

## POLITICA STERIGENICS ITALY 2018

**STERIGENICS ITALY** è parte del Gruppo Sotera Health Company che ha la sua sede principale in Chicago.

Il sito **STERIGENICS ITALY** si pone l'obiettivo di perseguire le finalità della capogruppo, i cui principi fondamentali, in ottica di responsabilità sociale d'impresa, sono i seguenti:

- **INTEGRITA'**: essere onesti, affidabili e responsabili in tutto ciò che si fa;
- **SICUREZZA**: essere intransigenti nel nostro impegno per la salute e il benessere;
- **ORIENTAMENTO AL CLIENTE**: essere orientati a soddisfare le esigenze dei nostri Clienti con la massima qualità e Cura;
- **PERSONE**: apprezzare le persone che collaborano con noi e che sono parte di un team globale diversificato, rispettoso, appassionato e collaborativo;
- **ECCELLENZA**: superare le aspettative dei nostri stakeholder e continuare ad apportare miglie e innovazioni in tutto ciò che facciamo.

Nel perseguire tali finalità imprenditoriali, ritiene fondamentale il rispetto dei diritti umani e dei diritti legati al lavoro.

Pertanto, per il raggiungimento di questi obiettivi, **STERIGENICS ITALY** si impegna a:

- **operare in conformità alle normative** ed alle prescrizioni applicabili e volontarie;
- **recepire e soddisfare prontamente le necessità dei Clienti**, garantendo un servizio efficiente e ai massimi standard qualitativi, nel rispetto degli impegni presi verso fornitori, dipendenti e collaboratori;
- **verificare regolarmente gli impianti per garantire la massima sicurezza** degli operatori e dell'ambiente;
- **perseverare nella strategia di continui investimenti** volti al miglioramento delle infrastrutture, degli impianti produttivi e dei Sistemi gestionali ed operativi, allo scopo di mantenere la struttura aziendale ai massimi livelli tecnologici, qualitativi e di sicurezza nell'ambito del proprio servizio;
- **mantenere attivo e migliorare il sistema di gestione delle Risorse Umane** teso a valorizzare le qualità umane e professionali di ogni singola risorsa, considerando tutti i dipendenti e collaboratori responsabili del successo dell'Azienda e quindi meritevoli dello stesso rispetto e di pari opportunità; a tal scopo **viene verificata** metodicamente l'efficacia della formazione per mantenere alto il livello di professionalità, di consapevolezza e di coinvolgimento a tutti i livelli;
- **rispettare le diversità** esistenti tra dipendenti, collaboratori, clienti, fornitori senza discriminazioni di sesso, razza, religione, orientamento politico, disabilità o età;
- **rendere significativa per la comunità la propria presenza sul territorio** partecipando a livello aziendale e dei singoli ad attività caritatevoli, formative, civiche, sportive, culturali e di assistenza;
- **recepire qualsiasi proposta di miglioramento** del Sistema Azienda, da parte di tutte le realtà esterne ed interne, promuovendo ed incentivando il colloquio a tutti i livelli e valutando con attenzione tutte le proposte pervenute; a tal scopo **considerare le "Non Conformità"** come un efficiente ed efficace motore di miglioramento aziendale, vivendole come fonte di stimolo alla crescita da parte di tutta l'Azienda;
- **coinvolgere i fornitori** nell'obiettivo del continuo miglioramento dei livelli del servizio, nel rispetto dei principi della Qualità, dell'Ambiente, della Sicurezza e dell'Etica;
- **divulgare la conoscenza** della Politica e dell'attività di **STERIGENICS ITALY** attraverso un dialogo costante ed aperto con i dipendenti, i Clienti, i Fornitori, le Istituzioni e la collettività, attraverso giornate programmate di visite guidate **in Azienda**, mediante il sito web: <http://www.sterigenicsitaly.com>, nella collaborazione con le Università, finanziando progetti di ricerca, sostenendo iniziative benefiche, sponsorizzando e promuovendo direttamente eventi culturali sia all'interno dell'azienda che sul territorio.
- **rendere noto e diffondere a tutti il proprio impegno** ad uniformare l'ambiente di lavoro interno ed esterno ai requisiti della norma SA 8000 ed a migliorare con continuità le prestazioni ad essi riferite (rif. "**Principi e norme di comportamento SA 8000**").
- **garantire l'aggiornamento e la divulgazione del DPS** (ai sensi del D.Lgs n.196/03), **del Modello Organizzativo e del Codice Etico** (ai sensi del D.Lgs n. 231/01);

**STERIGENICS ITALY** ha istituito un sistema di monitoraggio delle performance aziendali sulla Qualità del servizio e sulla Sicurezza dei lavoratori per l'attuazione e la verifica degli impegni assunti.

Il dinamismo e l'entusiasmo del personale **STERIGENICS ITALY**, costituiscono il valore aggiunto ricercato sia dai nostri Clienti che dai nostri Collaboratori, poiché permette la valorizzazione di tutte le Risorse Umane coinvolte nei processi aziendali.

Minerbio, 5 Gennaio 2018

La Direzione Generale  
**Marco Fantoni**

**Sterigenics Italy S.p.A.**

## PRINCIPI E NORME DI COMPORTAMENTO SA 8000

<i>Il requisito SA 8000...</i>	<i>Significa (principi e norme di comportamento)...</i>	<i>Implica il rispetto di...</i>
<b>1. LAVORO INFANTILE E MINORILE</b>	L'azienda ripudia l'impiego diretto e il sostegno indiretto al lavoro infantile e minorile. In caso si entri in contatto con casi di lavoro infantile e minorile, l'azienda si attiva immediatamente segnalando il caso alle Autorità Competenti affinché sia garantito il diritto all'educazione, al gioco e allo sviluppo sano del minore.	Convenzione ONU sui Diritti del Bambino Convenzione ILO 138 e Raccomandazione 146 (Età Minima) Convenzione ILO 182 (Peggiori forme di lavoro infantile)
<b>2. LAVORO OBBLIGATO</b>	L'azienda ripudia ogni forma, palese o subdola, di lavoro obbligato (assenza o irregolarità di contratto di lavoro, detenzione di documenti, contrazione di debiti da parte dei lavoratori a scopo vessatorio, ritenuta di compensi, ecc...).	Convenzioni ILO 29 (Lavoro forzato o obbligato) e 105 (Abolizione del lavoro forzato)
<b>3. SALUTE E SICUREZZA DEI LAVORATORI</b>	L'azienda aderisce allo standard OHSAS 18001 migliorando in modo continuativo le condizioni di salute e sicurezza dell'ambiente di lavoro. L'azienda attua azioni di miglioramento finalizzate a ridurre i rischi, a migliorare la salute e la sicurezza dei lavoratori, ad accrescere la consapevolezza e la capacità di prevenzione di tutto il personale.	Convenzione ILO 155 e Raccomandazione 164 (Sicurezza e Salute sul Lavoro)
<b>4. LIBERTÀ DI ASSOCIAZIONE E DIRITTO ALLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA</b>	L'azienda riconosce, promuove il diritto e mette a disposizione i mezzi per esercitare il diritto di libertà sindacale e di contrattazione collettiva. L'azienda non ostacola l'elezione di rappresentanti sindacali ed assicura che questi non siano discriminati in alcun modo.	Convenzioni ILO 87 (Libertà di Associazione), 135 (Protezione dei rappresentanti dei lavoratori) e 98 (Diritto di Contrattazione Collettiva)
<b>5. DISCRIMINAZIONE</b>	È vietata qualsiasi discriminazione tra donne e uomini in relazione ad assunzione, formazione, promozione, carriera, salario, riconoscimento di benefits. È vietata qualsiasi forma di discriminazione basata su nazionalità, etnia, sesso, età, stato di salute, credo religioso, opinioni politiche, condizioni socioeconomiche. È garantito il diritto a seguire principi e ad esercitare pratiche legate ai fattori enunciati sopra. Sono vietati comportamenti, incluso gesti, linguaggio o contatto fisico, che possano essere percepiti da alcuno come offensivi, coercitivi, minacciosi o lesivi della altrui libertà o dignità.	Convenzione ONU per eliminare tutte le forme di discriminazione contro le donne Convenzioni ILO 100 (Eguaglianza di retribuzione tra uomo e donna) e 111 (Discriminazione) ILO Convenzione 159 (Riabilitazione Professionale e Impiego Persone Disabili)
<b>6. PRATICHE DISCIPLINARI</b>	L'azienda tratta tutti i lavoratori con dignità e rispetto, escludendo l'impiego di ogni pratica disciplinare inusuale e/o corporea. L'azienda si impegna a ridurre al minimo il ricorso a pratiche disciplinari, e ad assicurare la conformità delle stesse alle leggi in vigore. Ai lavoratori è garantito il diritto a inoltrare reclami ai propri Rappresentanti e ad Enti esterni.	Convenzione ILO 29 (Lavoro Obbligato e Vincolato)
<b>7. ORARIO LAVORATIVO</b>	L'azienda si impegna a rispettare il monte ore previsto dal contratto nazionale di categoria e a non superare le 48 ore settimanali da esso previste. Lo straordinario, quando necessario, è ricompensato in modo idoneo.	Convenzione ILO 98 (Diritto alla Contrattazione Collettiva)
<b>8. RETRIBUZIONE</b>	L'azienda garantisce il rispetto della retribuzione prevista dal CCNL di settore e dalla legislazione italiana in materia, e facilita il superamento dei livelli minimi salariali stabiliti dalla legge, attivando varie forme di integrazione della retribuzione.	Convenzione ILO 131 (Minimum Wage)
<b>9. SISTEMA DI GESTIONE</b>	L'azienda ha promosso la nomina di due Rappresentanti dei Lavoratori per l'attuazione, il monitoraggio, il coinvolgimento e il miglioramento in ambito SA 8000. L'azienda aderisce all'Osservatorio "S.A.W." sulla responsabilità sociale rendendo così trasparenti i propri comportamenti nei confronti di tutte le parti interessate, sito web: <a href="http://www.sawnet.info">www.sawnet.info</a> . L'azienda elabora e diffonde un Bilancio SA 8000 in cui sono indicate le performance e gli impegni di miglioramento in ambito SA 8000. L'azienda comunica i seguenti riferimenti per eventuali RECLAMI/SEGNALAZIONI <b>SAAS:</b> Sito: <a href="http://www.saasaccreditation.org">www.saasaccreditation.org</a> – e-mail: <a href="mailto:saas@saasaccreditation.org">saas@saasaccreditation.org</a> <b>SAI:</b> Sito: <a href="http://www.sa-intl.org">www.sa-intl.org</a> – e-mail: <a href="mailto:info@sa-intl.org">info@sa-intl.org</a> <b>CISE:</b> Sito: <a href="http://www.ciseonweb.it">www.ciseonweb.it</a> – e-mail: <a href="mailto:cise@lavoroetico.org">cise@lavoroetico.org</a> Tel. 0543-38211	