



# Bilancio Sociale SA800

Fiscal Year 23  
(01/04/2022 - 31/03/2023)

## Indice

Introduzione	3
Descrizione Dell'azienda	4
1.1 Presentazione dell'Azienda	4
1.2 Valori di riferimento	4
1.3 Principali stakeholder	5
1.4 Politica della Responsabilità Sociale	5
Requisiti della norma SA8000:2014	6
2.1 Lavoro infantile	6
2.2 Lavoro forzato e obbligato	6
2.3 Salute e sicurezza	6
2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva	8
2.5 Discriminazione	8
2.6 Pratiche disciplinari	9
2.7 Orario di lavoro	10
2.8 Retribuzione	10
Sistema di gestione della responsabilità sociale	11
3.1 Introduzione	11
3.2 Formazione e coinvolgimento del personale	11
3.3 Dialogo con le parti interessate	11
3.4 Controllo dei fornitori	12
3.5 Verifiche ispettive interne	13
3.6 Verifiche ispettive esterne	13
3.7 Riesame della Direzione	14
Tabella 1 - Status obiettivi FY22 e pianificazione per il FY23	15
Tabella 2 - Status azioni di miglioramento Sistema di Gestione SA8000 FY22 e pianificazione per il FY23	17

## Introduzione

Negli ultimi anni il tema della responsabilità sociale dell'impresa si è affermato come un'esigenza sempre più forte e centrale.

Gli aspetti etici di correttezza, responsabilità, trasparenza e rispetto dei diritti umani sembrano condizionare in modo crescente l'economia ed i sistemi sociali, mentre parallelamente aumenta il ruolo di tutte le parti interessate (istituzioni, lavoratori, fornitori, clienti, associazioni, sindacati, ecc.) all'interno delle imprese.

Sempre più aziende, dunque, decidono di affermare la propria responsabilità sociale e conquistare la legittimità ad operare all'interno dei contesti in cui sono presenti attraverso l'implementazione di specifici strumenti di gestione etica quali:

- codici etici
- bilanci sociali e ambientali
- etichette sociali
- certificazioni ambientali
- certificazioni etiche SA8000

In questo contesto STERIS S.p.A. (di seguito denominata STERIS), nel mese di dicembre 2020, ha deciso di intraprendere il proprio percorso etico attraverso le seguenti azioni:

- redazione della Politica per la Responsabilità Sociale
- implementazione di un Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale
- redazione del Bilancio Sociale SA8000

Il presente rappresenta il terzo bilancio sociale di STERIS, aggiornato al 31.03.2023 relativo all'anno fiscale 2023.

L'obiettivo del Bilancio Sociale SA8000 è quello di fornire un resoconto relativo alle attività, iniziative e progetti posti in essere da STERIS per garantire la conformità ai requisiti della norma SA8000, nonché comunicare in maniera chiara e trasparente a tutte le parti interessate le performance aziendali nell'ambito delle tematiche che investono il concetto della responsabilità sociale.

## Descrizione Dell'azienda

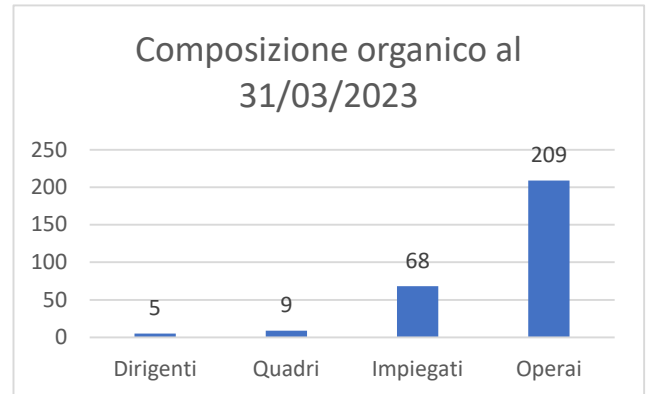
### 1.1 Presentazione dell'Azienda

STERIS S.p.A. nasce come Bioster S.p.A. nel 1987 offrendo servizi di sterilizzazione, convalida e di laboratorio per aziende pubbliche e private.

Nel maggio 2014 Bioster SpA viene acquisita da Synergy Health plc UK la quale, nel novembre 2015, si fonde con STERIS, leader nella fornitura di prodotti e servizi per la prevenzione delle infezioni ospedaliere.

Ad aprile 2016, Bioster S.p.A. assume la ragione sociale di STERIS S.p.A.

Si presenta di seguito il quadro di riferimento dell'organico aziendale al 31/03/2023.



### 1.2 Valori di riferimento

STERIS è dotata di un codice di condotta, ove sono riportati i valori aziendali:

- Clienti al primo posto: sempre. Il Nostro Cliente è l'elemento chiave della nostra attività, da trattare con il massimo rispetto. Nessuna attività aziendale, a parte la sicurezza, è più importante che ascoltare, comprendere e fornire soluzioni per prodotti e servizi di eccellenza ai nostri Clienti.
- Le persone: le nostre fondamenta. Ci impegniamo per la sicurezza e il successo del nostro personale. Ci aspettiamo che le prestazioni del nostro personale migliorino continuamente attraverso l'iniziativa personale e il supporto appropriato. Trattiamo tutti con mutuo rispetto e lavorare ci diverte.
- Innovazione: i migliori. Siamo leader, non seguaci. La nostra società si regge su una serie di idee innovative e passione per il miglioramento continuo. Mettiamo in discussione situazioni consolidate e assumiamo dei rischi calcolati, valutando idee piccole e grandi che migliorino le nostre prestazioni ogni giorno. Forniamo ai nostri Clienti soluzioni innovative di prodotti e servizi.
- Lavoro di squadra: vincere insieme. Crediamo che l'unità di intenti e il lavoro di squadra ci permetta di fare di più di quanto potremmo fare da soli. Traiamo forza l'uno dall'altro e comunichiamo in modo leale, schietto, rispettoso e coraggioso - esponendo con rispetto le nostre idee anche se impopolari. La nostra collaborazione trasforma idee interessanti in grandi soluzioni per prodotti e servizi.
- Responsabilità: da subito. Ci spieghiamo e rispettiamo i nostri impegni. Dobbiamo ritenere noi stessi e tutti noi reciprocamente responsabili dei risultati. Preferiamo agire oggi e non domani. Comprendiamo che il valore viene creato nei nostri centri di sviluppo del prodotto,

nelle nostre fabbriche e nelle sedi del Cliente.

- Integrità: un impegno di gestione. Siamo responsabili del successo a lungo termine della nostra azienda e del nostro personale. Siamo affidabili ed onesti, e svolgiamo il lavoro in modo professionale, etico e legale. Rifiutiamo azioni incompatibili con i nostri valori.

I principali valori di riferimento di STERIS nell'ambito della Responsabilità Sociale sono:

- perseguimento del benessere del personale, attraverso il rispetto delle persone, la promozione della crescita professionale e rapporti di lavoro basati sulla reciproca fiducia;
- correttezza dei rapporti con i fornitori e con tutte le parti interessate, attraverso relazioni chiare, trasparenti e basate sul dialogo e il confronto continuo;
- trasparenza e dialogo con le istituzioni.

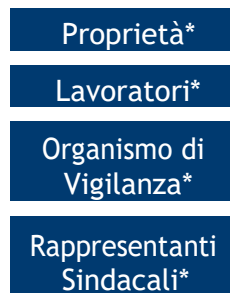
### 1.3 Principali stakeholder

STERIS nel corso delle sue attività può interagire con diversi interlocutori (di seguito definiti stakeholder o parti interessate). Gli stakeholders possono influenzare la performance in ambito di responsabilità sociale di STERIS o esserne influenzati.

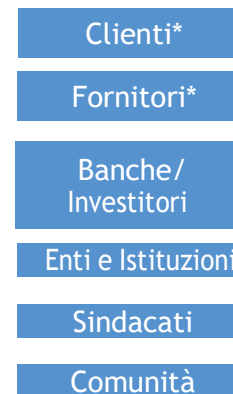
Tra tutte le parti interessate, STERIS ha identificato quali risultano essere rilevanti nel processo di raggiungimento, mantenimento e miglioramento della conformità allo Standard SA8000 e che devono, di conseguenza, essere coinvolte in modo prioritario nelle attività previste dallo Standard SA8000.

Il risultato di tale processo di mappatura è di seguito riportato:

#### Parte interessata interna



#### Parte interessata esterna



\* Parte interessata rilevante

### 1.4 Politica della Responsabilità Sociale

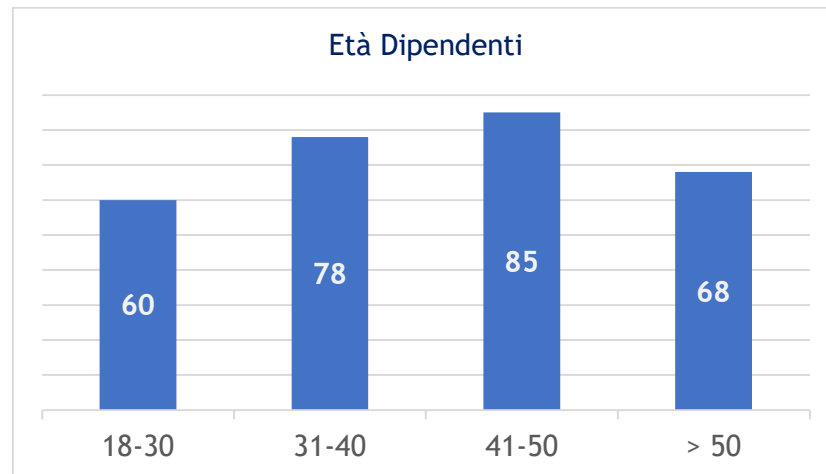
STERIS ha elaborato una Politica della Responsabilità Sociale, in accordo allo standard SA8000 e pubblicata su sito aziendale al link <https://www.steris-ims.it/downloads/>

## Requisiti della norma SA8000:2014

Nell'allegato Indicatori Bilancio Sociale sono presenti tutti gli indicatori rilevati e misurati per ogni punto della norma.

### 2.1 Lavoro infantile

STERIS non utilizza e non intende in alcun modo dare sostegno all'utilizzo del lavoro infantile. Le procedure applicate dall'ufficio Risorse Umane eliminano il rischio di assunzione di minori. Si riporta di seguito la composizione per età dell'organico STERIS al 31/03/2023:



### 2.2 Lavoro forzato e obbligato

STERIS si astiene dal ricorrere o dal dare sostegno all'utilizzo del lavoro forzato o obbligato.

Al momento dell'inizio del rapporto di lavoro non viene richiesto al personale il rilascio di depositi o documenti di identità.

Per assicurare la piena volontarietà di qualsiasi prestazione, STERIS è da sempre impegnata a garantire che tutti i lavoratori siano pienamente consapevoli dei diritti e doveri derivanti dal proprio contratto di lavoro.

La copia del CCNL è messa a disposizione del personale che può consultarla liberamente.

STERIS offre inoltre supporto, tramite il proprio ufficio paghe, in caso di necessità di informazioni e chiarimenti sul CCNL applicato, sulla retribuzione e sulla busta paga.

### 2.3 Salute e sicurezza

STERIS è impegnata a garantire a tutti i lavoratori un luogo di lavoro sicuro e salubre e ad adottare tutte le misure adeguate a prevenire incidenti e danni alla salute che possono verificarsi presso i siti dell'azienda.

Al fine di minimizzare, per quanto sia ragionevolmente praticabile, tali rischi ascrivibili all'ambiente di lavoro, STERIS ha posto in essere le seguenti azioni:

- nomina del Responsabile del Servizio di Prevenzione e Protezione, che è responsabile della corretta applicazione della normativa in materia;

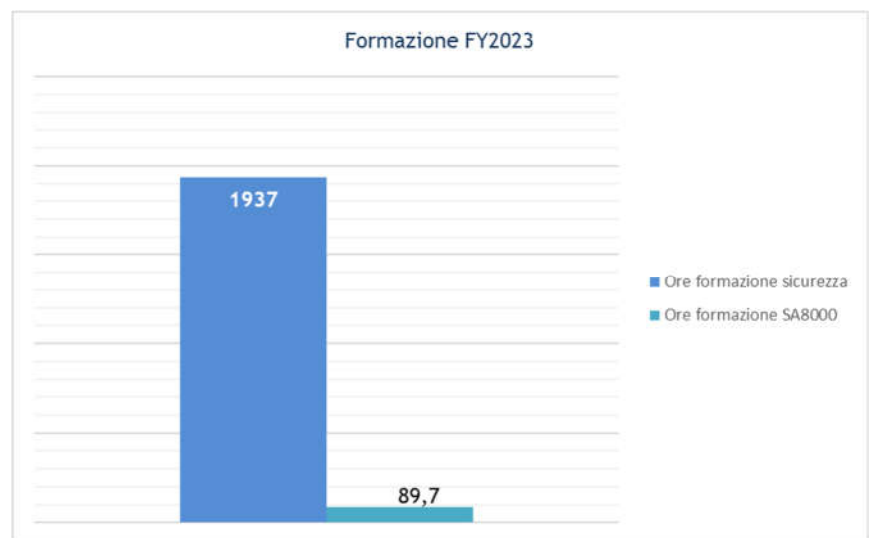
- nomina degli addetti antincendio e pronto soccorso;
- nomina del Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza, con il compito di rappresentare il lavoratori per quanto riguarda gli aspetti della sicurezza e salute durante il lavoro;
- nomina del medico competente, responsabile di attuare la sorveglianza sanitaria sui lavoratori;
- redazione del documento di valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/08, che identifica tutti i rischi connessi con le attività di STERIS e le azioni che la stessa si impegna a attuare per prevenirli;
- redazione del Piano di Emergenza ed Evacuazione.

STERIS garantisce che il personale riceva una regolare e documentata formazione in materia di sicurezza e salute, e che tale formazione sia ripetuta per il personale nuovo e riassegnato. Alla formazione documentata si aggiungono riunioni periodiche nel corso delle quali vengono svolte ulteriori attività di informazione sulla sicurezza.

STERIS è inoltre certificata, per il ramo di business IMS, UNI ISO 45001.

Si riportano di seguito i dati inerenti gli aspetti di salute e sicurezza per il FY23:

Ore di formazione eseguite: 1937 in ambito sicurezza



#### Dati relativi agli infortuni

Numero di infortuni sul lavoro:	12
Giorni totale infortuni:	203
Indice frequenza:	27,03
Indice gravità:	0,

## 2.4 Libertà di Associazione e Diritto alla Contrattazione Collettiva

STERIS rispetta il diritto di tutto il personale di formare e aderire ai sindacati di loro scelta e il diritto di partecipare alla contrattazione collettiva.

Si riportano di seguito i dati relativi all'adesione sindacale

L'Azienda si impegna ad informare i lavoratori su questo diritto, spiegando che l'adesione ai sindacati non comporta nessuna conseguenza negativa per i lavoratori stessi.

L'Azienda si impegna a non interferire con la costituzione, funzionamento e l'organizzazione di gruppi sindacali.

Il personale ha nominato i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000, che fungono da intermediari con la Direzione per tutte le eventuali esigenze e necessità relativamente agli aspetti della responsabilità sociale.

Libertà di associazione



STERIS garantisce che i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 non siano soggetti a discriminazione e mette a disposizione i locali aziendali per permettere lo svolgimento delle riunioni sindacali o di incontri tra i Rappresentanti dei Lavoratori per la SA8000 e i lavoratori.

## 2.5 Discriminazione

STERIS non intende in alcun modo attuare o dare sostegno alla discriminazione nell'assunzione, nella remunerazione, nell'accesso alla formazione, promozione, licenziamento o pensionamento, in base a razza, ceto, origine nazionale o sociale, età, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, affiliazione politica, o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

STERIS non intende interferire con l'esercizio del diritto del personale di seguire principi o pratiche, o di soddisfare bisogni connessi a razza, ceto, origine nazionale o sociale, responsabilità familiari, religione, invalidità, sesso, orientamento sessuale, appartenenza sindacale, opinione politica o qualsiasi altro aspetto che può generare discriminazione.

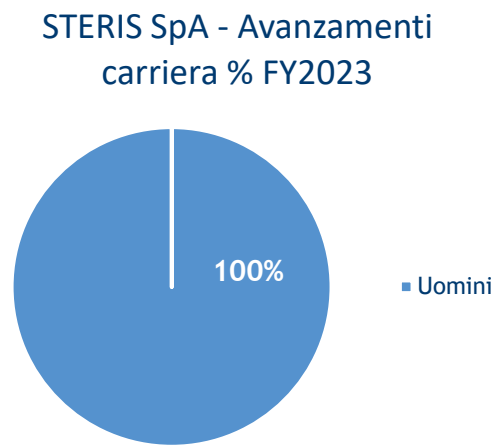
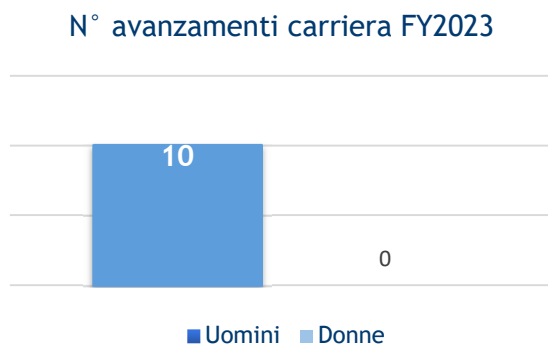
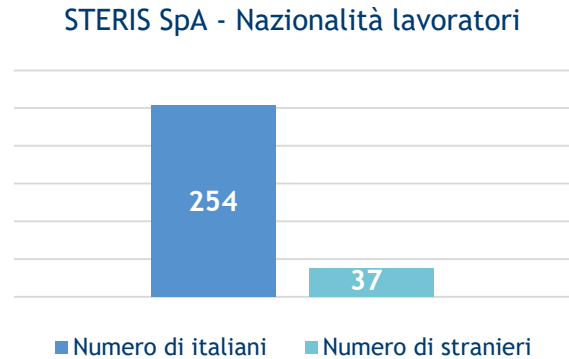
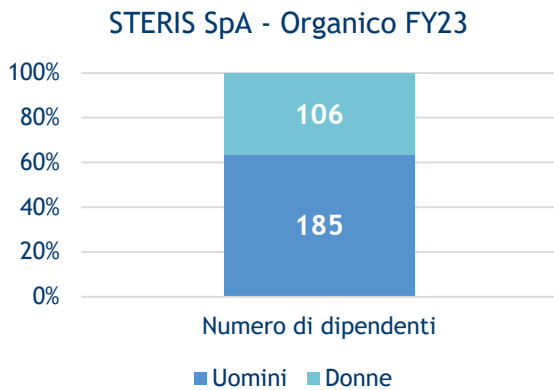
STERIS non intende consentire comportamenti discriminatori di qualsiasi genere, compresi gesti, linguaggio, contatto fisico o altro sul posto di lavoro e presso i propri clienti.

Al fine di prevenire eventi discriminatori di qualunque natura STERIS ha istituito un meccanismo anonimo di segnalazione, che permette ai lavoratori di manifestare eventuali discriminazioni subite, e all'Azienda di attuare tutte le misure necessarie per evitare il ripetersi dell'evento.

A tutti i reclami STERIS si impegna a fornire una risposta e ad attivarsi al fine di realizzare tutte le azioni ad essi conseguenti.



Si riportano di seguito i dati relativi alla composizione dell'organico secondo diverse categorie sociali e gli indicatori relativi alla parità di trattamento fra i lavoratori:



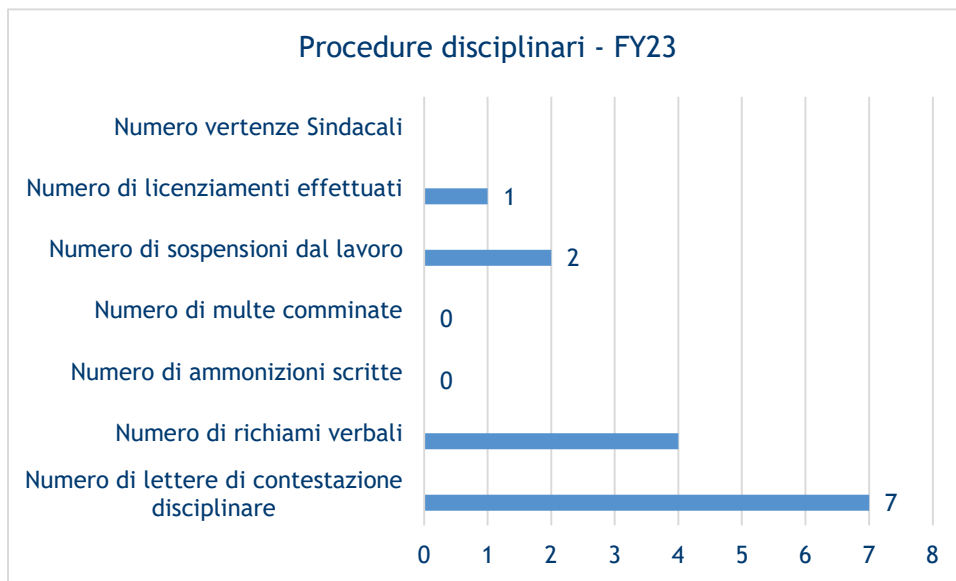
## 2.6 Pratiche disciplinari

STERIS non intende utilizzare o dare sostegno all'utilizzo di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, abuso verbale.

L'Azienda si impegna ad applicare le procedure disciplinari ai lavoratori nel pieno rispetto delle modalità stabilite dal Contratto Collettivo Nazionale di riferimento e in conformità allo Statuto dei Lavoratori.

Nell'applicazione di sanzioni disciplinari, la STERIS si impegna, nell'adozione del provvedimento, al pieno rispetto delle regole fissate dal CCNL e dallo Statuto dei Lavoratori.

Si riportano di seguito i dati relativi alle procedure disciplinari:



### 2.7 Orario di lavoro

L'orario di lavoro rispetta pienamente quanto previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Le ore di straordinario vengono richieste al personale solo in caso di particolari urgenze o nei periodi di maggior lavoro, ma sempre nella piena volontarietà e disponibilità del lavoratore. In ogni caso, le ore di straordinario non superano mai le 12 ore settimanali.

Eventuali modifiche nella distribuzione giornaliera o settimanale delle ore lavorative vengono concordate con la Direzione, al fine di venire incontro il più possibile alle specifiche esigenze dei lavoratori.

Si riportano di seguito gli indicatori relativi al FY23:

Percentuale di lavoro straordinario autorizzato rispetto all'orario standard di lavoro:	4,7%
Numero di superamenti del numero massimo di straordinari ammessi:	6

### 2.8 Retribuzione

L'Azienda corrisponde regolarmente lo stipendio al personale in data 27 di ogni mese, tramite bonifico bancario, a scelta del lavoratore, e versa tutte le indennità retributive in favore dei lavoratori, nel pieno rispetto di quanto indicato dal contratto di lavoro e dalle leggi vigenti.

L'elaborazione delle buste paga viene fatta con il supporto del consulente del lavoro, al fine di fornire ai lavoratori una busta paga il più possibile chiara e comprensibile da parte dei lavoratori.

L'Azienda garantisce al personale il rispetto delle retribuzioni minime legali. Le eventuali ore di straordinario vengono remunerate con le maggiorazioni previste nel Contratto applicato.

L'Azienda, inoltre, si impegna a non stipulare accordi contrattuali di "sola manodopera" e programmi di "falso apprendistato" volti ad evitare l'adempimento degli obblighi aziendali nei confronti del

personale, in base alla legislazione vigente in materia di lavoro e di salute e sicurezza.

A partire dal FY22 è stato implementato l'attribuzione di un bonus corporate di minimo il 3% a seconda del raggiungimento degli obiettivi da parte del dipendente.

## Sistema di gestione della responsabilità sociale

### 3.1 Introduzione

STERIS si è dotata di un Sistema di Gestione SA8000.

Il Sistema è gestito attraverso una articolata documentazione che comprende:

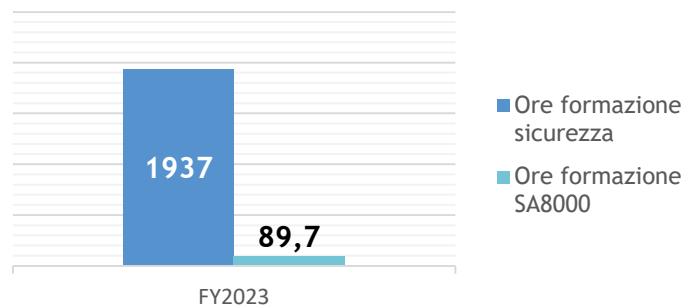
- il manuale della Responsabilità Sociale, che descrive il Sistema, le attività messe in atto per l'attuazione della politica aziendale e la ripartizione dei ruoli e delle responsabilità conformemente quanto richiesto dalla normativa di riferimento.
- le procedure di sistema, elaborate allo scopo di fornire una descrizione dettagliata e documentata delle modalità di svolgimento delle attività che devono essere svolte ai fini della conformità alla norma SA8000;
- le registrazioni, che danno evidenza che il Sistema è operante e correttamente gestito.

Di seguito viene riportato un riepilogo delle principali attività poste in essere per l'attuazione e funzionamento del sistema di gestione.

### 3.2 Formazione e coinvolgimento del personale

Nel FY23 è stata effettuata a tutto il personale di nuova assunzione (circa 1,5-2 ore cad. per un totale di 89,7 h) su tematiche inerenti i requisiti SA8000 e il sistema di gestione implementato. La formazione impartita ha avuto esito positivo e il personale non ha evidenziato necessità di ulteriore approfondimento delle tematiche.

Formazione FY2023



### 3.3 Dialogo con le parti interessate

Nel corso del FY23, la documentazione informatica (quale politica, procedura di segnalazione e bilancio sociale) è stata resa pubblica su sito web in apposita sezione dedicata alla responsabilità sociale.

Lo strumento principale di comunicazione è individuato comunque nel Bilancio Sociale, il quale verrà pubblicato nella presente versione aggiornata su sito web aziendale.

### 3.4 Controllo dei fornitori

Come richiesto dalla Norma SA8000, STERIS ha avviato la qualifica dei fornitori/subappaltatori e sub-fornitori rispetto ai requisiti della norma stessa, attraverso i seguenti strumenti:

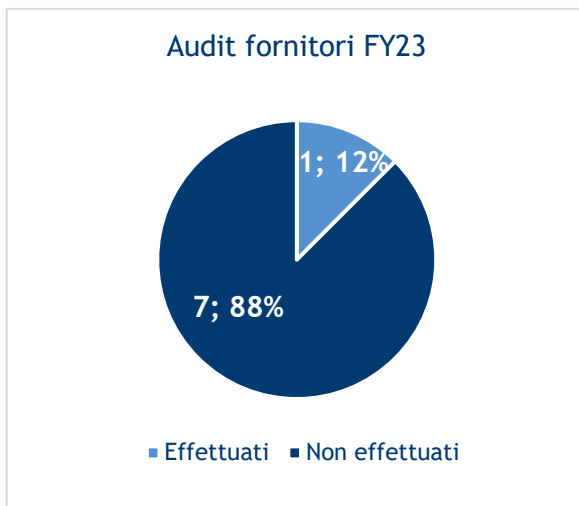
- la lettera di impegno, con la quale il rappresentante legale dell'azienda fornitrice deve impegnarsi formalmente al rispetto dei requisiti della norma SA8000
- questionario informativo SA8000 e invio di documentazione quale DURC, attraverso il quale l'Azienda raccoglie dati e informazioni per identificare eventuali criticità

Al 31/03/2023 sono stati identificati 28 fornitori critici sui 221 utilizzati.

Il processo di qualifica è stato completato con esito positivo per il 60% (18 fornitori).

La restante quota non ha fornito un riscontro: sono tuttavia in essere attività di monitoraggio ulteriore da parte del dipartimento Finance, con richiesta di documentazione quale DURC e DSAN.

Si riportano di seguito i riferimenti circa le attività di audit effettuate durante il FY23:



Il processo di qualifica si considera comunque come un processo in continuo, in costante esecuzione per l'inclusione di eventuali nuovi fornitori e per il sollecito/richiesta di informazioni aggiornate ai fornitori.

### 3.5 Verifiche ispettive interne

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive interne. L'esecuzione degli audit interni è pianificata per il triennio FY22-FY24, nel FY23 sono state

eseguite 7 attività di audit interno, dalle quali non sono state riscontrate non conformità (NC) o suggerimenti di miglioramento (SG).

### 3.6 Verifiche ispettive esterne

Il sistema di gestione della responsabilità sociale è tenuto sotto controllo attraverso verifiche ispettive esterne svolte da ente terzo accreditato.

Nel corso del FY23 si sono svolte le seguenti visite ispettive, con le seguenti risultanze:

FY	Audit	Tipo	Sede	Data	Auditor	Rilievi
						Minori
23	Sorveglianza 2	Esterno	Auxologico Pierlombardo Milano, Trescore Balneario	16, 17/06/2022	CISE	1 osservazione (derivante da Audit Sorveglianza 1)
23	Sorveglianza 3	Esterno	Auxologico Pierlombardo Milano, Trescore Balneario	9, 10/01/2023	CISE	1

### 3.7 Riesame della Direzione

Nel corso del FY23 si sono tenuti due riesami della direzione:

- un primo riesame in data 21/10/2022, inerente i dati del FY23 fino ad allora disponibili
- in data 12/06/2023, inerente i dati complessivi inerenti il periodo FY23

Nel corso dei riesami sono stati stabiliti obiettivi di miglioramento in merito ai requisiti Norma e le azioni di miglioramento per il Sistema di Gestione SA8000 .

Si riportano di seguito lo status circa gli obiettivi e le azioni di miglioramento pianificate per il FY23 e i nuovi obiettivi e azioni di miglioramento stabiliti per il prossimo FY24:



Tabella 1 - Status obiettivi FY23 e pianificazione per il FY24

- Obiettivo raggiunto
- Obiettivo raggiunto parzialmente
- Obiettivo non raggiunto

Aspetti	Obiettivo	Azione	Indicatore	Target FY23	Status FY23	Target FY24
Lavoro infantile e minorile	Mantenimento dell'attuale situazione (non impiego di minorenni)	Non assunzione di minori	N° assunti con meno di 18 anni	0	0	0
			N° di reclami giustificati	0	0	0
Lavoro forzato	Mantenimento dell'attuale situazione di garanzia della volontarietà al lavoro	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° di reclami giustificati	0	0	0
Salute e Sicurezza	Mantenimento dell'attuale situazione di assenza di reclami	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori tramite formazioni, informazioni e incontri con RSPP e Medico Competente	N° di reclami giustificati	0	0	0
			*Si rimanda ai KPI del Dipartimento HSE per gli specifici obiettivi circa gli aspetti di salute e sicurezza			
Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle scelte del personale in tema di adesione e sindacati	Mantenimento della consapevolezza di tutti i lavoratori sui diritti e doveri derivanti dal CCNL	N° di reclami giustificati	0	0	0
Discriminazione	Mantenimento dell'attuale situazione di non discriminazione nei confronti dei propri dipendenti	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Codice etico	N° di reclami giustificati	0	0	0
Pratiche disciplinari	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle procedure di pratiche disciplinari (0 vertenze sindacali) nei confronti dei propri dipendenti e/o collaboratori in accordo al CCNL	Mantenimento della consapevolezza dei lavoratori sulla politica aziendale e sul Codice etico	Vertenze Sindacali	0	0	0
			N° di reclami giustificati	0	0	0
Orario di Lavoro	Godimento di ferie + permessi nell'anno	Organizzazione del lavoro in modo che i lavoratori possano usufruire di quanto maturato e non si ricorra al	Ferie godute + permessi / Ferie + permessi maturate (%) nel FY22	Ferie godute / Ferie maturate	L'obiettivo è stato valutato in riferimento all'anno solare	85%

		lavoro straordinario solo in casi eccezionali		nel 2023 per i dipendenti con ferie residue più vecchie di 18 mesi: 85%	2022. L'obiettivo è stato raggiunto per 5 persone sulle 40 identificate, si ritiene quindi raggiunto parzialmente	
	Mantenimento dell'attuale situazione di rispetto delle quote di lavoro straordinario ammesso da CCNL		Numero di superamenti del numero massimo di straordinari ammessi	0	0	0
			N° di reclami giustificati	0	0	0
Remunerazione	Mantenimento di un adeguato stipendio minimo netto	Mantenimento ed adeguamento dei livelli contrattuali	N° persone con Stipendio < Stipendio minimo aziendale	0	0	0
			N° di reclami giustificati	0	0	0
Fornitori	Qualifica di tutti i fornitori critici	Inviare e raccogliere la sottoscrizione della documentazione inviata da parte dei fornitori critici	N° documentazione ricevuta / N° documentazione inviata	100%	60%	100%
	Rispetto degli impegni sottoscritti	Audit presso fornitori	N° di audit	100% della quota prevista per il FY23	20%	100% della quota prevista per il FY24



Tabella 2 - Status azioni di miglioramento Sistema di Gestione SA8000 FY23 e pianificazione per il FY24

Azioni per il FY23		
Azione	Responsabilità	Status
Implementazione sistema di gestione SA8000 c/o i 3 nuovi siti aziendali: Ariccia, Castelli e Fatebenefratelli Napoli	Addetti al sistema di gestione SA8000	Completato

Azioni per il FY24		
Azione	Responsabilità	Status
Implementazione sistema di gestione SA8000 c/o il nuovo sito aziendale Ospedale San Raffaele Milano	Addetti al sistema di gestione SA8000	Nuova azione per il FY24