



Ministero dell'Economia e delle Finanze
Dipartimento dell'Amministrazione Generale,
del Personale e dei Servizi
Ufficio Relazioni Sindacali

Roma, 17 OTT. 2013

prot. 119012

Alle OO.SS. rappresentative del personale
delle aree professionali TUTTE
Loro Indirizzi di Posta elettronica

Alle OO.SS. rappresentative del personale
della Area I della Dirigenza TUTTE
Loro Indirizzi di Posta elettronica

OGGETTO : Informativa Sportello d'Ascolto.

In accordo con il Comitato Unico di Garanzia, è stata avviata, in via sperimentale, l'attuazione dell'articolo 5 del Codice di condotta del Ministero dell'economia e delle finanze, che prevede l'attivazione di strutture di ascolto per i casi previsti dal Codice medesimo.

In via sperimentale, a partire dal 21/10/2013 sarà reso disponibile al personale in servizio presso gli Uffici del Ministero aventi sede nel Palazzo demaniale di Via XX Settembre, 97 – Roma, e per i restanti uffici centrali dislocati sul territorio di Roma - a prescindere dal ruolo e dalla funzione esercitata - un servizio di "ascolto" finalizzato alla rilevazione e monitoraggio, di eventuali situazioni definibili di "costrittività organizzativa", così come indicate nell'apposita Circolare INAIL n. 71/2003 (All.).

L'iniziativa si svolgerà in collaborazione con il Medico Competente presente nella sede demaniale di Via XX Settembre, 97 – Roma e, a tal fine, è stata istituita una casella di posta elettronica "dedicata" (sportelloascolto@tesoro.it) attraverso la quale, il lavoratore che si ritenga vittima di atteggiamenti e/o comportamenti riconducibili alle citate situazioni, potrà richiedere consulenza o supporto.

Previa intesa con il M.C. (primo ascolto), il lavoratore verrà invitato – tramite e-mail - a recarsi direttamente presso la stanza n. 507 piano terra scala C - Presidio Sanitario di Via XX Settembre, 97 Roma, nel giorno e nell'ora stabilita per il colloquio.

All'esito del colloquio, il Medico Competente annoterà l'eventuale presenza di specifiche e significative condizioni dell'attività e dell'organizzazione del lavoro, indicative della presenza di una fenomenologia riconducibile alle situazioni di costrizione organizzativa in precedenza citate, e fornirà – previa acquisizione del consenso da parte del lavoratore - adeguata informazione al Datore di lavoro affinché siano promossi i necessari interventi correttivi da parte dei rispettivi riferimenti dipartimentali competenti.

Il Dirigente Generale
Antonella Manno

L'INAIL con circolare 71/2003 definisce le modalità del trattamento delle pratiche di danno da mobbing sul lavoro, con particolare riferimento alla descrizione, alla collocazione, alla diagnosi ed alla risarcibilità di questa patologia. La posizione assunta dall'Istituto sul tema delle **patologie psichiche determinate dalle condizioni organizzativo/ambientali di lavoro** trova il suo fondamento giuridico nella Sentenza della Corte Costituzionale n. 179/1988 e nel Decreto Legislativo n. 38/2000 (art. 10, comma 4), in base ai quali sono malattie professionali, non solo quelle elencate nelle apposite Tabelle di legge, ma anche tutte le altre di cui sia dimostrata la causa lavorativa.

I disturbi psichici quindi possono essere considerati di origine professionale solo se sono causati, o concausati in modo prevalente, da **specifiche e particolari condizioni dell'attività e della organizzazione del lavoro**.

Si ritiene che tali condizioni ricorrano esclusivamente in presenza di situazioni di incongruenza delle scelte in ambito organizzativo, situazioni definibili con l'espressione "**costrittività organizzativa**".

Si riporta di seguito l'elenco delle "**COSTRITTIVITÀ ORGANIZZATIVE**"

- Marginalizzazione dalla attività lavorativa
- Svuotamento delle mansioni
- Mancata assegnazione dei compiti lavorativi, con inattività forzata
- Mancata assegnazione degli strumenti di lavoro
- Ripetuti trasferimenti ingiustificati
- Prolungata attribuzione di compiti dequalificanti rispetto al profilo professionale posseduto
- Prolungata attribuzione di compiti esorbitanti o eccessivi anche in relazione a eventuali condizioni di handicap psico-fisici
- Impedimento sistematico e strutturale all'accesso a notizie
- Inadeguatezza strutturale e sistematica delle informazioni inerenti l'ordinaria attività di lavoro
- Esclusione reiterata del lavoratore rispetto ad iniziative formative, di riqualificazione e aggiornamento professionale
- Esercizio esasperato ed eccessivo di forme di controllo

Sono invece esclusi dal rischio tutelato:

- i fattori organizzativo/gestionali legati al normale svolgimento del rapporto di lavoro (nuova assegnazione, trasferimento, licenziamento)
- le situazioni indotte dalle dinamiche psicologico-relazionali comuni sia agli ambienti di lavoro che a quelli di vita (conflittualità interpersonali, difficoltà relazionali o condotte comunque riconducibili a comportamenti puramente soggettivi che, in quanto tali, si prestano inevitabilmente a discrezionalità interpretative).