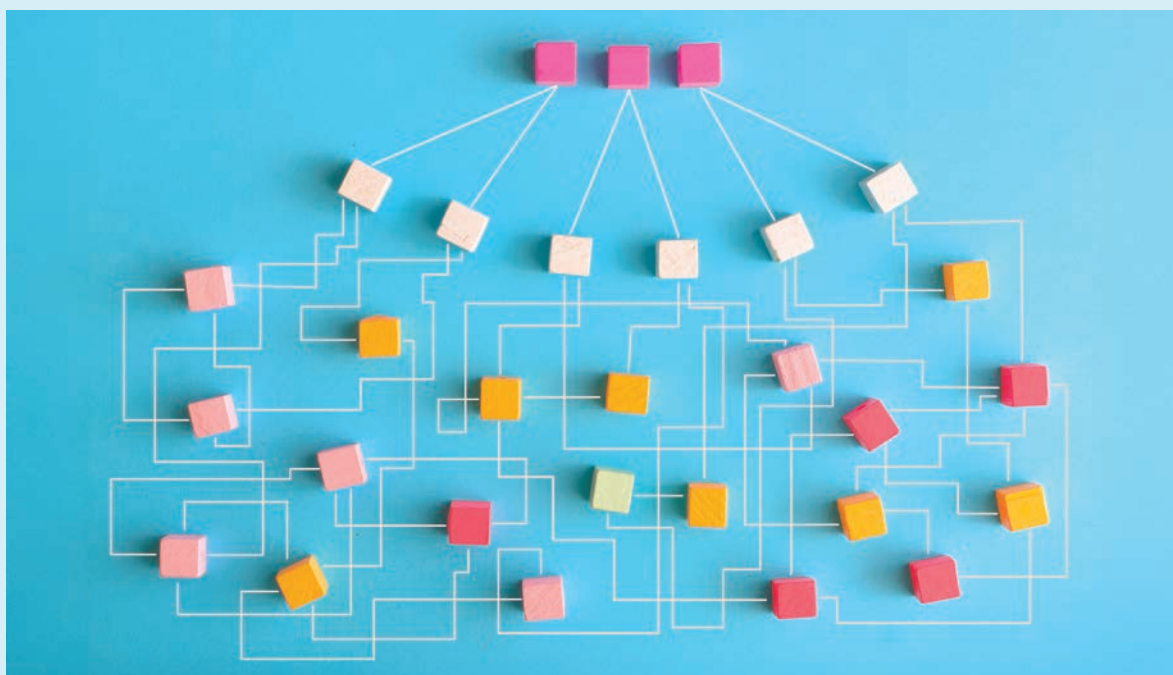




MANAGERITALIA EXECUTIVE PROFESSIONAL

CONNESSIONI, COMPETENZE E CRESCITA

All'interno della community di Manageritalia Executive Professional nascono vertical dedicati a professionisti specifici, come i comunicatori, gli innovation manager e i wealth manager. L'obiettivo? Favorire networking, scambio di competenze e sviluppo professionale



Manageritalia Executive Professional offre ai propri associati opportunità di networking, formazione e valorizzazione delle professionalità, creando spazi di confronto dove lavorare insieme verso obiettivi comuni con appuntamenti che coinvolgono autorevoli esperti, favorendo lo sviluppo di competenze.

I primi vertical creati sono l'**Area comunicatori**, l'**Innovation manager** e il **Wealth manager**, segmento di rappresentanza degli educatori finanziari.

Area comunicatori

L'obiettivo dell'area comunicatori è valorizzare il ruolo e le competenze di una figura professionale sempre più rilevante, in un contesto caratterizzato da un profondo cambiamento sia sul fronte delle competenze richieste sia su quello dove opera e incide. Il percorso parte dalla specifica norma UNI e si avvale della collaborazione delle principali organizzazioni di rappresentanza del mondo della comunicazione.

«La comunicazione – dice **Rita Palumbo**, coordinatrice di quest'area – è un asset strategico che incide sulla reputazione, sulla credibilità e sull'autorevolezza dell'impresa. È un'attività che esige competenze definite e certificate. Con Manageritalia Executive Professional Area comunicatori è stato avviato un percorso di informazione, sensibilizzazione e rappresentanza. L'obiettivo è dare l'adeguato riconoscimento a una categoria di alte professionalità, quella del comunicatore professionale, che crea valore economico e culturale per l'intero sistema Paese».

TIME OUT DELLA COMUNICAZIONE

Questo percorso si concretizza con i Time out della comunicazione, un ciclo di incontri mensili per affrontare i temi chiave del settore, con il contributo di autorevoli esperti.

Il primo incontro, "Crisi e personal branding nell'era della reputazione", si è svolto lo scorso 23 ottobre. Successivamente, si sono tenuti altri momenti di confronto su temi come "La comunicazione interna tra *epic fail* e valorizzazione esterna del brand", "L'insostenibile leggerezza della comunicazione della sostenibilità" e "Il ruolo della comunicazione per includere davvero".

Questi incontri, accessibili anche online, possono essere rivisti sulla pagina LinkedIn di Manageritalia.

Innovation manager

Innovation manager, coordinato da **Luca Genovese**, è il vertical dedicato ai rappresentanti di questa categoria e porta avanti iniziative di:

- **rappresentanza e tutela**, attraverso azioni di valorizzazione della professione e accreditamento presso le istituzioni e i diversi attori dell'ecosistema;
- **formazione e informazione**, attraverso l'organizzazione di eventi di divulgazione sui principali trend evolutivi in ambito tecnologico e relative aree di sviluppo delle competenze;
- **opportunità e networking**, attraverso la promozione e condivisione di opportunità professionali riservate agli innovation manager e lo sviluppo di relazioni tra associati in un'ottica di contaminazione e crescita dei saperi e di attivazione di potenziali sinergie.

Manageritalia Executive Professional è stata pro-

tagonista dell'Innovation Village Award 2024, il premio nazionale sull'innovazione sostenibile che vede la collaborazione di alcuni dei principali player dell'ecosistema dell'innovazione in Italia.

Da segnalare l'innovativo speed date, che ha permesso ai partecipanti di entrare in contatto con alcuni tra i principali stakeholder dell'ecosistema dell'innovazione e stringere relazioni professionali in brevissimi incontri da quattro minuti.

Wealth manager

Il vertical Wealth manager rappresenta un nuovo segmento di rappresentanza degli educatori finanziari e mira a fornire un servizio di qualità ai soci e un'opportunità di crescita a chi si unisce all'Associazione.

Il segmento è stato presentato lo scorso 20 settembre durante la tavola rotonda organizzata da Manageritalia Executive Professional intitolata "Dal cigno nero al rinoceronte grigio".

L'evento ha approfondito il ruolo chiave che una maggiore preparazione e consapevolezza finanziaria ha per cittadini e manager, in un contesto caratterizzato da inflazione, conflitti e volatilità dei mercati.

A coordinare il vertical Wealth manager è stato chiamato **Jonathan Figoli**, che nell'articolo "Rinoceronti grigi e futuro delle aziende italiane" (vedi articolo su *Dirigente* 1-2/2025) illustra come affrontare le minacce future adottando un approccio strategico basato su lungimiranza, analisi, prospettiva e pianificazione.

WARM UP FINANZIARI

Il vertical Wealth manager ha inoltre recentemente lanciato un nuovo format: Warm up finanziari - Comprendere il presente, costruire il futuro. Il ciclo di incontri, articolato in sei appuntamenti online sui canali social di Manageritalia, ha preso il via il 31 marzo con "Rock politik - Quali sono le principali implicazioni delle tensioni internazionali?". Questo e i prossimi appuntamenti offriranno a manager e professionisti l'opportunità di approfondire tematiche finanziarie, fornendo strumenti utili per interpretare il mondo in continua evoluzione. ■

Risponde alle esigenze personali
di accantonamento di un capitale
ai fini di risparmio/investimento



È riservata agli affiliati
Associazione Antonio Pastore
(dirigenti, ex dirigenti, quadri, ex quadri,
executive professional iscritti a Manageritalia
con un'età all'ingresso compresa
tra i 20 e gli 85 anni) e ai loro familiari
in linea retta (coniuge, figli, genitori e nonni)



È possibile sottoscrivere più adesioni
nell'ambito del medesimo anno
entro un limite complessivo di € 3.000.000



Chiama ASSIDIR al numero verde **800401345**
o consulta il sito **www.assidir.it**



INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI 2025



Interviene in caso di disoccupazione involontaria del lavoratore, erogando una rendita mensile per un periodo di tempo variabile. Riepiloghiamo la normativa in vigore dal 1° gennaio

La Naspi può essere richiesta in caso di disoccupazione involontaria del lavoratore, dovuta a qualsiasi tipologia di licenziamento, compreso quello disciplinare per giustificato motivo soggettivo o per giusta causa, alla scadenza del contratto a termine, alle dimissioni per giusta causa o ad alcuni eventi che determinano la risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (vedi box a pagina 74).

Requisito contributivo/ lavorativo minimo

Per ottenere la Naspi occorre avere almeno 13 settimane di contribuzione, versata nei 4 anni precedenti la disoccupazione. La legge di bilancio 2025 ha introdotto una modifica peggiorativa per le disoccupazioni dal 1° gennaio di quest'anno: se la cessazione del rapporto di lavoro è preceduta, nei 12 mesi precedenti, da una risoluzione volontaria di un altro rapporto a tempo indeterminato, il requisito delle 13 settimane viene calcolato a partire dalla precedente cessazione per dimissioni, anziché nei 4 anni precedenti. Sono esclusi dalla penalizzazione coloro che si dimettono per giusta causa, i casi di risoluzione consensuale a seguito della procedura di conciliazione introdotta dall'art. 1, comma 40, della legge 92/2012, e i genitori che presentano le dimissioni entro il primo anno di vita del bambino.

Sul sito dell'Inps sono disponibili informazioni dettagliate sulle tipologie di contribuzione e di attività utili al raggiungimento dei requisiti.

Misura

La rendita mensile si calcola sulla base della retribuzione imponibile contributiva degli ultimi 4 anni, divisa per le settimane di contribuzione e moltiplicata per 4,33. L'importo inizialmente erogato corrisponde al 75% del valore ottenuto, a condizione che questo superi i 1.436,61 euro, altrimenti si applica un incremento pari al 25% della differenza tra l'importo calcolato e i 1.436,61 euro.

L'indennità mensile non può in ogni caso superare un tetto massimo di 1.562,82 fissato per il 2025.

A partire dal primo giorno del sesto mese di fruizione, l'importo dell'assegno iniziale si riduce mensilmente del 3%. Per i beneficiari che, al momento della domanda, hanno compiuto 55 anni, la riduzione decorre invece dall'ottavo mese.

La Naspi non soggiace al prelievo del 5,84% previsto dalla legge 41/86.

Durata

La Naspi viene erogata mensilmente per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione versata nei 4 anni precedenti l'inizio della prestazione, con una durata massima di 24 mesi.

Dichiarazione di immediata disponibilità

La domanda di Naspi equivale a rendere la Dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro (Did) ed è trasmessa dall'Inps all'Anpal per l'inserimento nel sistema informativo unitario delle politiche attive. Entro 15 giorni dalla domanda, il richiedente deve recarsi al Centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio personalizzato; in mancanza, sarà convocato d'ufficio. L'erogazione della Naspi è infatti condizionata alla partecipazione alle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti.

Nel patto di servizio personalizzato, il disoccupato si impegna a partecipare alle misure di politica attiva e ad accettare offerte di lavoro congrue. In caso di inosservanza, sono previste sanzioni proporzionali che vanno dalla decurtazione di una frazione o di un'intera mensilità fino alla decadenza dalla prestazione e dallo stato di disoccupazione.

Presentazione della domanda

La domanda deve essere presentata per via telematica entro 68 giorni che decorrono:

- dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- dalla cessazione del periodo di maternità indennizzato, qualora la maternità sia insorta nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla cessazione del periodo di malattia indennizzato o di infortunio sul lavoro/malattia professionale, qualora siano insorti nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla definizione della vertenza sindacale o dalla data di notifica della sentenza giudiziaria;
- dal trentottesimo giorno dopo la data di cessazione, in caso di licenziamento per giusta causa.

Il periodo durante il quale il lavoratore percepisce l'indennità sostitutiva del preavviso si considera lavorato. Pertanto, se il lavoratore licenziato viene esonerato dal prestare in servizio il preavviso e il datore di lavoro gli corrisponde la relativa indennità, il termine ultimo per la presentazione della domanda è il 68° giorno a partire dall'ultimo giorno di preavviso indennizzato.

L'indennità di disoccupazione subirà il differimento all'ottavo giorno successivo alla fine del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso, ma solo se quest'ultima sia stata effettivamente corrisposta dal datore di lavoro. In caso contrario,

la decorrenza seguirà i normali meccanismi legati alla data di cessazione del rapporto di lavoro e alla presentazione della domanda.

Pagamento

Si ha diritto all'indennità a partire:

- dall'ottavo giorno successivo alla data di cessazione (o di scadenza del periodo di mancato preavviso), se la domanda è stata presentata entro tale termine;
- dal giorno successivo alla presentazione della domanda, se questa sia presentata dopo l'ottavo giorno, ma comunque nei termini di legge.

Per poter ottenere una nuova indennità, dopo un successivo periodo di lavoro, è necessario che sia trascorso il cosiddetto "anno mobile": un periodo di 365 giorni a partire dalla data di inizio della prima prestazione. In tal caso, i periodi contributivi che hanno già dato luogo a erogazione delle prestazioni di disoccupazione sono esclusi dal computo della contribuzione utile.

Nuova attività lavorativa in corso di prestazione

Lo stato di disoccupazione si mantiene quando il reddito da lavoro dipendente o autonomo non supera il reddito minimo escluso da imposizione fiscale: 8.500 euro annui per il lavoro dipendente e parasubordinato (collaborazioni) e 5.500 euro annui per il lavoro autonomo.

In caso di rioccupazione con contratto subordinato, conta anche la durata della nuova attività (vedi tabella a pagina 75).

Il "cumulo" reddito/indennità, nella misura e con i tempi di comunicazione indicati, è possibile anche per attività autonoma o impresa individuale. Inoltre, è consentito quando il lavoratore è titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato part-time e ne cessa uno per licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale. In entrambi i casi, il limite reddituale corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti (art. 13 del Tuir).

Infine, in caso di lavoro autonomo occasionale, l'indennità Naspi è interamente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di tale tipologia di lavoro nei limiti di importo non superiore a 5.000 euro annui.



QUANDO SPETTA LA NASPI

DIMISSIONI DI FATTO

Il Collegato lavoro ha introdotto una procedura (facoltativa) per i datori di lavoro, utile quando un dipendente si assenta senza formalizzare le dimissioni tramite comunicazione telematica al ministero del Lavoro. In questi casi, il datore è costretto a licenziare il lavoratore e a versare il "ticket licenziamento"*, mentre l'Inps deve corrispondere la Naspi. Ora, invece, in caso di assenza ingiustificata superiore al periodo previsto dal ccnl (o a 15 giorni, in mancanza di una previsione contrattuale), il datore può considerare il dipendente dimissionario, previa comunicazione all'Ispettorato del lavoro utilizzando un apposito modello dedicato.

L'ispettorato verifica entro 30 giorni la veridicità della comunicazione (ascoltando il dipendente e i suoi colleghi) e i motivi dell'assenza, informando il lavoratore dei suoi diritti nel caso si rilevino i presupposti per le dimissioni per giusta causa. Il lavoratore può, inoltre, evitare la risoluzione del rapporto se dimostra l'impossibilità, per causa di forza maggiore o per fatto imputabile al datore di lavoro, di comunicare i motivi che giustificano la sua assenza (si veda Nota INL n. 579 del 22 gennaio 2025).

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Sono generate da mancato pagamento della retribuzione; molestie sessuali sul lavoro; demansionamento o mobbing; conseguenze legate a trasferimenti di azienda; trasferimento della sede di lavoro non sorretto da "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", indipendentemente dalla distanza tra la residenza del lavoratore e la nuova sede di lavoro; comportamento ingiurioso del superiore gerarchico; previsioni introdotte dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza (decreto legislativo 12 gennaio 2019, n. 14, e successive modificazioni, art. 189, commi 3 e 5 - rif. circolare Inps n. 21 del 10 febbraio 2023).

Fatto salvo il caso in cui le dimissioni siano determinate da mancato pagamento della retribuzione, il lavoratore dovrà corredare la domanda di documentazione che dimostri la volontà di difendersi in giudizio nei confronti del comportamento illecito del datore (allegando diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi d'urgenza ex articolo 700 c.p.c., sentenze ecc. contro il datore di lavoro, nonché ogni altro documento idoneo), impegnandosi a comunicare

l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

Se la lite esclude la giusta causa di dimissioni, l'Inps recupera l'indennità di disoccupazione già versata, così come avviene in caso di reintegra nel posto di lavoro dopo un licenziamento illegittimo.

RISOLUZIONE CONSENSUALE A SEGUITO DI LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

La tutela interviene anche nei casi di conciliazione presso le Direzioni territoriali del lavoro, a seguito della procedura di comunicazione preventiva che le aziende devono attivare prima di procedere a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo, noto come "licenziamento per motivi economici", a seguito di operazioni di ristrutturazione aziendale.

Tale procedura porta a una risoluzione consensuale del rapporto di lavoro ed è applicabile ai lavoratori rientranti nella sfera di applicazione dell'art. 18 dello Statuto dei lavoratori, con esclusione dei dirigenti. Questa è infatti la linea seguita dalla generalità delle sedi Inps, confermata anche dal ministero del Lavoro, con riferimento ai lavoratori di aziende con meno di 15 dipendenti, per i quali, in mancanza del requisito dimensionale, la legge non prevede né il ricorso alla procedura di conciliazione, né la possibilità di accedervi volontariamente.

RISOLUZIONE CONSENSUALE A SEGUITO DI RIFIUTO DEL TRASFERIMENTO

Il diritto alla Naspi viene riconosciuto anche nell'ipotesi di risoluzione consensuale a seguito del rifiuto da parte del lavoratore al trasferimento ad altra sede della stessa azienda distante oltre 50 chilometri dalla residenza del lavoratore e/o mediamente raggiungibile in 80 minuti, o oltre, con i mezzi di trasporto pubblico.

DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI LAVORATORI PADRI

L'indennità spetta alle lavoratrici madri e ai lavoratori padri che si dimettono volontariamente durante il periodo di divieto di licenziamento, ovvero della gravidanza (300 giorni prima della data presunta del parto) fino al compimento del primo anno di età del bambino.

Per il padre, il diritto alla Naspi si acquisisce sia nel caso di fruizione del congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni sia nel caso di congedo di paternità alternativo, a seguito di morte, grave infermità o abbandono della madre o di affidamento esclusivo del figlio al padre.

* Corrispondente al 41% del massimale Naspi (1.562,82 per il 2025) risulta pari a 640,75 euro per ogni anno di lavoro effettuato, e a 53,39 euro per ciascun mese di anzianità, fino a un importo massimo di 1.922,25 euro per i rapporti di durata superiore a tre anni.

Comunicazione reddito presunto

I beneficiari Naspi che hanno dichiarato il reddito presunto da prestazioni professionali devono effettuare la stessa operazione anche nell'eventuale secondo anno di durata dell'indennità, anche se il reddito è pari a zero.

Gli iscritti alla gestione separata sono tenuti alla dichiarazione del reddito presunto, anche se nullo, pur in assenza di svolgimento di un'attività lavorativa. Tale dichiarazione deve essere resa prioritariamente al momento della domanda o, in alternativa, entro un mese dalla presentazione, pena la decadenza del diritto all'indennità di disoccupazione.

Contribuzione figurativa

La contribuzione figurativa, con riferimento ai periodi di fruizione della Naspi, viene accreditata fino a un importo massimo pari a 1,4 volte l'assegno di disoccupazione e non sulla retribuzione media percepita alla data della cessazione.

Tuttavia, è prevista una norma di salvaguardia che interesserà la parte di pensione calcolata con il sistema retributivo, in base alla quale se il periodo in cui si percepisce la Naspi dovesse diminuire la retribuzione media pensionabile, questo non verrà preso in considerazione nel calcolo della pensione (misura) e verrà utilizzata solo l'anzianità contributiva maturata ai fini del calcolo medesimo, oltre che del diritto.

Incentivo all'auto imprenditorialità

Il lavoratore può richiedere la liquidazione anticipata in un'unica soluzione dell'importo complessivo che gli spetta, e non ancora erogato, come incentivo per l'avvio di un'attività autonoma, un'impresa individuale o per la sottoscrizione di una quota di capitale sociale di una cooperativa nella quale il rapporto mutualistico ha come oggetto la prestazione di attività lavorative da parte del socio.

L'anticipazione non dà diritto alla contribuzione figurativa. Chi intende avvalersene deve trasmettere online all'Inps, a pena di decadenza, la domanda entro 30 giorni dall'avvio dell'attività autonoma o di impresa individuale o dalla sottoscrizione di una quota di capitale sociale della cooperativa.

Nel caso dei lavoratori autonomi, per determinare la decorrenza dei 30 giorni si fa riferimento alla data indicata sul Modello AA9/12 rilasciato in fase di apertura della partita iva.

RIOCCUPAZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO E DURATA DELLA NUOVA ATTIVITÀ LAVORATIVA

Qualsiasi durata e reddito annuo presunto inferiore a 8.500 euro	"Cumulo" reddito/indennità: prestazione ridotta in misura pari all'80% del reddito annuo presunto, a condizione che venga comunicato all'Inps, entro 30 giorni, il suddetto reddito presunto.
Durata pari/inferiore a sei mesi e reddito annuo presunto superiore a 8.500 euro	La prestazione viene sospesa per tutta la durata del nuovo rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini della valutazione dei requisiti di accesso alla Naspi e per la determinazione della sua durata.
Durata superiore a sei mesi e reddito annuo presunto superiore a 8.500 euro	La prestazione decade.*

* Corrispondente al 41% del massimale Naspi (1.562,82 per il 2025), risulta pari a 640,75 euro per ogni anno di lavoro effettuato, e a 53,39 euro per ciascun mese di anzianità, fino a un importo massimo di 1.922,25 euro per i rapporti di durata superiore a tre anni.

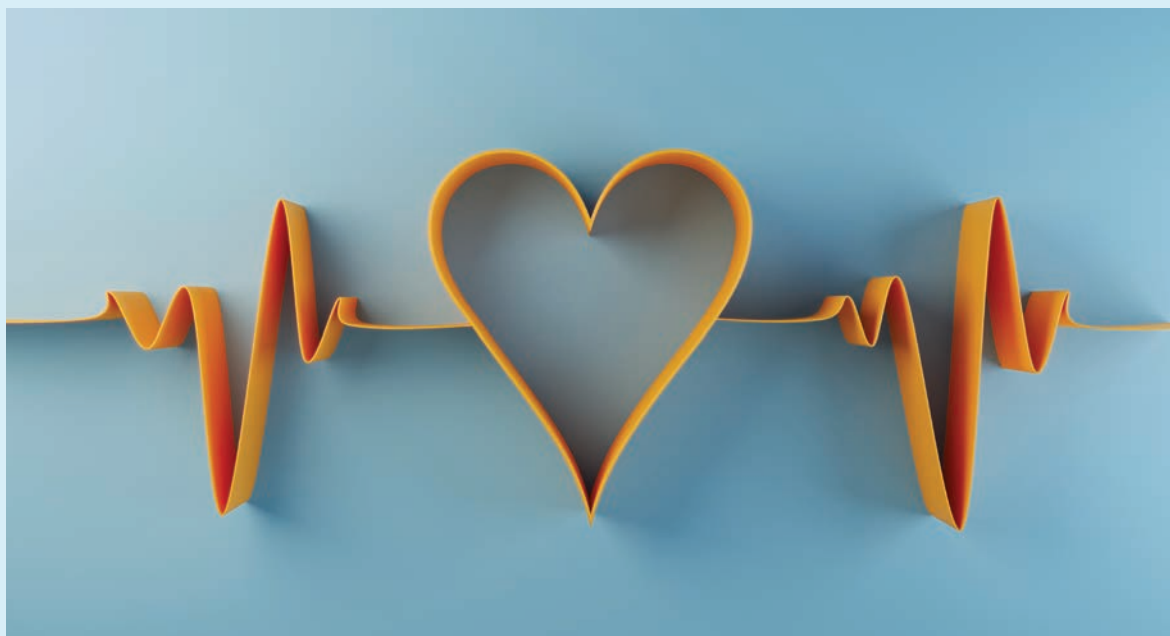
L'indennità anticipata deve essere restituita qualora il lavoratore instauri un rapporto di lavoro subordinato prima della scadenza del periodo spettante di indennità corrisposta in forma anticipata. Ciò non avviene se questo è instaurato con la cooperativa della quale il lavoratore ha sottoscritto una quota di capitale sociale o nel caso in cui il soggetto si rioccupi con un rapporto di lavoro parasubordinato.

L'Inps dovrà, in ogni caso, verificare se l'attività di lavoro subordinato non consegua a una reale impossibilità di proseguire l'esercizio dell'attività autonoma o di impresa, per causa di forza maggiore. In tal caso, l'obbligo restitutorio dell'anticipazione della Naspi dovrà essere limitato alla durata del rapporto di lavoro subordinato (rif. circolare Inps, 4 febbraio 2025 n. 36).

Nella domanda di anticipazione in un'unica soluzione occorre indicare il reddito che si prevede di percepire per l'anno in corso. In proposito è importante rivolgersi a un Patronato per la necessaria assistenza.

PREVENZIONE: AL VIA IL NUOVO BIENNIO 2025-2026

Due nuovi moduli per una prevenzione sempre più mirata: focus sulla salute angiologica e sulla diagnosi precoce del tumore al pancreas



La prevenzione si conferma un pilastro fondamentale dell'offerta sanitaria del Fasdac. Con l'avvio dell'undicesimo Programma di prevenzione, il biennio 2025-2026 introduce due nuovi moduli dedicati alla salute angiologica e alla prevenzione oncologica del pancreas, ampliando ulteriormente il ventaglio di opportunità a disposizione degli assistiti. "Giochiamo d'anticipo" per un futuro più sano!

Due nuovi moduli per un approccio sempre più mirato

- **Prevenzione angiologica**, rivolta a uomini e donne senza limiti di età, con un primo livello di visita specialistica angiologica e, in presenza di familiarità o sintomi, l'accesso al secondo livello diagnostico, che include esami specifici come l'eco-

colordoppler degli arti inferiori e superiori, dei tronchi sovraortici e dell'aorta addominale.

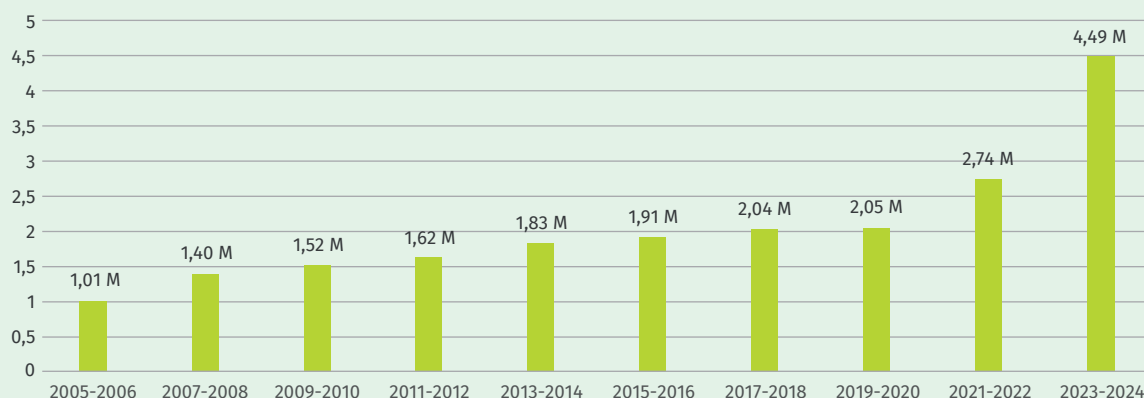
- **Prevenzione oncologica del pancreas**, destinata a uomini e donne dai 40 anni, che prevede un primo livello di screening con visita specialistica gastroenterologica o oncologica, ecogra-

fia dell'addome superiore e analisi di laboratorio mirate. In caso di sospetti diagnostici o familiarità oncologica, il secondo livello prevede esami approfonditi, tra cui ecoendoscopia dell'apparato digerente ed esami di risonanza magnetica o TAC dell'addome.

Grazie alla campagna di convenzionamento, numerose strutture hanno già aderito ai nuovi moduli, rendendo la prevenzione facilmente accessibile. Gli



IMPORTI EROGATI PER PREVENZIONE, DAL 2005 AL 2024



assistiti possono individuarle rapidamente utilizzando i filtri dedicati nel motore di ricerca disponibile sul sito Fasdac.

Un impegno crescente per la salute

L'attenzione del Fasdac alla prevenzione è un percorso consolidato nel tempo. Dal 2005, attraverso i programmi biennali, il Fondo ha ampliato progressivamente l'offerta, seguendo le linee guida del ministero della Salute e introducendo importanti innovazioni. Negli ultimi anni, le principali evoluzioni hanno incluso:

- l'introduzione del secondo livello diagnostico per approfondire eventuali anomalie emerse nel primo screening;
- l'estensione della prevenzione ai dirigenti pensionati e ai superstiti;
- l'incremento del numero di moduli, con l'aggiunta della prevenzione oncologica della cute e delle malattie respiratorie nel 2023-2024 e, ora, dei nuovi moduli angiologico e pancreatico per il 2025-2026;
- la semplificazione delle procedure di accesso e il potenziamento delle campagne di sensibilizzazione.

Dati e crescita della prevenzione: l'andamento del biennio 2023-2024

I numeri confermano che la prevenzione è sempre più al centro dell'interesse degli assistiti. Nel biennio 2023-2024, il Fasdac ha registrato un'erogazione complessiva per la prevenzione pari a 4,49 milioni di euro, segnando un incremento del **64% rispetto al**

biennio precedente. Questo risultato è frutto dell'aumento significativo del numero di prestazioni effettuate, passate da **20.718 nel 2023 a 27.950 nel 2024**, con un aumento del 34,9%.

L'analisi dei dati conferma che i moduli più richiesti restano quelli di prevenzione cardiovascolare e di base, seguiti dalle iniziative oncologiche, con una crescita particolarmente significativa per la prevenzione oncologica della cute, introdotta nel 2023. Anche la prevenzione delle malattie respiratorie ha registrato un buon riscontro, a dimostrazione della crescente attenzione dei dirigenti verso la diagnosi precoce.

Un investimento in salute

Per garantire una comunicazione chiara e completa agli assistiti, alleghiamo a questo numero di *Dirigente* una brochure dedicata al nuovo biennio della prevenzione. La brochure fornirà tutti i dettagli sui moduli attivi, con un focus sulle nuove aree di prevenzione, oltre alle modalità di fruizione delle prestazioni disponibili.

Se il biennio 2021-2022 aveva posto l'attenzione sulla necessità di "ripartire dalla prevenzione" dopo la pandemia, il biennio successivo ha ribadito il concetto di prevenzione come "investimento in salute". Il Fondo prosegue su questa linea, con un impegno crescente nel rendere la prevenzione sempre più accessibile, efficace e vicina alle esigenze degli assistiti. Con il nuovo biennio 2025-2026 e l'ampliamento dell'offerta, il Fasdac rinnova il suo ruolo di promotore della salute, consapevole che investire sulla prevenzione significa migliorare la qualità della vita e garantire un benessere duraturo per tutti i suoi iscritti. ■

FISCALITÀ DELLE POLIZZE



Detrazioni, tassazione delle prestazioni e regole per la dichiarazione dei redditi

Anche quest'anno stiamo entrando nel periodo in cui ci si prepara per la dichiarazione dei redditi, raccogliendo i documenti che comprovano i propri ricavi e le possibili detrazioni fiscali. Per gli associati a Manageritalia è utile mettere a fuoco alcuni aspetti che riguardano le possibilità di detrazione fiscale e la tassazione delle coperture assicurative. Vediamoli nel dettaglio.

Cosa detrarre

Il primo ambito di detrazione fiscale riguarda i premi assicurativi pagati per sottoscrivere polizze sui rischi della persona. Secondo la normativa vigente, è possibile usufruire di una detrazione fiscale del 19% sui premi versati per i seguenti rischi:

- morte o invalidità permanente superiore al 5%, causata sia da malattia che da infortunio, fino a un massimo di 530 euro di spesa, indipendentemente dal numero di contratti sottoscritti;
- rischio di non autosufficienza, fino a una spesa massima di 1.291,14 euro per polizze LTC (Long term care).

Va sottolineato che questo massimale vale anche in presenza di più contratti e comprende anche i premi eventualmente pagati per le polizze morte e invalidità.

Convenzione Antonio Pastore

Entrando nello specifico, non va dimenticato che per i dirigenti in attività le detrazioni sopra indicate

sono valide anche per le garanzie incluse nella Convenzione Antonio Pastore: rischio morte; perdita dell'autosufficienza; invalidità permanente da malattie e infortuni (per la quota di premio versata per i rischi extraprofessionali).

Non sono invece detraibili fiscalmente i premi versati per la "garanzia mista rivalutabile" della Convenzione Antonio Pastore, la polizza "nuova Capitello" e altre polizze assicurative finalizzate al puro risparmio.

Rimborso spese mediche

Un'altra area di notevole importanza per le detrazioni fiscali riguarda le spese sanitarie.

Partiamo dalle polizze di rimborso spese mediche: se da un lato non possono godere di detrazioni fiscali sul premio pagato, dall'altro consentono sempre la detrazione d'imposta pari al 19% delle spese mediche sostenute, indipendentemente dal fatto che siano state rimborsate dalla compagnia assicuratrice.

Un secondo caso riguarda la regolamentazione vigente per chi aderisce a un fondo sanitario come il Fasdac per i dirigenti del terziario o il Quas per i quadri: poiché il contributo versato ai fondi non è fiscalmente imponible, la detrazione d'imposta del 19% può essere applicata solamente per la parte rimasta a carico del dichiarante.

Un terzo caso, infine, riguarda i pensionati e i proscutatori volontari iscritti al Fasdac: non potendo dedurre il contributo versato al Fondo, possono applicare la detrazione d'imposta del 19% al valore

LE DETRAZIONI SUI REDDITI 2024

 Polizze puro rischio	Morte, invalidità permanente (superiore al 5%) sia da malattia che da infortunio	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 530 .
	Long term care a vita intera	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 1.291,14 comprensivo dei premi pagati per polizze morte e invalidità permanente.
 Convenzione Antonio Pastore	Morte, invalidità permanente (superiore al 5%)	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 530 .
	Long term care	Detrazione del 19% su quanto versato, max € 1.291,14 comprensivo dei premi pagati per polizze morte e invalidità permanente.
	Garanzia "mista rivalutabile" e Assicurazione Ponte	Nessuna detrazione.
 Polizze rimborso spese mediche	Nessuna detrazione su premio pagato. Detrazione d'imposta del 19% della spesa medica sostenuta, anche se rimborsata.	
	Fondi sanitari Fasdac e Quas	Spese rimborsate detraibili al 19% , solo per la parte rimasta a carico del dichiarante.
	Fondi sanitari Fasdac per pensionati e prosecutori volontari	Nessuna detrazione sul contributo pagato; detrazione del 19% delle interne spese mediche sostenute, comprese le parti rimborsate dal Fasdac.

totale delle spese mediche sostenute, incluse le quote rimborsate dal Fasdac.

Imposte e tassazione

Un ulteriore elemento interessante per chi si avvia a predisporre la propria dichiarazione dei redditi riguarda l'imposizione fiscale sui premi pagati e la tassazione delle prestazioni:

- esenzione dall'applicazione di imposte al momento del pagamento del premio per le polizze del "ramo vita";
- applicazione di un'imposta pari al 2,50% del premio pagato per le polizze infortuni, spese mediche e invalidità da malattia.

Per quanto riguarda la tassazione delle prestazioni erogate dalle compagnie assicuratrici, è utile mettere l'accento su alcuni casi particolari:

- le liquidazioni erogate a fronte di polizze LTC, infortuni, invalidità da malattia, rimborso spese mediche e "temporanea caso morte" sono esenti da tassazione;
- per le polizze vita rivalutabili non ci sono dif-

ferenze nel trattamento fiscale delle prestazioni, sia che queste vengano percepite in vita dell'assicurato (alla richiesta di riscatto o a scadenza) sia che vengano percepite dagli eredi, o beneficiari designati, in caso di morte dell'assicurato.

In entrambi i casi, comunque, l'unico importo che viene tassato è il cumulo della rivalutazione maturata negli anni, che viene sottoposto alla tassazione sostitutiva dell'Irpef con le aliquote variabili normalmente applicate nel rispetto delle leggi vigenti. Queste ritenute fiscali sono effettuate a titolo di "imposta definitiva" direttamente dalla compagnia assicuratrice, che eroga la prestazione al beneficiario "al netto della tassazione". Di conseguenza, il beneficiario non è tenuto a riportare questi proventi nella propria dichiarazione dei redditi.

Alla luce della corretta applicazione delle possibili detrazioni fiscali, in funzione delle situazioni personali che possono riguardare ogni singolo contribuente, si suggerisce di rivolgersi al proprio consulente fiscale. ■

CORSI DI FORMAZIONE

Cfmt - Centro di formazione management del terziario propone un'offerta totalmente su misura e costruita intorno a quattro competenze trasversali, per supportare la persona e il suo percorso di apprendimento

Team empowerment

Il ruolo del coach come leader facilitatore

Dal lavoro di gruppo al gioco di squadra



ONLINE

8 maggio

Rigenerare i team e le relazioni

Leadership rigenerativa



ONLINE

13 maggio

Motivare e coinvolgere il team

Creare il giusto clima per migliorare i risultati lavorativi



CFMT MILANO

22 maggio

Personal improvement

Il colloquio di lavoro per farsi assumere

Segreti e consigli per valorizzarsi durante un colloquio di lavoro



ONLINE

8 maggio

Convincere con la voce

L'importanza dell'utilizzare i giusti toni



CFMT ROMA

13 maggio

Networking attitude

L'importanza del networking per far nascere relazioni



ONLINE

13 maggio

Organizational performance

Dalla teoria alla pratica: come monitorare gli Okr su Excel

Monitoraggio e controllo delle performance aziendali



ONLINE

8 maggio

Dall'economia lineare all'economia circolare

Governance e sostenibilità d'impresa



ONLINE

15 maggio

ChatGPT

Digital solutions



ONLINE

20 maggio

Business development

Il futuro della salute

Megatrend



ONLINE

6 maggio

La valutazione economico-finanziaria del business plan

Come impostare un business plan e valutarne l'efficacia



ONLINE

7 e 13 maggio

La previsione strategica nelle imprese

Migliorare le proprie competenze di futuro



CFMT MILANO

14 maggio

PER INFORMAZIONI:

www.cfmt.it

MILANO

info@cfmt.it, 02 5406311

ROMA

info@cfmt.it, 06 5043053

La partecipazione ai corsi è gratuita e riservata ai dirigenti associati in regola con il versamento dei contributi.

HIGH IMPACT LEADERSHIP

Change is inevitable. Growth is optional

Il mondo sta cambiando rapidamente e con esso le regole del gioco. Il contesto Banis (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible, sustainable) ha reso la leadership una sfida sempre più complessa: non basta più gestire, bisogna ispirare, dare senso al lavoro e costruire team coesi, resilienti e orientati alla performance.

Per questo Cfmt ha creato High impact leadership, un percorso esperienziale innovativo, guidato da **Vittorio D'Amato**, **Pasquale Gravina** ed **Elena Tosca**, per sviluppare le competenze chiave della nuova leadership. Il successo di un leader, infatti, non dipende solo dalle sue capacità individuali, ma dalla capacità di costruire una squadra forte, motivata e in grado di affrontare le sfide con determinazione.

Cosa ti aspetta?

Assessment iniziale: prima di ogni sfida è fondamentale conoscere sé stessi. Attraverso il Ppa - Personal profile analysis, i partecipanti potranno analizzare il proprio stile di comunicazione, le motivazioni e le reazioni sotto pressione, identificando punti di forza e aree di miglioramento.

Due giorni e mezzo di esperienza immersiva: attraverso un mix di attività indoor e outdoor, role-playing, sfide pratiche e momenti di riflessione guidati, i partecipanti vivranno un vero e proprio laboratorio di leadership. L'approccio di action learning permetterà di testare sul campo le competenze acquisite e sviluppare nuove strategie per motivare e guidare il proprio team.

Una giornata di consolidamento: il percorso si concluderà con un momento di riflessione collettiva e la definizione di un modello di leadership personale, con un piano di sviluppo concreto per applicare le

competenze acquisite nel proprio contesto professionale.

Perché partecipare?

- Per imparare a gestire e valorizzare il proprio team con una leadership efficace.
- Per acquisire strumenti pratici per affrontare le sfide con resilienza e visione.
- Per vivere un'esperienza di apprendimento unica, reale e coinvolgente.

Il primo appuntamento si svolgerà in presenza presso l'Hotel Milano (Castione della Presolana, BG) e si terrà su due giorni, 3 e 4 giugno. Viaggio e alloggio sono a carico dei partecipanti. ■

High Impact Leadership

3 e 4 giugno ⌚ 16-18 e 8,30-16

Hotel Milano, Castiglione della Presolana (BG)

17 giugno ⌚ 10-17

Centro Pavesi Fipav, Milano

27 giugno ⌚ 9,30-17,30

Cfmt Learning House, Milano

Per ulteriori informazioni:

Beatrice Stella | beatrice.stella@cfmt.it



Iscriviti a



https://bit.ly/HighImpactLeadership_Cfmt