

LEGGE REGIONALE 22 gennaio 2010, n. 8

Prevenzione e contrasto dei fenomeni di mobbing e tutela della salute psico-sociale della persona sul luogo del lavoro.

Art. 1

Inviolabilità della dignità umana

1. La Regione del Veneto riconosce l'inviolabilità della dignità umana e il diritto di ogni individuo alla propria integrità psico-fisica, al fine di tutelare la persona nei luoghi di lavoro e in relazione all'attività lavorativa svolta.

2. Tutti i lavoratori hanno diritto ad eguale rispetto e considerazione della loro persona e a non essere, direttamente o indirettamente, oggetto di comportamenti discriminatori o vessatori o di trattamenti degradanti o umilianti.

Art. 2

Finalità

1. La Regione del Veneto, in attuazione degli articoli 1, 2, 3, 4, 21, 32, 35 e 41 della Costituzione, nel rispetto della normativa statale vigente e dell'ordinamento comunitario, promuove e sostiene azioni ed iniziative volte a prevenire il disagio lavorativo, a contrastare l'insorgenza e la diffusione di fenomeni di mobbing e di stress psico-sociale e a disincentivare comportamenti discriminatori o vessatori correlati all'attività lavorativa promuovendo corretti stili di vita.

2. Per il conseguimento delle finalità di cui al comma 1 sono, altresì, promosse in collaborazione con le parti sociali interessate, con l'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, di cui all'articolo 5, e con le strutture sanitarie e socio sanitarie azioni di prevenzione, formazione, sostegno, informazione, ricerca ed assistenza.

Art. 3

Formazione

1. La Giunta regionale, anche attraverso le aziende unità locali socio-sanitarie (ULSS), approva progetti di formazione professionale sul fenomeno del mobbing e sullo stress psico-sociale correlati all'attività lavorativa rivolti prioritariamente ai seguenti soggetti:

- a) medici di medicina generale;
- b) operatori dei servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro (SPISAL) e di salute mentale delle aziende ULSS;
- c) operatori degli sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 6;
- d) componenti dei comitati e delle commissioni regionali sulle pari opportunità e sul fenomeno del mobbing.

Art. 4

Informazione e ricerca

1. La Giunta regionale promuove e realizza:

- a) campagne pubblicitarie e informative per favorire la più ampia conoscenza della presente legge e delle azioni ed interventi in essa previsti ed attuati;

- b) studi e ricerche sul mobbing e sullo stress psico-sociale sui luoghi di lavoro anche attraverso le aziende ULSS e l'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 5;
- c) la realizzazione di strumenti permanenti di documentazione e informazione;
- d) l'attivazione, nell'ambito di quanto consentito dall'ordinamento vigente, di corsi post-laurea nelle discipline specifiche oggetto della presente legge.

Art. 5

Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro

1. Presso la Giunta regionale è istituito l'Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro composto da:

- a) il Presidente della Giunta regionale, o un assessore delegato, che lo presiede;
- b) un membro designato dal comitato regionale di coordinamento per la sicurezza nei luoghi di lavoro di cui all'articolo 7 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 "Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro";
- c) il dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia di prevenzione, o suo delegato;
- d) il dirigente responsabile della struttura regionale competente in materia di lavoro, o suo delegato;
- e) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori;
- f) un rappresentante designato congiuntamente dalle organizzazioni dei datori di lavoro;
- g) un medico del lavoro ed uno psicologo scelti tra una terna di nominativi proposta dai rispettivi ordini regionali;
- h) un avvocato con documentata esperienza nella materia oggetto della presente legge, iscritto da almeno dieci anni all'Albo di uno degli ordini della circoscrizione della Corte di Appello di Venezia e scelto tra terne di nominativi proposte da ciascun ordine.

2. I componenti esterni dell'Osservatorio sono nominati dalla Giunta regionale in deroga alle disposizioni della legge regionale 22 luglio 1997, n. 27 "Procedure per la nomina e designazione a pubblici incarichi di competenza regionale e disciplina della durata degli organi" e successive modificazioni e durano in carica per cinque anni.

3. Entro centottanta giorni dall'entrata in vigore della presente legge la Giunta regionale definisce le modalità di funzionamento dell'Osservatorio.

4. Ai componenti esterni dell'Osservatorio si applica l'articolo 187 della legge regionale 10 giugno 1991, n. 12 "Organizzazione amministrativa e ordinamento del personale della regione" e successive modificazioni.

5. L'Osservatorio svolge i seguenti compiti:

- a) formula proposte alla Giunta regionale in ordine alle azioni ed interventi di cui alla presente legge;
- b) svolge attività di consulenza nei confronti degli organi regionali, e si raccorda con gli enti pubblici, le associazioni, gli enti privati e le aziende ULSS che adottino progetti o sviluppino iniziative a sostegno delle finalità della presente legge;

- c) si raccorda con i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing o organismi analoghi eventualmente previsti dai contratti collettivi di lavoro;
- d) realizza il monitoraggio e le analisi del fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche avvalendosi degli enti strumentali della Regione del Veneto, delle aziende ULSS, dei centri di ascolto, e delle associazioni, pubbliche e private, competenti in materia;
- e) promuove studi, ricerche, campagne di sensibilizzazione e di informazione in raccordo con i soggetti destinatari della presente legge;
- f) promuove protocolli d'intesa e collaborazioni con gli organismi di vigilanza, al fine di contrastare il fenomeno del mobbing e dello stress psico-sociale nei luoghi di lavoro, anche nell'ambito dello svolgimento delle loro attività istituzionali;
- g) si collega con l'Osservatorio Nazionale Mobbing istituito presso l'Università La Sapienza di Roma e con gli altri osservatori istituiti da altre regioni, enti ed istituzioni.

Art. 6

Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro

1. Le aziende ULSS istituiscono nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, anche a livello di singolo distretto, appositi sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro con il compito di:

- a) fornire informazioni ed indicazioni sui diritti dei lavoratori e sui relativi strumenti di tutela;
- b) orientare il lavoratore presso le strutture di supporto presenti nella Regione.

Art. 7

Centri di riferimento per il benessere organizzativo

1. Ogni azienda ULSS del comune capoluogo di provincia istituisce, nell'ambito della propria organizzazione amministrativa, un centro di riferimento per il benessere organizzativo nei luoghi di lavoro con i seguenti compiti:

- a) accertamento dello stato di disagio psico-sociale o di malattia del lavoratore ed eventuale indicazione del percorso terapeutico di sostegno, cura e riabilitazione;
- b) individuazione delle eventuali misure di tutela da adottarsi da parte dei datori di lavoro nelle ipotesi di rilevati casi di disagio lavorativo;
- c) supporto agli SPISAL nelle verifiche sui luoghi di lavoro in tema di valutazione dei rischi psico-sociali ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo n. 81 del 2008 e successive modificazioni.

2. Nei centri di cui al comma 1 è istituito un collegio multidisciplinare di specialisti, provenienti anche dal dipartimento di salute mentale dell'azienda ULSS, composto almeno da:

- a) un medico specialista in medicina del lavoro, con funzioni di coordinamento;
- b) uno psicologo, esperto in test psicodiagnostici;
- c) uno psicologo, esperto in psicologia del lavoro e delle organizzazioni;
- d) un medico specialista in psichiatria;
- e) uno psicoterapeuta.

Art. 8

Monitoraggio e valutazione

1. A partire dal secondo anno dall'entrata in vigore della presente legge, la Giunta regionale riferisce annualmente al Consiglio regionale sull'attuazione della legge e sui risultati ottenuti nel tutelare la dignità umana e l'integrità psico-fisica dei lavoratori. A tal fine, la Giunta regionale presenta alla commissione consiliare competente una relazione contenente tra l'altro:

- a) il resoconto delle azioni e degli interventi intrapresi, in particolare di quelli previsti dagli articoli 3, 4, 6 e 7, ed una prima valutazione circa la corrispondenza di tali elementi ai risultati attesi dalla legge;
- b) l'elenco delle iniziative attivate, e la relativa spesa, per assicurare la più ampia diffusione e conoscenza della presente legge.

Art. 9

Norma finanziaria

1. Agli oneri derivanti dall'attuazione della presente legge, quantificati in euro 700.000,00 per ciascuno degli esercizi 2010, 2011 e 2012, si fa fronte:

- a) quanto all'esercizio 2010, mediante prelevamento delle risorse allocate nell'upb U0185 "Fondo speciale per le spese correnti", e contestuale incremento delle risorse allocate nell'upb U0140 "Obiettivi di piano per la sanità" del bilancio di previsione 2010;
- b) quanto agli esercizi 2011 e 2012, per euro 350.000,00 con le risorse allocate nell'upb U0140 "Obiettivi di piano per la sanità" e per euro 350.000,00 con le risorse allocate nell'upb U0244 "Politiche del lavoro" del bilancio pluriennale 2010-2012.

Art. 10

Entrata in vigore

1. Le disposizioni di cui alla presente legge acquistano efficacia a decorrere dall'entrata in vigore della legge regionale relativa al "Bilancio di previsione per l'esercizio finanziario 2010 e pluriennale 2010-2012".

INDICE

- Art. 1 - Inviolabilità della dignità umana
- Art. 2 - Finalità
- Art. 3 - Formazione
- Art. 4 - Informazione e ricerca
- Art. 5 - Osservatorio regionale sul mobbing, disagio lavorativo e stress psico-sociale nei luoghi di lavoro
- Art. 6 - Sportelli di assistenza ed ascolto sul mobbing, sul disagio lavorativo e sullo stress psico-sociale nei luoghi di lavoro
- Art. 7 - Centri di riferimento per il benessere organizzativo
- Art. 8 - Monitoraggio e valutazione
- Art. 9 - Norma finanziaria
- Art. 10 - Entrata in vigore

Dati informativi concernenti la legge regionale 22 gennaio 2010, n. 8

Il presente elaborato ha carattere meramente informativo, per cui è sprovvisto di qualsiasi valenza vincolante o di carattere interpretativo. Pertanto, si declina ogni responsabilità conseguente a eventuali errori od omissioni.

Per comodità del lettore sono qui di seguito pubblicati:

- 1 - Procedimento di formazione
- 2 - Relazione al Consiglio regionale
- 3 - Note agli articoli
- 4 - Struttura di riferimento

1. Procedimento di formazione

- La proposta di legge è stata presentata al Consiglio regionale in data 13 giugno 2007, dove ha acquisito il n. 242 del registro dei progetti di legge su iniziativa del Consigliere Pettenò;
- Il progetto di legge è stato assegnato alla 5^a commissione consiliare;
- La 5^a commissione consiliare ha completato l'esame del progetto di legge in data 8 luglio 2009;
- Il Consiglio regionale, su relazione del consigliere Pietrangelo Pettenò, ha esaminato e approvato il progetto di legge con deliberazione legislativa 12 gennaio 2010, n. 358.

2. Relazione al Consiglio regionale

Signor Presidente, colleghi consiglieri,

in questi ultimi anni è aumentata in modo preoccupante la diffusione di fenomeni di perdita di ruolo, molestie morali, persecuzioni e violenze psicologiche sui luoghi di lavoro che producono disagio lavorativo, stress psico-sociale e mobbing.

La conoscenza sul fenomeno mobbing è molto cresciuta in questi anni grazie anche all'attivazione di sportelli al pubblico, veri e propri centri di ascolto, promossi da associazioni, enti locali, organizzazioni sindacali. Molto ancora però rimane da fare per sviluppare l'attenzione sui nuovi fenomeni che colpiscono un numero crescente di lavoratori, quali per esempio lo stress psico-sociale e l'iper lavoro.

Il mobbing è una forma di vessazione psicologica che viene esercitata sul luogo di lavoro attraverso attacchi o comportamenti da parte dei colleghi, dei datori di lavoro o dei superiori e si determina quando tali fatti si verificano in maniera sistematica, duratura ed intensa.

Le forme attraverso le quali esso può manifestarsi sono molteplici:

- marginalizzazione dall'attività lavorativa;
- svuotamento di mansioni;
- mancata assegnazione di 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 che acquiscono i sensi di impotenza e di frustrazione;
- 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.

I soggetti che restano vittime delle azioni di mobbing vengono colpiti nella sfera psichica spesso con forme depressive gravi e compresse nella propria capacità lavorativa e nella propria autostima.

In casi estremi la forte pressione psicologica, i maltrattamenti verbali, la compressione della vittima in una permanente condizione di inferiorità, concorrono, spesso in maniera decisiva, al suicidio. Il mobbing genera nel soggetto mobbizzato ansia, paura, angoscia, sconforto, rabbia, senso di impotenza, disistima di se stessi, desiderio di rivalsa e vendetta, rassegnazione e sfiducia con conseguente attacco alla possibilità di comunicare, alle relazioni sociali, all'immagine, alla situazione professionale e alla salute (emarginazione, diffusione di maldicenze, continue critiche, azioni illegali, sabotaggio del lavoro).

In pratica una situazione di mobbing si realizza quando un dipendente è oggetto ripetuto di soprusi da parte dei superiori e, in particolare, quando vengono poste in essere pratiche dirette ad isolarlo dall'ambiente di lavoro o ad espellerlo, con la conseguenza di intaccare gravemente l'equilibrio psichico dello stesso, menomandone la capacità lavorativa e la fiducia in se stesso e provocando catastrofe emotiva, depressione e talora persino il suicidio. Egli dunque, anche se non traduce l'aggressione alla sfera psichica in una menomazione della propria integrità psicofisica, vede in ogni caso compromessa la sua capacità di autoprotezione personale, che è una delle componenti essenziali per dare vita ad un efficace sistema di sicurezza sul lavoro. In termini civilistici, l'incidenza del mobbing sul contratto di lavoro deriva dalla violazione della norma del codice civile (articolo 2087) che impone di adottare le misure necessarie a tutelare l'integrità fisica e la personalità morale dei lavoratori; tale norma genera una responsabilità, in capo al datore di lavoro, di risarcire il danno sia al patrimonio professionale (danno da dequalificazione) sia alla personalità morale e alla salute lautamente intesa (danno biologico e neurobiologico) subiti dal lavoratore, essendo indubbio che l'obbligo previsto dalla disposizione contenuta nell'articolo 2087 c.c. non è circoscritto al rispetto della legislazione tipica della prevenzione, ma, in una interpretazione della norma costituzionalmente orientata ed aderente altresì ai principi comunitari, si estende al dovere di astenersi da comportamenti lesivi dell'integrità psicofisica del lavoratore (Cass. civ., sez. lav., 17 luglio 1995, n. 7768).

Le forme depressive dovute al mobbing, recano un danno socio-economico rilevante. Il mobbing infatti, oltre ad essere la causa di molti suicidi (15 per cento), comporta costi sociali e sanitari veramente ingenti. Disturbi psicologici o psichiatrici, gravi patologie di tipo gastrointestinale, cardiologico, dermatologico e ulteriori reazioni psicosomatiche sono reazioni all'ordine del giorno nei soggetti mobbizzati.

Le conseguenze del fenomeno ricadono inoltre sulla società: sulla famiglia ma anche sull'azienda e sulla sua produttività (elevato assenteismo, cali di rendimento e maggiore conflittualità nell'ambiente di lavoro), sugli istituti di previdenza sociale e sul sistema sanitario. Basti pensare che buona parte dei lavoratori colpiti è in malattia mediamente 6 settimane all'anno. Il mobbing produce costi organizzativi altissimi, fa calare la produttività e aumenta l'astensionismo. Secondo i dati dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (AESSL), solo in Europa sarebbero 40 milioni le vittime di questo fenomeno per un costo complessivo indotto di 20 miliardi di euro. Nel nostro Paese, secondo i dati Ipsel (Istituto per la prevenzione e la sicurezza del lavoro) sarebbero un milione e mezzo i lavoratori vessati da capi e colleghi e sempre secondo questi dati; la percentuale delle vittime è più alta al Nord (65 per cento) e colpisce prevalentemente le donne (52 per cento).

Sempre secondo i dati Ipsesl, un lavoratore sottoposto a violenze psicologiche ha un rendimento ridotto del 70 per cento in termini di produttività mentre il suo costo, per il datore di lavoro, cresce fino al 180 per cento anche a causa degli effetti sulla salute che il mobbing comporta (cefalea, tachicardia, gastriti, disturbi dell'equilibrio, ansia, disturbi dell'umore ma anche reazioni estreme come anoressia, bulimia, alcolismo). Costo complessivo per il nostro Paese, circa 5 miliardi di euro.

Il fenomeno è riscontrabile in diversi settori e quello più colpito sembra essere proprio quello della pubblica amministrazione (70 per cento dei casi).

Dimostrare di essere vittima di mobbing non è facile anche perché manca in Italia una legge che preveda una definizione specifica per comportamenti di questa portata.

La presente proposta di legge si pone l'obiettivo di accrescere la conoscenza del fenomeno delle molestie morali e psico-fisiche nell'ambiente di lavoro, a ridurre l'incidenza e la frequenza, a promuovere iniziative di prevenzione e sostegno a favore delle lavoratrici e dei lavoratori che si ritengono colpiti da azioni e comportamenti discriminatori e vessatori protratti nel tempo anche alla luce della recente sentenza della Corte Costituzionale n. 22 del 27 gennaio 2006 relativa al rapporto Stato-Regioni in materia di vessazioni e abusi sul luogo di lavoro.

A parere della Corte Costituzionale infatti, l'articolo 117 della Costituzione attribuisce alle Regioni la emanazione delle regole di dettaglio in materia di sicurezza del lavoro (dunque anche di mobbing) ed allo Stato la definizione dei principi fondamentali. Attualmente dunque, gli Enti regionali possono legittimamente emanare proprie leggi per contrastare mobbing e stress psico-sociale sui luoghi di lavoro; possono cioè intervenire con propri atti normativi anche con misure di sostegno idonee a studiare il fenomeno in tutti i suoi profili e a prevenirlo o limitarlo nelle sue conseguenze senza però poterne dare un'autonoma definizione giuridica.

La presente proposta di legge dunque, astenendosi dal fornire una definizione giuridica del fenomeno in oggetto, si muove nell'intento di favorire iniziative attraverso le quali prevenire e contenere l'insorgenza di fenomeni che la normativa interna e comunitaria riconoscono come sintomi di attività riconducibile al mobbing, prendendo spunto dagli articoli 1, 2, 3, 4, 32, 35, 36 della Costituzione italiana, recependo i contenuti del Trattato dell'Unione europea e sue integrazioni successive, nonché le indicazioni della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

La Quinta Commissione consiliare ha ultimato l'esame del progetto di legge nella seduta n. 135 dell'8 luglio 2009, approvandolo, con modifiche, all'unanimità (Forza Italia - Popolo della Libertà, Liga Veneta Lega Nord Padania, UDC, L'Ulivo - Partito Democratico Veneto, Per il Veneto con Carraro, PRC Sinistra Europea) in ordine alla sua approvazione da parte del Consiglio regionale.

3. Note agli articoli

Nota all'articolo 5

- Il testo dell'art. 7 del decreto legislativo n. 81/2008 è il seguente:
"Art. 7. Comitati regionali di coordinamento

1. Al fine di realizzare una programmazione coordinata di interventi, nonché uniformità degli stessi ed il necessario raccordo con il Comitato di cui all'articolo 5 e con la Commissione di cui all'articolo 6, presso ogni regione e provincia autonoma opera il comitato regionale di coordinamento di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri in data 21 dicembre 2007, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 31 del 6 febbraio 2008.".

- Il testo dell'art. 187 della legge regionale n. 12/1991 è il seguente:

"Art. 187 - Indennità per la partecipazione a Commissioni regionali.

1. Ferma restando la disciplina particolare prevista da norme specifiche, ai componenti esterni delle commissioni, previste per legge o comunque istituite con atto formale degli organi della Regione, è corrisposta un'indennità per ogni giornata di partecipazione alle sedute. è, altresì, corrisposto, ove spetti, il rimborso delle spese sostenute nella misura prevista dalla normativa vigente per i dipendenti della Regione con qualifica dirigenziale nonché il rimborso degli oneri di parcheggio allorquando le riunioni si svolgano nel centro storico della città di Venezia.

2. L'ammontare dell'indennità variabile, in relazione all'importanza dei lavori, da un minimo di euro 75,00 ad un massimo di euro 130,00, è determinato con deliberazione della Giunta regionale.".

Nota all'articolo 7

- Il testo dell'art. 28 del decreto legislativo n. 81/2008 è il seguente:

"Art. 28. Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), anche nella scelta delle attrezzature di lavoro e delle sostanze o dei preparati chimici impiegati, nonché nella sistemazione dei luoghi di lavoro, deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, secondo i contenuti dell'accordo europeo dell'8 ottobre 2004, e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, secondo quanto previsto dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro.

1-bis. La valutazione dello stress lavoro-correlato di cui al comma 1 è effettuata nel rispetto delle indicazioni di cui all'articolo 6, comma 8, lettera m-quater), e il relativo obbligo decorre dalla elaborazione delle predette indicazioni e comunque, anche in difetto di tale elaborazione, a far data dal 1° agosto 2010.

2. Il documento di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a), redatto a conclusione della valutazione, può essere tenuto, nel rispetto delle previsioni di cui all'articolo 53, su supporto informatico e deve essere munito anche tramite le procedure applicabili ai supporti informatici di cui all'articolo 53, di data certa o attestata dalla sottoscrizione del documento medesimo da parte del datore di lavoro nonché, ai soli fini della prova della data, dalla sottoscrizione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza territoriale e del medico competente, ove nominato, e contenere:

- a) una relazione sulla valutazione di tutti i rischi per la sicurezza e la salute durante l'attività lavorativa, nella quale siano specificati i criteri adottati per la valutazione stessa. La scelta dei criteri di redazione del documento è rimessa al datore di lavoro, che vi provvede con criteri di semplicità, brevità e comprensibilità, in modo da garantirne la completezza e l'idoneità quale strumento operativo di pianificazione degli interventi aziendali e di prevenzione;
- b) l'indicazione delle misure di prevenzione e di protezione attuate e dei dispositivi di protezione individuali adottati a seguito della valutazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a);
- c) il programma delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza;

- d) l'individuazione delle procedure per l'attuazione delle misure da realizzare, nonché dei ruoli dell'organizzazione aziendale che vi debbono provvedere, a cui devono essere assegnati unicamente soggetti in possesso di adeguate competenze e poteri;
- e) l'indicazione del nominativo del responsabile del servizio di prevenzione e protezione, del rappresentante dei lavoratori per la sicurezza o di quello territoriale e del medico competente che ha partecipato alla valutazione del rischio;
- f) l'individuazione delle mansioni che eventualmente espongono i lavoratori a rischi specifici che richiedono una riconosciuta capacità professionale, specifica esperienza, adeguata formazione e addestramento.

3. Il contenuto del documento di cui al comma 2 deve altresì rispettare le indicazioni previste dalle specifiche norme sulla valutazione dei rischi contenute nei successivi titoli del presente decreto.

3-bis. In caso di costituzione di nuova impresa, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare immediatamente la valutazione dei rischi elaborando il relativo documento entro novanta giorni dalla data di inizio della propria attività.”.

4. Struttura di riferimento

Direzione prevenzione