

Steritalia	MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Cod.: PQ01	
		REV: 0	DATA: 30.09.2025
POLITICA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE – STERITALIA S.P.A.		ALL.: 01	
		PAGINA 1 DI 5	

1. PREMESSA

Securducale Vigilanza attribuisce grande importanza all'aspetto sociale dell'impresa e alla responsabilità che ne deriva; l'azienda riconosce il valore delle persone e delle loro differenze adottando un approccio inclusivo e diversificato nella gestione delle risorse umane con l'obiettivo di assicurare le stesse possibilità di crescita professionale a tutte le persone presenti in azienda.

Ritiene altresì che si debba raggiungere la creazione di una leadership maggiormente equilibrata ed eterogenea e per questo i contributi di tutti i generi vengono equamente valutati nei processi decisionali interni all'organizzazione.

La società opera nell'ottica della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori e delle lavoratrici, di impegno nella responsabilità sociale e creazione di una cultura per la parità di genere e per la diversità ed inclusione.

Per Steritalia, tutto questo è alla base della strategia di valorizzazione del capitale umano, fondamentale per garantire una performance eccellente fondata sul talento e sulla sostenibilità nel lungo periodo.

Pertanto, Steritalia al fine di perseguire, sia nel proprio operare quotidiano che in prospettiva strategica, la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Prassi UNI PdR 125:2022 e dalla norma UNI ISO 30415:2021, ha deciso di adottare la presente politica per la parità di genere e per la diversità ed inclusione, in linea anche con gli obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs) previsti dall'agenda 2030 dell'ONU di seguito elencati:

- porre fine a ogni forma di discriminazione nei confronti delle donne;
- eliminare ogni forma di violenza nei confronti di donne;
- eliminare ogni pratica abusiva;
- fornire infrastrutture e politiche di protezione sociale;
- garantire piena ed effettiva partecipazione femminile e pari opportunità di leadership;
- garantire accesso universale alla salute;
- dare alle donne uguali diritti di accesso alle risorse economiche;
- rafforzare l'utilizzo di tecnologie abilitanti, in particolare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione, per promuovere l'emancipazione della donna;
- adottare e intensificare una politica sana ed una legislazione applicabile per la promozione della parità di genere e l'emancipazione di tutte le donne.

Il presente documento offre le linee guida da implementare, attraverso prassi, nei processi delle risorse umane, per la creazione di un ambiente di lavoro con pari opportunità di genere nell'intero ciclo di selezione, gestione, sviluppo e carriera delle persone.

Steritalia, ritiene che tutto ciò possa contribuire in maniera decisiva a migliorare le condizioni generali di gestione e di valorizzazione del patrimonio umano e, a tale scopo, si impegna a far pervenire a tutte le parti interessate (dipendenti, fornitori, clienti, opinione pubblica, sindacati, autorità pubbliche ed ONG) un forte messaggio volto alla conoscenza, al rispetto e all'applicazione dei requisiti previsti dalla Prassi UNI PdR 125:2022 e dalla norma UNI ISO 30415:2021, nonché dalla norma SA8000:2014.

ELABORATO	CONTROLLATO	APPROVATO
COMITATO GUIDA	RESP. COMITATO GUIDA - RESP. SGI	PRESIDENTE STERITALIA

IL PRESENTE DOCUMENTO È RISERVATO. LA RIPRODUZIONE O DIFFUSIONE CON QUALSIASI MEZZO, ANCHE PARZIALE, SENZA IL PERMESSO SCRITTO DELLA DIREZIONE È VIETATA.
OGNI ABUSO SARÀ PERSEGUITO AI SENSI DI LEGGE.

Steritalia	MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Cod.: PQ01	
		REV: 0	DATA: 30.09.2025
POLITICA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE – STERITALIA S.P.A.		ALL.: 01	
		PAGINA 2 DI 5	

2. DESTINATARI E AMBITO DI APPLICAZIONE

La presente politica è rivolta a tutto il personale di Steritalia che è tenuto a rispettarne i principi in tutti i rapporti con i colleghi e le colleghe e con tutte le persone con cui entra in contatto nello svolgimento della propria attività.

La presente politica è inoltre condivisa con fornitori e clienti e tutti i suoi principali stakeholder, con l'obiettivo di avere un impatto maggiore nella propria rete di valore ed essere un punto di riferimento per altre realtà aziendali, integrando quanto già comunicato nelle restanti Politiche del Sistema di Gestione integrato.

3. FINALITÀ

Steritalia riconosce e tutela le diversità e pari opportunità del proprio personale come un fattore di successo e ne valorizza costantemente le esperienze, le capacità e le qualità.

Steritalia ritiene che l'unicità sia un vantaggio strategico in quanto porta arricchimento e apertura culturale e favorisce un ambiente di lavoro inclusivo volto alla collaborazione ed allo spirito di appartenenza.

Steritalia si impegna nel sostegno dei valori della diversità, dell'inclusione e della parità di genere attraverso l'adozione di procedure organizzative e gestionali improntate al rispetto dei diritti, della libertà e della tutela delle persone.

L'azienda opera secondo imparzialità e non ammette alcuna forma di discriminazione diretta o indiretta, multipla e interconnessa in relazione al genere, all'età, all'orientamento e all'identità sessuale, alla disabilità, allo stato di salute, all'origine etnica, alla nazionalità, alle opinioni politiche, alla categoria sociale di appartenenza ed alla fede religiosa.

Promuove inoltre le condizioni che consentono di rimuovere gli ostacoli culturali, organizzativi e materiali che limitano l'espressione piena delle persone e la loro completa valorizzazione all'interno dell'organizzazione.

La presente politica, in linea con quanto definito nel Codice Etico e di Comportamento adottato dalla società, si applica a tutto il personale dipendente ed ai collaboratori e collaboratrici e recepisce integralmente quanto definito nel codice di condotta adottato dal Gruppo Dussmann a livello mondiale, e specificatamente in riferimento ai seguenti principi:

- creare un ambiente di lavoro sicuro e salutare
- rispettare i diritti umani
- contrastare la discriminazione
- promuovere l'uguaglianza e la correttezza
- garantire condizioni di lavoro eque
- escludere molestie ed abusi di qualsiasi forma
- segnalare violazioni e reclami

Steritalia	MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Cod.: PQ01	
		REV: 0	DATA: 30.09.2025
POLITICA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE – STERITALIA S.P.A.		ALL.: 01	
		PAGINA 3 DI 5	

4. L'IMPEGNO CONCRETO DI STERITALIA: AZIONI ED OBIETTIVI

La società riconosce nelle persone la risorsa più importante per lo svolgimento delle proprie attività e si impegna a garantire, in ogni fase del rapporto di lavoro, dal processo di selezione all'attribuzione dei ruoli, dalla crescita professionale fino alla conclusione del rapporto, pari opportunità, valorizzazione delle diversità ed empowerment femminile, evitando qualsiasi forma di discriminazione e promuovendo una cultura in cui le persone riconoscano il valore che una forza lavoro diversificata e inclusiva comporta.

La società, come previsto nel proprio codice etico e di comportamento, si impegna ad attuare le seguenti azioni:

- creare un ambiente di lavoro libero da qualsiasi discriminazione diretta o indiretta, qualsiasi tipo di violenza o molestia (verbale, fisica o digitale), basata sulla diversità di genere, politica, religiosa e culturale;
- promuovere una cultura inclusiva, basata sul reciproco rispetto, che coinvolga tutte le persone e offra l'opportunità di sviluppare il proprio talento tramite percorsi di sviluppo professionale e opportunità di carriera perseguendo la parità salariale nell'ambito di ciascun livello di inquadramento;
- attuare una politica di selezione del personale volta al riconoscimento dei meriti, nel rispetto delle pari opportunità, attraverso una valutazione obiettiva delle competenze e delle capacità;
- ampliare la platea delle persone potenzialmente interessate a lavorare in azienda attraverso attività dedicate, in collaborazione con le scuole e iniziative di employer branding attivando sinergie con le università anche al fine di contribuire a diffondere un'immagine di Steritalia sensibile alle diversità e all'inclusione;
- implementare piani di formazione e misure per promozione delle persone, evitando ogni forma di discriminazione legata a orientamenti di genere, politica, religiosa e culturale, ispirando tutti i dipendenti a raggiungere il loro pieno potenziale e supportando la condivisione delle migliori pratiche in tutta l'organizzazione;
- perseguire, anche attraverso piani formativi dedicati, l'obiettivo di assicurare che tutto il personale dipendente ed i collaboratori adottino comportamenti e un linguaggio, in ogni momento, rispettosi della dignità ed equità, mostrando una condotta improntata all'inclusione e al rispetto delle differenze, incluse quelle di genere, e sostenga i valori della società;
- adottare una comunicazione verso tutti gli stakeholder interni ed esterni coerente con i principi della presente politica, con l'obiettivo di perseguire la parità di genere e valorizzare le diversità;
- rinnovare il suo impegno al miglioramento del benessere organizzativo, del dialogo e della motivazione delle persone rafforzando l'offerta di servizi e strumenti di welfare aziendale a sostegno delle esigenze di conciliazione vita-lavoro, della genitorialità, del care-giving (assistenza a soggetti fragili) e delle situazioni di fragilità individuale.

Inoltre, l'Organizzazione si pone i seguenti obiettivi:

1. Governance e policy

Steritalia	MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Cod.: PQ01	
		REV: 0	DATA: 30.09.2025
POLITICA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE – STERITALIA S.P.A.		ALL.: 01	
		PAGINA 4 DI 5	

- adottare un piano triennale con target misurabili su diversità, inclusione e parità di genere;
- integrare indicatori di parità nei sistemi di valutazione delle performance dei/delle dirigenti;
- 2. Selezione e carriera
 - applicare shortlist paritarie nei processi di selezione (almeno il 50% candidature femminili o sottorappresentate);
 - monitorare il gender pay gap e proporre azioni di miglioramento;
 - introdurre programmi di coaching e sviluppo per gruppi omogenei di risorse;
- 3. Cultura organizzativa
 - realizzare formazione obbligatoria per tutto il personale su inclusione, bias e linguaggio rispettoso;
 - promuovere e diffondere una cultura per prevenire discriminazioni, molestie e mobbing con canali sicuri di segnalazione;
 - favorire iniziative per l'equilibrio vita-lavoro (es. smart working, flessibilità oraria, congedi paritari);
- 4. Comunicazione e sensibilizzazione
 - utilizzare in tutti i documenti e canali istituzionali un linguaggio inclusivo;
 - celebrare giornate internazionali (8 marzo, 25 novembre, 3 dicembre ecc.);
 - comunicare tramite report pubblici (es. bilancio di sostenibilità) i dati annuali su diversità e parità;
- 5. Monitoraggio e misurazione
 - definizione e monitoraggio degli indicatori di performance (KPI) rilevanti in ambito parità di genere e diversità e inclusione;
 - prevedere dei sistemi di verifica periodica dell'applicazione ed efficacia del sistema di gestione e del rispetto della politica anche attraverso audit interni;

5. RESPONSABILITÀ

Particolare responsabilità per l'applicazione, la diffusione e l'implementazione della politica è attribuita al management coinvolto nella gestione quotidiana di collaboratori e collaboratrici e nella loro supervisione nonché nel processo di assunzione, selezione, promozione e formazione degli stessi.

A tal fine sono stati nominati:

- un Comitato per la parità di genere e per la diversità ed inclusione (Comitato Guida) per l'efficace adozione e applicazione della politica di diversità e inclusione e parità di genere;
- una Diversity and Inclusion Manager (responsabile diversità e inclusione) e una Disability Manager (responsabile disabilità) per l'efficace adozione e applicazione della politica di diversità ed inclusione.

Steritalia	MANUALE DEL SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO	Cod.: PQ01	
		REV: 0	DATA: 30.09.2025
POLITICA DIVERSITA', INCLUSIONE E PARITA' DI GENERE – STERITALIA S.P.A.		ALL.: 01	
		PAGINA 5 DI 5	

In considerazione del forte impatto delle politiche di gestione delle risorse umane sui processi di valorizzazione delle diversità, la Direzione Risorse Umane è chiamata ad operare come attivatore e promotore del cambiamento culturale ed organizzativo, in stretto collegamento con le funzioni di staff e di business che a loro volta avranno il compito di far propri ed interiorizzare, nelle relazioni di lavoro, i valori della diversità e dell'inclusione.

6. APPROVAZIONE E AGGIORNAMENTO DELLA POLITICA

Il Presidente di Steritalia approva la presente politica e promuove l'adozione dei principi in essa contenuti anche da parte di tutto il personale della società.

La presente politica è soggetta a revisione periodica ove ne ricorra la necessità.

Pierantonio (PG), 30 settembre 2025

Steritalia Spa
Presidente
Graziano Sanna

