NEW EDIL s.r.l.
impresa di costruzioni

POLITICA PER LA PARITÀ DI GENERE E COLLEGATE

NEW EDIL SRL – 04/05/2026 – rev0

NEW EDIL SRL , società di costruzioni ,è attiva dal 1961, anno in cui il fondatore Umberto Concilio realizzò l'impianto per l'industria tessile Snia Viscosa nell'area industriale di Salerno . Nel 1982, con l'ingresso e il supporto del figlio Giacomo Concilio , l'azienda ha proseguito il suo percorso di crescita , affermandosi come solida realtà di riferimento e leader nel settore sul territorio.

L'Organizzazione si occupa di costruzioni edili, stradali, sviluppo di progetti immobiliari, costruzioni di opere di pubblica utilità per il trasporto.

NEW EDIL SRL pone particolare attenzione ai principi di inclusione, pari opportunità, valorizzazione del merito e benessere organizzativo, promuovendo un ambiente di lavoro rispettoso della dignità e delle diversità individuali. L'azienda si impegna a garantire condizioni di lavoro eque e trasparenti, favorendo la crescita professionale e la conciliazione tra vita privata e lavorativa.

IL PERCORSO VERSO LA PARITÀ DI GENERE

Anche se ad oggi non vi sono figure femminili all'interno dell'organico, l'azienda ritiene necessario predisporre un Sistema di Gestione per la Parità di Genere (SGPG) conforme alla UNI/PdR125:2022, quale valido strumento per assicurare la parità di genere relativa alla presenza e alla crescita professionale delle donne, valorizzando la cultura inclusiva e l'attivazione di processi in grado di sviluppare l'empowerment femminile, con l'obiettivo di svolgere al meglio la propria missione e in coerenza con la visione strategica.

Il conseguimento della certificazione per NEW EDIL SRL rappresenterà solo il primo tassello di un percorso d'implementazione delle politiche di parità di genere, nell'ottica del miglioramento e della promozione dell'uguaglianza di genere. La certificazione, infatti, ha l'obiettivo di accompagnare e incentivare l'organizzazione ad adottare policy idonee a ridurre il divario di genere con i conseguenti benefici per il benessere del personale, oltre agli impatti reputazionali ed etici.

I PRINCIPI ISPIRATORI

I Principi fondamentali alla base della Politica per la Parità di Genere di NEW EDIL SRL sono:

- IMPARZIALITÀ E INCLUSIVITÀ
- CORRETTEZZA E TRASPARENZA
- VALORIZZAZIONE DEL PERSONALE
- TUTELA DELLA PERSONA
- CONTRASTO AD OGNI FORMA DI VIOLENZA E DISCRIMINAZIONE

L'attenzione con la quale NEW EDIL SRL concentra i propri impegni, affinché il proprio SGPG soddisfi i requisiti specificati nella UNI/PdR 125:2022, è ispirato - in linea con la ***Strategia per la parità di genere 2020-2025 definita dall'Unione Europea*** - al perseguimento dei seguenti obiettivi:

- ✓ aumento della partecipazione delle donne al mercato del lavoro;
- ✓ riduzione del divario retributivo e pensionistico fra uomini e donne, anche per combattere la povertà femminile;
- ✓ promozione della parità tra uomo e donna nel processo decisionale;
- ✓ contrasto agli stereotipi, alla violenza di genere e protezione e sostegno alle vittime.

L'IMPEGNO DELLA DIREZIONE

Per favorire il raggiungimento dei principi e degli obiettivi enunciati la Direzione di NEW EDIL SRL ritiene fondamentale la continua adozione del SGPG al fine di sviluppare un modello organizzativo che promuova la parità di genere e valorizzi l'equità e l'inclusività.

NEW EDIL SRL si impegna:

- ✓ ad adottare strumenti per prevenire ogni forma di discriminazione di genere e per contrastare qualsiasi atto lesivo della dignità del personale, indipendentemente dal ruolo ricoperto e dal livello di responsabilità;
- ✓ a valorizzare le diversità in ogni processo aziendale: dalla ricerca e selezione delle risorse umane all'accesso alla formazione, dalla definizione delle politiche retributive alla valutazione delle performance e all'attribuzione dei sistemi premianti, dalla selezione dei fornitori all'erogazione dei servizi/ fornitura dei prodotti;
- ✓ a sostenere il welfare familiare dei propri dipendenti attraverso modalità di lavoro (*smart working, part time, orari di lavoro flessibili*) tali da favorire la conciliazione tra attività professionale e vita privata, ove applicabili;
- ✓ a favorire azioni di informazione, sensibilizzazione, engagement del personale sui temi delle pari opportunità e dell'empowerment femminile, evitando stereotipi e promuovendo la visibilità del contributo femminile;
- ✓ a promuovere una comunicazione, anche attraverso attività di marketing e pubblicità, che dichiari in modo trasparente la volontà di conseguire la parità di genere e valorizzare la diversità e supportare l'empowerment femminile.

POLITICHE SPECIFICHE SULLA PARITÀ DI GENERE

Si tratta di politiche più specifiche sulla parità di genere e che forniscono gli input necessari per formulare il Piano Strategico per la parità di genere e per individuare, sviluppare e attuare le procedure specificamente dedicate alla parità di genere, in base al contesto di riferimento dell'organizzazione.

Le policy per la parità di genere, sviluppate in relazione alla politica, sono relative ai temi del Piano strategico:

1. Selezione ed assunzione (recruitment)
2. Gestione della carriera
3. Equità salariale
4. Genitorialità, cura
5. Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)
6. Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro

Nello specifico, gli impegni assunti da NEW EDIL SRL sono:

- **Selezione ed assunzione (recruitment)**: l'organizzazione garantisce un Processo di recruitment basato sull'imparzialità e sulla neutralità del linguaggio. Per la risorsa neo-assunta è previsto un periodo di prova, durante il quale viene affiancata per un periodo che varia a seconda della mansione e della competenza/esperienza in possesso.
- **Gestione della carriera**: l'organizzazione garantisce, indistintamente ad entrambi i sessi, la possibilità di poter avanzare di livello.

- **Equità salariale**: il trattamento salariale è il medesimo per entrambi i sessi, a parità di mansione e livello.
- **Genitorialità, cura**: l'organizzazione tutela la relazione tra il lavoratore/la lavoratrice e l'azienda, prima, durante e dopo la paternità/maternità; si impegna altresì ad assicurare una procedura per il back to work e un piano di welfare ad hoc.
- **Conciliazione dei tempi vita-lavoro (work-life balance)**: l'organizzazione garantisce in caso di necessità e compatibilmente con le mansioni svolte, il part time, il part time reversibile, lo smart working e l'orario flessibile.
- **Attività di prevenzione di ogni forma di abuso fisico, verbale, digitale (molestia) sui luoghi di lavoro**: l'organizzazione garantisce la prevenzione del rischio di molestie e violenza attraverso l'adozione di un Regolamento specifico, monitora attraverso questionari anonimi, predispone uno strumento discreto ed efficace per garantire l'anonimato per eventuali segnalazioni (cassetta per le segnalazioni).

MONITORAGGIO E ATTUAZIONE DELLA POLITICA

La Politica generale sulla parità di genere e quella collegata, nel quadro più ampio delle linee programmatiche dell'organizzazione, prevede, ai fini di valutarne l'idoneità e la necessità di effettuare modifiche o integrazioni, congiuntamente al Comitato Guida per la Parità di Genere, la definizione e il Riesame periodico degli obiettivi sulla parità di genere.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA

La politica sulla parità di genere è comunicata e diffusa a tutto il personale e alle parti interessate mediante la comunicazione interna e la pubblicazione sul sito istituzionale.

04/05/2026

Pontecagnano Faiano (SA)

Rappresentante legale

New Edil s.r.l.
Via Tevere, 32
84098 Pontecagnano Faiano (Sa)