



“POLITICA AZIENDALE”

Responsabilità Sociale e Parità di Genere

Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l. opera nel settore dell’armamento ferroviario sin dal 1911 (inizialmente come Impresa Individuale), mediante attività di fornitura, posa in opera, manutenzione sistemica e/o ristrutturazione dei binari per linee ferroviarie, metropolitane o linee tranviarie, nonché degli impianti di frenatura ed automazione per stazioni di smistamento merci.

L’attuale Società è stata costituita nel 1982 sotto la denominazione “S.C.F. Società Costruzioni Ferroviarie S.r.l.” e dal 1984 opera con l’attuale denominazione Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l.

Dal 2016 è stata avviata l’attività di rimozione e bonifica materiali contenenti amianto, per la quale l’Azienda è Qualificata e Certificata.

La Direzione di Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l. si impegna a **mantenere certificato e migliorare un Sistema di Gestione Integrato per la Responsabilità sociale e la Parità di Genere** secondo le norme:

- SA8000:2014
- UNI PDR 125:2022

Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l. ritiene di grande importanza l’aspetto sociale dell’impresa e della responsabilità che esso implica.

Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l., ha avviato un percorso di cambiamento culturale interno alla propria organizzazione al fine di raggiungere l’obiettivo della valorizzazione della differenza di Genere all’interno dell’operatività aziendale.

Per questo la società opera nell’ottica sia della salvaguardia della salute e sicurezza dei lavoratori sia nell’ottica della responsabilità sociale per tutte le parti interessate coinvolte nella vita dell’organizzazione stessa.

Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l. crede inoltre in una cultura fondata sul rispetto e sulla valorizzazione della diversità di genere, età, origine sociale e religiosa, idee politiche, abilità psicofisiche, identità e orientamento sessuale.

Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l. in tutti i contesti di pertinenza persegue la piena realizzazione dei requisiti richiesti dalla Norma SA8000 (Social Accountability) e dalla UNI/PdR 125:2022 (Parità di Genere)..

E’ ferma convinzione della nostra società l’importanza di una corretta e trasparente gestione del fattore umano e della sensibilizzazione della Direzione, dei fornitori, del personale lavoratore e dei collaboratori esterni, impegnandosi a:

- ❖ non impiegare lavoro infantile, minorile o lavoro obbligato;
- ❖ rispettare tutte le normative cogenti, le convenzioni e le raccomandazioni internazionali, ivi incluse le risoluzioni di organismi internazionali quali l’ILO - International Labour Organization e l’ONU - United Nations Organization;
- ❖ rispettare la libertà di associazione ed il diritto alla contrattazione collettiva per i lavoratori;
- ❖ contrastare ogni forma di discriminazione e di disparità di trattamento (in sede di assunzione, nelle retribuzioni, nell’accesso alla formazione, nelle promozioni di carriera) basate su questioni di razza, nazionalità, religione, handicap, genere, preferenze sessuali, appartenenza a sindacati, affiliazione politica;
- ❖ condannare tutte le condotte illegali suscettibili di entrare in contrasto con la dignità o l’integrità fisica e/o morale;

Sede legale e Uffici amministrativi

Via Nuova Valassina, 5/3 • 22046 Merone (Co)

tel 031 655685 • fax 031 2286275

info@valsecchiarmamentoferroviario.com • www.valsecchiarmamentoferroviario.com

Capitale Sociale € 500.000 i.v. • C.F. - P.IVA e reg. imprese 01360100133



UNI EN ISO 9001:2015
UNI EN ISO 14001:2015
ISO 45001:2018



Cat. VIII illimitata



Cat. Spec.
LAR-001
LAR-003



- ❖ applicare in modo completo ed imparziale quanto previsto dal/i contratto/i del lavoro previsti, corrispondendo puntualmente la retribuzione stabilita e versando tutti i relativi contributi previdenziali, assistenziali ed assicurativi;
- ❖ garantire la tutela della maternità e della paternità, nonché delle persone svantaggiate e/o che necessitino supporto;
- ❖ promuovere e migliorare le condizioni di sicurezza e di benessere fisico e psichico dei propri collaboratori con azioni sia preventive che correttive;
- ❖ coinvolgere tutti i fornitori di beni, attività e servizi ed il loro impegno nei confronti della responsabilità sociale ispirandosi / conformandosi a tutti i requisiti della norma di riferimento;
- ❖ sviluppare ed estendere i processi di informazione, comunicazione, formazione ed addestramento e promuovere il dialogo con le parti interessate, per assicurare un'efficiente ed efficace applicazione del sistema integrato aziendale;
- ❖ ad applicare prassi di gestione e sviluppo delle risorse umane che promuovono una cultura inclusiva di accesso a mansioni aziendali e di crescita nel percorso professionale, garantendo uguali possibilità a tutto il personale e favorendo il rafforzamento del genere femminile;
- ❖ a comunicare in modo trasparente, internamente ed esternamente (comprese le attività di marketing e pubblicità), la propria volontà di perseguire la parità di genere, valorizzare le diversità e supportare il rafforzamento del genere femminile;
- ❖ a creare un ambiente di lavoro, inclusivo, collaborativo, solidale, trasparente e aperto all'ascolto di tutto il personale.
- ❖ E' stato costituito il Social Performance Team, con rappresentanza equilibrata dei lavoratori e del management, che periodicamente effettua una valutazione dei rischi e monitora la conformità allo standard. Almeno una volta all'anno assieme Direzione si verifica: l'efficacia della Politica e del Sistema di Gestione della Responsabilità Sociale attraverso il Riesame del Sistema, in occasione del quale vengono valutate tutte le opportunità di miglioramento delle performance aziendali attraverso la definizione e la verifica del raggiungimento di specifici obiettivi.
- ❖ **Valsecchi Armamento Ferroviario S.r.l.** definisce i seguenti obiettivi, dettagliati nel "Piano Strategico" anche attraverso indicatori di prestazione (KPI), sulla base delle Aree Tematiche indicate dalla UNI/PdR 125:2022:
- ❖ Cultura e strategia: miglioramento dell'ambiente di lavoro dell'organizzazione favorendo e sostenendo capacità di inclusione, parità di genere e valorizzazione della diversità di genere. Lotta e superamento di ogni stereotipo, discriminazione o pregiudizio – anche inconsapevole (unconscious bias) – fondato su questioni di genere.
- ❖ Governance: attuazione di un modello di governance dell'organizzazione volto a definire gli adeguati presidi organizzativi e la presenza del genere di minoranza negli organi di indirizzo e controllo dell'organizzazione nonché la presenza di processi volti a identificare e porre rimedio a qualsiasi evento di non inclusione.
- ❖ Processi HR: attuazione di processi in ambito HR, relativi ai diversi stadi che caratterizzano il ciclo di vita di una risorsa nell'organizzazione basati su principi di inclusione e rispetto delle diversità.
- ❖ Opportunità di crescita ed inclusione delle donne in azienda: miglioramento della capacità dell'organizzazione di creare accessi neutrali dei generi ai percorsi di carriera e di crescita interni e la relativa accelerazione.
- ❖ Equità remunerativa per genere: attuazione di processi per il bilanciamento della remunerazione in logica di total reward comprendente quindi anche compensi non monetari quali sistemi di welfare e well-being.
- ❖ Tutela della genitorialità e conciliazione vita-lavoro: attuazione di politiche per supportare il personale nella loro attività genitoriali e di caregiver.



- ❖ Sostenere Valorizzare l'Empowerment femminile – l'azienda vuole realizzare e/o rafforzare un contesto lavorativo nel quale le donne siano ascoltate, nel quale le loro conoscenze ed esperienze vengano riconosciute; nel quale le loro aspirazioni, i loro bisogni, le loro opinioni e i loro obiettivi siano presi in considerazione; nel quale possano partecipare ai processi decisionali aziendali.

Merone (CO), 01.05.2026

Rev. 1

La Direzione

Il presente Documento è distribuito a tutte le parti interessate individuate, siano esse interne od esterne, ed è a disposizione di chiunque ne faccia richiesta.