la soglia è rispettata, sia a evitare una detassazione non spettante quando il limite è stato superato.

Il lavoratore può inoltre rinunciare espressamente all'imposta sostitutiva e scegliere la tassazione ordinaria, qualora risulti più conveniente in relazione alla propria situazione fiscale.

Se l'agevolazione non è stata applicata pur essendone presenti i requisiti, può essere richiesta al datore oppure recuperata nella dichiarazione dei redditi. Allo stesso modo, se è stata applicata senza titolo, occorre comunicarlo tempestivamente per consentire la correzione in sede di conguaglio o, successivamente, nella dichiarazione dei redditi.

Prima dell'erogazione del VPA è quindi opportuno verificare tutte le Certificazioni Uniche relative al 2025 e comunicare al datore ogni reddito rilevante che non sia già in suo possesso.

Trento, 7 agosto 2026

Coordinamento FISAC-CGIL Gruppo Cassa Centrale Banca – Credito Cooperativo Italiano

9 Riferimenti normativi e di prassi

Fonti richiamate nella guida, ordinate per data e tipologia.

- Legge 28 dicembre 2015, n. 208, art. 1, commi 182-190
- Decreto interministeriale 25 marzo 2016
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 28/E del 15 giugno 2016
- Decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, art. 55, convertito dalla Legge n. 96/2017
- Circolare INPS n. 104 del 18 ottobre 2018
- Circolare Agenzia delle Entrate n. 5/E del 29 marzo 2018
- Risposta Agenzia delle Entrate n. 212 del 27 giugno 2019
- Decreto-legge 18 ottobre 2023, n. 145, convertito dalla Legge n. 191/2023
- Legge 30 dicembre 2024, n. 207, art. 1, commi 390-391
- Decreto legislativo 18 dicembre 2025, n. 192, art. 1
- Legge 30 dicembre 2025, n. 199, art. 1, commi 9, 201 e 202
- Risoluzione Agenzia delle Entrate n. 22/E del 9 giugno 2026
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, art. 51 (TUIR)

NOTA EDITORIALE

La guida ha finalità informative e non sostituisce la verifica della situazione fiscale, contributiva e previdenziale individuale né le istruzioni operative pubblicate sulla piattaforma welfare.