

Gestione Professionisti: la salute dei professionisti in primo piano

Carlo Antini

28 febbraio 2022 I liberi professionisti hanno un alleato in più sul quale contare nei momenti di difficoltà. Check-up annuali, visite specialistiche, accertamenti diagnostici, trattamenti di fisioterapia, interventi a sostegno della maternità e coperture assicurative per gli infortuni, ma anche servizi dedicati di consulenza medica e psicologica: queste sono solo alcune delle prestazioni di assistenza sanitaria integrativa messe a disposizione da Gestione Professionisti. Istituita nel 2015 da una costola dell'Ente bilaterale degli studi professionali (**Ebipro**), Gestione Professionisti in pochi anni è diventata un punto di riferimento nel panorama del welfare contrattuale e, in particolare, delle garanzie e dei servizi di assistenza sanitaria integrativa dedicati ai liberi professionisti, che possono accedere a un ampio ventaglio di prestazioni erogate da strutture convenzionate di eccellenza, presenti su tutto il territorio nazionale, a costi decisamente contenuti. Basta un semplice clic. Dal 2020, infatti, le coperture di Gestione Professionisti viaggiano on line anche sulla piattaforma digitale **BeProf**, la App progettata e realizzata da **Confprofessioni** per venire incontro a tutte le esigenze dei professionisti alla

ricerca di soluzioni vantaggiose ed esclusive per la tutela della loro salute e del loro benessere, oppure a caccia di innovativi strumenti finanziari ed assicurativi o di servizi ad hoc per ottimizzare la gestione e la produttività dello studio e, perché no, navigare tra le numerose proposte dedicate ai viaggi e al lifestyle. Ad ogni profilo la sua formula. Sulla scia dell'esperienza maturata da Cadiprof, la Cassa di assistenza sanitaria integrativa dedicata ai dipendenti degli studi professionali, l'offerta di Gestione Professionisti è stata calibrata per affiancare le polizze basse delle Casse di previdenza attive soprattutto per i grandi interventi chirurgici e i gravi eventi morbosi e si orienta su tre tipologie di intervento che si agganciano al Contratto collettivo nazionale degli studi professionali. La prima formula è rivolta infatti ai datori di lavoro, soci e associati che applicano il Ccnl studi e prevede un meccanismo di attivazione automatica delle coperture, articolato su quattro formule: Base, Base plus, Premium e Premium plus, parametrize al numero di dipendenti dello studio. Per gli altri professionisti sono disponibili quattro coperture volontarie (Base, Premium, Upgrade e Infortuni & Welfare, quest'ultima riservata agli avvocati) che variano in funzione del contributo annuale versato (da un minimo di 48 euro a un massimo di 72 euro). Per entrambe le formule (automatica e volontaria) è possibile poi incrementare il massimale della garanzia sugli infortuni. Tutele a 360°. Monitorando costantemente i fabbisogni dei professionisti nell'ambito della salute, Gestione Professionisti è riuscita a creare una rete dinamica di tutele che vengono aggiornate periodicamente, alla luce delle prestazioni più innovative erogate dalla capillare rete di Unisalute, leader italiano nell'assicurazione sanitaria per numero



di clienti, che gestisce anche il servizio di prenotazioni on line. Un modello operativo che ha dato vita a una vasta gamma di garanzie suddivise in tre pacchetti principali. Il primo, il "Piano assistenza professionisti" consente al professionista di usufruire, per esempio, di check-up annuali, visite specialistiche, accertamenti diagnostici e terapie, trattamenti fisioterapici a seguito di infortunio, un pacchetto maternità (con un massimale di 1.000 euro per evento), una copertura infortuni (con un massimale fino a 50 mila euro) e servizi di consulenza medica e psicologica. Il secondo piano di intervento fa riferimento a quelle prestazioni inoltrate dal titolare di copertura direttamente sulla piattaforma **BeProf** e liquidate da Gestione Professionisti. In questo ambito rientrano, per esempio, le diarie da ricovero, il rimborso delle spese sostenute per interventi chirurgici ambulatoriali, per visite dermatologiche e per trattamenti fisioterapici a seguito di malattia. Inoltre, sono previsti rimborsi anche per le spese sostenute per l'acquisto e la somministrazione dei vaccini antinfluenzali e anti pneumococco. A questi pacchetti si è aggiunta recentemente la garanzia "Cyber Risk" che indennizza il professionista e lo studio in caso di violazione della privacy e del sistema informatico che causano perdite patrimoniali involontariamente causati da terzi. Se ancora non sei registrato a **BeProf** scarica subito su smartphone o tablet l' App **BeProf** (disponibile gratuitamente su Apple Store e Google Play) o accedi a www.beprof.it. Registrati e potrai verificare la tipologia di copertura attiva; acquistare coperture integrative; inoltrare richieste di prestazioni dirette; usufruire di tutti i servizi disponibili ed essere sempre aggiornato su tutte le novità. Scarica qui l' App **BeProf** e registrati subito per verificare la tua copertura e richiedere on line integrazioni, prestazioni e servizi. Per le informazioni sui servizi **BeProf**: Chat on line H24.

Smart working: cosa cambia dal 1° aprile 2022

Dal 1° aprile 2022 verranno meno le deroghe all'utilizzo dello smart working introdotte dall'inizio dell'emergenza COVID-19 al fine di incentivare il ricorso al lavoro a distanza e, in questo modo, ridurre il rischio di diffusione del virus. L'effetto principale sarà il ritorno all'obbligo dell'accordo individuale tra azienda e dipendente, quale adempimento preliminare e necessario per ricorrere al lavoro agile. Scomparirà poi la modalità di segnalazione semplificata dei lavoratori in smart working al Ministero del Lavoro, sostituita dalla trasmissione dell'accordo individuale e di altre informazioni concernenti azienda, dipendente e caratteristiche del rapporto. Addio anche alle deroghe previste per lavoratori 'fragili' e disabili, mentre nulla cambierà per i dipendenti pubblici, per i quali dal 15 ottobre 2021 è già stato disposto il rientro in presenza e il ricorso al lavoro agile solo previo accordo individuale. Analizziamo la novità in dettaglio. Smart working: torna l'accordo individuale per i lavoratori privati. In primis si assisterà al ritorno dell'obbligo di stipulare un apposito accordo individuale tra azienda e dipendente, al fine di ricorrere al lavoro agile. Ad imporlo è la normativa che regola il lavoro agile in Italia

e che per prima ha definito questa particolare forma di esecuzione della prestazione lavorativa. Stiamo parlando della Legge 22 maggio 2017 numero 81 che, all'articolo 18, prevede 'al fine di incrementare la competitività e agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro la promozione del lavoro agile quale modalità di esecuzione del rapporto di lavoro subordinato stabilita mediante accordo tra le parti'. Dal 1° aprile 2022, a norma della Legge n. 81/2017, il ricorso al lavoro agile sarà possibile solo previo accordo tra il dipendente ed il datore di lavoro: Redatto in forma scritta, ai fini della prova e della regolarità amministrativa; ; A tempo indeterminato o determinato. Nel documento si dovrà disciplinare (articolo 19 comma 1) l'esecuzione della prestazione all'esterno dei locali aziendali, anche con riguardo alle forme di esercizio del potere direttivo del datore di lavoro ed agli strumenti utilizzati dal dipendente. In particolare sarà necessario regolamentare: Tempi di riposo del lavoratore; Forme e limiti all'esercizio del potere direttivo e di controllo dell'azienda; Strumenti utilizzati dal lavoratore; ; Misure tecniche ed organizzative necessarie per assicurare la disconnessione del dipendente dagli strumenti di lavoro; Condotte punibili a livello disciplinare; ; Eventuale diritto all'apprendimento. Una volta stipulato, l'accordo dovrà essere trasmesso utilizzando la piattaforma telematica messa a disposizione dal Ministero del Lavoro sul portale 'cliclavoro.gov.it - Aziende - Smart working'. A tal proposito è consentito l'accesso con le credenziali: SPID; CIE; eIDAS; Cittadini esteri no eIDAS; Utenti PA. La comunicazione sarà popolata con i dati relativi a: Datore di lavoro; Lavoratore; Rapporto di lavoro (quali data di assunzione, tipologia contrattuale,



LeggiOggi

Confprofessioni e BeProf

Posizione Assicurativa Territoriale e voce di tariffa INAIL);); Copia dell' accordo individuale di smart-working e inserimento dei dati relativi a data di sottoscrizione, tipologia e, se a tempo determinato, la durata). Per coloro che sottoscrivono più accordi individuali è possibile effettuare una comunicazione 'massiva'. A norma dell' articolo 19 comma 2, in caso di accordo: A tempo indeterminato, azienda e lavoratore possono recedere con un preavviso non inferiore a trenta giorni (eccezion fatta per le ipotesi di giustificato motivo); A termine, il recesso è ammesso prima della scadenza esclusivamente in presenza di un giustificato motivo . Smart working: addio alla comunicazione semplificata Sino al 31 marzo 2022, in parallelo all' assenza dell' obbligo di concludere un accordo individuale di smart working, le aziende potranno assolvere l' obbligo di comunicazione al Ministero del Lavoro in modalità 'semplificata'. Tale procedura, disciplinata dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 1° marzo 2020, sfruttando sempre la piattaforma ' cliclavoro.gov.it ', prevede l' invio di un numero ridotto di informazioni quali: Codice fiscale del datore di lavoro; Codice fiscale, cognome, nome, data - comune e stato di nascita del lavoratore; Posizione Assicurativa Territoriale e voce di tariffa INAIL; Data di inizio e fine del lavoro agile; inserite in un tracciato disponibile sul portale ' lavoro.gov.it - Strumenti e servizi - Smart working '. Nell' ottica di facilitare gli adempimenti da parte dei datori di lavoro (ed incentivare così il lavoro a distanza) la singola comunicazione può interessare più lavoratori (cosiddetto invio 'massivo'). Dello stesso tenore, peraltro, la possibilità per l' azienda di assolvere gli obblighi di informativa circa i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori legati allo smart-working, nei confronti del dipendente interessato e del Responsabile dei Lavoratori per la Sicurezza (RLS), anche in modalità telematica, utilizzando la documentazione disponibile sul sito INAIL (copia dell' informativa dev' essere restituita firmata da lavoratore ed RLS). La modalità semplificata appena descritta scomparirà tuttavia dal 1° aprile 2022 , lasciando il campo agli obblighi di comunicazione ordinari di cui sopra, disciplinati dalla Legge n. 81/2017. Smart working: lavoratori fragili Con la fine dello stato di emergenza al 31 marzo 2022 termineranno anche le deroghe per il ricorso al lavoro agile riservate a: Lavoratori 'fragili' (prestazione lavorativa svolta di norma in modalità agile , oltre alla quarantena / permanenza domiciliare equiparati al ricovero ospedaliero nel caso in cui non possa essere svolta l' attività a distanza); , oltre alla quarantena / permanenza domiciliare equiparati al ricovero ospedaliero nel caso in cui non possa essere svolta l' attività a distanza); Lavoratori dipendenti disabili o che abbiano nel proprio nucleo familiare una persona con disabilità, immunodepressi e loro familiari, con diritto a svolgere la prestazione in smart-working a patto che tale modalità sia compatibile con le caratteristiche della mansione . Smart working: le linee guida nel settore privato Il massiccio ricorso al lavoro agile nel corso dell' emergenza pandemica e la necessità di regolamentare l' istituto per il periodo post-COVID ha portato lo scorso 7 dicembre 2021 il Ministero del Lavoro e le Parti sociali a siglare il primo ' Protocollo Nazionale sul lavoro in modalità agile ' riguardante il settore privato. Il testo (che ha visto la firma di Cgil, Cisl, Uil, Ugl, Confsal, Cisl, Usb, Confindustria, Confapi, Confcommercio,

LeggiOggi

Confprofessioni e BeProf

Confesercenti, Confartigianato, Cna, Casartigiani, Alleanza cooperative, Confagricoltura, Coldiretti, Cia, Copagri, Abi, Ania, **Confprofessioni**, Confservizi, Federdistribuzione, Confimi e Confetra) ha l'obiettivo di fissare un quadro di riferimento per la definizione dello svolgimento del lavoro a distanza, esprimendo le linee di indirizzo per la contrattazione nazionale, aziendale e / o territoriale nel rispetto della Legge n. 81/2017 e degli accordi collettivi in essere. I punti toccati dal Protocollo riguardano: Adesione volontaria al lavoro agile; Contenuti dell' accordo individuale tra cui: Durata dell' accordo; Alternanza tra periodi di lavoro all' interno ed all' esterno dei locali aziendali; Luoghi eventualmente esclusi dallo svolgimento della prestazione a distanza; Aspetti relativi all' esecuzione della prestazione lavorativa al di fuori dei locali aziendali, ad esempio esercizio del potere direttivo del datore di lavoro e condotte che possono dar luogo a sanzioni disciplinari; Strumenti di lavoro, Tempi di riposo del lavoratore, misure tecniche e/o organizzative necessarie ad assicurare la disconnessione; Forme e modalità di controllo della prestazione al di fuori dei locali aziendali, in osservanza a quanto previsto dallo Statuto dei Lavoratori (L. n. 300/70); Forme e modalità di esercizio dei diritti sindacali; Organizzazione del lavoro e diritto alla disconnessione; Luogo di lavoro; Strumenti di lavoro; Tutela della salute e della sicurezza sul lavoro; Infortuni e malattie professionali; Diritti sindacali; Parità di trattamento e pari opportunità; Altre disposizioni, quali lavoratori fragili e disabili, welfare ed inclusività, protezione dei dati personali e riservatezza, formazione e informazione. Smart working: la situazione nel settore pubblico Nella Pubblica Amministrazione in cui lo smart working è regolato, al pari del settore privato, dalla Legge numero 81/2017, è già avvenuto il ritorno all' obbligatorietà dell' accordo individuale . Si segnala infatti che il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021 ha disposto dal 15 ottobre scorso che la ' modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa ' è quella ' svolta in presenza ' . Il successivo D.P.C.M. dell' 8 ottobre 2021 nell' ottica di disciplinare il rientro in sede dei dipendenti pubblici ha previsto (articolo 1 comma 3) che nelle more ' della definizione degli istituti del rapporto di lavoro connessi al lavoro agile da parte della contrattazione collettiva ' e tenuto conto che a decorrere dalla data del 15 ottobre ' il lavoro agile non è più una modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa, l' accesso a tale modalità ' potrà essere autorizzato esclusivamente nel rispetto di una serie di condizionalità tra cui (lettera f) l' accordo individuale ai sensi della Legge n. 81/2017 . L' esigenza di promuovere, anche nella PA, la regolamentazione del lavoro a distanza da parte dei contratti collettivi ha portato il Ministro per la Pubblica amministrazione Renato Brunetta ad annunciare, il 30 novembre scorso, sul portale ' funzionepubblica.gov.it ', il via libera alle linee guida sullo smart working per la Pubblica Amministrazione. Il documento, concordato con le organizzazioni sindacali, anticipa quanto sarà definito nei rinnovi contrattuali in materia di: Accesso alla prestazione lavorativa in forma agile ; ; Accordo individuale; Articolazione della prestazione lavorativa e diritto alla disconnessione; Formazione; Lavoro da remoto. © RIPRODUZIONE RISERVATA.