

« Drug and Alcohol Policy »

Documento			
Revisione Issue Nr.	Data Date	Modifica Change Summary	Approvazione Approved By
0.0	01/01/2007	Non documenti precedenti No previous documents	G. Sereni
1.0	16/09/2020	Rebranding	G. Sereni

SUMMARY

Articolo 1. – Introduzione.....	4
Articolo 2. - Responsabilità nell'ambito della Policy	4
Articolo 3. - Come sono definiti alcol e droghe e i problemi connessi in questa policy?	5
Articolo 4. - Chi è coperto dalla policy?	5
Articolo 5. - Che cosa è l'auto-segnalazione?	5
Articolo 6. - Cosa succede se un responsabile sospetta che un membro del personale abbia un problema di dipendenza?.....	6
Articolo 7. - Cosa succede se si trova un dipendente in possesso di droghe illegali?	6
Articolo 8. - Chi dovrebbe essere informato se un dipendente sta assumendo farmaci prescritti o un farmaco da banco?	6
Articolo 9. - La politica si applica ai dipendenti in Stand-By?	7
Articolo 10. - A pranzo è consentito bere alcol?	7
Articolo 11. - La policy si applica quando si partecipa a formazione esterna, conferenze o Corporate Hospitality?	7
Articolo 12. - Procedura di screening	7
Articolo 13. - Procedura nei confronti dei lavoratori non Trillium Pumps Italy	8
Articolo 14. - Responsabilità per la conduzione della procedura di screening	8
Articolo 15. - Sostanze testate	8
Articolo 16. - Riservatezza dei risultati delle prove	9
Articolo 17. - Metodologia test droga	9
Articolo 18. - Metodologia test alcol.....	9

Article 1. - Introduction	10
Article 2. - Responsibilities under the Policy	10
Article 3. - How are alcohol, drugs and related problems defined in this policy?.....	11
Article 4. - Who is covered by the Policy?.....	11
Article 5. - What is self-referral?.....	11
Article 6. - What if a Manager suspects a member of staff has a dependency problem?	12
Article 7. - What will happen if an employee is found in possession of illegal drugs?	12
Article 8. - Who should be informed if an employee is taking prescribed medication or over-the-counter medical treatment?	12
Article 9. - Does the Policy Apply to Employees on Stand-By?	13
Article 10. - Is drinking alcohol allowed at lunch-time?.....	13

Article 11. - Does the Policy apply when attending external training, conferences or Corporate Hospitality?.....	13
Article 12. - Screening Procedure	13
Article 13. - Procedure in relation to non Trillium Pumps Italy employees.....	14
Article 14. - Responsibility for conducting the screening procedure	14
Article 15. - Substances Tested.....	14
Article 16. - Confidentiality of Test Results	15
Article 17. - Drug Testing Method.....	15
Article 18. - Alcohol Testing Method	15

Articolo 1. – Introduzione

Il consumo/ dipendenza da alcol e droga influiscono sulla salute individuale e sul rendimento del lavoro in termini di sicurezza, efficienza, produttività e frequenza, e quindi è opportuno per l'azienda applicare misure per affrontare tali problemi.

Tale politica mira a salvaguardare la salute, la sicurezza e il benessere di tutti i dipendenti, includendo linee guida e procedure in materia di droga e uso e abuso di alcol, allo scopo di fornire un ambiente di lavoro che:

- sia libero dagli effetti di droghe e alcol
- incoraggi i dipendenti a chiedere aiuto volontario se sospettano di avere un problema con l'alcol o il droga
- fornisca consulenza pratica alla direzione e ai dipendenti su come affrontare efficacemente un problema connesso all'alcol o alla droga attraverso il nostro medico competente e / o un'altra agenzia di supporto esterno riconosciuta
- assicuri che i nostri dipendenti siano adatti al lavoro
- soddisfi le responsabilità del nostro datore di lavoro

Articolo 2. - Responsabilità nell'ambito della Policy

Tutti i dipendenti e tutte le persone che lavorano per conto di Trillium Pumps Italy, compresi i lavoratori di agenzie, i subappaltatori o altri individui che possono essere tenuti a svolgere lavori in locali collegati alla Società in qualsiasi località su terra o in mare aperto osservano quanto segue:

- I dipendenti non devono presentarsi a lavorare sotto l'influenza di alcol o droghe in modo che la loro prestazione o capacità di svolgere le loro attività al lavoro in modo sicuro e competente sia compromessa in qualsiasi modo.
- Il consumo di alcol durante le normali ore di lavoro o nei locali aziendali è vietato.
- È vietato il consumo, il possesso o la vendita di droghe illegali da parte dei lavoratori.
- Quando rappresentano Trillium Pumps Italy, anche al di fuori delle normali ore di lavoro, i dipendenti dovranno assumere un atteggiamento responsabile in merito all'alcol e ai suoi consumi.
- I farmaci prescritti e quelli da banco sono esenti dalla policy a meno che le istruzioni di dosaggio non siano state violate o gli effetti collaterali compromettano la capacità del dipendente di svolgere i compiti in modo sicuro. I dipendenti devono informare la Società se assumono farmaci prescritti di questo tipo.

Qualora la presenza o la prestazione di un dipendente siano influenzate da un problema di alcol o di droga o quando si è verificata una cattiva condotta relativa al consumo di alcol e / o droghe, tali questioni saranno trattate in base alla Policy Disciplinare della Società.

Per contribuire all'efficace attuazione della Policy, Trillium Pumps Italy applicherà lo screening "Con Causa" e "Post-Incidente" per l'alcol e la droga, ad esempio se avendo esaminato una situazione, si ritiene che il comportamento insolito possa essere dovuto ad alcol o droghe.

Viene inoltre eseguito anche il drug screening periodico previsto dalla legge italiana.

Questi screenings non sono intesi a discriminare né a disturbare alcun membro del personale. Sono misure preventive per aiutare a garantire la sicurezza dei dipendenti.

Linee guida dei dipendenti

Lo scopo di queste linee guida è quello di aiutare i dipendenti a comprendere la politica aziendale sul test di alcol e droga.

Articolo 3. - Come sono definiti alcol e droghe e i problemi connessi in questa policy?

L'alcol è definito come una bevanda o un alimento che contiene alcol in qualsiasi forma. Un problema connesso all'alcol è definito come qualsiasi consumo di alcol che può interferire con la salute e la sicurezza di un dipendente durante l'esecuzione delle sue funzioni al lavoro.

Le droghe sono definite come sostanze illegali, farmaci prescritti e da banco. Un problema legato alla droga è definito come qualsiasi uso di droghe illegali o abuso di droghe legali che possono interferire con la prestazione di un dipendente in qualsiasi aspetto dell'occupazione.

Articolo 4. - Chi è coperto dalla policy?

La policy si applica ai dipendenti e alle altre persone che lavorano per, o per conto di Trillium Pumps Italy, salvo diversa indicazione.

Articolo 5. - Che cosa è l'auto-segnalazione?

I dipendenti si possono auto-segnalare se credono di poter avere un problema correlato all'alcol o alla droga. Sono invitati a contattare direttamente il loro Line manager / o l'ufficio HR per consulenza e assistenza.

In queste circostanze, tutte le informazioni saranno mantenute in conformità con le linee guide medico-legali del nostro Medico Competente e coperti dai normali accordi di riservatezza medica. I responsabili saranno solo consigliati dal Medico Competente dove sono necessarie regolamentazioni, ad es.

- quando il trattamento, la riabilitazione o la consulenza richiedono l'assenza dal lavoro
- in caso di necessità di una modifica dei doveri o delle condizioni di lavoro del dipendente

- dove l'estensione del problema può avere un effetto negativo sulle prestazioni, la condotta o la salute e la sicurezza sul lavoro
- dove è necessario monitorare il comportamento

Articolo 6. - Cosa succede se un responsabile sospetta che un membro del personale abbia un problema di dipendenza?

Se un manager sospetta che le prestazioni o il comportamento di un dipendente siano insoddisfacenti a causa dell' uso di droghe o alcol, occorre una discussione informale per esplorare la natura e la causa del problema (se viene comunicato) e cercare i modi in cui ciò possa essere risolto. La Società sosterrà il trattamento, la riabilitazione o la consulenza se ciò è necessario. Tuttavia, verrà fissato anche un tempo ragionevole per il dipendente per ottenere uno standard accettabile di prestazioni / presenze / comportamento del lavoro.

Dopo il ritorno al lavoro dopo un periodo di assenza legato all' alcol o alle droghe, il lavoratore sarà sottoposto a una visita medica per il rientro al lavoro con Medico Competente, che può includere uno screening di controllo.

La Società si riserva il diritto di trattare in modo diverso coloro che sono coinvolti in un incidente legato all' alcol o alle droghe e dove il dipendente non ha anzitempo rilevato un problema. I dipendenti sono quindi fortemente incoraggiati a rivelare qualsiasi problema di alcol o di droga correlato volontariamente e nel più breve tempo possibile.

Se la prestazione o il comportamento di un dipendente continuano ad essere insoddisfacenti, seguiranno ulteriori fasi della procedura a livello disciplinare e in ultima analisi possono portare a gravi provvedimenti disciplinari.

Articolo 7. - Cosa succede se si trova un dipendente in possesso di droghe illegali?

Il possesso o il traffico di qualsiasi droga dichiarata illegale è punibile disciplinarmente. Se ciò avviene o è scoperto durante l'orario lavorativo o in sede aziendale, il dipendente o altra persona sarà trattenuto, se possibile, dal responsabile, mentre la polizia viene avvisata.

Articolo 8. - Chi dovrebbe essere informato se un dipendente sta assumendo farmaci prescritti o un farmaco da banco?

Su consiglio di un medico, un dipendente deve notificare al suo responsabile l'impatto di qualsiasi medicinale prescritto per quanto riguarda la salute e la sicurezza relativi ai compiti al lavoro. Può essere necessario esaminare l'offerta di posti di lavoro alternativi durante il periodo di cure mediche. I dipendenti che ricevono trattamenti o farmaci per loro stessi dovrebbero essere a conoscenza di eventuali effetti collaterali notificati e informare il loro manager di linea di eventuali implicazioni relative alle prestazioni sul lavoro.

I lavoratori dovrebbero, per quanto possibile, ottenere medicinali che non compromettano la prestazione lavorativa attraverso sonnolenza o altri sintomi e hanno l'obbligo di informare il

proprio medico di famiglia cosa comporta la loro professione. Il manager può richiedere consiglio ad HR e / o al Medico Competente.

Articolo 9. - La politica si applica ai dipendenti in Stand-By?

Tutti i dipendenti impegnati, previsti o abilitati al servizio a casa o in altri luoghi sono soggetti alla Policy. Allo stesso modo, i periodi di viaggio verso o da un sito a fini di chiamata di emergenza o di emergenza saranno altresì trattati come rientranti nella Politica.

Articolo 10. - A pranzo è consentito bere alcol?

L'alcol non deve essere consumato nei locali o nei siti aziendali durante una pausa pranzo. Mentre Trillium Pumps Italy scoraggia il consumo di alcol durante le pause pranzo, i dipendenti che scelgono di consumare alcol durante la pausa fuori azienda devono essere consapevoli della policy aziendale.

Articolo 11. - La policy si applica quando si partecipa a formazione esterna, conferenze o Corporate Hospitality?

Laddove i dipendenti sono coinvolti nella Corporate Hospitality, si ritiene necessario un atteggiamento responsabile. La politica si applica durante i normali orari di lavoro per tutta la durata di una conferenza o di un corso di formazione, tuttavia, la politica non si applica negli "after hours", salvo quando il lavoro continua nella notte. Le regole della policy per i farmaci si applicano in ogni momento.

Articolo 12. - Procedura di screening

Circostanze quando può essere eseguito il drug/alcol screening.

Una procedura di screening stabilita per testare l'urina o il respiro per la presenza di sostanze non autorizzate nell'organismo sarà utilizzata ai dipendenti nelle seguenti circostanze:

- "con causa" cioè c'è ragione di credere che un comportamento insolito o anomalo possa essere correlato all'uso di alcol o di droga
- a seguito di un grave incidente o di un altro inconveniente, compreso il viaggio verso e da un luogo di lavoro, in cui il datore di lavoro ritiene che vi sia una situazione "con causa" e che l'uso di alcol o droghe debba essere escluso come fattore contributivo
- a seguito della scoperta che un dipendente ha o ha avuto in suo possesso qualsiasi droga illegale o una quantità eccessiva di farmaci prescritti
- i dipendenti che sono stati assenti dal lavoro a causa di un problema di alcol o droghe potrebbero essere tenuti a sottoporsi a screening a seguito di intervalli periodici
- come parte di una pre-condizione accettabile di un contratto di cliente che sostiene la propria politica in materia di alcol e farmaci (incluso lo screening pre-nomina)

Il consenso scritto verrà richiesto prima dell'inizio dello screening.

Testers autorizzati

Medico Competente e Autorità pubbliche.

Articolo 13. - Procedura nei confronti dei lavoratori non Trillium Pumps Italy

Se qualcuno, che non è dipendente di Trillium Pumps Italy, è sospettato di agire in violazione della policy, dovrà essere rimosso dal luogo di lavoro. Dovrà essere fornita una spiegazione circa la ragione e la loro agenzia o datore di lavoro dovranno essere informati e dimostrare che la persona non ha agito in violazione della politica.

Articolo 14. - Responsabilità per la conduzione della procedura di screening

È responsabilità del manager, a seguito della consultazione con HR, avviare la procedura di screening "con Causa", "post-incidente".

Articolo 15. - Sostanze testate

Le seguenti sostanze saranno sottoposte a test:

- Alcol
- Stimolanti (ad esempio speed, estasi, cocaina, crack)
- Barbiturici (comprende tranquillanti ad alta resistenza)
- Benzodiazepine (comprende valium)
- Canabinoidi (ad esempio erba, cannabis e resina)
- Hallucinogens (ad esempio LSD)
- Opiati (include eroina e morfina)
- Altri, se del caso

Prima di fare il test, i dipendenti saranno invitati a rivelare, al relativo tester autorizzato, tutti i farmaci prescritti o da banco, recentemente presi in quanto questi potrebbero portare ad un falso risultato positivo.

In caso di screening per la presenza di alcol, il limite è fissato al limite delle linee guida dettate dal governo. La presenza di una droga illegale sarà considerata un risultato positivo.

Articolo 16. - Riservatezza dei risultati delle prove

Le informazioni sulla positività o negatività di un test verranno trattati nei termini di legge.

Articolo 17. - Metodologia test droga

Il metodo di test di droga coinvolgerà il dipendente fornendo un campione di urina in condizioni private / controllate con il Tester autorizzato presente.

A seguito di un test positivo il dipendente viene inviato dal tester ad un tester esterno pubblico per la verifica.

Articolo 18. - Metodologia test alcol

Il dipendente sospettato di aver assunto alcol viene inviato ad una struttura pubblica per i controlli del caso.

Article 1. - Introduction

Alcohol and drug consumption/dependency affects individual health and work performance in terms of safety, efficiency, productivity and attendance and it is therefore appropriate for the company to apply measures to address and deal with such issues.

This policy aims to safeguard the health, safety and welfare of all employees by including guidelines and procedures in relation to drugs and alcohol misuse with the aim of providing a working environment that will:

- be free from the effects of drugs and alcohol
- encourage employees to voluntarily seek help if they suspect they have an alcohol or drug related problem
- provide practical advice to management and employees on how to deal with an alcohol or drug related problem effectively through either our External Occupational Health provider and/or other recognised external support agency
- ensure our employees are fit for work
- fulfil our employer responsibilities

Article 2. - Responsibilities under the Policy

All employees and all people working for, or on behalf of, Trillium Pumps Italy including agency workers, sub-contractors or other individuals who may be required to carry out work on premises connected to the Company at any location on land or offshore should observe the following:

- Employees must not present themselves for work under the influence of alcohol or drugs so that their performance or ability to carry out their activities at work safely and competently is impaired in any way.
- Consumption of alcohol during normal working hours or on Company premises is prohibited.
- Consumption, possession or sale of illegal drugs by employees is prohibited.
- When representing Trillium Pumps Italy including outside normal working hours, employees are expected to take a responsible attitude to alcohol and its consumption.
- Prescribed and over the counter medications are exempt from the policy unless the dosage instructions have been contravened or the side effects impair the employee's ability to carry out duties in a safe manner. Employees must inform the Company that prescribed medication of this type is being taken.

Where an employee's attendance or work performance is affected by an alcohol or drug-related problem, or where misconduct related to the consumption of alcohol and/or drugs has occurred, these issues will be dealt with under the Company Disciplinary Policy.

To assist in the successful implementation of the Policy, Trillium Pumps Italy will apply "With Cause" and "Post-Incident" alcohol and drug screening i.e. if having investigated a situation, it is believed that the unusual behaviour may be alcohol or drug related.

The periodic drug screening required by Italian law is also performed.

These screenings are not intended to discriminate against or harass any member of staff. They are preventative measures to assist in ensuring employees' safety.

Employee Guidelines

The purpose of these guidelines is to help employees to understand the Company Policy on Alcohol and Drugs Testing.

Article 3. - How are alcohol, drugs and related problems defined in this policy?

Alcohol is defined as a beverage or food, which contains alcohol in any form. An alcohol related problem is defined as any consumption of alcohol which may interfere with an employee's health and safety whilst carrying out his/her duties at work.

Drugs are defined as illegal substances, prescribed and over the counter medications. A drug related problem is defined as any use of illegal drugs or misuse of legal drugs which may interfere with an employee's performance in any aspect of employment.

Article 4. - Who is covered by the Policy?

The policy applies to employees and other persons working for, or on behalf of WP&I, except where otherwise stated.

Article 5. - What is self-referral?

Employees can self-refer if they believe that they may have an alcohol or drug related problem. They are encouraged to contact their Line Manager and/or HR Dept directly for advice and assistance.

In these circumstances, all information will be maintained in accordance with medical legal guidance by our Occupational Health provider and covered by the normal robust medical confidentiality arrangements. Line management will only be advised by Occupational Health where adjustments are required e.g.

- Where treatment, rehabilitation or counselling requires absence from work
- Where consideration is required to a change in the employee's duties or working conditions

- Where the extent of the problem may have an adverse effect on performance, conduct or health and safety at work
- Where behaviour monitoring is required

Article 6. - What if a Manager suspects a member of staff has a dependency problem?

Where a manager suspects that an employee's performance or conduct is unsatisfactory due to the misuse of drugs or alcohol, an informal discussion should be held to explore the nature and

cause of the problem (if this is disclosed) and seek ways in which this can be remedied. The Company will support treatment, rehabilitation or counselling if this is required. However a reasonable time will also be specified for the employee to attain an acceptable standard of work performance/attendance/conduct.

After returning to work following a period of absence associated with alcohol or drugs, the employee will undergo a return to work medical with Occupational Health, which may include follow up screening.

The Company reserves the right to treat differently those who are involved in an incident which is related to alcohol or drugs and where the employee has not previously disclosed a problem. Employees are therefore strongly encouraged to disclose any alcohol or drug related problem voluntarily and at the earliest opportunity.

Should an employee's work performance or conduct continue to be unsatisfactory, further stages of the disciplinary procedure will be followed and could ultimately lead to dismissal.

Article 7. - What will happen if an employee is found in possession of illegal drugs?

The possession or trafficking of any drugs declared to be illegal is punishable disciplinarily. If this takes place or is discovered during working hours or on Company premises, the employee or other person will be detained if possible by the responsible manager whilst the police are notified.

Article 8. - Who should be informed if an employee is taking prescribed medication or over-the-counter medical treatment?

On the advice of a medical practitioner, an employee must notify his/her manager about the impact of any prescribed medication with regard to health and safety relating to duties at work. It may be necessary to consider offering alternative employment during the period of medical treatment. Employees obtaining treatments or medicines for themselves should be aware of any notified side effects and inform their line manager of any implications regarding performance at work.

Employees should as far as possible obtain medication which does not impair performance through drowsiness or other symptoms and have an obligation to advise their GP what their occupation entails. The line manager may seek advice from HR and/or the Occupational Health provider.

Article 9. - Does the Policy Apply to Employees on Stand-By?

All employees engaged on scheduled or agreed duty cover either at home or elsewhere are subject to the Policy. Likewise, periods of travelling to or from a site for the purposes of standby or emergency call-out will also be treated as falling within the Policy.

Article 10. - Is drinking alcohol allowed at lunch-time?

Alcohol must not be consumed on Company premises or sites during a lunch break. Whilst Trillium Pumps Italy would discourage the consumption of alcohol during lunch breaks, employees who choose to consume alcohol during lunch breaks off site should be aware of business policy.

Article 11. - Does the Policy apply when attending external training, conferences or Corporate Hospitality?

Where employees are involved in corporate hospitality, a responsible attitude is deemed necessary. The policy applies during normal working hours for the duration of any conference or training course, however, the policy does not apply "after hours", except where work continues into the night. The regulations within the policy for drugs apply at all times.

Article 12. - Screening Procedure

Circumstances when Alcohol and Drugs Screening may be carried out.

An established screening procedure to test urine or breath for the presence of unauthorised substances in the body will be used in relation to employees under the following circumstances:

- "with cause" i.e. there is reason to believe that an unusual or abnormal behaviour or conduct may be related to the use of alcohol or drugs
- Following any serious accident or other incident, including travel to and from a place of work, where the employer believes there to be a "with cause" situation and the use of alcohol or drugs needs to be ruled out as a contributory factor
- Following the discovery that an employee has or has had in their possession any illegal drugs or an excessive amount of prescribed drugs
- Employees who have been absent from work because of an alcohol or drug-related problem may be required to undergo follow-up screening at periodic intervals

- As part of an acceptable pre-condition of a client contract supporting its own policy on alcohol and drugs (including pre-appointment screening)

Written consent will be asked for before screening takes place

Approved Testers

Medico Competente e Autorità pubbliche.

Article 13. - Procedure in relation to non Trillium Pumps Italy employees

If someone, who is not a Trillium Pumps Italy employee, is suspected of acting in contravention of the policy, they should be removed from their place of work. An explanation should be given regarding the reason, and their agency or employer should be informed and asked to prove that the person has not acted in contravention of the policy.

Article 14. - Responsibility for conducting the screening procedure

It is the responsibility of the line manager, following consultation with HR, to instigate the “with Cause”, “Post-Incident” screening procedure.

Article 15. - Substances Tested

The following substances will be screened for:

- Alcohol
- Stimulants (e.g. speed, ecstasy, cocaine, crack)
- Barbiturates (includes high strength tranquillisers)
- Benzodiazepines (includes valium)
- Canabinoids (e.g. grass, cannabis and resin)
- Hallucinogens (e.g. LSD)
- Opiates (includes heroin and morphine)
- Others as appropriate

Before taking the test, employees will be asked to disclose, to the relevant approved tester, all prescribed or over-the-counter medications recently taken as these could lead to a false positive result.

In the case of screening for the presence of alcohol, the limit is set at the Government’s legal drink/drive limit. Presence of an illegal drug will be considered to be a positive test result.

Article 16. - Confidentiality of Test Results

Information on the positivity or negativity of a test will be treated in terms of law.

Article 17. - Drug Testing Method

The drug testing method will involve the employee providing a sample of urine under private/controlled conditions with the Approved Tester present.

Following a positive test, the employee is sent from the tester to a public outside tester for verification.

Article 18. - Alcohol Testing Method

The employee suspected of having taken alcohol is sent to a public facility for the appropriate checks.