




CARTA DEI VALORI CODICE ETICO

C.S.E.-DIR-014 Rev.00 Carta dei valori e Codice Etico
Data 10/07/2025


DESCRIZIONE

La carta dei valori aziendali ed il Codice etico di C.S.E. S.r.l. definiscono i principi di comportamento e le regole per garantire integrità, trasparenza e rispetto delle normative in tutte le attività aziendali.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025


Sommario

1.	<i>Chi siamo</i>	3
2.	<i>La Carta dei Valori</i>	3
	2.1 Introduzione	3
	2.2 Missione e Visione	5
	2.3 I Valori aziendali di C.S.E.....	6
3.	<i>Being before doing</i>	9
4.	<i>IL Codice Etico</i>	11
	4.1 Introduzione.	11
	4.2 Destinatari del codice.....	11
	4.3 Diffusione e aggiornamento.....	11
	4.4 Governance etica: il Comitato Etico.	12
	4.5 Criteri di condotta generali.....	13
	4.5.1 Indicazioni generali.....	13
	4.5.2 Prevenzione e contrasto della corruzione.....	13
	4.5.3 Conflitto di interessi.	14
	4.5.4 Antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo ed alla falsificazione dei valori.....	15
	4.5.5 Concorrenza.....	15
	4.6 Criteri di condotta nei rapporti con i clienti.	16
	4.7 Criteri di condotta nei rapporti con i collaboratori esterni e con i fornitori.	16
	4.8 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni sindacali, partiti politici, Enti pubblici, Autorità amministrative, Autorità giudiziaria e di vigilanza.	17
	4.9 Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e attività di comunicazione verso l'esterno.	17
	4.10 Tutela dell'ambiente.....	17
	4.11 La gestione del personale.....	18
	4.11.1 La tutela dei diritti umani.	18
	4.11.2 Selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro.....	19
	4.11.3 Divieto del lavoro minorile e divieto di impiego di personale illegale.	19
	4.11.4 Formazione e miglioramento continuo.	20
	4.11.5 Inclusione, diversità, pari opportunità e collaborazione.....	20
	4.11.6 Divieto di violenza e divieto di molestie sul posto di lavoro.	20
	4.11.7 Salute e Sicurezza.	21

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4.11.8 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori.....	22
4.12 Criteri di condotta nella gestione delle risorse aziendali	23
4.12.1 Tutela del patrimonio aziendale.....	23
4.12.2 Tutela della proprietà industriale e della proprietà intellettuale.....	24
4.12.3 Tutela delle informazioni aziendali.....	24
4.12.4 Rappresentazione finanziaria ed economica della società	24
4.13 Tutela della Privacy.....	25
4.13.1 Indicazioni generali.....	25
4.13.2 Criteri di condotta ed impianto procedurale.....	25
4.14 Violazione del codice	26
4.14.1 Introduzione	26
4.14.2 Sistema di segnalazione.....	26
4.14.3 Impianto sanzionatorio.....	27

Rev.	Data di approvazione	Preparato	Verificato	Approvato
0	09/05/2025	L. Bertolucci	B. Bertolini	D. Luccetti

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

1. Chi siamo.

C.S.E. S.r.l. è un'azienda di servizi che opera nel settore dell'Oil & Gas ed in diversi ambiti industriali connessi al comparto energetico e navale.

Fondata nel 2017 come una piccola realtà locale, C.S.E. ha conosciuto un rapido sviluppo affermandosi come punto di riferimento del settore in cui opera all'interno del panorama nazionale ed internazionale.

L'azienda offre una vasta gamma di servizi che comprendono servizi di consulenza strategica, preparazione documentale, formazione specializzata, verifica, ispezione e certificazione.

C.S.E. propone soluzioni integrate e altamente professionali per supportare le imprese nel raggiungimento dei più elevati standard di qualità, sicurezza e conformità alle normative vigenti.

2. La Carta dei Valori.

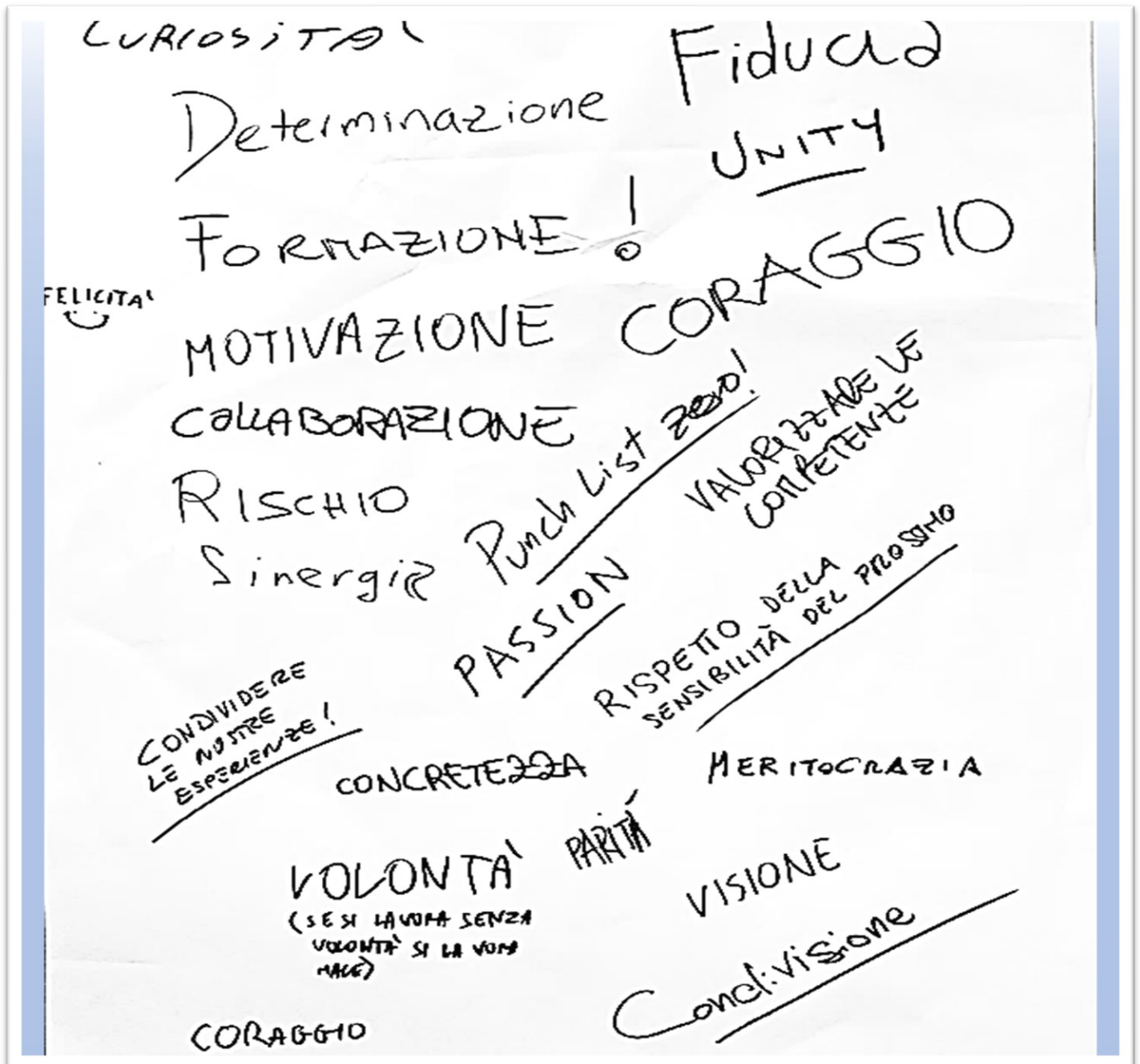
2.1 Introduzione


La Carta dei Valori di C.S.E. racchiude i principi che informano e descrivono la cultura aziendale ed in particolare il suo agire. Essa rappresenta la guida per l'intera organizzazione definendo gli ideali e i comportamenti attesi per dipendenti, collaboratori, partner commerciali e soggetti terzi. La sua struttura consente di accogliere concetti ampi e articolati con una profondità tale da influenzare l'intero impianto relazionale della società, sia interno che esterno.

Per questo motivo, essa riveste una dimensione operativa fondamentale, lontana da semplici astrazioni. La direzione di C.S.E. ha voluto che la Carta dei Valori, e di conseguenza, il codice etico fossero espressione autentica e concreta del contesto relazionale della società in grado di riflettere non solo le pratiche aziendali, ma anche e soprattutto la dimensione umana.

A tal fine, è stato avviato un percorso valoriale che ha coinvolto tutti i dipendenti e collaboratori della società. Durante questo processo, i partecipanti hanno avuto l'opportunità di acquisire una profonda consapevolezza dei valori aziendali e di comprendere come questi rappresentino la massima espressione dell'identità aziendale.

È proprio da questo incontro di idee che è nata la Carta dei valori di C.S.E..



	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025


2.2 Missione e Visione

MISSIONE

Vogliamo essere protagonisti del cambiamento nel settore industriale. Aspiriamo ad essere riconosciuti per garantire elevati standard di qualità e sicurezza, nonché per ispirare e guidare all'adozione di pratiche sostenibili e responsabili.

VISIONE


Vogliamo essere protagonisti del cambiamento nel settore industriale. Aspiriamo a essere riconosciuti per garantire elevati standard di qualità e sicurezza, nonché per ispirare e guidare all'adozione di pratiche sostenibili e responsabili.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025


2.3 I Valori aziendali di C.S.E.

<p>INTEGRITA' E TRASPARENZA</p>	<hr/> <p>👍 Operiamo con onestà, etica e trasparenza in tutte le nostre attività, assicurando che ogni azione sia guidata da principi di correttezza e responsabilità.</p> <hr/>
--	--


<p>INNOVAZIONE</p>	<hr/> <p>👍 Promuoviamo l'innovazione per rimanere all'avanguardia del settore e forniamo soluzioni creative alle sfide dei nostri clienti. L'adozione di tecnologie avanzate è centrale per la nostra strategia.</p> <hr/>
---------------------------	---

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025


<p>PERSONE E CULTURA</p>	<hr/> <p>  <i>Valorizziamo le persone come risorsa chiave e ci impegniamo a creare un ambiente di lavoro inclusivo e stimolante. Promuoviamo l'apprendimento continuo e la collaborazione.</i> </p> <hr/>
---------------------------------	--

<p>SICUREZZA E SOSTENIBILITA'</p>	<hr/> <p>  <i>Ci impegniamo per la sicurezza, la salute e la sostenibilità, sia nei servizi che forniamo sia nelle pratiche aziendali. Promuoviamo operazioni sicure e sostenibili.</i> </p> <hr/>
--	--


<p>RESPONSABILITA' SOCIALE</p>	<hr/> <p>  <i>Riconosciamo la nostra responsabilità sociale e cerchiamo di contribuire positivamente alle comunità in cui operiamo, attraverso iniziative di beneficenza e sostenibilità ambientale.</i> </p> <hr/>
---------------------------------------	--

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

COLLABORAZIONE E PARTNERSHIP


Valorizziamo la forza della collaborazione e cerchiamo attivamente partnership strategiche per fornire soluzioni più complete e innovative.

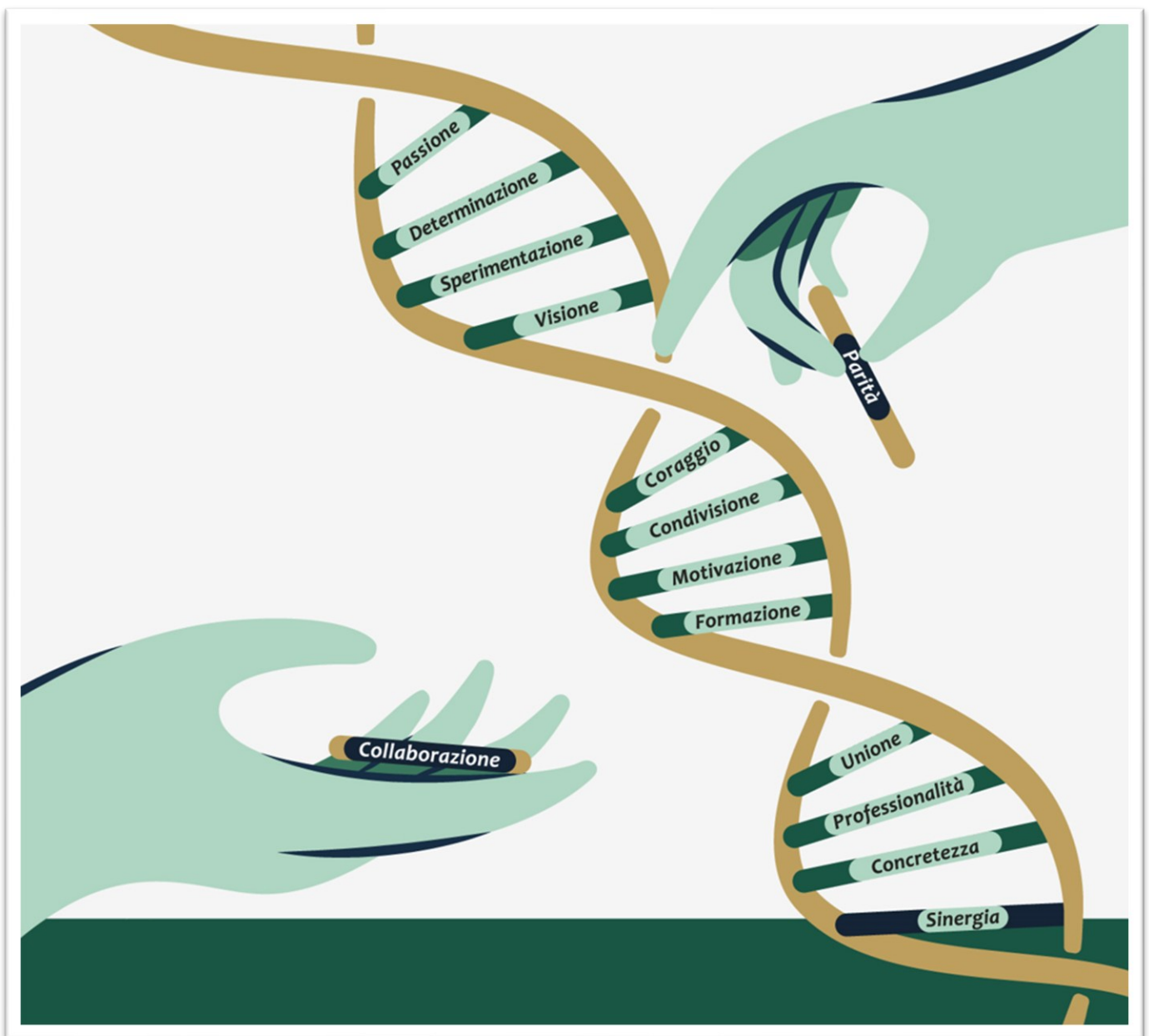
PARITA' ED INCLUSIONE



Crediamo fermamente nella parità e nell'inclusione. Promuoviamo un ambiente di lavoro dove ogni individuo è rispettato e valorizzato, indipendentemente da genere, etnia, religione, orientamento sessuale o disabilità. L'uguaglianza di opportunità e la diversità sono pilastri del nostro successo.

3. Being before doing.

Il complesso valoriale appena esposto, frutto di un dialogo aperto e libero, oggi è il manifesto della cultura aziendale di C.S.E.. Esso descrive una precisa struttura identitaria che si materializza nel DNA del complesso organizzativo della società.

I valori aziendali, infatti, sono parte integrante dell'organizzazione influenzando i processi, le attività e le azioni dei gruppi di lavoro e dei singoli.



	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

Tale spirito di interiorizzazione viene sintetizzato nella formula “Being before doing” che rappresenta l’intero processo di genesi dei valori aziendali: dal singolo verso un’identità societaria scelta, accolta e condivisa. L’essere prima di agire diventa così un passaggio obbligato per ognuno e guida l’azienda verso una dimensione sostanziale e concreta della cultura etica. Ciò va ben oltre il semplice rispetto delle regole, ma comporta l’assunzione consapevole di queste come elemento centrale e ispiratore del comportamento individuale di ognuno.

La persona è al centro di tale processo e ne diventa fattore propulsivo nel quotidiano.


“L’ essere” comporta uno stato di consapevolezza e di responsabilità ancor prima del proprio ruolo aziendale.

Il Codice Etico, all’interno di questo contesto, assume una funzione fondamentale, poiché è destinato a fungere da cassa di risonanza della struttura valoriale di C.S.E..

Per tale motivo, è stato pensato come strumento accessibile a valenza operativa con una struttura lineare e passaggi chiarificatori.

La Bussola Etica, in tal senso, è uno strumento inserito all'interno del Codice al fine di agevolare la lettura e la comprensione delle norme.

Si invita tutti a sfruttarla per una comprensione completa del Codice stesso.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4. IL Codice Etico

4.1 Introduzione.




Il presente codice è uno strumento di indirizzo etico-relazionale che stabilisce specifiche linee comportamentali eticamente positive a cui dovranno attenersi tutti coloro che, a vario titolo, entrano in contatto con l'azienda. Elaborato sulla base dei valori etici aziendali, il codice etico rappresenta l'impegno ufficiale dell'azienda a raggiungere e mantenere i più alti livelli di eticità nel perseguimento della propria missione.

Il presente codice non può sostituirsi al complesso legislativo di riferimento; la sua adozione deve intendersi come un'occasione per integrare e rafforzare i contenuti delle stesse disposizioni legislative.

4.2 Destinatari del codice.


Il presente codice deve ritenersi vincolante per amministratori, dirigenti, dipendenti, collaboratori esterni, partner commerciali, fornitori, clienti; nonché per ogni altro soggetto, privato o pubblico, che direttamente o indirettamente instauri rapporti a vario titolo con C.S.E..

I destinatari, in particolare, saranno tenuti a:

- 
 • **conoscere e rispettare le disposizioni del codice agendo in modo coerente con i principi in esso contenuti;**
- 
 • **utilizzare tempestivamente i canali di segnalazione opportunamente predisposti (si veda paragrafo 4.14.2) qualora vengano a conoscenza di possibili violazioni;**
- 
 • **collaborare, ove possibile, con le strutture dedicate per verificare le possibili violazioni.**

4.3 Diffusione e aggiornamento.

C.S.E. si impegna a garantire una vasta diffusione del codice mediante comunicazioni interne, email, circolari, la sua affissione in luogo visibile e pubblicazione sul sito web ufficiale della società. Il Codice etico viene distribuito ai dipendenti ed ai collaboratori per espressa accettazione. C.S.E. assicura un aggiornamento periodico del codice, al fine di garantire la conformità dei suoi

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

contenuti alla normativa vigente, nonché un allineamento alle tematiche rilevanti per la società civile o per l'organizzazione aziendale.


4.4 Governance etica: il Comitato Etico.

C.S.E. ha predisposto un'apposita struttura organizzativa funzionale all'adeguata implementazione del Codice Etico e dei valori aziendali. Alla base di questa struttura, si colloca naturalmente un organo aziendale denominato Comitato Etico.

Il Comitato Etico è composto da membri indipendenti con competenze specifiche in ambito legale, etico e di *compliance*, e da rappresentanti della Direzione aziendale. I membri restano in carica per un periodo determinato, con possibilità di rinnovo.

Il Comitato Etico di C.S.E. è un organo indipendente e competente, incaricato di monitorare l'applicazione del Codice Etico e di garantire che tutte le attività aziendali siano svolte nel pieno rispetto dei principi di eticità, legalità e integrità. Il Comitato opera in piena autonomia, senza interferenze da parte della Direzione o di altri soggetti aziendali, e ad esso sono attribuite le seguenti funzioni:

1. **Monitoraggio:** il Comitato etico è responsabile della verifica periodica dell'applicazione del Codice Etico all'interno dell'azienda.
2. **Valutazione delle Segnalazioni:** il Comitato etico valuta le segnalazioni di comportamenti non conformi al Codice Etico. Si occupa di analizzare in modo imparziale e riservato tutte le segnalazioni ricevute, garantendo il rispetto della privacy dei segnalanti e la protezione contro ritorsioni.
3. **Indagini e Pareri:** il Comitato Etico ha il compito di condurre indagini interne al fine di ottenere informazioni necessarie alla valutazione di eventuali violazioni del codice. Sulla base dei risultati delle indagini, il Comitato fornisce pareri alla Direzione per l'adozione di provvedimenti correttivi o disciplinari, nel rispetto del principio del contraddittorio.
4. **Diffusione della Cultura dell'integrità:** Il Comitato Etico supporta la diffusione del codice etico e promuove la cultura dell'etica aziendale all'interno della società. In tal senso, offre risoluzioni e spunti interpretativi qualora sorgano dubbi circa applicazione del codice ed organizza attività formative e di sensibilizzazione sui temi relativi all'integrità aziendale.
5. **Revisione del Codice Etico:** Il Comitato ha il compito di proporre modifiche ed aggiornamenti al Codice Etico al fine di garantire la conformità dei suoi contenuti alla normativa vigente,

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

nonché un allineamento alle tematiche rilevanti per la società civile o per l'organizzazione aziendale.

4.5 Criteri di condotta generali.

4.5.1 Indicazioni generali.

I destinatari del codice, nella gestione delle proprie attività, sono tenuti a rispettare le leggi vigenti e i valori etici di C.S.E.. In particolare, nei rapporti esterni con terze parti, siano esse pubbliche o private, devono adottare comportamenti che rispettino i principi di trasparenza, efficienza, correttezza e lealtà. Si precisa, a tal proposito, che C.S.E. esigerà il rispetto e l'osservanza delle leggi e dei regolamenti in vigore in tutti i Paesi in cui opera.

4.5.2 Prevenzione e contrasto della corruzione

C.S.E. adotta una politica di tolleranza zero per qualsiasi forma di corruzione, in quanto rappresenta non solo un'evidente deviazione dal sistema legale, ma anche un fattore dannoso per la stabilità aziendale e per l'asset reputazionale. Per tale motivo, C.S.E. si impegna concretamente a contrastare la corruzione attraverso procedure gestionali specifiche, formazione delle risorse umane e attività correlate.


Ai destinatari del codice è vietato offrire o dare, ricevere o accettare, né promettere direttamente o indirettamente regali, denaro o benefici di qualsiasi natura a titolo personale, né a favore né da parte di Enti della Pubblica Amministrazione, dirigenti, funzionari o impiegati di clienti, fornitori o altre organizzazioni, al fine di ottenere indebiti vantaggi o influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario.

Sono ammessi atti di cortesia di modico valore, effettuati nel rispetto della normativa eventualmente applicabile, purché non compromettano l'integrità e l'autonomia di giudizio del destinatario. In ogni caso, tali spese devono essere preventivamente autorizzate e debitamente documentate. Inoltre, omaggi o doni ricevuti da terzi devono essere valutati in termini di opportunità dalla direzione.

Il divieto si estende a tutti i regali o benefici dati o ricevuti da qualsiasi persona, inclusi futuri dipendenti e soggetti con cui l'azienda ha, o intende avere, relazioni d'impresa.

È necessario considerare, ai fini dell'applicazione del presente Codice, il concetto di corruzione nella sua definizione più ampia e articolata, comprendendo forme diverse e in continua evoluzione, tra cui a titolo esemplificativo, ma non esaustivo:

- Le "facilitazioni": si riferiscono a piccoli pagamenti effettuati per garantire che un pubblico ufficiale svolga compiti specifici legati alla sua funzione.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

- Il traffico di influenze illecite: è una forma di corruzione che consiste nel concedere un beneficio a un soggetto terzo in cambio di influenza su un pubblico ufficiale, come ricompensa per un beneficio già ottenuto o da ottenere.


Infine, sono vietate attività di sponsorizzazione a favore di aziende, associazioni o movimenti che perseguano, direttamente o indirettamente, fini illeciti e/o vietati dalla legge.


Si precisa che comportamenti contrari a tali disposizioni potrebbero costituire reato, con relative sanzioni penali, nonché comportare, per i dipendenti, l'avvio di un procedimento disciplinare con conseguente applicazione di un provvedimento disciplinare, incluso il licenziamento, qualora ritenuto opportuno.

4.5.3 Conflitto di interessi.

Tutte le attività aziendali dovranno essere svolte con piena trasparenza e neutralità, nell'esclusivo interesse di C.S.E.. In tale contesto, tutti coloro che operano per conto dell'azienda sono tenuti ad astenersi da qualsiasi attività in cui possa emergere, anche solo potenzialmente, un interesse personale proprio o di terze persone a loro collegate. Qualora si manifesti una situazione di potenziale conflitto di interesse, è obbligatorio comunicarla tempestivamente alla Direzione o al proprio referente.

Non sarà consentito, inoltre, avere interessi diretti o indiretti in società clienti, fornitori o concorrenti, salvo espressa autorizzazione della Direzione. Infine, è vietato perseguire interessi personali che possano nuocere agli interessi aziendali.

<p>BUSSOLA ETICA</p> 	<p><i>Il conflitto di interessi si verifica ogni qualvolta un dipendente, collaboratore o altro soggetto che operi per conto dell'azienda possa, anche solo potenzialmente, trarre un vantaggio economico o di altra natura per sé stesso o per persone a lui legate, sia attraverso rapporti familiari che di natura personale o di affari. In particolare, per "familiari" si intendono: coniuge, compagno/a, genitori, figli, fratelli e sorelle, nonni, zii, nipoti e cugini di primo grado della persona coinvolta e del coniuge o compagno. Sono considerati familiari anche il coniuge o il compagno/a di ciascuna di queste persone, nonché gli affini.</i></p>
---	---


	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4.5.4 Antiriciclaggio, contrasto al finanziamento del terrorismo ed alla falsificazione dei valori.

I destinatari del presente codice sono obbligati a rispettare la normativa nazionale e internazionale in materia di riciclaggio, auto-riciclaggio e finanziamento del terrorismo. In tale contesto, è necessario garantire la completa tracciabilità e trasparenza dei flussi finanziari, la corretta documentazione delle operazioni e la loro conservazione, nonché la massima cautela da parte di chiunque operi per conto dell'azienda.

A tal fine, è fondamentale prestare particolare attenzione e segnalare tempestivamente qualsiasi situazione in cui vengano utilizzati conti correnti non immediatamente associati alla parte definita contrattualmente, nonché nei casi in cui la controparte effettui pagamenti in contante che risultano incoerenti con la natura della prestazione (A tal fine si veda 4.14.2 Sistema di Segnalazione).

Tali indicazioni sono altresì utili per prevenire il rischio di transazioni con mercati di valori contraffatti. In particolare, devono essere scrupolosamente rispettate le procedure interne per tutte le transazioni che coinvolgono titoli di credito, contanti o altri valori.


<p>BUSSOLA ETICA</p> 	<p><i>Per "riciclaggio" si intende qualsiasi attività finalizzata alla sostituzione o al trasferimento di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita, nonché le operazioni destinate a "ripulire" tali risorse, rendendo difficile il tracciamento e l'identificazione della loro origine da parte delle autorità competenti.</i></p>
---	---

4.5.5 Concorrenza.

C.S.E. crede nel valore del confronto competitivo e opera secondo i principi di equità e correttezza, nel pieno rispetto della normativa vigente in materia di antitrust e concorrenza.

In tal senso, è fatto divieto a tutti i destinatari del presente codice di definire accordi, diretti o indiretti, relativi a condizioni economiche con qualsiasi concorrente, nonché di sottrarre informazioni riservate ottenute senza il consenso del proprietario.

Qualora si presenti una situazione di incertezza in merito, è obbligatorio informare immediatamente la Direzione ed il Comitato Etico affinché possa essere valutata l'opportunità e la conformità alla normativa applicabile.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4.6 Criteri di condotta nei rapporti con i clienti.

C.S.E. instaura e gestisce i rapporti con i clienti secondo i principi di trasparenza, veridicità, lealtà e integrità, al fine di sviluppare e mantenere relazioni di fiducia e garantire elevati standard qualitativi conformi alle specifiche e clausole contrattuali.

La società richiede pertanto a tutti i destinatari del codice di attenersi scrupolosamente alle procedure interne predisposte a tal fine, alle indicazioni contenute nel presente codice e alla normativa nazionale e internazionale vigente.

In particolare, nella gestione dei rapporti con i clienti sono vietate condotte ingannevoli e non veritiere. Le informazioni relative a servizi e prodotti devono essere comunicate in modo completo, chiaro e aggiornato. In tale contesto, C.S.E. prevede l'uso di strumenti di misurazione, monitoraggio e controllo delle performance, nonché il rispetto delle procedure predisposte per garantire adeguati livelli qualitativi e di sicurezza.

Infine, dovranno essere impiegati opportuni mezzi di comunicazione al fine di evitare il rischio di trarre indebiti vantaggi e/o influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario, mantenendo un dialogo costante e proattivo sullo sviluppo del servizio o del prodotto offerto.

Sono pienamente applicabili le disposizioni di prevenzione della corruzione circa il divieto di dare, offrire, accettare o ricevere benefici, omaggi o qualsiasi altra utilità al fine di trarre indebiti vantaggi e/o influenzare l'autonomia di giudizio del destinatario nella conduzione di qualsiasi attività aziendale.


4.7 Criteri di condotta nei rapporti con i collaboratori esterni e con i fornitori.

C.S.E. instaura e gestisce i rapporti con i collaboratori esterni e con i fornitori secondo i principi di imparzialità, trasparenza e integrità. La selezione di tali soggetti avviene attraverso apposite procedure interne che prevedono specifici processi di qualifica, al fine di garantire selezioni trasparenti, imparziali e qualitativamente adeguate alle esigenze aziendali.

Pertanto, è richiesto ai destinatari del codice che, nel contesto della selezione e gestione dei collaboratori e dei fornitori, vengano verificati e monitorati il possesso dei requisiti professionali e tecnici specifici, come definiti a livello contrattuale, nonché la presenza di strutture organizzative, strumenti, risorse finanziarie, sistemi di qualità e di compliance che risultino coerenti con le attività e le risorse offerte dai business partner.

C.S.E. considera, inoltre, essenziale che tali soggetti rispettino le disposizioni contenute nel presente codice, la normativa nazionale, la normativa internazionale e comunitaria in vigore. Non meno importante è il contesto valoriale in cui operano, che deve essere coerente con la tutela dei diritti umani e con la sostenibilità ambientale.

La società si riserva, pertanto, di adottare misure idonee, ivi compresa la risoluzione del contratto, qualora tali soggetti risultino inadempienti rispetto a tali disposizioni. Si ricorda la piena applicabilità

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

delle disposizioni in materia di anticorruzione, antiriciclaggio e conflitto di interessi stabilite nel presente codice.

4.8 Criteri di condotta nei rapporti con organizzazioni sindacali, partiti politici, Enti pubblici, Autorità amministrative, Autorità giudiziaria e di vigilanza.

I rapporti con soggetti terzi devono essere ispirati ai principi di massima trasparenza, correttezza e integrità. Tali rapporti sono gestiti, in nome e per conto della società, esclusivamente da figure autorizzate dalla Direzione, le quali dovranno interagire con i rappresentanti delle autorità o degli organismi in modo pienamente collaborativo e trasparente.

Sono assolutamente vietate condotte illecite, fraudolente e non trasparenti finalizzate a occultare o falsificare documentazione, a impedire o limitare il regolare svolgimento delle attività da parte di tali autorità (ad esempio, nelle funzioni di controllo e ispezione svolte dagli organismi di vigilanza).

Da tenere presente, in tale contesto, la piena applicabilità della normativa anticorruzione. Pertanto, sono vietate condotte finalizzate a esercitare, anche indirettamente, forme di influenza decisionale nei confronti dei soggetti terzi o a ottenere vantaggi di qualsiasi natura, sia nell'interesse della società che nell'interesse personale di chi compie tali atti.

Non sono consentite erogazioni di alcuna natura a favore di partiti politici, organismi sindacali, loro rappresentanti o candidati.


4.9 Criteri di condotta nei rapporti con i mass media e attività di comunicazione verso l'esterno.

L'attività di comunicazione con i *mass media* deve essere gestita secondo i principi di veridicità, onestà e correttezza. L'utilizzo dei mezzi di comunicazione e dei *social network* aziendali è consentito solo alle funzioni aziendali autorizzate.

Di conseguenza, tutti coloro che non sono delegati a tale scopo potranno utilizzare i mezzi di comunicazione solo a titolo personale e non a nome della società, salvo espressa autorizzazione. Anche se a titolo personale, sono vietate comunque comunicazioni diffamatorie, offensive, denigratorie o che possano comunque avere effetti negativi nei confronti dell'azienda, dei dipendenti, dei clienti e dei fornitori.

4.10 Tutela dell'ambiente.

La società considera prioritario il proprio impegno nella riduzione dell'impatto ambientale legato alle proprie attività, riconoscendo l'importanza di operare in modo responsabile per preservare l'ambiente e promuovere una cultura della sostenibilità. In primo luogo, adotta misure concrete e procedure rigorose per garantire il pieno rispetto della normativa ambientale, non solo a livello

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

locale, ma anche a livello nazionale e internazionale. La società si impegna, inoltre, a conformarsi a *standard* di consumo energetico che favoriscano l'efficienza e la riduzione delle risorse naturali impiegate.

A livello organizzativo, promuove e implementa soluzioni innovative per migliorare la gestione delle risorse, incoraggiando l'utilizzo di tecnologie ecocompatibili e di strumenti che supportano la prevenzione degli sprechi e la minimizzazione dell'impatto ambientale.

Allo stesso tempo, la società considera essenziale il coinvolgimento attivo di tutti i propri dipendenti e collaboratori nella realizzazione degli obiettivi di sostenibilità. Per questo motivo, richiede a tutti i destinatari del codice etico di adottare comportamenti consapevoli e responsabili, che siano pienamente rispettosi delle normative ambientali vigenti, nonché delle disposizioni interne adottate dall'azienda. Ogni individuo, infatti, è chiamato a fare scelte quotidiane che riflettano una consapevolezza ambientale, favorendo pratiche ecologiche sia sul posto di lavoro che nella vita privata.


4.11 La gestione del personale.


4.11.1 La tutela dei diritti umani.

La società riconosce la centralità della persona nella propria struttura organizzativa. La persona è, infatti, il fattore fondamentale per il raggiungimento degli obiettivi programmati e, nel futuro, rappresenta la base per espandere il proprio *business* e raggiungere nuovi orizzonti di crescita.

C.S.E. assicura, nello svolgimento della propria attività, il rispetto di tutti i diritti irrinunciabili dell'essere umano che descrivono la struttura valoriale della politica del personale della società. In tal senso, C.S.E. si impegna a garantire i diritti delle persone in ogni ambito della sua attività, attraverso la predisposizione di misure interne *ad hoc* e il rispetto delle leggi vigenti a livello nazionale, internazionale e comunitario.

C.S.E. richiede la medesima sensibilità da parte dei propri clienti e collaboratori commerciali. Pertanto, si riserva la facoltà di adottare le misure più idonee qualora rilevi inadempienze normative sotto tale profilo, comprese la risoluzione del contratto.

<p>BUSSOLA ETICA</p> 	<p><i>I diritti umani sono diritti che spettano a qualunque individuo semplicemente per il fatto di essere tale. Sono universali ed irrinunciabili, sono patrimonio comune. Questi diritti comprendono la libertà, l'uguaglianza, la protezione dalla discriminazione e la possibilità di vivere una vita dignitosa.</i></p>
---	--

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4.11.2 Selezione del personale e gestione del rapporto di lavoro.

C.S.E. dispone, per la ricerca e selezione del personale, strumenti e misure interne ispirati ai principi di oggettività, trasparenza, pari opportunità e, non per ultimo, merito.

Le valutazioni in questo contesto saranno orientate alla verifica della presenza dei requisiti professionali e psicoattitudinali richiesti per la posizione da ricoprire. Non saranno ammessi favoritismi o discriminazioni basati su razza, nazionalità, appartenenza etnica, sesso, identità di genere, orientamento sessuale, religione, disabilità, opinioni politico-sindacali o qualsiasi altra caratteristica protetta dalle leggi vigenti.

Sotto tale profilo è applicata integralmente la normativa a tutela della privacy.

Pertanto, le informazioni personali richieste ai candidati dovranno essere strettamente funzionali alla verifica dei requisiti per la posizione lavorativa. Inoltre, dovranno essere utilizzati specifici strumenti di conservazione e archiviazione dei dati, in modo da garantirne l'integrità e prevenire accessi non autorizzati.

Il rapporto di lavoro sarà costituito nel pieno rispetto delle leggi e dei contratti collettivi nazionali di lavoro applicabili (CCNL). La retribuzione sarà dignitosa, equa e conforme alla normativa vigente, allineata ai contratti di lavoro applicati e al mercato di riferimento.

Sarà garantito il rispetto delle disposizioni relative ai contributi previdenziali, agli orari di lavoro, ai periodi di riposo, nonché la tutela di tutti i diritti riconosciuti ai lavoratori dalle leggi vigenti, dalla contrattazione collettiva, dai regolamenti, nonché dalla normativa comunitaria e internazionale.


Gli avanzamenti di carriera saranno il risultato di un attento processo di valutazione basato sul merito e sul rendimento individuale.

Allo stesso tempo, ai collaboratori sarà richiesta la massima lealtà, diligenza, obbedienza e fedeltà.

4.11.3 Divieto del lavoro minorile e divieto di impiego di personale illegale.

C.S.E. tutela i diritti dell'infanzia e rifiuta tutte le forme di lavoro minorile come definito dalla normativa nazionale o dalla legislazione del paese in cui opera. Rimane ferma la disposizione per cui l'età minima di impiego non dovrà essere inferiore a quella stabilita dalla Convenzione ILO n. 138. Le tipologie di impiego, come l'alternanza scuola/lavoro, saranno ammissibili purché in conformità con la normativa nazionale applicabile, nonché con le regolazioni normative e procedurali interne in materia di sicurezza sul lavoro.

Non sarà consentito l'impiego di manodopera illecita, proveniente da immigrazione clandestina o priva di permesso di soggiorno.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4.11.4 Formazione e miglioramento continuo.

C.S.E., consapevole della centralità delle risorse umane nella propria organizzazione, adotta misure specifiche per favorire la crescita personale e professionale dei propri dipendenti e collaboratori.

In questo contesto, il miglioramento continuo è un principio strategico che la società condivide e personalizza per ogni singolo collaboratore. L'unicità di ciascuna persona richiede, infatti, un'attenzione particolare al fine di definire un percorso di crescita individuale coerente con le aspettative e le attitudini di ognuno.

Per tale motivo, C.S.E. prevede una programmazione periodica di corsi di formazione che consentano un continuo processo di miglioramento per tutti i suoi dipendenti e collaboratori. Gli effetti di tale programmazione saranno immediatamente riscontrabili nell'incremento del potenziale individuale e si tradurranno in un valore sociale per l'azienda che potrà così sfruttare le competenze acquisite per raggiungere nuovi traguardi di crescita.

4.11.5 Inclusione, diversità, pari opportunità e collaborazione.

La diversità e l'inclusione sono considerati fattori strategici di crescita, poiché è dall'incontro di culture e generi differenti che si crea un valore stabile e durevole per la società. Questo processo relazionale si traduce concretamente nella definizione di una base multiculturale, capace di affrontare le sfide del progresso e di alimentare l'innovazione attraverso la costante contaminazione delle idee.


In questo contesto, C.S.E. non tollera alcuna forma di discriminazione, isolamento o trattamento ingiusto e garantisce pari dignità a tutti i lavoratori, offrendo le stesse condizioni di tutela dei diritti sia all'inizio del rapporto di lavoro che in ogni fase del suo svolgimento, senza alcuna distinzione.

C.S.E. si impegna, inoltre, a creare un ambiente lavorativo sano, fondato sul principio di collaborazione dove ci sia un dialogo aperto e costante tra collaboratori, dipendenti e tra questi e i referenti, per affrontare insieme eventuali problematiche lavorative o relazionali. Solo con uno spirito collaborativo, infatti, sarà possibile garantire un ambiente di lavoro il cui contesto sociale e relazionale risulti produttivo, innovativo e orientato alla cultura dell'inclusione.


Allo stesso tempo, la direzione accoglie con spirito di coesione le sfide che queste disposizioni prospettano, predisponendo processi decisionali a vari livelli, aperti al confronto, che promuovono e favoriscono il coinvolgimento dei lavoratori nelle fasi di definizione e realizzazione delle scelte aziendali.

4.11.6 Divieto di violenza e divieto di molestie sul posto di lavoro.

Nel contesto delle relazioni di lavoro, sia interne che esterne, sono vietate tutte le forme di violenza e di molestia.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

In questo senso, per tutti i destinatari del codice è vietato tenere comportamenti fisici, verbali o non verbali finalizzati alla commissione di atti illeciti (come, a titolo esemplificativo, molestia sessuale, violenza fisica o psicologica) a danno di collaboratori o dipendenti. A tal fine, la società richiede a tutti i collaboratori, fornitori, clienti e soggetti terzi di segnalare tempestivamente qualsiasi violazione del presente codice, nonché delle normative vigenti a livello nazionale, comunitario e internazionale (A tal fine si veda 4.14.2 Sistema di Segnalazione).

<p>BUSSOLA ETICA</p> 	<p><i>Per molestia sessuale si intende qualsiasi condotta illecita a sfondo sessuale rivolta a un'altra persona. In questa definizione sono inclusi tutti gli atteggiamenti non desiderati che risultano offensivi per la persona e che rendono l'ambiente di lavoro ostile. Si precisa che rientrano in tale definizione anche le richieste di favori di natura sessuale e le avance non desiderate.</i></p> <p><i>La violenza sul posto di lavoro comprende una vasta gamma di comportamenti fisici o verbali di natura intimidatoria, offensiva, ostile o persecutoria (stalking) rivolti al datore di lavoro, ai collaboratori della società, ai loro familiari, ai clienti, ai fornitori e a soggetti terzi.</i></p>
--	---


4.11.7 Salute e Sicurezza.

C.S.E. assicura la tutela della salute e della sicurezza dei propri collaboratori nello svolgimento delle loro mansioni, nonché il rispetto degli *standard* internazionali in materia, della normativa vigente e dei regolamenti applicabili.

A tal fine, la società adotta un sistema di gestione basato sui principi di prevenzione e protezione dai rischi connessi alla salute e alla sicurezza al fine di prevenire comportamenti dolosi o colposi che possano causare danni diretti o indiretti ai dipendenti, a collaboratori, a clienti ed a soggetti terzi. Questo sistema sarà oggetto di aggiornamenti e monitoraggi periodici per verificare l'efficacia delle misure adottate e garantire l'utilizzo delle migliori tecnologie e strumentazioni disponibili da parte dei propri dipendenti e dei propri collaboratori.

In tale contesto, C.S.E. garantirà un ambiente di lavoro salubre, inclusivo e motivante, volto a tutelare l'integrità psico-fisica di tutti i lavoratori.

Particolare attenzione viene data alla duplice rilevanza che una struttura organizzativa come quella di C.S.E. assume, in cui molte attività vengono svolte dai lavoratori presso sedi diverse da quelle aziendali dove la gestione e la definizione dei piani di sicurezza sono affidate ad altri.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

In questo contesto, è prioritario che tutto il personale coinvolto conosca e rispetti le regole di condotta, considerate come base normativa minima e imprescindibile dalla quale non è ammissibile discostarsi.

La tutela della salute e della sicurezza è, inoltre, un valore aziendale condiviso con tutti i destinatari del codice. Ognuno, in funzione della propria posizione aziendale, deve essere responsabile del sistema di gestione e prevenzione dei rischi, esercitando un controllo attivo su tutte le persone coinvolte nelle proprie attività e richiedendo loro il rispetto delle regole e dei criteri di condotta in materia di salute e sicurezza.

A tal fine, è richiesta la segnalazione tempestiva alla Direzione o agli uffici competenti qualora vengano identificate situazioni potenzialmente pericolose o nel caso di mancato rispetto delle regole di prevenzione e protezione.

Sul piano gestionale, risulta centrale l'attività di formazione e sensibilizzazione. C.S.E. prevede, nella propria programmazione aziendale, piani informativi e la somministrazione periodica di corsi di formazione e aggiornamento *ad hoc* per tutti i dipendenti che, in base alla loro posizione aziendale, sono particolarmente esposti a rischi e/o si occupano della valutazione e gestione dei rischi legati alla salute sul posto di lavoro.

Inoltre, la società assicura una corretta e costante comunicazione aziendale verso i soggetti terzi riguardo le misure di mitigazione e prevenzione dei rischi da attuare nei processi e nelle attività in cui sono coinvolti.

4.11.8 Doveri dei dipendenti e dei collaboratori.


I dipendenti e i collaboratori della società sono tenuti a svolgere la propria attività con responsabilità e diligenza al fine di raggiungere gli obiettivi aziendali, uniformando i propri comportamenti ai valori di integrità espressi nel presente codice.

Essi sono tenuti al pieno rispetto delle disposizioni del codice etico, degli obblighi contrattuali, della legislazione vigente nazionale, internazionale e comunitaria nonché delle procedure interne e delle direttive operative disposte dalla Direzione.

Inoltre, viene richiesto a ciascuno di assumere un ruolo attivo nella diffusione e sensibilizzazione della cultura dell'integrità, promuovendo quotidianamente i valori aziendali verso tutti coloro con cui lavorano o intrattengono rapporti in ambito lavorativo.

Si ricorda che i dipendenti e i collaboratori sono destinatari del codice; pertanto, devono attenersi a tutti gli obblighi ivi richiamati.

Tali soggetti sono inoltre invitati a partecipare assiduamente agli eventi dedicati alle tematiche trattate nel codice ed a rivolgersi al proprio referente qualora sorgano dubbi o perplessità sulla

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

corretta interpretazione del codice o sulla condotta eticamente più appropriata da tenere in determinate situazioni.

4.12 Criteri di condotta nella gestione delle risorse aziendali

4.12.1 Tutela del patrimonio aziendale.

Ogni bene materiale e immateriale di proprietà di C.S.E. dovrà essere utilizzato con la massima cura ed esclusivamente per finalità aziendali da persone formalmente autorizzate a tal fine.

A questo scopo, C.S.E. ha adottato procedure specifiche per evitare l'uso improprio di tali beni, prevenendo così inefficienze che potrebbero danneggiare la società, i clienti e gli stakeholder.


I destinatari del codice sono tenuti a conservare tali beni con la massima diligenza e non potranno utilizzarli per fini personali e metterli a disposizione di terzi.

In particolare, per quanto riguarda gli strumenti informatici (esempio: i programmi di comunicazione interna, la posta elettronica aziendale), C.S.E. richiede che i propri dipendenti e collaboratori adottino comportamenti rispettosi astenendosi da comportamenti violenti, offensivi, diffamatori o discriminatori.

L'eventuale uso improprio dei beni aziendali dovrà essere segnalato (A tal fine si veda 4.14.2 Sistema di Segnalazione).

C.S.E. si riserva il diritto di verificare il corretto utilizzo di queste risorse, nel rispetto delle leggi vigenti.

<p>BUSSOLA ETICA</p> 	<p><i>Il Patrimonio aziendale comprende tutti i beni materiali e immateriali di proprietà della società compresi gli strumenti di lavoro, software, strumenti informatici, progetti, le dotazioni di sicurezza, procedure interne, elenco clienti, elenco fornitori, organigrammi, dati personali, dati finanziari</i></p>
---	--

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

4.12.2 Tutela della proprietà industriale e della proprietà intellettuale.


C.S.E. garantisce il rispetto delle normative nazionali, internazionali e comunitarie a tutela della proprietà industriale e intellettuale. A tal fine, la società presta la massima attenzione nella gestione del proprio patrimonio intellettuale, di cui riserva i diritti in conformità alla legislazione vigente e nel rispetto dei diritti degli autori o inventori. Allo stesso tempo, C.S.E. impone a tutti i destinatari del codice di adottare la stessa cura e diligenza per prevenire la violazione dei diritti di proprietà industriale e intellettuale di terzi.

È pertanto vietato adottare qualsiasi condotta illecita che comporti la realizzazione, alterazione, duplicazione o riproduzione di opere altrui senza il relativo diritto.

4.12.3 Tutela delle informazioni aziendali.


Tutte le informazioni aziendali relative a C.S.E. sono da considerarsi riservate e, pertanto, dovranno essere trattate, comunicate e conservate con la massima correttezza e responsabilità e riservatezza, salvo che siano già state rese pubbliche o messe a disposizione di terze parti.

Pertanto, dipendenti, collaboratori e coloro che operano per conto dell'azienda sono tenuti a osservare l'assoluta riservatezza su tutte le informazioni di cui sono venuti a conoscenza in relazione alla propria attività lavorativa. Tali informazioni potranno essere utilizzate e trattate esclusivamente a fini professionali e condivise solo con il personale autorizzato.

<p>BUSSOLA ETICA</p> 	<p><i>Il concetto di informazione aziendale è estremamente ampio e include tutte le informazioni che descrivono la nascita, il funzionamento e lo sviluppo di una realtà aziendale. Tra queste rientrano le strategie di business, i dati finanziari, gli accordi commerciali, le informazioni relative al personale, i piani di investimento, i database, le chiavi di accesso a sistemi informatici, nonché ogni altra documentazione o dato che possa avere un impatto sul buon andamento dell'attività aziendale.</i></p>
---	---

4.12.4 Rappresentazione finanziaria ed economica della società

C.S.E. garantisce una corretta rappresentazione finanziaria ed economica, in conformità ai criteri e principi contabili previsti dalla legislazione vigente. Ogni operazione dovrà essere preventivamente autorizzata, verificabile, legittima, coerente e tempestivamente registrata nelle scritture contabili della società. Al fine di garantire il rispetto dei principi di trasparenza, veridicità e coerenza, C.S.E. adotta specifici sistemi di gestione economico-contabile che permettono un'accurata tracciabilità

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

di tutte le azioni aziendali. Ogni operazione dovrà essere documentata e tradursi in un dato contabile che avrà un riscontro concreto in una documentazione di supporto adeguata.

La corretta conservazione di tale supporto documentale è essenziale per la tenuta contabile consentendo di:

- ricostruire cronologicamente le operazioni;
- individuare le ragioni alla base delle registrazioni;
- identificare i processi decisionali e i relativi livelli di responsabilità.

Questo sistema organizzativo sarà funzionale alla realizzazione di controlli contabili sia interni che esterni all'azienda, garantendo così il rispetto delle normative, la stabilità produttiva e reputazionale e prevenendo potenziali rischi finanziari.

Le figure aziendali autorizzate dalla direzione avranno la responsabilità di conservare adeguatamente la documentazione contabile e garantirne, se necessario, la piena accessibilità. I destinatari del codice sono tenuti a segnalare tempestivamente alla Direzione qualsiasi falsificazione, omissione o irregolarità nelle registrazioni contabili e nella documentazione di supporto.

4.13 Tutela della Privacy.

4.13.1 Indicazioni generali.

C.S.E. assicura un impianto organizzativo tale da garantire un'adeguata tutela della privacy, in conformità con la normativa vigente, sia nazionale che internazionale.


In particolare, il Titolare del trattamento, i responsabili e il personale autorizzato al trattamento garantiscono, mediante apposite procedure e strumenti, la protezione, l'integrità e la riservatezza dei dati relativi a tutte le persone che entrano in contatto con l'azienda per svariate finalità.

C.S.E. acquisisce e gestisce solo i dati necessari all'espletamento della propria attività in coerenza con le finalità per le quali sono stati raccolti.

4.13.2 Criteri di condotta ed impianto procedurale.

I dipendenti, i collaboratori e coloro che operano per conto della società devono acquisire e trattare esclusivamente i dati e le informazioni necessari per le finalità della propria funzione, rispettando le procedure predisposte dalla società a tale scopo. Devono inoltre attenersi a specifici strumenti di conservazione e archiviazione dei dati, in modo da garantirne l'integrità e prevenire accessi non autorizzati. Non è consentito trattare ed utilizzare i dati per finalità non direttamente collegate all'esercizio delle proprie mansioni.

Tali soggetti sono tenuti a seguire procedure specifiche per la comunicazione dei dati, assicurandosi che siano presenti le opportune autorizzazioni e che non vi siano vincoli assoluti alla loro divulgazione.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

Inoltre, C.S.E. adotta una struttura informatica adeguata e misure di sicurezza volte a prevenire o ridurre i rischi di perdita dei dati, utilizzi illeciti e accessi non autorizzati.

4.14 Violazione del codice

4.14.1 Introduzione

I destinatari del codice sono obbligati a rispettarne ogni parte e hanno il dovere di segnalare tempestivamente eventuali comportamenti non conformi o situazioni che potrebbero causare danno alla società o ai suoi collaboratori. A tal fine, C.S.E. si impegna a garantire la massima diffusione e sensibilizzazione dei contenuti del Codice Etico, assicurandone la conoscenza attraverso adeguati strumenti informativi.

4.14.2 Sistema di segnalazione

Il sistema di segnalazione predisposto da C.S.E. è adeguato alla normativa vigente in materia di Whistleblowing. Coloro che desiderano segnalare una violazione o una sospetta violazione del Codice Etico dovranno agire in buona fede e utilizzare uno dei seguenti strumenti predisposti dall'azienda.




SEGNALAZIONE IN FORMA ORALE: il segnalante potrà fissare un incontro diretto con il responsabile delle Segnalazioni inviando una richiesta tramite email a whistleblowing@C.S.E.servizi.it

SEGNALAZIONE MEDIANTE POSTA ORDINARIA: il segnalante dovrà, ove possibile, inviare due buste mediante posta ordinaria: la prima busta che conterrà i dati del segnalante e fotocopia del documento di riconoscimento; la seconda busta, invece, riporterà la descrizione della presunta violazione. Le due buste dovranno essere inserite in una terza busta intestata a:
Comitato Etico presso C.S.E., Via dalle Mura Sud 45, 54100 Massa (MS).

SEGNALAZIONE TRAMITE POSTA ELETTRONICA: il segnalante potrà inviare la segnalazione anche in forma anonima, tramite email a whistleblowing@C.S.E.servizi.it

Le segnalazioni saranno accolte da C.S.E. con la massima attenzione.

	Carta dei Valori e Codice etico	CSE-DIR-014	
		Rev.	00
		Data:	10/07/2025

C.S.E., nel rispetto della normativa sulla privacy, garantirà l'anonimato del segnalante, la riservatezza del segnalato e la protezione del contenuto della segnalazione. La società assicurerà, inoltre, la protezione del segnalante da azioni ritorsive, penalizzanti o intimidatorie, salvo gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della società.

4.14.3 Impianto sanzionatorio.

Per tutti i lavoratori dipendenti, l'osservanza delle disposizioni contenute nel presente Codice Etico è parte essenziale degli obblighi contrattuali ai sensi degli artt. 2104 e 2015 del Codice Civile, rispettivamente rubricati "*Diligenza del prestatore di lavoro*" e "*Obbligo di fedeltà*".

Di conseguenza, la violazione del Codice Etico da parte di tali soggetti costituirà un inadempimento degli obblighi contrattuali e potrà comportare, per i dipendenti, l'avvio di un procedimento disciplinare in conformità alle disposizioni di legge e di contratto e la conseguente adozione di provvedimenti disciplinari previsti *ex lege* e dalla contrattazione nazionale; per gli altri soggetti, destinatari del presente Codice non legati da un rapporto di lavoro subordinato con la C.S.E., la sospensione e/o la risoluzione del rapporto di collaborazione e/o affari, come meglio specificato nel proseguo. La valutazione di tali provvedimenti sarà effettuata dalla Direzione sulla base delle disposizioni di legge e di quelle contenute nel CCNL applicato, anche secondo il principio di gradualità e proporzionalità in coerenza con la natura e la gravità della violazione.

Anche i collaboratori esterni ed i consulenti sono tenuti a rispettare il Codice Etico nella sua totalità. In caso di violazione di una delle prescrizioni in esso contenute, la Direzione potrà adottare provvedimenti di diversa natura, proporzionati alla gravità della violazione e al grado di colpa, ivi compresa la risoluzione del contratto.

Si ricorda, inoltre, che fornitori, partner commerciali, subappaltatori e tutti i soggetti terzi aventi rapporti contrattuali con la società sono obbligati a rispettare il Codice Etico. Qualora tali soggetti commettano violazioni delle disposizioni del presente Codice, la società si riserva di adottare adeguate misure, ivi compresa la risoluzione del contratto stesso. Si precisa che, nelle situazioni descritte, rimarrà salvo il diritto di C.S.E. al risarcimento del danno. . Come già precisato, alcune tipologie di inadempimenti potrebbero costituire fattispecie penalmente o civilmente perseguibili dalle autorità competenti.

Infine, si precisa che la società garantirà al presunto responsabile della violazione la possibilità di presentare le proprie giustificazioni, in conformità con il principio del contraddittorio.