Sicilia, Forestale 61enne ustionato sul 40% del corpo: Prognosi riservata

“Ci risiamo ancora, Insieme ai vigili del Fuoco e alle forze di Polizia, gli uomini e le donne del Corpo Forestale della Regione Sicilia in prima linea per contrastare gli incendi divampati sul territorio. Nei giorni scorsi un forestale ed un operatore antincendio sono stati ricoverati all’ospedale civico di Palermo nel reparto grandi ustionati. Due lavoratori che non si risparmiano nonostante le difficoltà a cui vanno incontro ogni giorno, nonostante la poca attenzione che tutti i governi siciliani che si sono succeduti nel tempo riservano al loro lavoro.

La dirigenza territoriale della UGL Autonomie Sicilia in una nota inviata al dirigente dell’ispettorato delle foreste di Palermo ha sollecitato maggiore attenzione sulla conoscenza dell’amministrazione sullo stato di salute in cui versano i lavoratori impegnati nell’emergenza.

Una maggiore attenzione è richiesta soprattutto per l’ispettore Ciro Cavataio e per l’operatore Rosario Tiversia che sappiamo ancora ricoverati con ustioni di secondo e terzo grado in prognosi riservata. L’amministrazione Siciliana ha una grandissima responsabilità perché ‘sistematicamente’ occulta il lavoro degli uomini e delle donne del Corpo Forestale, come se fossero trasparenti. È un fatto gravissimo – Dichiarano Geraldo Mazza e Ernesto Loverso rispettivamente

responsabile Corpo Forestale Sicilia e segretario regionale UGL Autonomia Sicilia – perché non si tiene conto della competenza in materia di prevenzione antincendio e di capacità di leggere il territorio per individuare le cause ed eventuali responsabilità".

"Facciamo un appello al Ministro Salvini presente nei giorni scorsi in Sicilia – interviene Ornella Petillo Segretario Nazionale UGL Autonomie – che giustamente ha sollecitato più uomini e mezzi perché non è tollerabile che ogni anno si ripetano i roghi, affinché si possa tenere in debito conto anche il lavoro del lavoro delle donne e degli uomini del Corpo Forestale ancora 'incagliati' come lavoratori in pastoie amministrative che continuano a penalizzare questa categoria. I più ignorano il lavoro del personale del Corpo Forestale, dipendente dagli enti regionali autonomi, a cui sono affidati importanti compiti di prevenzione e di repressione dei reati e di tutela dell'ordine e della sicurezza pubblica, in concorso con la Polizia di Stato, l'Arma dei carabinieri, il Corpo della guardia di finanza e il Corpo della polizia penitenziaria. Stesso lavoro dei comparti sicurezza, difesa, vigili del fuoco e soccorso pubblico, stesse responsabilità, stesse situazioni di pericolo nessun riconoscimento del ruolo, delle qualifiche del trattamento previdenziale pensionistico (riservato al personale del comparto difesa, sicurezza e soccorso pubblico)".

Il fatto siciliano – Gio, 27/07/2023

La gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata

*La Corte dei conti, Sez. Emilia-Romagna, con **deliberazione n. 42/2023**, nell'ambito dell'esame della documentazione relativa al bilancio preventivo per il triennio 2022-2024 e al rendiconto per l'esercizio 2021 di un Comune ha rilevato, altresì, la mancata certificazione dell'organo di revisione del fondo per le risorse decentrate, nonché la mancata*

sottoscrizione, entro il 31 dicembre 2021, dell'accordo decentrato integrativo del personale dipendente.

La sottoscrizione del contratto decentrato rappresenta il presupposto per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, costituendo il titolo giuridico legittimante il pagamento.

La gestione delle risorse destinate alla contrattazione decentrata si articola in tre fasi obbligatorie e sequenziali:
a) individuazione nel bilancio delle risorse;
b) costituzione del Fondo necessaria al fine dell'apposizione di un vincolo di destinazione;

c) ripartizione delle risorse mediante la contrattazione decentrata, necessaria ai fini di impegno e pagamento. Pertanto, la sottoscrizione del contratto decentrato rappresenta il presupposto per l'erogazione dei trattamenti economici accessori, costituendo il titolo giuridico legittimante il pagamento.

Il trattamento accessorio dei dipendenti confluisce nel FPV (Fondo Pluriennale Vincolato) di spesa solo se è stato sottoscritto il contratto collettivo decentrato integrativo entro l'anno di riferimento (31 dicembre), in caso contrario le correlate economie di spesa confluiscono nella quota vincolata del risultato di amministrazione che, dopo l'approvazione del rendiconto, può essere applicata, mediante apposita variazione di bilancio, nell'annualità successiva ai fini della remunerazione del trattamento accessorio dei dipendenti.

Fonte: ***PERK SOLUTION SRL svolge la sua attività nel campo dei servizi, della consulenza e della formazione per la Pubblica Amministrazione***

INL: tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la nota n. 5056 del 13 luglio 2023, con la quale, in ragione delle condizioni climatiche in atto, richiama l’attenzione dei propri Uffici territoriali sui profili di tutela dei lavoratori per i rischi legati ai danni da calore, sia in fase di vigilanza ispettiva, sia in occasione dell’attività di informazione e prevenzione da rivolgersi ai datori di lavoro e ai lavoratori finalizzata a fornire utili elementi di conoscenza sugli effetti delle temperature estreme negli ambienti di lavoro e sulla relativa percezione del rischio.

In particolare, l’Ispettorato evidenzia come l’esposizione eccessiva allo stress termico comporta l’aumento del rischio infortunistico atteso che la prestazione lavorativa si espone a situazioni particolari di vulnerabilità.

Maggiormente interessate da tali fenomeni sono le mansioni che comportano attività non occasionale all’aperto, nei settori più esposti al rischio: edilizia civile e stradale (con particolare rilevanza per i cantieri e i siti industriali), comparto estrattivo, settore agricolo e della manutenzione del verde, comparto marittimo e balneare, per citare i maggiori.

Altri fattori importanti che possono concorrere nella valutazione del rischio e/o del suo aggravamento, in chiave prevenzionistica ed ispettiva, da considerare nelle misure volte ad affrontare e mitigare i rischi del lavoro in condizioni di calore, sono gli orari di lavoro che comprendono le ore più calde e soleggiate della giornata a elevato rischio di stress termico (14:00 – 17:00).

Fonte: Dottrina del lavoro – dplmodena.it

Fondo Assunzioni

“Fondo Assunzioni”, a valere sul “Pnrr”, Euro 30 milioni annui fino al 2026, messe a disposizione dei Comuni fino a 5.000 abitanti attuatori di Progetti inseriti nel “Piano”.

La Circolare Dait n. 84 del 3 luglio 2023 del Ministero degli interni è indirizzata ai cosiddetti “piccoli Comuni”, con lo scopo di agevolare l’accesso alle Misure previste in particolare dal Dpcm. 1° maggio 2023,

Il Dpcm ha individuato i criteri di riparto dei contributi agli Enti Locali per il Segretario comunale, pari a Euro 40.000 annui dal 2023 al 2026, e ha fissato il quantitativo da destinare all’attività di supporto tecnico, per ciascuno degli anni 2023, 2024, 2025 e 2026, specificando che i relativi

soggetti esperti saranno individuati mediante il Portale del reclutamento “inPA” attraverso un Bando adottato dal Dipartimento della Funzione pubblica d’intesa con Anci.

Le Istruzioni operative contenute nella Circolare, riguardano i seguenti ambiti:

- le somme attribuite con il Dpcm. 30 dicembre 2022 per l’assunzione di personale a tempo determinato, con particolare riferimento alle richieste di modifica del profilo e della categoria professionale nei limiti del contributo attribuito e nell’ambito del medesimo Progetto;
- il contributo destinato a sostenere gli oneri dei Segretari comunali, con particolare riferimento ai casi di possibili variazioni del rapporto di servizio con l’Ente Locale durante il periodo di contribuzione, a quelli dei periodi di vacanza della sede di Segreteria e a quelli di estinzione o modifica delle Convenzioni di segreteria;
- le modalità di rendicontazione delle risorse.

Fonte: Ministero degli Interni

Codice di comportamento dei dipendenti pubblici

Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei di- pendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36, che ha disciplinato l'introduzio- ne nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social me- dia.

Il nuovo articolo 11–bis

Il D.P.R. del 13 giugno 2023, n. 81, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 150 del 29 giugno 2023 ed in vigore dal 14 luglio, apporta delle modifiche al Codice di comportamento dei di- pendenti pubblici (D.P.R. n. 62/2013).

Tali modifiche costituiscono uno specchio del crescente fenomeno di digitalizzazione del lavoro e sono state rese necessarie dall'articolo 4, comma 2, del decreto–legge 30 aprile 2022, n. 36, che ha disciplinato l'introduzione nel Codice di misure in materia di utilizzo delle tecnologie informatiche e dei mezzi di informazione e social me- dia.

Gli articoli 11-bis e 11-ter introducono maggiori regolamentazioni sull'utilizzo delle tecnologie informatiche, dei social media e dei dispositivi elettronici personali.

L'art. 11-bis statuisce che "L'amministrazione, attraverso i propri responsabili di struttura, ha facoltà di svolgere gli **accertamenti necessari** e adottare ogni misura atta a garantire

la sicurezza e la protezione dei sistemi informatici, del- le informazioni e dei dati".

Nei seguenti commi dell'articolo si afferma che sarà possibile per i dipendenti pubblici utilizzare gli account istituzionali solo per finalità connesse all'attività lavorativa scoraggiando l'utilizzo di account personali per tali fini se non in casi di "forza maggiore".

l dipendente è responsabile del contenuto dei messaggi inviati ed è fatto espressamente divieto di inviare "messaggi di posta elettronica, all'interno o all'esterno dell'amministrazione, che siano oltraggiosi, discriminatori o che possano essere in qualunque modo fonte di responsabilità dell'amministrazione".

Inoltre, al quarto comma dell'articolo, viene introdotta la ***possibilità per il di- pendente di utilizzare gli strumenti informatici forniti dalla P.A. per l'assolvimento di incombenze personali****, purché ciò avvenga "in tempi ristretti e senza alcun pregiudizio per i compiti istituzionali".*

Il nuovo articolo 11–ter

L'articolo 11-ter, rubricato "Utilizzo dei mezzi di informazione e dei social media" impone delle regole di condotta per i dipendenti pubblici nell'uso degli account della P.A. sui social media.

Infatti, il dipendente deve utilizzare ogni cautela necessaria affinché "le proprie opinioni o i propri giudizi su eventi, cose o persone, non siano in alcun modo attribuibili direttamente alla pubblica amministrazione di appartenenza" ed è tenuto ad "astenersi da qualsiasi intervento o commento che possa nuocere al prestigio, al decoro o all'immagine dell'amministrazione di appartenenza o della pubblica amministrazione in generale".

Gli account social istituzionali non dovranno essere utilizzati per le comunicazioni a meno che non rispondano ad

un’esigenza di carattere istituzionale, ciò al fine di garantire i necessari profili di riservatezza.

Infine, le amministrazioni possono dotarsi di una propria “**social media policy**” per adeguare alle proprie specificità le modifiche introdotte dal D.P.R. oggi in esame.

Tratto da Giurdanella–rivista di diritto amministrativo https://www.giurdanella.it/2023/07/modifiche-al-codice-di-comportamento-dei-dipendenti-pubblici/

Fonte: La Gazzetta degli Enti Locali

LA GIORNATA MONDIALE PER LA SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO (SSL) DEL 2023

Il 28 aprile 2023 si è celebrata la Giornata mondiale per la Salute e Sicurezza sul Lavoro con il riconoscimento di un **“ambiente di lavoro sicuro e salubre” come principio fondamentale e diritto del lavoro.**

In occasione dell’evento è stato pubblicato uno specifico opuscolo (www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/–europe/–ro-geneva/–ilo-rome/documents/publication/wcms_878588.pdf) che

fornisce informazioni sugli elementi principali che sono contenuti nelle due convenzioni fondamentali dell'OIL sulla salute e sicurezza sul lavoro: la Convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155) e la Convenzione sul quadro promozionale per la salute e la sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 187).

Delle due convenzioni fondamentali dell'OIL sulla SSL sono stati selezionati alcuni elementi che sono necessari per promuovere un ambiente di lavoro sicuro e salubre, in particolare:

- l'esistenza di un'autorità nazionale responsabile della SSL e di un organismo nazionale tripartito in materia;
- il quadro giuridico e i suoi contenuti principali (ad esempio, il diritto dei lavoratori di allontanarsi da una situazione di lavoro pericolosa senza conseguenze ingiustificate e l'obbligo di istituire un comitato congiunto per la SSL nel luogo di lavoro quale meccanismo efficace per garantire la collaborazione tra il management e i lavoratori e le lavoratrici);
- lo sviluppo di una politica e di un programma nazionale sul- la SSL;
- la creazione di un sistema nazionale di registrazione e noti- fica degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali.

Per ogni elemento, vengono fornite informazioni di contesto, in particolare con riferimento alle Convenzioni n. 155 e n. 187. Sono incluse anche disposizioni tratte dal Protocollo relativo alla convenzione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 155), nonché dalla Raccomandazione sulla salute e sicurezza sul lavoro del 1981 (n. 164) e dalla Raccomandazione sul quadro promozionale per la salute e sicurezza sul lavoro del 2006 (n. 197).

Le Statistiche INAIL ci ricordano puntualmente che le lavora-

trici e i lavoratori sono sempre più esposti a diversi rischi nei luoghi di lavoro, partendo dai rischi biologici, chimici e fisici fino a quelli psicosociali ed ergonomici.

Nuove dinamiche stanno influenzando il panorama e l'organizzazione del lavoro, con implicazioni rilevanti per la SSL. La pandemia i cambiamenti climatici e i fenomeni meteorologici estremi stanno già producendo un impatto significativo sulla SSL. È probabile che nei prossimi anni queste situazioni si verifichino sempre con maggiore frequenza. Anche le questioni di salute mentale legate al lavoro stanno assumendo un'importanza crescente. È dimostrato come le condizioni e ambienti di lavoro insalubri o insicuri compromettano il benessere psicologico di lavoratrici e lavoratori.
L'inclusione di un **ambiente di lavoro sicuro e salubre tra i principi e i diritti fondamentali sul lavoro** richiama l'attenzione sull'inseparabilità, interconnessione e rafforzamento reciproco di questi principi e diritti.

Le politiche ed i programmi messe in atto dovrebbero integrare le esigenze di tutte le categorie di lavoratori e lavoratrici e affrontare le disuguaglianze nelle attività di SSL, garantendo pari accesso ad ambienti di lavoro salubri e sicuri, come an- che ai servizi di salute sul lavoro e all'assistenza sanitaria al fine di promuovere il lavoro dignitoso per tutti i lavoratori e le lavoratrici.