

**NORMATIVA AZIENDALE**

<b>TITOLO DELLA NORMATIVA:</b>  <b>VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO</b>	<b>DATA DI DECORRENZA: 1 settembre 2011</b>  <b>PAGINA: 1 di 4</b>
<b>APPROVATO:</b>  _____ <b>Vice Presidente Esecutivo, Risorse Umane, Direttore Ufficio legale e Direttore Amministrativo</b>	<b>APPROVATO:</b>  _____ <b>Chairman, Presidente e Amministratore Delegato</b>

## 1.0 NORMATIVA

La Società si impegna a fornire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, sano e protetto. La presenza di armi e di qualsiasi forma di violenza sul posto di lavoro è in contrasto con questi obiettivi. La Società esige che tutti i dipendenti si presentino nella sede di lavoro disarmati e che svolgano le proprie mansioni senza usare violenza nei confronti degli altri. I dipendenti che sono vittime o testimoni di violenze sul posto di lavoro hanno il dovere di segnalare immediatamente tale condotta ai propri supervisori o all'Ufficio Risorse Umane di competenza.

## 2.0 SCOPO

Tutti i dipendenti hanno il diritto di lavorare in un ambiente privo di violenza, minacce e intimidazioni. La Società considera molto seriamente ogni minaccia di violenza. La Società ha creato questa Normativa con lo scopo di prevenire la violenza sul luogo di lavoro e proteggere i dipendenti che sono bersaglio o vittime di atti o di minacce di violenza.

## 3.0 AMBITO

Tutti i dipendenti della Charles River Laboratories International, Inc. (e delle sue affiliate e consociate), i candidati all'impiego, i venditori e i visitatori presso i locali della Società.

## 4.0 DEFINIZIONI

- 4.1 Violenza: include atti di aggressione fisica, comportamento minaccioso o linguaggio oltraggioso sul posto di lavoro da parte di dipendenti o terzi compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quanto vietato ai sensi della Sezione 5.
- 4.2 Arma: è qualsiasi strumento realizzato o utilizzato per causare lesioni personali o la morte compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, strumenti costruiti o adattati per fungere da armi esplosive.
- 4.3 Posto di lavoro: include qualsiasi località, permanente o provvisoria, in cui un dipendente svolge incarichi o attività di lavoro, compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, edifici e perimetri circostanti, aree di parcheggio, campi, località di lavoro alternative, veicoli della Società, spostamenti per incarichi di lavoro mediante veicoli appartenenti o meno alla Società, attività di carattere aziendale fuori sede (ad esempio conferenze e fiere), eventi sociali connessi al lavoro e le sedi dei clienti.

CONTINUA  VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO	PAGINA :	2 di 4
	DATA DI DECORRENZA	01/09/2011

## 5.0 ATTIVITÀ VIETATE

La Società vieta specificamente qualsiasi tipo di condotta violenta o intimidatoria sul posto di lavoro compreso, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quanto segue.

- 5.1 Uso, possesso, vendita, conservazione o maneggio di armi o di oggetti aventi l'apparenza delle armi.
- 5.2 Lesioni personali o minacce di lesioni a terzi.
- 5.3 Minacce o comportamenti minacciosi tali da far ragionevolmente temere per l'altrui incolumità personale, compresi minacce verbali, non verbali o fisiche, gesti o dichiarazioni minacciose.
- 5.4 Danneggiamento volontario o minacce di danneggiare beni della Società, del cliente o di terzi.
- 5.5 Rifiuto di sottoporsi a una perquisizione per la ricerca di un'arma, quando ragionevolmente richiesta dalla Società.
- 5.6 Rifiuto di partecipare ad un'indagine relativa ad asserzioni o ragionevole sospetto di violazioni pregresse o imminenti della presente Normativa.
- 5.7 Minacce tali da far temere per la sicurezza altrui.

Eventuali provvedimenti verranno presi nel rispetto e nella misura consentita dalle norme locali vigenti.

## 6.0 PRASSI

- 6.1 L'Ufficio Risorse Umane verificherà le referenze di tutti i candidati all'impiego e condurrà indagini sui loro precedenti penali (entro i limiti di legge) e chiederà a tutte le agenzie di collocamento di seguire gli stessi procedimenti nei confronti di eventuali dipendenti temporaneamente assegnati a svolgere incarichi sul posto di lavoro. Eventuali prove di un precedente penale per reati di natura violenta saranno segnalato alla Sicurezza aziendale prima di un'offerta di lavoro.
- 6.2 Un dipendente testimone di un episodio di violenza è tenuto a segnalarlo immediatamente al proprio supervisore o all'Ufficio Risorse Umane di competenza. I dipendenti sono tenuti a segnalare qualsiasi comportamento di cui sono stati testimoni e che ritengono intimidatorio o potenzialmente violento.
- 6.3 I supervisori sono tenuti a segnalare immediatamente all'ufficio Risorse Umane ogni asserzione, minaccia o atto di violenza di cui vengono a conoscenza. L'ufficio Risorse Umane è tenuto a segnalare detti incidenti alla Sicurezza aziendale.
- 6.4 Nessun dipendente che in buona fede segnali un atto o una minaccia di violenza, o che partecipi ad un'indagine su tali incidenti, sarà soggetto a ritorsione. Nella ritorsione sono incluse azioni che abbiano un effetto negativo sui termini e le condizioni di impiego, compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, atti di discriminazione, intimidazione e coercizione. I reclami per azioni di ritorsione saranno oggetto di indagine e queste saranno oggetto di provvedimenti disciplinari adeguati che potrebbero risultare nel licenziamento.
- 6.5 Tutte le segnalazioni, atti o minacce di violenza segnalati all'ufficio Risorse Umane, alla Sicurezza aziendale e/o locale, all'Ufficio Legale o ad altri dipartimenti aziendali saranno oggetto di indagine. Sentito il parere dell'Ufficio Risorse Umane e dell'Ufficio Legale, un'indagine può includere la richiesta al dipendente di sottoporsi a un test antidroga e alcol (ai sensi della Normativa in materia di droga e alcol della Società). Un dipendente oggetto di indagine potrà essere posto in aspettativa per la durata dell'indagine. Il dipendente potrà continuare a ricevere il suo regolare stipendio durante il periodo di aspettativa. La Società prenderà provvedimenti anche nel momento in cui

CONTINUA	PAGINA :	
VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO	3 di 4	
	DATA DI DECORRENZA	01/09/2011

verrà a conoscenza di atti o minacce che potrebbero non costituire violenza, e al termine dell'indagine prenderà una decisione riguardo al provvedimento disciplinare di concerto con il supervisore e l'Ufficio Risorse Umane. Se manterrà l'impiego, il dipendente potrà ricevere, se del caso, consulenza comportamentale nell'ambito di programmi appropriati, quali il Programma di Assistenza ai Dipendenti EAP (Employee Assistance Program). Rapporti o incidenti di carattere riservato saranno gestiti in modo appropriato e le informazioni saranno rivelate solo ai diretti interessati.

- 6.6 Se l'indagine su un episodio di violenza o di minaccia di violenza comprova che il fatto è realmente avvenuto, la Società prenderà le misure necessarie per proteggere i propri dipendenti da ulteriori incidenti, tali misure potrebbero includere, a titolo esemplificativo e non esaustivo, l'aumento della sicurezza, sanzioni disciplinari nei confronti del dipendente responsabile dell'atto o della minaccia di violenza come del caso, la concessione di congedo/aspettativa al dipendente vittima e/o al dipendente responsabile dell'atto o della minaccia di violenza e, a entrambi, l'offerta di consulenza comportamentale e assistenza specialistica.
- 6.7 Se esiste il ragionevole sospetto che sia stato commesso un atto di violenza sul posto di lavoro o si prevede che si possa verificare in futuro, o che un dipendente è o era in possesso di un'arma sul posto di lavoro, la Società si riserva il diritto di effettuare una perquisizione in cerca di armi in qualsiasi area del posto di lavoro (compresi i beni personali dei dipendenti entro i limiti di legge) in qualsiasi momento e senza preavviso ai dipendenti né loro consenso.
- 6.8 I dipendenti che fanno domanda o ottengono un ordine protettivo o restrittivo (o un ordinanza di simile natura) che indica un dipendente della Società, o il posto di lavoro come area protetta, deve fornire all'Ufficio Risorse Umane una copia di (a) ogni ordine protettivo o restrittivo temporaneo che gli è stato concesso, e (b) ogni ordine protettivo o restrittivo reso permanente.
- 6.9 I dipendenti coinvolti in un processo penale come attore o parte lesa e che sono protetti da un'ordinanza che "vieta il contatto tra persone" (o ordinanza simile) sono invitati a fornire una copia di tale ordinanza all'Ufficio Risorse Umane, nella misura consentita dalle norme vigenti
- 6.10 I dipendenti convenuti in un procedimento civile relativo a un ordine protettivo, e/o imputati/rei in un procedimento penale di un'ordinanza che "vieta il contatto tra persone" e per il quale il querelante o parte lesa è un dipendente, sono tenuti a fornire una copia del decreto penale e/o civile all'Ufficio Risorse Umane.
- 6.11 Al ricevimento di una delle ordinanze di cui alle Sezioni 6.8, 6.9, o 6.10, l'Ufficio Risorse Umane di concerto con la Sicurezza aziendale e/o locale e l'Ufficio Legale formuleranno un piano che garantirà l'osservanza dell'ordinanza, entro limiti ragionevoli, e favorirà la sicurezza del dipendente e degli altri sul posto di lavoro. Nessuno di questi piani penalizzerà il querelante/la parte lesa.
- 6.12 A discrezione della Società, un dipendente che presenti segni premonitori, sintomi e/o fattori di rischio che indicano violenza, compresi, a titolo esemplificativo e non esaustivo, quelli riportati nella presente Normativa, potrà essere messo in congedo retribuito e (entro i limiti di legge) gli potrà essere richiesto di sottoporsi ad una valutazione medica per determinare la sua idoneità al lavoro. L'Ufficio Risorse Umane consulterà il supervisore del dipendente, la Sicurezza aziendale e/o locale e l'Ufficio Legale per determinare l'idoneità al lavoro del dipendente in base alla valutazione. Tutti i documenti di valutazione saranno mantenuti nella massima riservatezza.
- 6.13 Qualora un supervisore sospetti che un dipendente abbia problemi di lavoro e/o personali, potrà, di concerto con l'Ufficio Risorse Umane, raccomandare al dipendente di contattare l'ente che offre Programma di Assistenza ai Dipendenti (EAP) per conto della Società, ove del caso, per ottenere consulenza comportamentale e assistenza specialistica.

CONTINUA  VIOLENZA SUL POSTO DI LAVORO	PAGINA :
	4 di 4
	DATA DI DECORRENZA 01/09/2011

## 7.0 SITUAZIONI DI EMERGENZA

- 7.1 Nel caso in cui la violenza apparisse imminente, i dipendenti dovranno prendere le precauzioni necessarie per tutelare la propria sicurezza e quella degli altri. Un dipendente che si trovasse di fronte ad un individuo armato o ad un individuo che si comporta in modo pericoloso, non deve tentare di affrontarlo o di disarmarlo.
- 7.2 Se in tale situazione esiste la possibilità di contattare un supervisore o una guardia della sicurezza per chiedere assistenza senza mettere in pericolo la sicurezza del dipendente o di altre persone, si raccomanda di farlo. Il dipendente dovrebbe inoltre contattare la polizia chiamando il numero d'emergenza locale (per es. '911' negli Stati Uniti).
- 7.3 Dopo esser stati notificati riguardo l'atto di violenza o dell'imminente violenza sul posto di lavoro, i responsabili della sicurezza avviseranno immediatamente le forze dell'ordine, e tutti i dipendenti saranno tenuti a seguire le istruzioni loro impartite.

## 8.0 INFORMAZIONI GENERALI

- 8.1 Nulla in questa normativa è da considerarsi limitativo del ragionevole esercizio dei diritti dirigenziali della Società. A questo proposito, e senza limitazioni, l'esercizio dei diritti dirigenziali non si configura come vessazione. Parimenti, nulla in questa Normativa limita i diritti della Società di intervenire, indagare e/o intraprendere ogni azione ritenuta idonea nel momento in cui viene a conoscenza di atti o di minacce di violenza a prescindere che siano stati qualificati tali.
- 8.2 La Società si riserva il diritto di modificare o annullare questa Politica qualora lo ritenesse necessario.
- 8.3 Un dipendente che trasgredisce la presente Normativa sarà soggetto ad azione disciplinare. I provvedimenti disciplinari possono andare dalla consulenza comportamentale al licenziamento, e possono comprendere altre forme di azioni disciplinari ritenute idonee dalla Società secondo i casi.
- 8.4 Questa Normativa è stata concepita per rispettare tutte le leggi vigenti. In caso di conflitto, gli articoli di legge faranno fede rispetto ai termini in contrasto di questa Normativa.