

# Infomanager

ASSOCIAZIONI | SERVIZI | CONTRATTO | SANITÀ | PREVIDENZA | FORMAZIONE



## LE ASSOCIAZIONI TERRITORIALI SBARCANO SU LINKEDIN

*Ogni associazione ha uno spazio dedicato sul "social professionale": una nuova strategia per rafforzare la presenza sul territorio*



**N**egli ultimi mesi del 2025 Manageritalia ha aperto le pagine LinkedIn di tutte le associazioni territoriali e di quella dedicata agli executive professional: si tratta di una scelta che risponde alla crescente esigenza di dialogare in modo più diretto, immediato e mirato con i manager delle diverse regioni italiane, valorizzando al contempo le peculiarità e le attività locali.

### PERCHÉ LINKEDIN?

Le associazioni territoriali avevano già degli spazi online dedicati alle proprie attività: le pagine web, più istituzionali e "statiche" all'interno di *manageritalia.it*, e gli account Facebook, utili a raccontare particolari momenti della vita associativa.

È LinkedIn la piattaforma professionale per eccellenza. Per un'organizzazione che rappresenta manager e alte professionalità, è quindi necessario essere presenti in modo strutturato

e capillare proprio in questo spazio. L'apertura delle pagine LinkedIn territoriali permetterà a ciascuna associazione di partecipare al dibattito su management, lavoro, innovazione e politiche del terziario, welfare e tanto altro, adattando la propria comunicazione al territorio e ai manager che lo abitano.

### UN RACCONTO PIÙ RICCO, AUTENTICO, LOCALE

Le associazioni territoriali di Manageritalia svolgono ogni anno un'intensa attività: incontri con le istituzioni, progetti di welfare, iniziative culturali, formazioni, supporto alla carriera, volontariato professionale e molto altro. Le nuove pagine LinkedIn diventano così uno spazio per valorizzare eventi, iniziative, progetti e servizi locali, rafforzare il senso di comunità e appartenenza, condividere buone pratiche, dare visibilità ai manager del territorio, creare networking professionale.

In un mondo in cui la comunicazione è sempre più digitale, questa scelta permette di rendere più trasparente e accessibile il lavoro quotidiano delle associazioni. Ma non solo: permette alla Federazione di essere vicina ai manager e ai territori, ascoltarne le esigenze e rappresentarne le istanze, anche online.

### UNA STRATEGIA CHE GUARDA AL FUTURO

L'apertura delle pagine LinkedIn territoriali non è solo un aggiornamento di comunicazione: è un tassello di una strategia più ampia che punta a rafforzare il ruolo sociale, sindacale e istituzionale di Manageritalia, valorizzando la ricchezza dei territori e la partecipazione degli associati.

È un invito a seguire da vicino ciò che accade nelle diverse regioni, a partecipare, a contribuire. E, soprattutto, a sentirsi parte di una comunità professionale viva, dinamica e in evoluzione. E quindi... vi aspettiamo su LinkedIn!

## MANAGERITALIA E ASSOCIAZIONE LILEA APS INSIEME PER L'UCRAINA

*Manageritalia ha donato a Olena Zelenska Foundation due ambulanze e alcuni giocattoli per i bambini vulnerabili; inoltre, partecipa a progetti economici per supportare il popolo ucraino sia durante l'emergenza, sia in vista della ricostruzione*

**M**anageritalia, in collaborazione con la Olena Zelenska Foundation e con il supporto operativo dell'Associazione Lilea Aps, ha promosso "Christmas gifts for children from vulnerable groups", un progetto internazionale dedicato ai bambini ucraini che vivono in condizioni di forte fragilità.

Accanto al programma di raccolta di doni natalizi sugli oltre 46mila manager associati e le loro oltre 20mila aziende, Manageritalia ha compiuto un ulteriore passo concreto: la donazione alla rete ospedaliera di Kiev, attraverso l'Associazione Lilea Aps, di due ambulanze per il trasporto e la cura dei bambini provenienti dalle zone maggiormente colpite dal conflitto.

Le due ambulanze saranno destinate agli ospedali che attualmente assistono i piccoli pazienti, offrendo un supporto immediato sia alle strutture mediche sia alle

famiglie evacuate dalle aree di guerra. «Con la donazione delle due ambulanze e la raccolta dei regali vogliamo offrire un aiuto tangibile e un sorriso ai bambini e alle famiglie che stanno affrontando situazioni drammatiche. È un gesto di solidarietà che unisce la nostra comunità manageriale e rafforza il valore di una responsabilità sociale concreta», ha dichiarato **Marco Zuffanelli**, coordinatore nazionale del progetto per Manageritalia.

Gli ha fatto eco **Edoardo Pagnini** della Olena Zelenska Foundation: «Esprimiamo la nostra gratitudine a Manageritalia e alle aziende italiane per il loro sostegno e per l'iniziativa dedicata alla raccolta di doni di Natale per i bambini ucraini più vulnerabili. Ogni regalo aiuta a restituire speranza, normalità e protezione, portando calore e gioia anche in un periodo ancora segnato dalle difficoltà del conflitto».

### DONI PER 5.000 BAMBINI

I regali raccolti dalla comunità di Manageritalia per i bambini ucraini più vulnerabili includono: giocattoli, puzzle e giochi educativi, materiale scolastico, kit creativi e set artistici, dolci, sorprese natalizie e piccoli strumenti tecnologici utili allo studio.

L'obiettivo della campagna 2025-2026 è raggiungere fino a 5.000 bambini, proseguendo un percorso che, negli anni scorsi, ha permesso a Olena Zelenska Foundation di aiutare oltre 19.000 minori attraverso iniziative educative, sociali e di sostegno alle famiglie.

Manageritalia ha coordinato le proprie associazioni territoriali, sensibilizzando dirigenti e aziende italiane su un'iniziativa che combina responsabilità sociale, inclusione, educazione e aiuto umanitario.

L'associazione Lilea Aps ha curato l'intera logistica operativa: dalla raccolta alla catalogazione, dall'imballaggio alla spedizione, assicurandosi che ogni dono arrivasse a destinazione in modo sicuro e nei tempi previsti.

Foto in basso: Edoardo Pagnini, tesoriere Associazione Lilea Aps, e Marco Zuffanelli, coordinatore nazionale del progetto per Manageritalia.



**Per aderire alla call to action, che proseguirà anche nel 2026, i manager e le aziende interessate a contribuire alla raccolta dei doni possono scrivere a [Ucraina@manageritalia.it](mailto:Ucraina@manageritalia.it).**

Vacanze più serene con

## ASSICURAZIONE VIAGGI

*Ti protegge in caso di inconvenienti  
durante i viaggi e le vacanze  
in tutto il mondo*



Per le tue vacanze sicure

## VIAGGI SCI

*Ti protegge in caso di inconvenienti  
durante la pratica di sci, snowboard  
e pattinaggio sul ghiaccio*

Vai su **www.assidir.it**

*accedi alla sezione e-commerce e scopri tutti i prodotti  
riservati all'associato Manageritalia e ai suoi familiari*

Molti prodotti, pochi click  
**tanti vantaggi!**

**ASSIDIR**  
SOLUZIONI ASSICURATIVE PER MANAGERITALIA

**MANAGERITALIA**

**Polizze di EUROP ASSISTANCE ITALIA S.P.A.**  
Messaggio pubblicitario con finalità promozionale. Prima della sottoscrizione leggere attentamente il set informativo consultabile sul sito [www.assidir.it](http://www.assidir.it), che ti verrà comunque inviato automaticamente al momento dell'elaborazione del preventivo.

## RINNOVATI I CCNL DIRIGENTI DI TRASPORTI E LOGISTICA E AZIENDE ALBERGHIERE

*Gli accordi uniscono recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, innovazioni normative e tematiche sociali*

**I**l 22 e il 23 dicembre scorso Manageritalia e le controparti Confetra e Federalberghi hanno firmato il rinnovo dei contratti in scadenza a fine 2025 sia per la parte economica che per quella normativa. Grandi novità riguardano l'investimento in welfare, che viene potenziato, l'innovazione sul tema dell'invecchiamento attivo al lavoro, misure per genitorialità e parità di genere, incentivi all'autoformazione e per la fruizione delle ferie.

### ACCORDI EQUILIBRATI E RESPONSABILI

Secondo **Monica Nolo**, vicepresidente di Manageritalia e capo delegazione sindacale, la firma dei contratti prima della scadenza è un segnale forte in un contesto economico ancora incerto: «È un gesto concreto che rafforza il ruolo della contrattazione e mette al centro la qualità del lavoro e delle relazioni sindacali moderne. È una scelta di responsabilità e visione: non solo si riconosce il valore della managerialità come elemento alla base dello sviluppo delle imprese, ma si investe sul welfare e si forniscono nuovi strumenti per accompagnare il ricambio generazionale in azienda. Sono segnali politici e culturali di grande valore».

Marco Ballarè, presidente di Mana-



geritalia, ha proseguito: «Si tratta di accordi equilibrati, che permetteranno ai dirigenti interessati di recuperare in parte gli effetti dell'impennata inflazionistica degli ultimi anni, senza pesare eccessivamente sulle imprese. Un passo importante per la competitività dei settori logistico e alberghiero, entrambi determinanti per la crescita del Paese. Con queste firme aggiungiamo un ulteriore tassello, piccolo ma significativo, all'impegno di Manageritalia nella tutela dei diritti dei dirigenti italiani, a partire dal rafforzamento del welfare. Abbiamo voluto dedicare particolare attenzione anche al tema dell'invecchiamento attivo, valorizzando la permanenza dei dirigenti senior che, attraverso progetti di tutoraggio e mentoring, metteranno a disposizione delle nuove generazioni in azienda le proprie competenze ed esperienze».

### VALORIZZAZIONE DEI MANAGER

Anche le controparti hanno espresso soddisfazione per gli accordi raggiunti. Secondo **Carlo De Ruvo**, presidente di Confetra, il rinnovo prima della scadenza «è un segnale di grande considerazione

nei confronti della nostra dirigenza, cuore pulsante delle aziende. Voglio inoltre rimarcare la totale sintonia con Manageritalia nella condivisione dei contenuti del rinnovo dando spazio, oltre agli aspetti economici, al rafforzamento delle politiche per il welfare. Si tratta di un ottimo risultato che credo soddisfi in egual misura sia le aziende che i dirigenti».

**Bernabò Bocca**, presidente di Federalberghi, si è detto soddisfatto soprattutto per la valo-

rizzazione della managerialità: «L'intesa raggiunta è un risultato importante per le figure manageriali del settore, che svolgono un ruolo essenziale nel presidiare la qualità dei servizi, promuovendo l'innovazione e sostenendo la competitività complessiva dell'ospitalità italiana sui mercati nazionali e internazionali, in una fase economica particolarmente complessa. L'accordo rappresenta, in questa prospettiva, un passo significativo nel rafforzamento del capitale umano manageriale, fattore imprescindibile per accompagnare lo sviluppo sostenibile e l'evoluzione del sistema turistico, uno dei principali asset del Paese».

Gli ha fatto eco **Giuseppe Roscioli**, vicepresidente vicario di Federalberghi e presidente della Commissione sindacale: «Diamo una valutazione positiva di questo rinnovo contrattuale, che conferma l'impegno di Federalberghi nel dare continuità alla politica di aggiornamento e valorizzazione del dialogo sociale nel settore. Un risultato che testimonia la volontà di garantire equilibrio, coerenza e responsabilità nei confronti dei propri interlocutori sindacali, nel solco della collaborazione che da sempre contraddistingue i rapporti con la rappresentanza dei manager del comparto».

## LE NOVITÀ DAI RINNOVI CCNL

|                                      | <b>DIRIGENTI<br/>TERZIARIO</b><br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>DIRIGENTI<br/>TRASPORTI<br/>E LOGISTICA</b><br>                                    | <b>DIRIGENTI<br/>AZIENDE<br/>ALBERGHIERE</b><br>                                                                                            |
|--------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Controparte</b>                   | Confcommercio                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Confetra                                                                                                                                                               | Federalberghi                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Validità</b>                      | Dall'1/1/2026 al 21/12/2028                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Dall'1/1/2026 al 21/12/2028                                                                                                                                            | Dall'1/1/2026 al 21/12/2028                                                                                                                                                                                                    |
| <b>Incremento retributivo</b>        | <b>Aumento mensile lordo a regime pari a € 800</b> , suddiviso in tre tranches che scatteranno il 1° gennaio di ogni anno: € 320 dal 2026, € 260 dal 2027, € 220 dal 2028.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Aumento lordo mensile a regime di € 750</b> , suddiviso in tre tranches che scatteranno il 1° gennaio di ogni anno: € 300 dal 2026, € 230 dal 2027, € 220 dal 2028. | <b>Aumento lordo mensile a regime di € 690</b> , suddiviso in tre tranches di pari importo (€ 230) che scatteranno il 1° gennaio di ogni anno, dal 2026 al 2028. Aumento di <b>€ 110</b> del valore del vitto e dell'alloggio. |
| <b>Welfare contrattuale</b>          | <b>Credito welfare annuale di € 1.500</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Credito welfare annuale di € 2.000</b>                                                                                                                              | <b>Credito welfare annuale di € 1.500</b>                                                                                                                                                                                      |
|                                      | Riduzione del costo di gestione della Piattaforma welfare Cfmt da € 50 a € 36 annui.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Previdenza</b>                    | <p>Adeguamento contributivo integrativo aziendale al Fondo Mario Negri: +2,52% dal 2026, +2,57% dal 2027, +2,62% dal 2028.</p> <p>Aumento del contributo ordinario a carico del dirigente da € 592,25 a € 1184,49 annui, con conseguente maggior risparmio fiscale in fase di prestazione.</p> <p>Incremento del premio Garanzia infortuni Antonio Pastore a carico delle aziende da € 410 a € 560 annui.</p> <p>Agevolazioni contributive rimodulate e semplificate per il Fondo Mario Negri e l'Associazione Antonio Pastore (valide anche per temporary manager e dirigenti over48; durata massima 2 anni – utilizzabili una volta nella carriera).</p>             |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Tutele sociali e demografiche</b> | <p>Introduzione "Invecchiamento attivo" per supportare lo scambio intergenerazionale:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• dedicata a dirigenti senior a 3 anni dalla pensione;</li> <li>• consente di stipulare contratti a termine o part-time per attività di tutoraggio e mentoring;</li> <li>• garantisce agevolazioni contributive dedicate e valide per max 3 anni.</li> </ul> <p>Tutele per dirigenti affetti da gravi patologie invalidanti, che possono mantenere la copertura sanitaria Fasdac per un massimo di 24 mesi durante il congedo non retribuito.</p> <p>Sostegno alla genitorialità, attraverso il programma "Un fiocco in azienda".</p> |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                |
|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Incentivazione alla fruizione delle ferie.                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Formazione e politiche attive</b> | <p>Promozione dell'auto-formazione.</p> <p>Estensione delle tutele contrattuali per la ricollocazione a tutti i casi di risoluzione consensuale del rapporto di lavoro (escluse dimissioni volontarie e cessazioni per giusta causa).</p> <p>Riduzione del contributo dovuto a Cfmt (da € 2.500 a € 2.000) per l'attivazione di procedure di outplacement.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                |
|                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Diritto a usufruire di un minimo di 6 giornate di congedo retribuito nell'arco di un triennio per la formazione.                                                       |                                                                                                                                                                                                                                |
| <b>Equità e trasparenza</b>          | Misure per la parità di genere, la trasparenza retributiva e il contrasto al dumping contrattuale.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                |
|                                      | Impegno per ampliare l'ambito di applicazione del contratto.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Campo di applicazione del contratto maggiormente dettagliato.                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                |



## AGGIORNAMENTO DEL NOMENCLATORE TARIFFARIO FASDAC 2026

*Trasparenza,  
sostenibilità e tutela  
del bene comune*

**D**al 1° gennaio 2026 entra in vigore il nuovo Nomenclatore tariffario del Fasdac. L'aggiornamento, come avviene periodicamente, nasce dall'esigenza di mantenere il Fondo allineato all'evoluzione delle pratiche cliniche, ai costi sanitari e alla corretta gestione mutualistica delle risorse. Oltre che a seguire l'evoluzione delle nuove procedure mediche, l'aggiornamento è da considerarsi un momento di verifica e miglioramento continuo, una revisione guidata dalle evidenze

raccolte nell'operatività quotidiana, dall'ascolto degli iscritti, dalle esigenze cliniche reali e dai principi della buona pratica sanitaria.

Possiamo considerare e raggruppare le modifiche in due macro categorie: modifiche tecniche e descrittive, che costituiscono la parte nettamente prevalente dell'aggiornamento; interventi puntuali con effetto economico, numericamente limitati e mirati al miglioramento dell'appropriatezza delle prestazioni.

## AGGIORNAMENTI TECNICI E DESCRITTIVI

Questa prima parte, come detto, rappresenta il gruppo più ampio degli interventi messi in atto. Si tratta principalmente di:

- razionalizzazioni delle descrizioni di alcune prestazioni;
- aggiornamenti terminologici per allinearci alle classificazioni adottate dalle società scientifiche e dagli enti di riferimento;
- chiarimenti formali che non modificano quanto previsto in termini di rimborso, ma che hanno lo scopo di aumentare la chiarezza di quanto previsto e dunque la trasparenza nei confronti degli assistiti.

Esempi di modifiche di questo tipo:

- chiarimenti sulle prestazioni odontoiatriche dove vengono meglio distinti alcuni codici già presenti ma descritti in modo non uniforme;
- aggiornamento della terminologia relativa a prestazioni di diagnostica strumentale oggi descritte con nomenclatura più moderna e conforme agli standard clinici;
- specificazioni tecniche su terminologia e su modalità di esecuzione di alcuni interventi chirurgici, senza cambiamenti economici.

In altri termini, queste modifiche rendono il Nomenclatore tariffario più leggibile, ordinato e aderente ai protocolli correnti e non hanno alcuna conseguenza nella quantificazione dei rimborsi.

## MODIFICHE ECONOMICHE E REGOLAMENTARI

Un secondo insieme di interventi, numericamente più contenuto rispetto al precedente, riguarda limiti tariffari, massimali o condizioni di riconosci-

mento che, in un'ottica di trasparenza, è giusto spiegare in modo chiaro.

La logica che ha guidato queste scelte si basa innanzitutto su criteri di appropriatezza clinica, prescrittiva e organizzativa. Le modifiche che incidono sulla misura del rimborso sono poche, selezionate e motivate da un principio chiaro: garantire che le prestazioni rimborsate siano realmente appropriate rispetto al bisogno clinico per il quale vengono richieste. Nel settore sanitario l'appropriatezza non è un concetto astratto: significa erogare prestazioni utili, necessarie, fondate su evidenze scientifiche, rese nel setting corretto e con la giusta proporzione fra benefici e risorse impiegate.

Esempi significativi di interventi di appropriatezza:

- **farmaci per obesità:** introduzione di limiti puntuali che prevedono la rimborsabilità esclusivamente per i farmaci destinati al trattamento dell'obesità patologica di grado 3 (BMI > 40), previa certificazione medica con dati antropometrici pre-trattamento. Non sono invece rimborsabili i farmaci utilizzati per l'eccesso ponderale o per l'obesità di grado 1 e 2;
- **ridefinizione di alcune voci della chirurgia specialistica** per assicurare coerenza clinica ed evitare sovrapposizioni o doppi riconoscimenti non più in linea con le attuali prassi mediche;
- **adeguamento di alcuni rimborsi in ambito fisioterapico**, in linea con l'evoluzione dei costi reali e con l'obiettivo di mantenere equità e proporzionalità tra le varie famiglie di prestazioni;
- **riordino di alcuni massimali e frequenze**, laddove l'analisi dei dati ha mostrato un utilizzo non in linea con la pratica clinica appropriata.

Questi interventi, per riassumere, riguardano la qualità: servono a garantire che ogni euro rimborsato corrisponda a una prestazione utile, scientificamente fondata ed erogata nella corretta modalità. Il tutto, poi, con le conseguenti implicazioni benefiche sulla correttezza mutualistica, tutela del patrimonio comune e sostenibilità del Fondo nel lungo periodo.

## LA CONTINUITÀ DI UNA VISIONE

In conclusione, l'aggiornamento 2026 del Nomenclatore tariffario riflette la visione Fasdac di sempre: un sistema mutualistico che tutela la salute dei dirigenti, promuove la qualità delle cure, valorizza il buon uso delle risorse e garantisce trasparenza assoluta.



## #SEMPREINSALUTE: PIÙ QUALITÀ, PIÙ TUTELE, PIÙ VALORE PER GLI ASSOCIATI

*I piani per il welfare  
integrativo sanitario  
della Cassa De Lellis per  
manager associati e familiari  
innovano e migliorano,  
a fronte di uno scenario sanitario  
sempre più esigente*

**I**l rinnovamento dei piani sanitari #SempreinSalute nasce dall'esperienza e dalla competenza di Assidir e da una scelta strategica precisa: migliorare in modo concreto le condizioni di polizza e i benefici per chi li sottoscrive, in un momento storico in cui la tutela della salute richiede soluzioni sempre più affidabili ed efficienti.

### LE NOVITÀ INTRODOTTE

Come spiega **Ruggero Pessina**, direttore generale di Assidir, il primo passo è stato il cambio del partner assicurativo, con l'affidamento dei nuovi piani a Unisalute, operatore leader nazionale nella sanità integrativa, con oltre dieci milioni di assicurati in Italia. Una scelta che garantisce solidità, esperienza e una rete capillare di strutture convenzionate che si traduce in una serie di vantaggi immediati per gli associati a Manageritalia.

Il primo beneficio riguarda i tempi di accesso alle cure: grazie all'organizzazione e alla diffusione territoriale di Unisalute, gli assicurati possono contare su percorsi più rapidi per visite, esami e interventi, riducendo sensibilmente l'impatto delle liste d'attesa del servizio pubblico. Un secondo elemento chiave è rappresentato dalle strutture d'eccellenza e dai servizi dedica-

ti, che permettono al sottoscrittore di scegliere dove curarsi con maggiore libertà, mantenendo standard qualitativi elevati e un'assistenza personalizzata.

I nuovi piani offrono coperture più complete, progettate per rispondere in modo efficace ai bisogni sanitari attuali, sia in forma completa sia come integrazione ai fondi sanitari contrattuali. Una flessibilità che consente di costruire una protezione su misura per il singolo associato e per il suo nucleo familiare.

Infine, particolare attenzione è stata riservata alle condizioni economiche, con soluzioni che garantiscono un rapporto qualità-prezzo vantaggioso e un accesso alla sanità integrativa più sostenibile nel tempo.

«Quando si parla di salute non ci si può accontentare, sottolinea Pessina. Per questo l'obiettivo dei nuovi piani #SempreinSalute non è solo ampliare le garanzie, ma offrire una protezione che faccia sentire davvero al sicuro chi la sceglie, nella vita quotidiana e nei momenti in cui il bisogno di cura diventa più concreto».

### VISIONE E SOLUZIONI CONCRETE

Le parole della presidente della Cassa De Lellis, **Luisa Quarta**, delineano con

chiarezza la visione dell'ente: «Costruire un welfare moderno, inclusivo e vicino ai bisogni reali degli associati. Una visione che non resta sul piano dei principi, ma che trova una traduzione operativa nelle scelte organizzative e assicurative compiute insieme ad Assidir. È proprio in questa prospettiva che si inserisce il rinnovamento dei piani sanitari #SempreinSalute: non solo un aggiornamento tecnico delle polizze, ma un vero e proprio salto di qualità nel modo di proteggere la salute della comunità Manageritalia. Un percorso reso possibile dal ruolo di Assidir, chiamata a individuare sul mercato il partner più adatto a garantire standard elevati di servizio, solidità e condizioni vantaggiose per gli associati».

### LA CASSA DE LELLIS

Fondata nel 1998 da Manageritalia come ente senza fini di lucro, la Cassa De Lellis è oggi un punto di riferimento per l'assistenza sanitaria integrativa della comunità manageriale. Iscritta dal 2010 all'Anagrafe dei fondi sanitari del ministero della Salute, ha progressivamente ampliato il proprio ruolo includendo prestazioni sanitarie, assistenziali e sociali, in un'ottica di welfare sempre più inclusivo. Tra le iniziative di punta figurano i piani sa-

nitari individuali #SempreinSalute, attivi dal 2021, già scelti da oltre 1.500 associati e completamente rinnovati dal 2026, estendibili all'intero nucleo familiare.

## LA SANITÀ ITALIANA TRA ECCELLENZE E CRITICITÀ

La salute è uno dei pilastri fondamentali per una vita serena. In Italia possiamo

contare su un servizio sanitario nazionale universalistico, un modello ammirato a livello internazionale che però negli ultimi anni presenta sempre più criticità e difficoltà di accesso. Per superarle, molti cittadini si rivolgono alla sanità privata, affrontando costi spesso elevati: nel 2024 la spesa sanitaria out-of-pocket (a carico diretto dei cittadini) ha raggiunto circa 41,3 miliardi di euro, pari al 22,3% della spesa sanitaria totale.

In questo contesto, far parte della comunità Manageritalia significa avere accesso a strumenti concreti di supporto non solo per la vita professionale, ma anche per il benessere personale e familiare. Tra questi, un ruolo centrale è svolto dalla Cassa De Lellis, che da oltre 25 anni affianca i manager associati e le loro famiglie nell'accesso a una sanità integrativa affidabile e sostenibile.

## I 4 PIANI SANITARI #SempreinSalute

### ► #SEMPREINSALUTE – INTEGRATIVA FASDAC COMPLETA

*Dedicata ai dirigenti, estendibile al nucleo familiare assistito dal Fasdac, con coperture integrative al Ssn e Fasdac.* Il piano rimborsa, sino all'esaurimento del massimale, la differenza rimasta a carico del dirigente dopo il rimborso Fasdac. Per le spese non ammesse dal Fasdac ma dalla copertura integrativa, è previsto un rimborso del 75%.

### ► #SEMPREINSALUTE – INTEGRATIVA QUAS

*Per i quadri, estendibile al nucleo familiare, con coperture integrative al Ssn e Quas.* Il piano rimborsa, sino all'esaurimento del massimale, la differenza rimasta a carico del quadro dopo il rimborso del Quas. Per le spese non ammesse dal Quas ma dalla copertura integrativa, è previsto un rimborso del 75%.

### ► #SEMPREINSALUTE – COPERTURA COMPLETA

*Rivolta agli executive professional, estendibile al nucleo familiare, con coperture integrative al Ssn.* Il piano rimborsa, sino all'esaurimento del massimale e con determinate franchigie, le spese sostenute e consente l'accesso a un network di strutture convenzionate per cure più rapide.

### ► #SEMPREINSALUTE – FIGLI DEI DIRIGENTI

*Rivolta ai figli dei dirigenti non più assistibili dal Fasdac, estendibile al nucleo familiare, con coperture integrative al Ssn.* Il piano rimborsa, sino all'esaurimento del massimale e con determinate franchigie, le spese sostenute e consente l'accesso a un network di strutture convenzionate per cure più rapide.

I 4 piani ad adesione individuale “#SempreinSalute” possono essere attivati nella forma completa o con l'esclusione delle cure odontoiatriche e ortodontiche.

### ► SEMPREINSALUTE - INTEGRATIVA FASDAC DA PIATTAFORMA WELFARE CCNL DIRIGENTI TERZIARIO

*Per i dirigenti in attività, estendibile al nucleo familiare assistito dal Fasdac, con coperture integrative al Ssn e Fasdac. Il piano è acquistabile con il proprio credito welfare contrattuale (il contributo gode quindi della totale decontribuzione) tramite la Piattaforma welfare dirigenti del terziario sul sito di Cfmt: [www.cfmt.it/welfare](http://www.cfmt.it/welfare)* Il piano rimborsa, sino all'esaurimento del massimale, la differenza rimasta a carico del dirigente dopo il rimborso Fasdac per alcune prestazioni. Per le spese non ammesse dal Fasdac ma dalla copertura integrativa, è previsto un rimborso del 70%.

**PER MAGGIORI INFORMAZIONI, CONSULTA LE GUIDE SUI PIANI INDIVIDUALI DI ASSISTENZA SANITARIA SU**  
<https://cassadelellis.it/#piani-individuali> **OPPURE SCRIVI A** [info@cassadelellis.it](mailto:info@cassadelellis.it)

# 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

### Navigating Change

Gestire complessità e incertezze, trasformando i cambiamenti in opportunità



ONLINE

■ 20 FEBBRAIO

### Leading relationship

Gestire relazioni complesse leggendo gli altri e adattando il proprio approccio



CFMT MILANO

■ 3 MARZO

### Managing crucial conversations

Usare il feedback per ispirare, guidare e far crescere le persone



ONLINE

■ 17 MARZO

## PERSONAL IMPROVEMENT

### Managing upwards

Best practice per una relazione efficace con il capo



ONLINE

■ 26 FEBBRAIO

### Business presentation

Diventa incisivo e memorabile nelle presentazioni



CFMT MILANO

■ 10 MARZO

### Career check up

Valuta dove sei, decidi dove andare



ONLINE

■ 15 E 22 APRILE

## ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

### SOKR - Objectives key results

Le nuove frontiere del performance management



ONLINE

■ 25 FEBBRAIO

### Come svolgere un'analisi di mercato grazie ai micro-dati

Limiti e opportunità dell'IA



ONLINE

■ 10 MARZO

### Come realizzare un business plan con excel

Prevedere il futuro con un file dedicato



ONLINE

■ 12 E 19 MARZO

## BUSINESS DEVELOPMENT

### Scandicci Innovation tour

Una nuova tappa di In-company experience



FIRENZE

■ 11 MARZO

### Domandare per guidare la trattativa commerciale

Potenziare la capacità di fare domande per massimizzare i risultati commerciali



ONLINE

■ 17 MARZO

### Futuri del lavoro/Lavori del futuro

Megatrend



ONLINE

■ 15 APRILE

### PER INFORMAZIONI:

[www.cfmt.it](http://www.cfmt.it)

[info@cfmt.it](mailto:info@cfmt.it)

### MILANO

02 5406311

### ROMA

06 5043053

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



# A TU PER TU CON DUE HEAD HUNTER

*Dialogo interattivo per condividere consigli di carriera e svelare i “dietro le quinte” del mestiere*

**C**fmt ha chiesto a due cacciatori di teste, **Claudio Ceper** e **Ottavio Maria Campigli**, di mettere a disposizione quanto appreso nel corso della loro esperienza professionale, al fine di condividere con i partecipanti alcune regole d'oro su come affrontare le dinamiche di selezione, la relazione professionista-head hunter e costruire una carriera di successo.

## IL FORMAT DELL'INCONTRO

Non si tratterà di un seminario con impostazione “classica”, bensì di un dialogo interattivo che ruoterà attorno alle domande dirette dei partecipanti, con l'obiettivo di condividere consigli di carriera e svelare alcuni “dietro le quinte” del mestiere. Ciascun partecipante potrà condividere in anticipo un massimo di tre domande da rivolgere agli ospiti. Tra quelle ricevute, ne verranno selezionate un paio e l'incontro partirà proprio con

queste prime risposte. Successivamente, il dialogo proseguirà riprendendo le altre domande ricevute e/o attraverso nuove domande live. Al centro della scena, dunque, i partecipanti, che potranno porre i propri quesiti di carriera attraverso un confronto aperto, sincero e costruttivo.

## I TEMI TRATTATI

L'incontro con i due head hunter offrirà spunti sulle dinamiche di selezione, su come contattarli, come cambiare settore, come valorizzare il cv e affrontare con successo un colloquio. Si parlerà anche di competenze richieste dal mercato, networking, personal brand, leadership e dell'impatto di LinkedIn nel mondo del lavoro.

## A CHI SI RIVOLGE

Un workshop progettato per chiunque (giovane all'inizio della carriera o manager con una lunga carriera alle spalle)

voglia cogliere l'occasione di un dialogo diretto con due professionisti esperti del settore.

## A TU PER TU CON DUE HEAD HUNTER

**18 MARZO**

ore: 9,30-13

**IN PRESENZA**

Cfmt - Learning House,  
Via Decembrio, 28  
20137 Milano

**Scopri il programma completo e tutte le informazioni utili**

Inquadra il QR code

