

	POLITICA SUI DIRITTI UMANI	Cod.	PR_A.1.0
		Revisione	00
		Emissione	26.05.2026
		Pag.	1 di 5

POLITICA AZIENDALE SUI DIRITTI UMANI

1.	Impegno	2
2.	Linea guida	3
3.	Ambito di applicazione	3
4.	Analisi e gestione dei rischi relativi ai diritti umani	3
5.	Misure di prevenzione e due diligence sui diritti umani	3
6.	Sistema di segnalazione	4
7.	Struttura di governance	4
8.	Libertà di associazione	4
9.	Discriminazione e trattamento equo dei lavoratori	5

REVISIONE	DATA REVISIONE	FIRMA INCARICATO
00	26/05/2026	DIR

	POLITICA SUI DIRITTI UMANI	Cod.	PR_A.1.0
		Revisione	00
		Emissione	26.05.2026
		Pag.	2 di 5

Scopo e campo di applicazione

La protezione dei diritti umani è un elemento centrale della nostra responsabilità aziendale.

Il nostro impegno per il rispetto dei diritti umani si fonda sulla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite nonché sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui diritti e i principi fondamentali nel lavoro.

L'organizzazione si impegna a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, osservandone l'applicazione nelle attività aziendali e lungo la nostra supply chain.

Ulteriore valore aziendale è la sostenibilità, l'impegno per l'ambiente, la Salute e Sicurezza sul Lavoro e la Parità di Genere; tutte tematiche per le quali l'azienda ha intrapreso un percorso di certificazione.

1. Impegno

L'organizzazione si impegna a salvaguardare e a rispettare i diritti umani, diritti umani che si basano sulla Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni, sulla Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui diritti e i principi fondamentali del lavoro.

L'organizzazione si impegna a rispettare i diritti umani riconosciuti a livello internazionale, osservandone l'applicazione nelle nostre attività aziendali e lungo la nostra supply chain. Utili riferimenti su tale tema sono i seguenti accordi internazionali:

- Dichiarazione universale dei diritti umani delle Nazioni Unite,
- Patto internazionale relativo ai diritti civili e politici,
- Patto internazionale relativo ai diritti economici, sociali e culturali,
- Dichiarazione dell'Organizzazione Internazionale del Lavoro (ILO) sui principi e i diritti fondamentali del lavoro
- I dieci principi del Global Compact delle Nazioni Unite,
- Principi guida delle Nazioni Unite su imprese e diritti umani,

L'organizzazione si impegna ad adottare in maniera attiva, nell'ambito della sfera di influenza, misure volte a prevenire violazioni di diritti umani all'interno delle attività aziendali e della catena della supply chain, e a contrastarle qualora si verificano tali episodi.

Al contempo, consideriamo il rispetto dei diritti umani come un contributo all'osservanza di tutte le norme e le disposizioni di legge.

	POLITICA SUI DIRITTI UMANI	Cod.	PR_A.1.0
		Revisione	00
		Emissione	26.05.2026
		Pag.	3 di 5

2. Linea guida

La presente dichiarazione concretizza l'impegno per il rispetto dei diritti umani, che già si riflette nelle nostre diverse policy. Queste comprendono:

Codice Etico

Politica ambiente e sicurezza

Politica per la parità di genere

Procedure dei sistemi di gestione

3. Ambito di applicazione

I principi qui esposti valgono per le attività aziendali e per tutti i collaboratori e collaboratrici di OPERAMED. Inoltre, invitiamo anche le società di fornitura a rispettare i principi qui esposti e che implementino processi adeguati per il rispetto dei diritti umani, ciò comprende anche che essi mettano a disposizione, su richiesta, le informazioni relative al modo in cui sono rispettati i citati principi.

4. Analisi e gestione dei rischi relativi ai diritti umani

L'organizzazione utilizza un **documento di "Valutazione Rischi Diritti Umani"**, allegato alla presente politica ed attua un processo di due diligence per evitare impatti diretti o indiretti sui diritti umani per verificare le misure attuate per la gestione del rischio, ed eventuali modifiche in merito di cui tenere conto nel proprio SMS. In tale modo si garantisce che le attività aziendali non causino impatti negativi sui diritti umani e non contribuiscano a generare impatto negativo su diritti umani anche da parte dei propri fornitori.

5. Misure di prevenzione e due diligence sui diritti umani

È stato definito, attuato e mantenuto un processo strutturato di due diligence in materia di diritti umani, finalizzato all'identificazione, prevenzione, mitigazione e rendicontazione delle modalità con cui l'organizzazione gestisce i propri impatti sui diritti umani, inclusi quelli riconducibili ai fornitori e ad altri partner commerciali. Per prevenire eventuali violazioni dei diritti umani ad esempio viene effettuata una selezione e valutazione dei fornitori tenendo conto di criteri relativi ai diritti umani mediante: condivisione delle nostre policy, questionari, implementazione di misure per garantire che ogni collaboratore lavori in un ambiente di lavoro sicuro.

Il processo comprende inoltre meccanismi idonei a consentire il rimedio a eventuali impatti negativi sui diritti umani causati direttamente dall'organizzazione o ai quali essa abbia contribuito.

Tale attività di due diligence è orientata a prevenire impatti negativi sui diritti umani direttamente connessi alle attività, ai prodotti e ai servizi dell'organizzazione e a prevenire o mitigare eventuali impatti negativi

	POLITICA SUI DIRITTI UMANI	Cod.	PR_A.1.0
		Revisione	00
		Emissione	26.05.2026
		Pag.	4 di 5

nelle relazioni commerciali, anche nei casi in cui l'organizzazione non abbia contribuito direttamente al verificarsi degli stessi.

Gli strumenti di "due diligence" attuati dall'organizzazione sono:

- monitoraggio delle azioni derivanti dalla "Valutazione Rischi Diritti Umani"
- aggiornamento della "Valutazione Rischi Diritti Umani"
- audit interni
- riesame di direzione

Si rimanda a tali registrazioni per le evidenze in merito.

6. Sistema di segnalazione

L'organizzazione si è dotata di una specifica procedura per la gestione delle segnalazioni.

7. Struttura di governance

Sono stati nominati un Responsabile ed un Addetto per il Sistema di Gestione Sociale, inoltre è stato istituito un comitato guida per la gestione sociale PAS24000. Considerando la dimensione aziendale, tali figure coincidono con quelle incaricate per il sistema di gestione per la parità di genere PDR125.

Il sistema è basato sull'approccio per processi, il ciclo Plan-Do-Check-Act (PDCA) e la valutazione del rischio. L'organizzazione si impegna che i suoi processi siano gestiti e dotati di risorse adeguate e che le opportunità di miglioramento siano identificate e sfruttate.

Tramite audit viene verificato l'efficienza e l'efficacia del Sistema di Gestione e l'alta direzione, almeno una volta all'anno, si impegna tramite riesami, di valutare e garantire la continua idoneità, adeguatezza ed efficacia del Sistema e si impegna a comunicare i risultati rilevanti a tutti gli attori coinvolti

La presente dichiarazione d'intenti sul rispetto dei diritti umani e relativi allegati, verranno revisionati ogni anno durante il riesame di direzione e, se necessario, modificate al fine di assicurare che i contenuti rimangano in linea con eventuali cambiamenti del modello aziendale o dei relativi settori d'interesse.

8. Libertà di associazione

I lavoratori e le lavoratrici hanno il diritto di aderire o costituire sindacati o altre organizzazioni lavoratoriali a loro scelta – o di non aderirvi – e di negoziare collettivamente in conformità alla legislazione nazionale applicabile.

I/le rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici o i/le componenti dei sindacati non sono discriminati/e o penalizzati/e in qualsiasi modo a causa dell'appartenenza o affiliazione ad un sindacato o a un'organizzazione lavoratoriale, in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili.

	POLITICA SUI DIRITTI UMANI	Cod.	PR_A.1.0
		Revisione	00
		Emissione	26.05.2026
		Pag.	5 di 5

I/le rappresentanti regolarmente eletti/e dei lavoratori e lavoratrici, dei sindacati e di altre organizzazioni dei lavoratori e lavoratrici, hanno accesso al luogo di lavoro per svolgere le loro funzioni di rappresentanza, in conformità ai requisiti legali nazionali applicabili.

Laddove non vi siano tutele legali per il diritto alla contrattazione collettiva o alla libertà di associazione, l'organizzazione coinvolge i lavoratori e le lavoratrici attraverso meccanismi legali alternativi di coinvolgimento, ove possibile, per consentire ai/alle rappresentanti dei lavoratori e delle lavoratrici di instaurare un dialogo sulle questioni relative al posto di lavoro.

9. Discriminazione e trattamento equo dei lavoratori

Le pari opportunità e il trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro sono rispettate. I lavoratori e le lavoratrici, comprendendo anche il lavoro temporaneo e part-time, collaboratori e collaboratrici, non sono discriminati nelle pratiche di reclutamento o di impiego sulla base di caratteristiche personali che non interferiscano con la capacità di un lavoratore e di una lavoratrice di svolgere un lavoro specifico.

L'organizzazione non si impegna, sostiene o tollera l'impiego o la minaccia di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica, bullismo, molestie, comprese le molestie sessuali, o abusi di qualsiasi tipo.

Per l'irrogazione di misure disciplinari si fa riferimento al CCNL applicabile (o al contratto di collaborazione in essere tra le parti nel caso di un collaboratore/collaboratrice esterni) ed alla procedura aziendale; in ogni caso i lavoratori e le lavoratrici possono essere accompagnati/e da un rappresentante sindacale o da un altro collega durante i colloqui con il datore di lavoro.

Sono conservate informazioni documentate di tutte le azioni disciplinari.

Limena, 25/05/2026


 LA DIREZIONE