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.

Polizia Locale : Un contratto inadeguato diventa un contratto pericoloso per la salute e la sicurezza del Lavoratore e della Lavoratrice

La Polizia Locale per le funzioni svolte non può essere confinata in una dimensione “ausiliaria” ad altre forze di Polizia con cui quotidianamente intercetta le funzioni e i compiti; il primo presi-dio, a garanzia della sicurezza del cittadino, rimane quello di prossimità; il perimetro locale non deve essere, quindi, funzionale alla marginalizzazione della Polizia Locale ma interpretato come primo fronte per il mantenimento dell’unitarietà delle funzioni Statali.
Purtroppo questo oggi non avviene e diventa sempre più urgente l’esigenza di una riforma che metta fine a incancrenite discriminazioni dovute ad un quadro normativo che ha sempre (ostinatamente) penalizzato gli agenti di P.L. in termini di tutele e valorizzazione delle funzioni svolte.
Gli Uomini e le Donne appartenenti al Comparto della Polizia Lo-cale reclamano un’esigenza di giustizia e di equità rispetto alle funzioni che oggi giorno ricadono su tutto il

personale.
Persiste una contraddizione di base che si realizza nel riferimento contrattuale legato all'ente locale come "datore di lavoro" e non alla tipologia di lavoro svolto.
Infatti, molti degli istituti contrattuali del "Contratto enti locali", applicato alla Polizia Locale, si rilevano troppo spesso inappropriati.
Questo "disagio strutturale" si accentua con la legge 65/86 che nel tempo ha manifestato forti carenze, sfociate in diversi contenziosi che hanno coinvolto vari gradi di giudizio, civile, amministrativo e anche penale, con un comune denominatore in me-rito all'interpretazione della legge 65/86 in materia di funzioni della Polizia Locale e della legittimità degli interventi ad essa attribuiti (sequestro preventivo, all'arresto in flagranza, nonché al fermo dell'indiziato di delitto, alla perquisizione personale e all'uso delle armi).
Rimane palese che tutto ciò è dovuto in gran parte all'effetto di alcuni istituti e principi che restavano, e restano ancora oggi nonostante l'intervento di norme successive, imprecisi generando per molti versi una pericolosa genericità.

APPROFONDIMENTI: Le violenze e le molestie sui lavoratori a contatto con il pubblico

UGL AUTONOMIE

APPROFONDIMENTI

A CURA DI ORNELLA PETILLO- SERGIO FABRIZI - ANNA GRASSO

ENTI LOCALI:
LE VIOLENZE E LE MOLESTIE SUI LAVORATORI A CONTATTO CON IL PUBBLICO

SPECIALE
POLIZIA LOCALE

UGL AUTONOMIE
COORDINAMENTO POLIZIA LOCALE

N. 1 - GENNAIO 2023

PRIMO PIANO

LE AGGRESSIONI SUL LAVORO:
UN FENOMENO IN CRESCITA

I RISCHI DI AGGRESSIONE E VIOLENZA NEI CONFRONTI DELLA POLIZIA LOCALE

UN CONTRATTO INADEGUATO DIVENTA UN CONTRATTO PERICOLOSO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO

LE PRINCIPALI ISTANZE UGL AUTONOMIE

1AGGRESSIONI-POLIZIA-LOCALE-coord.-Pol.-LocaleDownload

E’ possibile scaricare lo speciale “APPROFONDIMENTI” in pdf