

Infomanager

ASSOCIAZIONI | SERVIZI | CONTRATTO | SANITÀ | PREVIDENZA | FORMAZIONE



CON 50&PIÙ CAAF È PIÙ FACILE

Grazie all'annuale accordo tra Manageritalia e il Centro autorizzato di assistenza fiscale, è disponibile in tutte le associazioni territoriali un'ampia gamma di servizi utili, a cominciare dalla compilazione del modello 730

COSA PREVEDE L'ACCORDO

- **Assistenza alla compilazione delle dichiarazioni dei redditi modello 730**, da inviare entro il 30 settembre; la dichiarazione precompilata sarà invece accessibile dal 30 aprile;
- **raccolta delle schede** conformi al modello approvato con decreto del ministro delle Finanze, sottoscritte dal contribuente, contenenti le scelte operate ai fini della destinazione dell'8, del 5 e del 2 per mille dell'imposta sul reddito delle persone fisiche;
- **elaborazione e trasmissione in via telematica** all'amministrazione finanziaria delle dichiarazioni dei redditi e del modello 730/4;
- **consegna di copia** delle dichiarazioni a ciascun contribuente;
- **calcolo e compilazione** del modello F24 Imu;
- **predisposizione e stampa** della dichiarazione Imu;
- **visure catastali** per immobili o terreni di proprietà del dichiarante;
- **dichiarazioni di successione**;
- **domande di voltura** al catasto



edilizio urbano e al catasto dei terreni;

- **gestione dei contratti di locazione**;
- **gestione colf e badanti** (disponibile in numerose province d'Italia), con servizi di:
 - consulenza per l'orientamento preliminare nell'individuazione dei corretti livelli da applicare alla figura professionale da assumere;
 - stipula e predisposizione della lettera di assunzione;

- denuncia obbligatoria di inizio, fine rapporto e variazione all'Inps;
- elaborazione prospetti paga mensili e tredicesima;
- gestione ferie, malattia, maternità e infortunio;
- elaborazione prospetto paga di fine rapporto con calcolo del Tfr e modello CU;
- calcolo dei contributi previdenziali e produzione dei modelli Mav per il versamento all'Inps.

IMPORTANTE

PER POTER FRUIRE DEI SERVIZI, GLI ASSOCIATI DEVONO PRESENTARE LA PROPRIA CARD ASSOCIATIVA, DIGITALE O CARTACEA. ANCHE I FAMILIARI POSSONO UTILIZZARE LA CARD DELL'ISCRITTO ED ESSERE COSÌ RICONOSCIUTI.

RICORDIAMO AGLI ASSOCIATI CHE LA CARD È DISPONIBILE NELL'APP MANAGERITALIA, ALL'INTERNO DELLA SEZIONE RISERVATA DEL PROPRIO PROFILO PERSONALE. IN ALTERNATIVA, PUÒ ESSERE CONSULTATA NELL'AREA RISERVATA MY MANAGERITALIA.



TARIFE PER GLI ASSOCIATI

(SALVO CONDIZIONI DI MAGGIOR FAVORE PRESENTI A LIVELLO LOCALE)

SERVIZI PER LA DICHIARAZIONE DEI REDDITI

Assistenza alla compilazione 730 singolo	€	50
Assistenza alla compilazione 730 congiunto	€	70
Maggiore pratica complessa: → integrazione per attività di particolare complessità operativa e attività dichiarative aggiuntive quali, ad esempio, redditi e attività esteri, crediti di imposta esteri, oneri a valenza pluriennale di importo rilevante, quadri aggiuntivi M - T - W per calcolo imposte sostitutive Maggiorazione a partire da	€	20

ALTRI SERVIZI

Servizio Imu - elaborazione e stampa modello F24:		
→ fino a 5 immobili (acconto)	€	12
→ oltre 5 immobili (acconto)	€	15
→ fino a 5 immobili (saldo)	€	12
→ oltre 5 immobili (saldo)	€	15
Dichiarazioni di successione	€	350
Domande di voltura per fabbricati e terreni (per la prima)	€	100
Domande successive nell'ambito della stessa dichiarazione	€	70
Visure catastali per i primi 5 immobili (o frazione di 5)	€	18,30
Per ogni ulteriore gruppo di 5 immobili o frazione di 5 nell'ambito della stessa provincia e per lo stesso dichiarante	€	6,10
Gestione contratti di locazione riduzione del 15% sul tariffario applicato dall'ufficio		
Gestione colf e badanti per numerose province d'Italia riduzione del 15% sul tariffario applicato dall'ufficio		

I prezzi sono da intendersi comprensivi di Iva.

RINNOVATO IL CCNL DIRIGENTI DELLA LOGISTICA

Firmato un accordo che unisce recupero del potere d'acquisto delle retribuzioni, innovazioni normative e tematiche sociali

Il 16 febbraio Manageritalia e Assologistica hanno rinnovato il ccnl per i dirigenti delle imprese di logistica, magazzini generali, terminal operators portuali, interportuali e aereoportuali, valido dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2028, riguardante circa 90 dirigenti del settore.

L'accordo tutela il potere d'acquisto dei manager e consente alle imprese una pianificazione efficace dei costi del lavoro, con importanti novità su welfare, invecchiamento attivo, genitorialità, parità di genere, incentivi all'autoformazione e per la fruizione delle ferie.

IL COMMENTO DELLE PARTI COINVOLTE

Per **Marco Ballarè**, presidente di Manageritalia, «l'intesa raggiunta consente ai dirigenti di recuperare parte dell'impatto dell'aumento dell'inflazione, senza gravare in modo eccessivo sulle aziende. È un intervento rilevante per la competitività del comparto logistico, settore strategico per lo sviluppo del Paese. Con la firma di oggi compiamo un ulteriore passo a tutela dei diritti dei dirigenti, con particolare attenzione al welfare. Abbiamo inoltre posto un focus specifico sull'invecchiamento attivo, promuovendo la valorizzazione dei dirigenti senior che, attraverso iniziative di tutoraggio e mentoring, potranno trasferire competenze ed esperienze alle nuove generazioni presenti in azienda». «Siamo soddisfatti di questo accordo, che concretamente va nella direzione da noi auspicata, ovvero la valorizzazione dei manager logistici, vero elemento strategico per le aziende»

sottolinea **Paolo Guidi**, presidente di Assologistica, rilevando in particolare l'inserimento all'art. 1 del ccnl delle aziende di servizi logistici anche integrati con attività di supporto alla produzione che coprono l'intero processo della supply chain.

I PUNTI CHIAVE DELL'ACCORDO

- **Incremento retributivo:** aumento lordo mensile a regime di 750 euro, in tre tranches (250 euro da marzo, 300 euro da gennaio 2027, 200 euro da gennaio 2028), più una tantum di 500 euro lordi per gennaio/febbraio 2026.
- **Welfare contrattuale rafforzato:** credito annuale di 2.000 euro, potenziamento del Fondo Mario Negri, conferma dei valori di universalità delle coperture assicurative dell'An-

tonio Pastore, revisione delle agevolazioni contributive contrattuali.

- **Campo di applicazione:** maggiormente dettagliato il campo di applicazione del ccnl.
- **Nuove tutele sociali e demografiche:** innovazione sul tema dell'invecchiamento attivo, introduzione di una procedura per incentivare la fruizione delle ferie, sostegno alla genitorialità e mantenimento della copertura sanitaria per dirigenti con gravi patologie.
- **Formazione e politiche attive:** promozione dell'auto-formazione, con diritto a usufruire di un minimo di 6 giornate di congedo retribuito in tre anni. Estensione delle politiche attive per la ricollocazione.
- **Equità e trasparenza:** misure per la parità di genere, la trasparenza retributiva e il contrasto al dumping contrattuale.





PARITÀ DI GENERE E TRASPARENZA RETRIBUTIVA: IL QUADRO NORMATIVO

Oggi in Italia il sistema ruota attorno a pilastri legislativi nazionali consolidati e a nuove direttive europee che stanno diventando operative proprio nel 2026

1

LA CERTIFICAZIONE PER LA PARITÀ DI GENERE

Introdotta dalla legge 162/2021, la certificazione per la parità di genere è uno strumento volontario basato sulla prassi UNI/PdR 125:2022, oggi standard nazionale di riferimento.

L'obiettivo è valutare, attraverso specifici indicatori (Kpi), sei aree, tra cui cultura e strategia, opportunità di crescita, parità salariale e tutela della genitorialità.

Il riconoscimento consente inoltre alle imprese di accedere a forme di premialità previste dalla normativa vigente, in

particolare nell'ambito dei bandi pubblici e delle procedure di appalto.

A supporto delle pmi sono disponibili voucher e contributi per coprire i costi del percorso e della consulenza.

È possibile consultare l'elenco degli enti accreditati al rilascio della certificazione sul sito ufficiale del Dipartimento per le Pari opportunità:

tinyurl.com/cert-par-gov

Per accompagnare le piccole e medie imprese verso questa attestazione, Manageritalia ha avviato **Managing for inclusion**, un percorso per la creazione di aziende sempre più inclusive. L'11 febbraio scorso l'iniziativa ha fatto tappa a Roma: durante l'evento sono stati illustrati i dati sul gender gap nel mondo

del lavoro e si è discusso delle opportunità per le imprese nell'applicazione della normativa.

2

PARITÀ RETRIBUTIVA E TRASPARENZA

Una delle principali novità riguarda l'attuazione della direttiva Ue 2023/970 sulla trasparenza salariale, che dovrà essere recepita dagli stati membri entro il 7 giugno 2026. Da sottolineare l'introduzione di misure volte a garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per lavori di pari valore, rafforzando gli obblighi di trasparenza a carico delle imprese.

- **Soglia e interventi correttivi:** se il divario retributivo di genere supera il 5% e non è giustificato da criteri oggettivi, le aziende saranno obbligate a intervenire con misure correttive.
- **Diritto all'informazione:** i candidati avranno il diritto di conoscere la fascia retributiva della posizione prima del colloquio e i dipendenti potranno richiedere i dati medi sui livelli salariali ripartiti per genere.

Per approfondire la tematica, lo scorso 19 febbraio Manageritalia ha organizzato l'evento **Trasparenza retributiva**, in cui sono stati evidenziati gli obblighi introdotti dalla direttiva Ue 2023/970 e sono stati presentati strumenti interpretativi e operativi per accompagnare le aziende nel percorso di adeguamento. È emerso con chiarezza come si tratti di un cambiamento strutturale, che richiederà l'intervento di manager per la gestione e l'attuazione degli adempimenti. L'incontro è disponibile in versione integrale su YouTube: tinyurl.com/trasp-ret-19febb

3

ALTRI STANDARD E STRATEGIE NAZIONALI

- **ISO 53800:2024:** è la recente norma internazionale che fornisce linee guida per la promozione dell'uguaglianza di genere, integrabile con la UNI/PdR 125.
- **Strategia nazionale 2021-2026:** il governo italiano segue un piano d'azione volto a migliorare di cinque punti l'indice Eige (European institute for gender equality) entro quest'anno.
- **Rapporto biennale:** le aziende con più di 50 dipendenti hanno l'obbligo

di redigere ogni due anni un rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, pena sanzioni amministrative.

Manageritalia affianca le imprese sui temi della parità di genere attraverso strumenti operativi dedicati, tra cui un **test di autovalutazione** (tinyurl.com/test-gendergap) e la **Guida completa alla certificazione per la parità di genere** (tinyurl.com/guida-parita-download), disponibili gratuitamente sul sito di Manageritalia, nella sezione

dedicata all'interno del Gruppo Donne Manager (tinyurl.com/gdonnemanager).

Sul tema della trasparenza retributiva, la nostra Organizzazione è attivamente coinvolta nei processi istituzionali di attuazione della direttiva Ue 2023/970: partecipa al tavolo di Regione Lombardia per supportare l'applicazione della normativa e la sensibilizzazione delle aziende e, anche tramite Cida, ha contribuito ai lavori presso il ministero del Lavoro sullo schema di decreto legislativo di recepimento della stessa.



Alcuni momenti degli incontri promossi da Manageritalia l'11 e il 19 febbraio, dedicati alla certificazione della parità di genere e alla trasparenza retributiva.



MANAGERITALIA PER LA PREVIDENZA



FONDO MARIO NEGRI

Fondo pensione negoziale. L'adesione è obbligatoria per contratto per tutti i dirigenti inquadrati nel ccnl di riferimento. I contributi, in fase di versamento, sono interamente deducibili dal reddito imponibile, senza tetto massimo. Dal 2024 è possibile versare al Fondo Mario Negri anche il credito welfare previsto dai ccnl di riferimento tramite la Piattaforma welfare dirigenti terziario.

<https://bit.ly/Negri-dirigenti>

>>> A CHI È RIVOLTO

DIRIGENTI



CONFERIMENTO DEL TFR AL FONDO MARIO NEGRI

Per gli iscritti al Fondo Mario Negri la devoluzione del Tfr alla previdenza complementare non costituisce un obbligo ma una facoltà. Il Tfr può essere conferito in modalità tacita o esplicita. Nel primo caso, in assenza di una scelta entro sei mesi dall'assunzione, il Tfr confluirà automaticamente al Fondo Mario Negri, nel comparto "Garantito". In caso di scelta esplicita, l'iscritto può optare anche per i comparti "Bilanciato medio termine" o "Bilanciato lungo termine".

<https://bit.ly/Negri-tfr>

>>> A CHI È RIVOLTO

DIRIGENTI



ASSOCIAZIONE ANTONIO PASTORE

Garanzia mista a premio unico ricorrente con rivalutazione annua del capitale. È la componente di capitalizzazione che al termine del periodo di attività lavorativa come dirigente o al termine della contribuzione volontaria, consente all'assicurato di disporre di un capitale.

<https://bit.ly/Pastore-conv>

>>> A CHI È RIVOLTA

**DIRIGENTI
E PROSECUTORI
VOLONTARI**



POLIZZA NUOVA CAPITELLO

Forma assicurativa "Mista a premio unico con rivalutazione annua del capitale" proposta da Assidir. Costituisce una risposta alle esigenze personali di accantonamento di un capitale ai fini di risparmio/investimento.

<https://bit.ly/Capitello-3184>

>>> A CHI È RIVOLTA

**AFFILIATI
DELL'ASSOCIAZIONE
ANTONIO PASTORE**

(dirigenti, ex dirigenti, quadri, ex quadri,
executive professional e ai loro
familiari in linea retta)



FONDO PENSIONE APERTO

Tramite Assidir è possibile aderire a 3 diversi fondi pensione aperti per integrare la futura pensione con un piano di versamenti flessibile e la possibilità di scegliere quanto e quando versare, di scegliere l'investimento più adatto alle proprie esigenze con diversi profili di rischio/rendimento e con la libertà di riscattare la posizione o ottenere anticipazioni secondo la specifica normativa.

<https://bit.ly/Fondo-pensione>

>>> A CHI È RIVOLTO

**DIRIGENTI, QUADRI,
EXECUTIVE
PROFESSIONAL
E FAMILIARI**



POLIZZE ASSICURATIVE AREA RISPARMIO

Tramite Assidir è possibile sottoscrivere polizze assicurative a premio unico, quindi con un versamento una tantum, per chi intende investire i propri risparmi in sicurezza grazie all'investimento nelle gestioni separate assicurative.

<https://bit.ly/Invest-risp>

>>> A CHI SONO RIVOLTE

**DIRIGENTI, QUADRI,
EXECUTIVE
PROFESSIONAL
E FAMILIARI**



LTC A VITA INTERA: PROTETTI PER SEMPRE, CONTRIBUTO LIMITATO NEL TEMPO

Dalla forma temporanea prevista nel ccnl dalla Convenzione Antonio Pastore a quella a vita intera dai 55 anni di età: perché anticipare la scelta fa la differenza

Nella Convenzione Antonio Pastore 3182, tra le garanzie assicurative previste per i dirigenti, è presente la copertura Long term care (LTC) in forma temporanea, attiva fino al compimento del 70° anno di età. Si tratta di una sorta di "paracadute" che può essere utile nel caso, non auspicabile, ci si trovi a dover affrontare problemi di salute che riducono la possibilità di condurre quella che può essere definita come una "vita normale".

COS'È LA LONG TERM CARE E COSA COPRE

La LTC è una forma di protezione che interviene quando, a causa di malattia o infortunio, l'assicurato non è più in grado di vivere in autonomia.

La non autosufficienza viene definita

come l'impossibilità di compiere autonomamente almeno 3 delle 6 attività fondamentali della vita quotidiana: alimentarsi, lavarsi, vestirsi, muoversi, fare il bagno/doccia, continenza.

Al verificarsi di questa condizione, la garanzia prevede l'erogazione di una rendita mensile vitalizia, rivalutabile del 3% annuo.

La perdita dell'autonomia genera spesso un "gap economico" tra risorse disponibili e quelle necessarie per affrontare i costi assistenziali. Strutture qualificate come le Rsa, badanti specializzate o riadattamento dell'abitazione possono facilmente superare i 3.000 euro al mese. In questo contesto, la copertura LTC consente di:

► **coprire in tutto o in parte le spese assistenziali** senza intaccare il patrimonio personale;

- **ridurre il carico emotivo e organizzativo per i familiari**, che possono affidarsi a professionisti qualificati;
- **mantenere il proprio tenore di vita**, soprattutto quando l'importo della pensione risulta inferiore a quello delle esigenze assistenziali.

LA LTC A VITA INTERA

«Il positivo megatrend italiano di allungamento della vita media richiede una maggiore attenzione agli aspetti previdenziali, assistenziali e di protezione, in una visione sempre più unitaria e sistemica», afferma Paolo Fumo, direttore commerciale di CNP Assicura. «In questo contesto, sentiamo la responsabilità di promuovere soluzioni assicurative capaci di integrare risparmio, investimento

e protezione, offrendo un aiuto concreto per affrontare il futuro con maggiore serenità ed equilibrio finanziario. L'adesione anticipata a una copertura LTC a vita intera rappresenta una scelta economicamente efficiente, in quanto il premio è correlato all'età di sottoscrizione. Attivarsi per tempo consente di costruire una protezione lungo l'intero arco della vita, pur restando disponibili soluzioni mirate anche per chi decide di intervenire in una fase più avanzata».

A partire dai 55 anni di età, il dirigente può accedere alla copertura LTC a vita intera, che garantisce protezione per l'intero arco della vita, con un piano di versamento dei premi che si conclude al compimento degli 80 anni.

Per il dirigente in attività che sottoscrive la forma a vita intera, il contributo previsto viene versato dall'azienda attraverso una rimodulazione delle somme destinate alle diverse garanzie della Convenzione Antonio Pastore. Cessato il rapporto di lavoro, l'ex-dirigente, per non perdere la copertura, dovrà completare volontariamente il piano di pagamento.

In generale, aderire prima significa ridurre la spesa complessiva, sia nel corso della vita lavorativa (durante la quale il premio è incluso nei contributi della Convenzione Antonio Pastore), sia dopo il pensionamento o la cessazione del rapporto di lavoro subordinato.

LA PAROLA A...

Luigi Catalucci, presidente Associazione Antonio Pastore

«Insieme a tutte le considerazioni sugli obiettivi della polizza, sul suo funzionamento e sulle tecniche che la regolano, mi piace sottolineare l'aspetto culturale e di visione lungimirante delle necessità nelle diverse fasi della nostra vita, che hanno portato Manageritalia, già nel 2001, a introdurre la copertura LTC, allora quasi sconosciuta in Italia. L'opportunità che oggi la bilateralità offre agli associati attraverso il ccnl è, insomma, il risultato di un percorso che parte da lontano e che ha saputo individuare e rispondere per tempo ai bisogni individuali e familiari legati alla qualità della vita, nella fase più delicata e fragile per effetto di limiti di età spinti sempre più avanti».

Mauro Dotti, presidente Assidir

«L'abbassamento dell'età di accesso alla LTC a vita intera da 66 a 55 anni rappresenta un traguardo rilevante, frutto del lavoro svolto insieme ai partner coinvolti. Assidir ha sostenuto con convinzione questa evoluzione perché permette ai dirigenti di attivare una protezione fondamentale in una fase della vita in cui è ancora possibile pianificare con lucidità e lungimiranza. La nostra missione è accompagnare gli associati nelle scelte assicurative più rilevanti, offrendo soluzioni che rispondano ai bisogni reali delle persone e delle loro famiglie. Rendere accessibile la copertura LTC in anticipo significa rafforzare la capacità della Convenzione di offrire risposte moderne e sostenibili alle sfide della longevità. È un passo che va nella direzione di una protezione più inclusiva e consapevole».

PERCHÉ ATTIVARLA PRIMA CONVIENE

Il contributo da versare per la LTC a vita intera varia sensibilmente in base al momento in cui si attiva questa opzione di copertura.

Per comprendere l'impatto concreto dell'età di attivazione, si consideri il caso di un dirigente uomo:

- a **55 anni** il costo annuo può essere di circa **1.322** euro;
- a **62 anni** il costo annuo può salire a **1.899** euro.

LE PRINCIPALI CARATTERISTICHE DELLA FORMULA A VITA INTERA

- **Copertura assicurativa per tutta la vita**, anche dopo il pensionamento, con una rendita vitalizia in caso di non autosufficienza.
- **Versamento dei premi solo fino agli 80 anni d'età**, con importo determinato in base ad età e sesso al momento della sottoscrizione.
- **Possibilità di attivare la copertura quando si è ancora in attività**, beneficiando del pagamento dei contributi da parte dell'azienda.
- **Riduzione dell'importo dei premi futuri**, in quanto il costo della polizza aumenta con l'età e chi sceglie prima paga meno.

In generale, aderire prima significa ridurre la spesa complessiva, sia nel corso della vita lavorativa (durante la quale il premio è incluso nei contributi della Convenzione Antonio Pastore), sia dopo il pensionamento o la cessazione del rapporto di lavoro subordinato.

Le informazioni contenute nel presente articolo riguardano la garanzia assicurativa LTC Vita Intera, inclusa nella Convenzione Antonio Pastore 3182, quest'ultima prevista dal ccnl per i dirigenti del commercio, trasporti, turismo, servizi e terziario avanzato. La Compagnia è CNP Vita Assicura SpA, società del Gruppo CNP Assurances, autorizzata all'esercizio dell'attività assicurativa e iscritta all'Albo delle imprese di assicurazione e riassicurazione al n. 1.00081, Via Arbe 49, 20125 Milano. Per informazioni complete e aggiornate sulle caratteristiche della stessa gli interessati sono invitati a rivolgersi esclusivamente ad Assidir, in qualità di agente incaricato della gestione della Convenzione Antonio Pastore disponibile sul sito internet di Assidir <https://bit.ly/Conv-3182-AAP>



I RENDIMENTI 2025 DELLA CONVENZIONE ANTONIO PASTORE E DELLA POLIZZA CAPITELLO

I piani di accantonamento dedicati agli associati Manageritalia e ai loro familiari hanno ottenuto anche quest'anno risultati positivi

La Convenzione assicurativa Antonio Pastore conferma di essere, dal 1998, un elemento chiave del sistema di welfare dei dirigenti del terziario, assicurando loro coperture opportune contro i più importanti rischi sulla persona e consentendo l'accesso a un piano di accumulo che ha dimostrato negli anni la propria validità.

Infatti, anche nei periodi di incertezza dei mercati finanziari, il piano ha sempre riconosciuto rendimenti si-

gnificativi, garantendo stabilità nel tempo grazie alle "gestioni separate" di importanti imprese assicuratrici che non puntano alla speculazione a breve termine e si rivolgono in prevalenza ai mercati italiani ed europei.

Grazie a ciò, anche per il 2025, le gestioni separate di riferimento della Convenzione Antonio Pastore e delle polizze Capitello e Nuova Capitello hanno riportato rendimenti positivi, come evidenziato nelle tabelle della pagina a fianco.

RENDIMENTI CONVENZIONI CONTRATTUALI*

Convenzioni	Previr '95	Antonio Pastore				3182
		3049	3108	3140	3175	
Date di versamento dei contributi	dal 1983 al 31/12/1997	dall'1/1/1998 al 31/12/2002	dall'1/1/2003 al 31/12/2005	dall'1/1/2006 al 31/12/2017	dall'1/1/2018 al 31/12/2024	dall'1/1/2025
Rendimenti attribuiti 2024	4,03%**	2,60%	2,60%	2,60%	2,44%	-
Rendimenti attribuiti 2025	4,44%**	2,58%	2,58%	2,58%	2,40%	2,40%

* Attribuiti al contratto. I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri.

Ritenuta d'imposta applicata sulla plusvalenza al momento del riscatto/liquidazione.

** Il 4,44% riconosciuto agli assicurati con età inferiore ai 65 anni; per la fascia compresa tra 66 e 75 anni, il rendimento riconosciuto è pari al 3,45%.

RENDIMENTI POLIZZE CAPITELLO*

Polizze	Capitello	Nuova Capitello 3176	Nuova Capitello 3184
Date apertura polizze	fino al 31/12/2017	dal 15/9/2018 al 31/12/2024	dall'1/1/2025
Rendimenti attribuiti 2025	2,58%	2,35%	2,40%

* Attribuiti al contratto. I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri.

Ritenuta d'imposta applicata sulla plusvalenza al momento del riscatto/liquidazione.

STORICO RENDIMENTI POLIZZE "CAPITALE DIFFERITO" E "MISTA" (CONVENZIONI ANTONIO PASTORE)*

Anno esercizio finanziario		Tasso di rivalutazione riconosciuto (%)
2021	Convenzioni 3049/3108/3140	2,95
2021	Convenzione 3175	2,80
2022	Convenzioni 3049/3108/3140	2,49
2022	Convenzione 3175	2,24
2023	Convenzioni 3049/3108/3140	2,64
2023	Convenzione 3175	2,48
2024	Convenzioni 3049/3108/3140	2,60
2024	Convenzione 3175	2,44
2025	Convenzione 3049/3108/3140	2,58
2025	Convenzione 3175	2,40
2025	Convenzione 3182 (versamenti dal 1° gennaio 2025)	2,40

* Attribuiti al contratto. I rendimenti passati non sono indicativi di quelli futuri.

Ritenuta d'imposta applicata sulla plusvalenza al momento del riscatto/liquidazione.

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

Let grow

Delegare con efficacia per far crescere le persone e liberare il potenziale del team



ONLINE

■ 31 MARZO

Building high performing teams

Costruire team ad alte prestazioni, basati su fiducia, visione e collaborazione



CFMT MILANO

■ 14 APRILE

Laboratorio di talent management

Gestire il processo di valutazione della performance



ONLINE

■ 12 MAGGIO

PERSONAL IMPROVEMENT

Business presentation

Diventa incisivo e memorabile nelle presentazioni



ONLINE

■ 31 MARZO

Relazioni efficaci

Sviluppa il tuo stile comunicativo e relazionale con il modello Brainbow



ONLINE

■ 8 APRILE

Career check up

Valuta dove sei, decidi dove andare



ONLINE

■ 15 E 21 APRILE

ORGANIZATIONAL PERFORMANCE

Sistema di pianificazione e controllo

Metodologie e spunti operativi



ONLINE

■ 2 APRILE

AI, rapporto di lavoro e privacy

Impatti, prospettive, rischi e tutele



ONLINE

■ 10 APRILE

Cruscotti Excel e formule per il controllo di gestione

Esercitazioni e applicazioni pratiche



ONLINE

■ 24 APRILE

BUSINESS DEVELOPMENT

Il Commerciale 2026

Potenziare l'equilibrio hybrid sales nei rapporti con i clienti



ONLINE

■ 31 MARZO

Negoziare strategicamente

Il modo più efficace per risolvere i conflitti creando valore per le diverse parti coinvolte



ONLINE

■ 13 E 20 APRILE

Dallara innovation tour

Un appuntamento di In-Company Experience



PARMA

■ 22 APRILE

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.

STRATEGIC MARKETING MANAGEMENT

From vision to impact

Un'esperienza formativa internazionale che unisce riflessione strategica, confronto manageriale e apprendimento immersivo. Il percorso è stato progettato in collaborazione con una faculty internazionale e si svolge a Madrid, città che rappresenta oggi uno dei contesti europei più dinamici dal punto di vista economico, culturale e manageriale. Le attività d'aula si terranno presso gli uffici di una primaria società di consulenza nel quartiere di Salamanca, area simbolo di equilibrio tra tradizione, innovazione e visione globale.

Il programma si sviluppa su tre giornate ed è pensato per dirigenti e senior manager interessati ad approfondire il marketing strategico come leva trasversale, non confinata a una singola funzione aziendale ma distribuita lungo l'intera organizzazione. Il percorso propone una lettura del marketing come responsabilità condivisa, strettamente connessa alle scelte di governance, ai processi decisionali e alla capacità dell'impresa di generare valore nel lungo periodo.

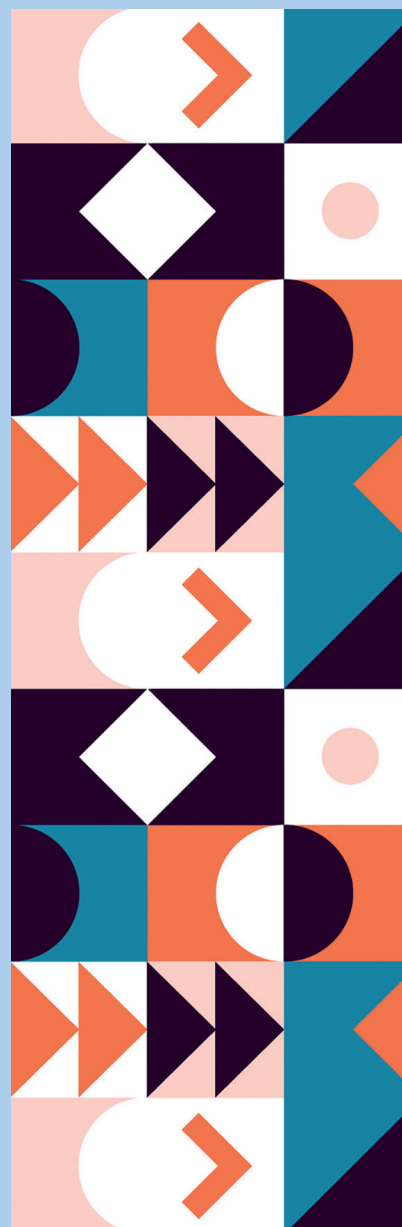
MARKETING COME LEVA STRATEGICA E RESPONSABILITÀ DIFFUSA

Attraverso modelli interpretativi, framework aggiornati e momenti di confronto, i partecipanti vengono accompagnati nell'analisi del ruolo del marketing all'interno della strategia aziendale, del rapporto tra sostenibilità e valore percepito dal cliente e della sua

centralità come principio che richiede coerenza organizzativa e buona governance. Particolare attenzione è dedicata alle dinamiche b2b, ai nuovi percorsi di acquisto influenzati dagli algoritmi e all'impatto dell'intelligenza artificiale su leadership, processi decisionali e customer engagement in contesti non lineari. L'esperienza formativa è arricchita da visite immersive in alcune delle realtà più rappresentative di Madrid, come El Corte Inglés e lo Stadio Santiago Bernabéu. Questi contesti offrono l'opportunità di osservare direttamente come strategie di brand, modelli di leadership, scelte di sostenibilità e approcci alla relazione con il cliente si traducano in pratiche concrete, rendendo tangibili i concetti affrontati in aula.

DALLA VISIONE AI RISULTATI MISURABILI

"Strategic marketing management" si rivolge a manager e dirigenti che riconoscono il marketing come una lente interpretativa dell'intera attività aziendale. In uno scenario economico caratterizzato da elevata competitività e da clienti sempre più informati ed esigenti, il percorso invita a ripensare il ruolo del marketing come elemento abilitante del dialogo tra funzioni diverse – dalla finanza alle operation, dalle vendite al top management – con l'obiettivo di trasformare la visione strategica in risultati misurabili e coerenti nel tempo. Le spese di vitto e alloggio sono a carico di ciascun partecipante.



**20-21-22
APRILE**

Tre giorni di
masterclass a Madrid

Iscriviti

https://bit.ly/Masterclass_Madrid

