

Infomanager

ASSOCIAZIONI | SERVIZI | CONTRATTO | SANITÀ | PREVIDENZA | FORMAZIONE



INDENNITÀ DI DISOCCUPAZIONE NASPI 2026

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

L'indennità Naspi erogata dall'Inps 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 73).

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, con riferimento agli eventi di disoccupazione verificatisi dal 1° gennaio 2025, ha introdotto una condizione peggiorativa qualora la cessazione del rapporto di lavoro per cui si richiede la prestazione sia anticipata, nei 12 mesi precedenti, da dimissioni volontarie di un altro rapporto lavorativo a tempo indeterminato. In questa situazione, il requisito delle 13 settimane di contribuzione viene verificato a decorrere 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 in merito alle tipologie di contribuzione e di attività utili al raggiungimento dei requisiti.

DURATA

La Naspi viene erogata a cadenza mensile, per un periodo pari alla metà delle settimane di contribuzione versate nei 4 anni precedenti la data di inizio della sua liquidazione, con una durata massima di 24 mesi.

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 è pari al 75% del valore ottenuto se questo non supera i 1.456,72 euro, altrimenti si applica un incremento del 25% della differenza tra l'importo calcolato e tale soglia.

In ogni caso, l'indennità mensile non può superare un tetto massimo di 1.584,70 euro fissato per il 2026.

L'assegno si riduce del 3% al mese a partire dal primo giorno del sesto mese di fruizione, oppure dal primo giorno dell'ottavo mese per i beneficiari che abbiano compiuto 55 anni alla data della domanda.

Va inoltre ricordato che la La Naspi non è soggetta al prelievo del 5,84% previsto dalla legge 41/1986.

DICHIARAZIONE DI IMMEDIATA DISPONIBILITÀ

La domanda di Naspi equivale a rendere la Dichiarazione di immediata dispo-

nibilità al lavoro (Did). Entro i 15 giorni successivi alla domanda, il richiedente deve recarsi al centro per l'impiego per la stipula del patto di servizio personalizzato; in mancanza, è convocato dal centro stesso.

L'erogazione della Naspi, infatti, è subordinata alla partecipazione delle iniziative di attivazione lavorativa e ai percorsi di riqualificazione professionale proposti dai servizi competenti.

Nel patto di servizio personalizzato il disoccupato si impegna a partecipare alle misure di politica attiva per la ricollocazione e ad accettare offerte di lavoro congrue.

L'inosservanza comporta sanzioni proporzionali: dalla decurtazione di una frazione o di un'intera mensilità di prestazione fino alla decadenza dalla prestazione stessa e dallo stato di disoccupazione.

PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La domanda deve essere presentata entro 68 giorni che decorrono:

- dalla data di cessazione del rapporto di lavoro;
- dalla cessazione del periodo di maternità indennizzato, qualora questa sia insorta nel corso del rapporto di lavoro successivamente cessato;
- dalla fine 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 38° giorno dopo la data di cessazione, in caso di licenziamento per giusta causa.

La domanda può essere presentata tramite i servizi telematici dell'Inps, con

apposito Pin oppure tramite patronati o intermediari.

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 gli corrisponde la relativa indennità, il termine ultimo per la presentazione della domanda dovrebbe essere il 68° giorno a partire dall'ultimo di preavviso indennizzato. Tuttavia, poiché alcune sedi dell'Inps adottano interpretazioni difformi, si consiglia in via precauzionale di calcolare i termini per la presentazione della domanda, prendendo a riferimento la data di licenziamento e non quella della fine del periodo di preavviso indennizzato.

L'Inps ha chiarito che l'indennità di disoccupazione subirà il differimento all'ottavo giorno successivo alla data finale del periodo corrispondente all'indennità di mancato preavviso solo nei casi in cui detta indennità sia stata effettivamente corrisposta, altrimenti la decorrenza farà riferimento ai normali meccanismi legati alla data di cessazione del rapporto di lavoro e di presentazione della domanda.

PAGAMENTO

L'indennità decorre:

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

Per ottenere una nuova indennità dopo un successivo periodo di lavoro deve essere trascorso il cosiddetto "anno mobile", ossia un periodo di 365 giorni dall'inizio della prima prestazione. In tal caso, i periodi contributivi che hanno

QUANDO SPETTA LA NASPI

LICENZIAMENTO

Per giusta causa, disciplinare, per giustificato motivo oggettivo e soggettivo, per mancato superamento del periodo di prova.

SCADENZA DEL CONTRATTO A TEMPO DETERMINATO

DIMISSIONI PER GIUSTA CAUSA

Si verificano in caso di mancato pagamento della retribuzione, molestie sessuali sul lavoro, demansionamento, mobbing, conseguenze di trasferimenti d'azienda, trasferimento della sede di lavoro non sorretto da "comprovate ragioni tecniche, organizzative e produttive", comportamento ingiurioso del superiore o nei casi previsti dal Codice della crisi d'impresa e dell'insolvenza.

Salvo il caso di mancato pagamento della retribuzione, il lavoratore deve allegare alla domanda una documentazione che dimostri l'intenzione di tutelarsi contro il comportamento illecito del datore (diffide, esposti, denunce, citazioni, ricorsi o altri documenti idonei), impegnandosi a comunicare l'esito della controversia giudiziale o extragiudiziale.

Se la controversia esclude la giusta causa, l'Inps procede al recupero di quanto erogato, così come avviene nel caso di reintegra del lavoratore successiva a un licenziamento illegittimo che ha dato luogo al pagamento dell'indennità di disoccupazione.

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 attiva-

re 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 e si riferisce 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

L'Inps riconosce come involontarie le risoluzioni consensuali a seguito del rifiuto del lavoratore del trasferimento a un'altra sede della stessa azienda distante oltre 50 km dalla residenza e/o raggiungibile in 80 minuti, o oltre, con i mezzi pubblici.

DIMISSIONI DELLE LAVORATRICI MADRI E DEI LAVORATORI PADRI

L'indennità spetta a madri e padri che formalizzano in DTL le dimissioni durante il periodo di divieto di licenziamento: dall'inizio della gravidanza (300 giorni prima della data presunta del parto) fino al primo anno di vita del bambino.

Per il padre, il diritto alla Naspi si acquisisce sia in caso di congedo di paternità obbligatorio di 10 giorni sia di congedo alternativo (in caso di morte, grave infermità o abbandono della madre, oppure affidamento esclusivo del figlio al padre).

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 dipenden-

te 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 di lavoro subordinato, inoltre, si fa riferimento anche alla durata della nuova attività (vedi tabella a fianco).

Il "cumulo" reddito/indennità, nella misura e con la tempistica di comunicazione indicati, è possibile anche nel caso in cui il lavoratore sia titolare di due o più rapporti di lavoro subordinato part-time e cessi uno dei rapporti a seguito di licenziamento, dimissioni per giusta causa o risoluzione consensuale.

Infine, in caso di lavoro autonomo occasionale l'indennità Naspi è inte-

RIOCCUPAZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO SUBORDINATO: DURATA NUOVA ATTIVITÀ

Qualsiasi durata e reddito annuo presunto inferiore a € 8.500	“Cumulo” reddito/indennità: prestazione ridotta dell’80% del reddito annuo presunto, a condizione che venga comunicato all’Inps entro 30 giorni.
Durata pari/inferiore a 6 mesi e reddito annuo presunto superiore a € 8.500	La prestazione è sospesa per tutta la durata del nuovo rapporto di lavoro. La contribuzione versata durante il periodo di sospensione è utile ai fini dei requisiti di accesso alla Naspi e per la determinazione della sua durata.
Durata superiore a 6 mesi e reddito annuo presunto superiore a € 8.500	La prestazione decade*.

* Inoltre, il lavoratore decade dalla fruizione della Naspi nei casi di perdita dello stato di disoccupazione, inizio di attività lavorativa subordinata, in forma autonoma o di impresa individuale senza provvedere alle comunicazioni suddette, raggiungimento dei requisiti per il pensionamento di vecchiaia o anticipato, acquisizione del diritto all’assegno ordinario di invalidità, salvo il diritto del lavoratore di optare per la Naspi.

ramente cumulabile con i compensi derivanti dallo svolgimento di tale tipologia di lavoro nei limiti di importo non superiore a 5.000 euro annui.

COMUNICAZIONE REDDITO PRESUNTO

I beneficiari Naspi che dichiarano un 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 devono comunque dichiarare il reddito presunto, anche se nullo, pur in assenza di attività lavorativa. Questa dichiarazione deve essere resa prioritariamente insieme alla domanda o, in alternativa, entro un mese dalla sua presentazione, pena decadenza del diritto all’indennità di disoccupazione.

CONTRIBUZIONE FIGURATIVA

La contribuzione figurativa, con riferimento ai periodi di fruizione della Naspi, è accreditata, senza alcun onere e senza la necessità di produrre specifica domanda, fino a un importo massimo pari a 1,4 volte l’assegno di disoccupazione e non sulla retribu-

zione media percepita alla cessazione del rapporto.

La contribuzione figurativa non spetta a chi opta per la Naspi anticipata.

INCENTIVO ALL'AUTO IMPRENDITORIALITÀ

Il lavoratore può richiedere la liquidazione anticipata dell’importo complessivo non ancora erogato come incentivo per avviare un’attività di lavoro autonomo; avviare un’impresa individuale; sottoscrivere 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.

Dal 1° gennaio 2026 la liquidazione in un’unica soluzione è sostituita da un pagamento in due tranches: 70% iniziale e il restante 30% alla fine del periodo di durata della prestazione, in ogni caso non oltre sei mesi dalla presentazione della domanda.

I lavoratori che intendono avvalersi della liquidazione in un’unica soluzione della prestazione devono trasmettere telematicamente all’Inps, pena decadenza, una domanda di anticipazione entro 30 giorni dalla data di inizio dell’attività lavorativa autonoma o di impresa individuale o dalla data di sottoscrizione di una quota

di capitale sociale della cooperativa. Per i 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.

L’indennità anticipata deve essere restituita nel caso in cui 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 con la 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 verifica, in ogni caso, se l’aver intrapreso un’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, la restituzione dell’anticipazione è limitata al periodo di lavoro subordinato (circolare Inps, 4 febbraio 2025, n. 36).

Nella domanda di anticipazione come incentivo all’autoimprenditorialità occorre inoltre indicare il reddito che si prevede di percepire per l’anno in corso. Per evitare errori è consigliabile rivolgersi a un patronato.



RINNOVATO IL CCNL PER I DIRIGENTI DELLE AGENZIE MARITTIME

Manageritalia e Federagenti hanno firmato un accordo che unisce recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, innovazioni normative e tematiche sociali

Il 12 marzo scorso Manageritalia e Federagenti hanno sottoscritto il rinnovo del contratto collettivo nazionale di lavoro per i dirigenti delle agenzie marittime raccomandatarie, agenzie aeree e mediatori marittimi, valido dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028.

Una firma che rappresenta una scelta di responsabilità e di visione strategica, volta a garantire stabilità, continuità e qualità nelle relazioni sindacali. Un segnale forte in un contesto economico ancora incerto, che tutela il potere d'acquisto dei manager e consente alle imprese una pianificazione efficace dei costi del lavoro. Ma le vere novità sono l'ulteriore investimento in welfare e l'innovazione sul tema dell'invecchiamento attivo al lavoro e misure per genitorialità e parità di genere, oltre agli incentivi per l'autoformazione.

I PUNTI CHIAVE DELL'ACCORDO

- **Incremento retributivo:** aumento lordo mensile a regime di 750 euro, suddiviso in tre tranches (250 euro dal 1° aprile 2026, 250 euro dal 1° gennaio 2027, 250 euro dal 1° gennaio 2028).
- **Welfare contrattuale rafforzato:** credito welfare annuale di 2.000 euro, potenziamento del Fondo Mario Negri, conferma dei valori di universalità delle coperture assicurative dell'Associazione Antonio Pastore, revisione delle agevolazioni contributive contrattuali.
- **Una tantum:** con la retribuzione del mese di maggio 2026, a integrale copertura del periodo 1° gennaio/31 marzo 2026, ai dirigenti verrà corrisposto un importo una tantum di 700 euro lordi non assorbibili.
- **Nuove tutele sociali e demografiche:** innovazione sul tema dell'"invecchiamento attivo", che supporta lo scambio intergenerazionale permettendo ai dirigenti vicini alla pensione di continuare a operare con funzioni di tutoraggio dei colleghi più giovani, sostegno alla genitorialità e mantenimento della copertura sanitaria per i dirigenti con gravi patologie.
- **Formazione e politiche attive:** promozione dell'autoformazione, con diritto a usufruire di un minimo di 6 giornate di congedo retribuito nell'arco di un triennio. Estensione dell'ambito di applicazione delle politiche attive per la ricollocazione.
- **Equità e trasparenza:** misure per la parità di genere, la trasparenza retributiva e il contrasto al *dumping* contrattuale.

MANAGERITALIA PER LA SALUTE

I servizi per dirigenti, quadri ed executive professional

Manageritalia mette a disposizione dei propri associati un sistema articolato di tutele sanitarie e assicurative realizzato attraverso fondi contrattuali, casse sanitarie e servizi dedicati alle diverse figure professionali.

FONDO DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA



EROGATO DA: Fasdac - previsto dal ccnl dei dirigenti del terziario

PER: *dirigenti e prosecutori volontari*

Garantisce il rimborso delle spese sanitarie (ricoveri, visite specialistiche, diagnostica, cure odontoiatriche); accesso a prestazioni in forma diretta tramite strutture convenzionate o in forma indiretta con rimborso; programmi di prevenzione; servizi digitali di telemedicina e videoconsulto medico "My Clinic Fasdac".

<https://tinyurl.com/fasdac>

CONVENZIONE ASSICURATIVA



EROGATA DA: Associazione Antonio Pastore - prevista dal ccnl dei dirigenti del terziario

PER: *dirigenti e prosecutori volontari*

include diverse garanzie assicurative a tutela della persona e della carriera: Temporanea caso morte; Invalidità permanente da malattia; copertura Dread Disease per malattie gravi; Long term care (LTC) per perdita dell'autosufficienza; Esonero pagamento premi in caso di invalidità; Polizza infortuni professionali ed extraprofessionali.

<https://tinyurl.com/aapastore>

PIANI SANITARI INTEGRATIVI



EROGATI DA: Cassa Sanitaria Carlo De Lellis

PER: *dirigenti, quadri ed executive professional*

Tra i numerosi piani integrativi disponibili, i 4 piani **#SempreinSalute**, che prevedono coperture integrative per rimborso spese mediche, possibilità di estensione ai familiari e soluzioni dedicate ai figli dei dirigenti non più assistibili dal Fasdac.

<https://tinyurl.com/assidir-sis>

È disponibile anche il piano **#SempreinSalute - Integrativa Fasdac** per i dirigenti, acquistabile tramite il credito welfare contrattuale sulla Piattaforma welfare dirigenti del terziario sul sito di Cfmt.

<https://tinyurl.com/delellis-integrativa-fasdac>

ASSISTENZA POLIZZA MY CLINIC



EROGATA DA: Assidir - compreso nella quota associativa

PER: *quadri ed executive professional*

Piattaforma digitale di servizi sanitari. Offre valutazione dei sintomi, consulto medico generico e specialistico e altro ancora. Il servizio è estendibile ai familiari.

<https://tinyurl.com/myclinic-qep>

LONG TERM CARE TEMPORANEA



EROGATA DA: Assidir – compreso nella quota associativa

PER: *quadri ed executive professional*

Copertura assicurativa che interviene in caso di perdita dell'autosufficienza

Quadri: <https://tinyurl.com/assidir-ltc-q>

Executive Professional: <https://tinyurl.com/assidir-ltc-ep>

ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA AZIENDALE



EROGATA DA: Cassa Sanitaria Carlo De Lellis

PER: *quadri*

Piano di assistenza sanitaria integrativa aziendale, modulabile ed estendibile al nucleo familiare.

Prevede: rimborsi per visite e prestazioni sanitarie; integrazione alle coperture fornite dal QuAS.

<https://tinyurl.com/delellis-aziende>

LONG TERM CARE VITA INTERA



EROGATA DA: Assidir

PER: *ex dirigenti, ex dirigenti pensionati, ex prosecutori volontari, quadri ed ex quadri ed executive professional*

Copertura assicurativa che interviene in caso di perdita dell'autosufficienza. Garantisce una rendita o servizi socio-assistenziali per sostenere i costi. Sottoscrivibile anche dai familiari.

<https://tinyurl.com/assidir-ltc>

POLIZZE ASSICURATIVE



EROGATE DA: Assidir

PER: *dirigenti, quadri ed executive professional*

Tramite Assidir è possibile sottoscrivere polizze assicurative a tutela della salute, come ad esempio polizze infortuni, piani individuali per rimborso spese mediche long term care ecc.

<https://tinyurl.com/assidir-polizze>

CARD MANAGERITALIA



EROGATA DA: Manageritalia – compreso nella quota associativa

PER: *dirigenti, quadri, executive professional, pensionati, superstiti e sostenitori*

Offre un programma di assistenza per emergenze in ambito sanitario, in viaggio in Italia e all'estero. Il programma di assistenza è riservato gratuitamente e in esclusiva a tutti gli associati Manageritalia e ai loro familiari ed è valido in ogni parte del mondo.

<https://tinyurl.com/manageritalia-card>

FISCO E ASSICURAZIONI

Come orientarsi tra detrazioni fiscali, polizze vita e sanitarie in possesso degli associati Manageritalia

Con l'arrivo di aprile, entra nel vivo la raccolta e la preparazione dei documenti necessari per la dichiarazione dei redditi. Un'attività che ci accompagna ogni anno e che richiede attenzione, perché riguarda il nostro patrimonio, i nostri ricavi e deve rispettare regole precise. Ecco, quindi, alcune informazioni utili sulle detrazioni fiscali e sulla tassazione delle prestazioni relative alle polizze assicurative in possesso degli associati a Manageritalia.

COSA È POSSIBILE DETRARRE

I premi assicurativi pagati per polizze riferite ai rischi della persona possono beneficiare di specifiche detrazioni fiscali. In particolare, la normativa attuale prevede una detrazione del 19% su quanto versato per:

- **rischio morte o invalidità permanente** (superiore al 5%, da malattia o infortunio), fino a un massimo di **530 euro** di spesa, anche se si possiedono più contratti;
- **rischio di non autosufficienza** (polizze Long term care - LTC), fino a un massimo di **1.291,14 euro**. Questo limite è complessivo e comprende anche eventuali premi pagati per le polizze morte e invalidità.



Suggerimento utile. Controlliamo la posta in arrivo. Gli aventi diritto hanno ricevuto una dichiarazione utile per fruire della detrazione d'imposta, come previsto dal dpr 917/86. La stessa dichiarazione è comunque disponibile nell'area riservata del sito Assidir.

CONVENZIONE ANTONIO PASTORE

Per i dirigenti in attività, le detrazioni sopra descritte si applicano anche alle garanzie assicurative comprese nella **Convenzione Antonio Pastore**, che includono il rischio morte, la perdita dell'autosufficienza e l'invalidità permanente da malattia e infortuni (solo per la quota di premio relativa ai rischi extraprofessionali). Non sono invece detraibili il premio della garanzia "**mista rivalutabile**" della Convenzione e il premio di polizze finalizzate al puro risparmio, come ad esempio la **Nuova Capitale**.

POLIZZE RIMBORSO SPESE MEDICHE

Le polizze di rimborso delle spese mediche non prevedono detrazioni sul premio versato, ma non impediscono al contribuente di detrarre comunque il 19% delle spese mediche sostenute, anche se rimborsate dalla compagnia.

Diversa è invece la situazione dei fondi sanitari contrattuali, come Fasdac (dirigenti) e Quas (quadri). Per questi, le spese mediche rimborsate sono detraibili al 19% solo per la parte rimasta a carico del contribuente, poiché il contributo versato non è imponibile.

Per i pensionati, prosecutori volontari e superstiti iscritti al Fasdac, non potendo dedurre i contributi versati, è possibile applicare la **detrazione del 19%** sull'intera spesa medica, inclusa la parte rimborsata dal Fondo.

IMPOSTE E TASSAZIONE

Nel predisporre la dichiarazione dei redditi, è utile conoscere il regime fiscale applicato ai premi e alle prestazioni assicurative. In sintesi:

- le **polizze ramo vita** non sono soggette a imposta al momento del pagamento del premio. Sono invece soggetti a un'imposta del **2,5%** i premi delle polizze infortuni, rimborso spese mediche e invalidità da malattia;
- le **prestazioni** erogate dalle compagnie sono **esenti da tassazione** per polizze LTC, temporanea caso morte, infortuni, invalidità da malattia, rimborso spese mediche;
- per le **polizze vita rivalutabili**, il trattamento fiscale è identico sia in caso di vita (riscatto/scadenza) sia in caso di morte (ai beneficiari). Viene tassata **solo la rivalutazione maturata**, con le aliquote previste dalla normativa vigente;
- per tutte le polizze vita, le ritenute fiscali sono operate **a titolo d'imposta definitiva** direttamente dalla compagnia, quindi il beneficiario riceve un importo **già al netto** e non deve indicarlo 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.

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, che ti verrà comunque inviato automaticamente al momento dell'elaborazione del preventivo.

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

Adaptive leadership per un futuro AI-driven

Implementare l'IA con il metodo data-driven di Zenger Folkman



CFMT MILANO

■ 6 MAGGIO

Laboratorio di talent management

Gestire il processo di valutazione della performance



ONLINE

■ 12 MAGGIO

Incontro con Erin Meyer

Cfmt @ People Management Forum



**UNAHOTELS
Expo Fiera Milano**

■ 17 GIUGNO

PERSONAL IMPROVEMENT

Dalla comunicazione efficace alla comunicazione strategica

Un nuovo approccio alle relazioni



ONLINE

■ DAL 23 APRILE

Il colloquio di lavoro per farsi assumere

Un percorso di tre tappe fortemente esperienziali



ONLINE

■ DALL'8 MAGGIO

Business presentation

Diventa incisivo e memorabile nelle presentazioni



ONLINE

■ 12 MAGGIO

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Trasformazione digitale & KPI

Dal "cosa" al "come": misurare i risultati



ONLINE

■ 5 E 12 MAGGIO

Data-driven company

Dal valore dei dati al valore per il business



ONLINE

■ 20 MAGGIO

Microsoft Excel: l'arma segreta per i manager del futuro

Guardiamo con nuovi occhi il software più utilizzato al mondo



ONLINE

■ 11 E 18 GIUGNO

BUSINESS DEVELOPMENT

IA generativa per il digital content management

Fare il punto sullo stato dell'arte e sulle prospettive future delle tecnologie e degli strumenti di intelligenza artificiale generativa



ONLINE

■ 17 E 24 APRILE

Tattiche negoziali e contromosse

Le tattiche alterano il processo decisionale facendo leva su distorsioni cognitive



ONLINE

■ 6 MAGGIO

Incontro con Daniel Shapiro

Cfmt @ Negotiation Forum



**UNAHOTELS
Expo Fiera Milano**

■ 7 MAGGIO

PER INFORMAZIONI:

www.cfmt.it

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.

HIGH IMPACT LEADER

Change is inevitable. Growth is optional

Un percorso esperienziale per sviluppare la leadership nel mondo Banis

È un'utopia pensare di affrontare nuove sfide con "vecchie competenze" e con modelli di leadership inventati oltre 50 anni fa; siamo nel mondo Banis (brittle, anxious, nonlinear, incomprehensible, sustainable).

Reinventare la leadership per far fronte a un mondo sempre più competitivo è diventato un imperativo a cui aziende e manager non possono sottrarsi.

Con questo obiettivo abbiamo progettato, insieme a **Vittorio D'Amato, Pasquale Gravina e Elenta Tosca**, il percorso High impact leader, in partenza a maggio.

Un progetto volto a supportare la transizione da leader a leader capaci di dare senso e significato al lavoro e di costruire un team di persone coeso, motivato e pronto a sfidarsi costantemente.

Ideato da campioni del mondo sportivo e da studiosi della leadership, il percorso fornisce le competenze chiave della nuova leadership, migliorando la capacità di sfidare sé stessi, dare senso e significato a quello che si fa e condurre il team a livelli di performance sempre più alti.

ESPERIENZA TRASFORMATIVA

Il percorso, della durata di 3 giorni e mezzo in presenza, vedrà i partecipanti

impegnati in diverse challenge che costituiranno il processo di trasformazione per lo sviluppo delle nuove competenze per diventare *high impact leader*.

La metodologia utilizzata è quella dell'action learning, che enfatizza la relazione tra l'apprendimento come processo attivo e apprendimento come forma di empowerment.

I partecipanti saranno coinvolti in attività indoor e outdoor, dalle quali emergeranno concretamente la validità dei modelli e delle tecniche presentate.

Il percorso utilizza una modalità didattica che permette alle persone coinvolte di vivere un'esperienza unica, perché reale e verosimile.

Questo metodo rappresenta un laboratorio esperienziale di leadership, che rovescia la logica formativa tradizionale, basata sul metodo di apprendimento induttivo conoscenza-azione-riflessione, per concentrarsi su un metodo di apprendimento esperienziale fondato su azione-riflessione-conoscenza-azione.

STRUTTURA DEL PERCORSO

Il percorso si articola in 3 macro-fasi:

- prevede lo svolgimento di due moduli (2 giorni e mezzo) in modalità outdoor/indoor, durante i quali i

partecipanti saranno **coinvolti fisicamente ed emotivamente** e rifletteranno, supportati dai docenti, sulle tematiche chiave della High impact leadership, personale e di team.

- Al termine dei primi due moduli viene chiesto ai partecipanti di compilare l'Hila - High impact leadership assessment. È un momento di **profonda riflessione** sulle proprie competenze di leader ad alto impatto possedute e quelle da sviluppare nel prossimo futuro. L'Hila sarà oggetto di confronto durante l'ultima giornata e diventerà la base di riferimento per la definizione del piano di sviluppo personale.

- L'ultima fase (1 giorno) è dedicata alla **revisione del percorso svolto** e all'identificazione del nuovo modello di leadership di riferimento, con l'identificazione del **piano di sviluppo personale**.

Per info e iscrizioni:

