

# CODICE ETICO



 <b>CGG</b> <small>COSTRUZIONI GENERALI GILARDI</small>	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 1 di 9

## MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO

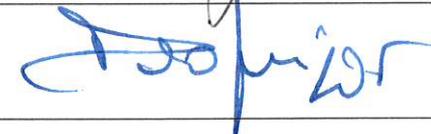
Ai sensi e in conformità alle disposizioni di cui a D. Lgs 231/2001

## CODICE ETICO

### Stato del documento

Edizione	Modifiche rispetto all'edizione precedente	Data di entrata in vigore
2	Seconda Emissione	21 Ottobre 2009
<b>3</b>	<b>Terza Emissione SA8000</b>	<b>30 Novembre 2020</b>

### Approvazioni del Documento

<b>Il Responsabile dell'OdV</b>	Avv. Andrea GROSSO	
<b>Per il CdA</b>	Ing. Alessandro GILARDI	
<b>Il RSPP</b>	Ing. Dario Grisot	

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 2 di 9

---

## INDICE DEL DOCUMENTO

<b>1</b>	<b>PREMESSA</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>AMBITO DI APPLICAZIONE</b>	<b>3</b>
<b>3</b>	<b>STRUTTURA ORGANIZZATIVA</b>	<b>3</b>
<b>4</b>	<b>IL CODICE ETICO AZIENDALE</b>	<b>4</b>
4.1	<i>I VALORI FONDAMENTALI</i>	4
4.2	<i>COMPORAMENTO VERSO I LAVORATORI</i>	5
4.3	<i>I PRINCIPI CHIAVE</i>	7
4.4	<i>DIRITTI E DOVERI</i>	8
4.5	LA PROCEDURA DI GESTIONE DEI RECLAMI	8
4.6	IMPLEMENTAZIONE DEL CODICE ETICO DI CONDOTTA	9

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 3 di 9

## 1 Premessa

Le attese della società civile e delle comunità locali si sono evolute considerevolmente negli ultimi anni: sono divenute sempre più sensibili al comportamento etico delle imprese e hanno imparato a riconoscere, dietro il prodotto e il servizio, il processo produttivo che lo ha generato.

A questo proposito Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. si è attivata sempre di più per intraprendere uno "stile gestionale" socialmente responsabile, orientato al coinvolgimento degli stakeholders<sup>1</sup> e al controllo della filiera.

La globalizzazione dei processi produttivi, dei flussi migratori, dei mercati oltre i confini e all'interno del nostro paese necessita da parte delle imprese maggior impegno e maggior controllo diretto.

Diventa quindi prioritario promuovere una società che difenda i diritti umani ed il rispetto della persona, ispirando ogni rapporto di mercato, specialmente nelle situazioni più a rischio, ai principi di trasparenza, equità ed efficienza.

La Direzione della Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. , in questo contesto, ha deciso di esprimere i propri principi etici per dare la massima trasparenza al proprio modo di agire verso i dipendenti , i fornitori, i clienti e tutte le istituzioni e le persone con le quali si rapporta e per impegnarsi a migliorare sempre più il contesto in cui opera. Infatti, la Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. , che opera nel settore del riciclo e produzione di materie plastiche, deve prestare molta attenzione alla tutela dei propri lavoratori e alla tutela dell'ambiente circostante.

Tale approccio richiede una elevata sensibilità in grado di riconoscere pienamente i diritti di ciascuno e di rispettarli completamente.

La Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. ha fatto in modo di rendere sempre più "concreti ed effettivi" i propri principi etici, trasponendoli nelle proprie scelte di politica gestionale e garantendone il rispetto, attraverso l'implementazione di strumenti specifici come l'adozione di sistemi per la salvaguardia dell'ambiente (ISO 14001) per la gestione della qualità (ISO 9001) e per la salvaguardia dei lavoratori (ISO 45001).

## 2 Ambito di applicazione

Il Codice Etico si applica a tutti i dipendenti di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. , che devono rispettarlo, così come a tutti i partner commerciali (ossia intermediari, collaboratori esterni, fornitori, ecc.), che devono aderire al Codice Etico nello svolgimento di tutte le attività con o per conto di una società del gruppo Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. .

Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. si assicura che tutti siano a conoscenza dei contenuti del Codice Etico e che lo rispettino.

## 3 Struttura organizzativa

L'Amministratore Delegato ha nominato il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato come Responsabile della conformità dei sistemi di gestione. Questi fa parte del Comitato Etico del Gruppo, che comprende il Responsabile del Sistema di Gestione Integrato, i referenti per la gestione della sicurezza, il responsabile per la gestione delle risorse umane e i rappresentante delle politiche sociali, oltre al rappresentante dei lavoratori. Il Comitato Etico del Gruppo si occupa dei problemi etici all'interno di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. e della supervisione e dell'implementazione del Codice Etico.

Inoltre, il Responsabile della Conformità ha il compito di raccogliere le segnalazioni, suggerimenti e reclami su aspetti che riguardano la responsabilità sociale e l'applicazione del Codice Etico e di tenere sotto controllo la documentazione di riferimento e di gestire la normale applicazione del Codice Etico.

1

Gli stakeholder sono tutti i soggetti che entrano in contatto con l'azienda, in particolare: fornitori, clienti, lavoratori, comunità locali, pubblica amministrazione

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 4 di 9

## 4 Il Codice Etico Aziendale

Per aiutarci a seguire i valori e i principi che ci siamo posti, abbiamo deciso di darci un "Codice di responsabilità sociale" a cui tutti i dipendenti che sono parte integrante della società debbono attenersi. Il Codice etico della Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. si basa si articola nei seguenti principi:

- i valori fondamentali;
- il comportamento verso i lavoratori;
- i principi chiave.

### 4.1 I valori fondamentali

"I nostri valori fondamentali sono immutabili e assoluti".

Questi valori sono la vera "essenza" di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. che ognuno di noi deve rispettare.

<b>Integrità ed etica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operiamo in buona fede e con onestà ed equità. L'onestà deve essere l'elemento essenziale di tutte le attività aziendali. La nostra azienda si impegna a rispettare tutte le leggi, i codici, le normative, le direttive nazionali ed internazionali. Nessun obiettivo aziendale può essere perseguito e realizzato in violazione delle leggi.</li> <li>• Teniamo fede ai nostri impegni.</li> <li>• Eroghiamo i nostri servizi sulla base di contratti stipulati in modo chiaro e di attività ben definite.</li> <li>• Seguiamo le politiche e le procedure aziendali.</li> <li>• Rispettiamo la riservatezza delle informazioni aziendali e personali.</li> <li>• Rispettiamo e applichiamo l'etica locale e internazionale e i valori professionali.</li> <li>• Forniamo le informazioni, le istruzioni e la formazione necessaria per garantire salute e sicurezza.</li> <li>• Rispettiamo i nostri doveri in ambito di salute e sicurezza ed adempiamo alle nostre responsabilità sul lavoro.</li> </ul>
<b>Imparzialità e indipendenza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Non è ammesso nessun tipo di discriminazione (età, razza, sesso, religione, opinioni politiche, handicap fisici, nazionalità, condizioni sociali). Tutto il personale della nostra azienda deve attenersi al rispetto reciproco, alla buona educazione nei modi e nei linguaggi.</li> <li>• Offriamo il nostro supporto in modo professionale ed imparziale.</li> <li>• Redigiamo dei rapporti che sono una raccolta accurata delle nostre risultanze in linea con le nostre buone pratiche operative.</li> <li>• Trattiamo gli altri come vorremmo essere trattati noi stessi.</li> <li>• Teniamo sempre presente le conseguenze delle nostre azioni sugli altri.</li> <li>• Riconosciamo e valutiamo il contributo personale e forniamo un accurato e costante riscontro della prestazione individuale.</li> <li>• Rispettiamo le differenze, rispettiamo gli altri e non discriminiamo il prossimo in base alla sua nazionalità, origine etnica, età, sesso o alle sue credenze religiose o politiche.</li> </ul>
<b>Riservatezza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere la più assoluta riservatezza su dati ed informazioni di cui vengono a conoscenza nell'espletamento delle proprie mansioni.</li> </ul>
<b>Responsabilità sociale e ambientale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il crescente impegno di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. in tema di responsabilità sociale crea nuove sfide che combinano redditività e responsabilità. Noi tutti rispettiamo la comunità, la gente e l'ambiente in cui viviamo e lavoriamo e teniamo sempre in considerazione l'impatto del nostro operato su di essi.</li> </ul>

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 5 di 9

<b>Rispetto di tutte le persone e concorrenza leale</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• I nostri rapporti si basano sulla fiducia con i clienti, con i partner commerciali, i dipendenti e i collaboratori esterni.</li> <li>• La nostra azienda nei rapporti con le imprese concorrenti si ispira al principio della concorrenza leale.</li> </ul>
---	--

#### **4.2 Comportamento verso i lavoratori**

Il comportamento verso i lavoratori di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. è ispirato ai principi del modello SA8000, che definisce i requisiti di minima e il processo per la verifica della responsabilità sociale d'impresa nei confronti dei lavoratori basandosi sulle convenzioni dell'ILO, International Labour Organization (Organizzazione Internazionale per la Tutela dei Diritti dei Lavoratori), la Dichiarazione dei Diritti dell'Uomo, la Convenzione ONU sui Diritti del Bambino, la Convenzione ONU per eliminare qualsiasi forma di discriminazione contro le donne.

La Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. si impegna a mettere in pratica i requisiti di rispetto dei lavoratori di seguito in sintesi riportati:

<b>Lavoro infantile e minorile</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>non impiegare persone di età inferiore ai 16 anni</b></li> <li>• <b>garantire ai minori di 18 anni formazione qualificata</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda non usufruisce o favorisce il lavoro infantile nella produzione di alcun prodotto o nell'erogazione di alcun servizio, dove per lavoro infantile si intende la prestazione di persone di età inferiore ai 16 anni, e non impiega personale che non abbia assolto agli obblighi scolastici. Inoltre, si impegna a garantire ai lavoratori minorenni effettive condizioni di apprendimento, crescita e sviluppo professionale, nonché idonee condizioni di salute e sicurezza e di formazione in merito.</li> <li>• Se si vedono bambini lavorare presso l'azienda bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>
<b>Lavoro coatto</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>non impiegare persone che non siano libere di interrompere il contratto di lavoro, come da normativa</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda non usufruisce o favorisce l'utilizzo di lavoro forzato e non richiede al personale di depositare somme di denaro e/o documenti di identità o qualsiasi altra forma di garanzia presso l'azienda. Nel caso in cui si vedono delle persone lavorare sotto minaccia di punizione occorre denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> <li>• Inoltre l'azienda non utilizza lavoro nero, soprattutto nella forma del caporalato, e garantisce, nel rispetto della legge, l'utilizzo dei permessi da parte dei lavoratori.</li> </ul>
<b>Salute e sicurezza</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>garantire un ambiente di lavoro sicuro e non malsano</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda si impegna a garantire il rispetto della normativa sulla salute e sicurezza dei luoghi di lavoro, D. Lgs 81/08 (e s.m.i.); inoltre si impegna a fornire ai propri dipendenti un addestramento periodico sulla sicurezza e si impegna affinché i dispositivi di protezione individuale siano sempre disponibili ed utilizzati.</li> <li>• Tutti i nostri dipendenti e collaboratori devono mantenere in ogni circostanza un comportamento di massima attenzione per salvaguardare la propria sicurezza e quella di chi sta accanto, attenendosi alle disposizioni aziendali in materia di sicurezza e di tutela dell'ambiente.</li> <li>• Se non vengono effettuati gli addestramenti periodici alla sicurezza, se non sono disponibili dispositivi di protezione individuali, se non siete messi in condizione di lavorare in sicurezza bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>
<b>Libertà di associazione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda garantisce il diritto di tutto il personale di dare vita o di iscriversi a sindacati di propria scelta e di condurre contrattazioni</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>non vietare, ostacolare o penalizzare l'attività sindacale</b></li> </ul>	<p>collettive. L'azienda garantisce l'esercizio del diritto di assemblea nei luoghi di lavoro, mettendo a disposizione spazi per eventuali riunioni.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inoltre, la nostra azienda si impegna a favorire buoni e continuativi rapporti con le organizzazioni sindacali e di tutela dei lavoratori, al fine di salvaguardare al meglio i diritti dei lavoratori.</li> <li>• Se si verifica che i rappresentanti del personale sono soggetti a qualche discriminazione e non possono comunicare liberamente con i propri associati sul posto di lavoro, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>
<p><b>Discriminazione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>selezionare i lavoratori in base a competenze e capacità trattare tutti i lavoratori allo stesso modo, offrendogli pari possibilità e condizioni</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La nostra azienda non attua né favorisce alcun tipo di discriminazione. Viene rispettato il diritto del personale di conservare credenze o pratiche religiose, o di soddisfare esigenze relative a razza, ceto sociale, età, nazionalità, religione, disabilità, sesso, preferenze sessuali, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza a sindacati, affiliazione/pensiero politico. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico di tipo sessuale, minacciosi, di sfruttamento e test di gravidanza o di verginità. Se si è oggetto o si è spettatori di atti di discriminazione, se si è oggetto o si è spettatori di insulti, minacce, comportamenti violenti, bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>
<p><b>Pratiche disciplinari</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>manifestare rispetto per i lavoratori nelle azioni, nelle parole, nei comportamenti</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi fanno riferimento alla legge. Se si è oggetto o spettatori di punizioni fisiche o di insulti, di violenze anche mentali, se si è oggetto o si è spettatori di pratiche disciplinari contrarie alla dignità ed al rispetto della persona bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>
<p><b>Retribuzione</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>assicurare ai propri lavoratori lo stipendio per una vita dignitosa</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda garantisce che gli stipendi sono conformi alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Se lo stipendio che si prende non corrisponde a quanto stabilito dalla legge bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>
<p><b>Orario di lavoro</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>non far lavorare più di 40 ore la settimana, né chiedere più di 12 ore di straordinario, concordato con il lavoratore</b></li> <li>• <b>Non chiedere straordinari abitualmente</b></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'azienda in materia di orario di lavoro applica le prescrizioni del Contratto di categoria. Il lavoro straordinario viene richiesto solo in circostanze eccezionali, non supera le 12 ore settimanali ed è sempre pagato in misura maggiore rispetto alla normale retribuzione.</li> <li>• Se si devono rispettare degli orari diversi rispetto da quelli definiti dal proprio contratto, se il lavoro straordinario non è pagato con maggiorazione bisogna denunciare il fatto utilizzando la procedura dei reclami.</li> </ul>

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 7 di 9

### **4.3 I principi chiave**

<p><b>Applicare rigorosamente il Codice Etico</b></p>	<p>“Siamo tutti responsabili dell'osservanza dei principi”</p> <p>Il nostro sviluppo e la nostra crescita sono basati sui principi fondamentali che sono applicabili, senza alcuna eccezione, a tutti i dipendenti, partner commerciali, intermediari, partner di joint venture, collaboratori esterni, agenti e fornitori di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. .</p> <p>L'applicazione del Codice Etico garantisce una corretta condotta nel lavoro di tutti i giorni.</p> <p>Ognuno ha l'obbligo di conoscere e applicare il Codice Etico.</p>
<p><b>Ispirare sempre la nostra condotta ai principi di trasparenza, onestà ed equità</b></p>	<p>“Nessun obiettivo giustifica il mancato rispetto delle regole”</p> <p>Nei casi in cui leggi o regolamentazioni non indichino in modo chiaro la condotta da tenere, i principi di trasparenza, onestà ed equità dovranno sostenere ed influenzare il nostro operato. Spetta ad ogni dipendente di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. esaminare ogni singola situazione rispetto a questi principi.</p> <p>Nessun dipendente deve agire in modo da infrangere i valori, principi o le regole del nostro Codice Etico, o da commettere una violazione di qualsiasi legge o regolamentazione vigente, portando a giustificazione il fatto di aver agito nell'interesse di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. .</p> <p>Nessun obiettivo aziendale deve essere imposto o accettato se può essere raggiunto solo infrangendo leggi o regolamenti.</p> <p>La nostra azienda garantisce una informazione completa e trasparente ai propri dipendenti, collaboratori ed alle altre parti interessate per quanto riguarda le proprie linee aziendali.</p>
<p><b>Osservare in modo pieno le leggi e la regolamentazione dei Paesi in cui operiamo</b></p>	<p>La reputazione di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. in termini di integrità è basata sul rispetto e sull'osservanza delle leggi e delle regolamentazioni che si applicano alla condotta aziendale nei Paesi in cui si eroga il proprio servizio.</p> <p>Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. è impegnata pienamente nella lotta contro ogni forma di corruzione in ogni Paese in cui opera.</p> <p>“Bisogna sradicare ogni forma di corruzione”</p> <p>Nessun dipendente di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. è autorizzato a promettere, offrire o pagare, sia direttamente che indirettamente, tangenti a nessuno con l'obiettivo di procurarsi ordini o di ottenere vantaggi economici.</p> <p>La promessa, l'offerta, la sollecitazione, il pagamento o l'accettazione di qualsiasi tangente è una violazione della politica di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. ; rappresenta pertanto un reato e porterà all'applicazione di un'adeguata sanzione disciplinare (incluso il licenziamento) nei confronti del responsabile dell'atto.</p>

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	Pag. 8 di 9

<p><b>Lottare contro la corruzione</b></p>	<p>In base alle nostre procedure e politiche anti-corruzione:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Garantiamo che tutti i collaboratori di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. abbiano preso conoscenza del fatto che è proibito accettare, offrire o dare direttamente o indirettamente tangenti nello svolgimento delle proprie attività.</li> <li>• Ogni contributo politico, ogni donazione a titolo caritatevole e ogni sponsorizzazione è soggetta a previa approvazione.</li> <li>• Conserviamo in modo accurato i libri contabili e i dati che documentano in maniera precisa e chiara tutte le transazioni finanziarie.</li> </ul> <p>Contravviene alla politica di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. e alle leggi vigenti ed è considerato autore di reato, ogni collaboratore di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. che accetti, prometta, offra o dia, direttamente o indirettamente, tangenti di ogni tipo (denaro, donazioni, servizi o altri vantaggi economici) o che sia indotto o induca a una condotta fraudolenta nello svolgimento delle proprie funzioni.</p> <p>Tutti sono tenuti all'osservanza severa di queste disposizioni e delle leggi in materia. Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. è pienamente impegnata nella lotta contro tutte le forme di corruzione in ogni Paese in cui opera e nell'applicazione delle leggi fondamentali anti-corruzione locali ed internazionali.</p>
--	---

#### **4.4 Diritti e doveri**

Ogni dipendente:

1. Deve leggere attentamente, imparare e mettere in atto i valori, i principi e le regole del Codice Etico di condotta nelle proprie attività quotidiane;
  2. Può avvalersi immediatamente dell'assistenza del proprio diretto responsabile e/o del responsabile del Sistema di Gestione Integrato in caso di dubbi o domande relative all'applicazione del Codice Etico;
  3. Può segnalare eventuali disattenzioni verso il Codice Etico, secondo la procedura di gestione dei reclami.
- Dobbiamo tutti tener presente che ogni violazione dei valori, dei principi e delle regole del Codice Etico può avere conseguenze pregiudizievoli (sia nei confronti dei singoli, sia nei confronti di tutti i soggetti di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. ) e potrebbe anche intaccare in modo negativo la reputazione della Società.

Tutti hanno inoltre l'obbligo di applicare e osservare il Codice Etico, il Manuale Integrato e le procedure operative interne.

#### **4.5 La Procedura di gestione dei reclami**

I reclami che intendete rivolgere alla Società, o anche semplici segnalazioni o suggerimenti che riguardano i punti del Codice Etico Aziendale possono essere anonimi e possono essere inviati indifferentemente in azienda all'attenzione del Responsabile della Conformità ; le modalità di reclamo possono essere le seguenti:

1. Per iscritto: avete a vostra disposizione la possibilità di esprimere segnalazioni scritte con le modalità a Voi più consone (lettera anonima, comunicazioni formali, ecc.), direttamente o attraverso il Rappresentante dei Lavoratori al Responsabile della conformità'.
2. Per posta: i documenti possono essere inviati all'indirizzo di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. Via Vincenzo Vela 42 - TORINO
3. Via e-mail: Le comunicazioni email debbono essere inviate all'indirizzo [segnalazioni@gilardi.it](mailto:segnalazioni@gilardi.it) rispettando in tal modo i diritti alla privacy

	<b>Modello di Organizzazione Gestione e Controllo</b>	<b>Ediz. 02</b>
	<b>CODICE ETICO</b>	

4. Comunicazioni verbali: nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche) chiedendo di parlare con il Responsabile della conformita', che ha il dovere di mantenere l'anonimato del lavoratore, qualora richiesto.

Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. non attua alcuna forma di ritorsione o discriminazione nei confronti dell'autore di un reclamo etico-sociale.

Il Responsabile della Conformita', anche come Rappresentante della Direzione per la gestione dei sistemi, ha il compito di valutare i reclami/segnalazioni e se necessario attivare le opportune iniziative per la loro risoluzione.

Le eventuali azioni messe in atto dall'azienda in seguito alle segnalazioni/reclami ricevuti saranno rese note attraverso riunioni e/o circolari e/o diffusione di rapporti tempi di gestione delle segnalazioni pervenutaci, indipendentemente dalle modalità di inoltro, saranno di circa 60 giorni dal ricevimento.

Nel caso in cui l'azienda non riuscisse a gestire o risolvere completamente un reclamo o che tale risoluzione non fosse ritenuta equa, i lavoratori possono rivolgersi in appello all'Amministratore Delegato.

#### **4.6 Implementazione del codice etico di condotta**

Tutti i collaboratori di Costruzioni Generali Gilardi S.p.A. dovranno attenersi alla seguente documentazione:

1. Il presente Codice Etico,
2. La Politica SA8000,
3. Ogni altra norma locale o tecnica che ha attinenza con le questioni etiche.

TORINO: 30 novembre 2020

AMMINISTRATORE DELEGATO

RAPPRESENTANTE DIREZIONE/ RESPONSABILE CONFORMITA'

