CODICE ETICO AZIENDALE

Leader nel facility management

Da 40 anni

l'arte della ristorazione



SOMMARIO

SOMMARIO 2
PREMESSA 4
Presentazione e vision della società 4
CAPITOLO 1 DISPOSIZIONI GENERALI 6
ARTICOLO 1 Adozione codice etico. Ambito di applicazione e destinatari 7
ARTICOLO 2 Efficacia del codice 7
ARTICOLO 3 Principi generali 8
ARTICOLO 4 Attuazione del codice etico 10
ARTICOLO 5 Obbligo di segnalazioni (Whistleblowing) 11
ARTICOLO 6 Comunicazione e formazione 11
CAPITOLO 2 ETICA NELLA GESTIONE DELLE ATTIVITÀ 12
ARTICOLO 7 Legalità e onestà 13
ARTICOLO 8 Imparzialità e non discriminazione 13
ARTICOLO 9 Trasparenza e correttezza nelle condotte aziendali 13
ARTICOLO 10 Riservatezza e tutela della privacy 14
CAPITOLO 3 ETICA SUL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI 15
ARTICOLO 11 Selezione del personale 16
ARTICOLO 12 Gestione delle risorse umane 16
ARTICOLO 13 Professionalità 16
ARTICOLO 14 Relazioni interpersonali 16
CAPITOLO 4 RESPONSABILITÀ SOCIALE 17
ARTICOLO 15 Politica SA8000 18
CAPITOLO 5 ETICA NELLA GESTIONE DELLE RELAZION 19
ARTICOLO 16 Rapporti con la pubblica amministrazione 20
ARTICOLO 17 Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse 20
ARTICOLO 18 Antiriciclaggio 21
ARTICOLO 19 Rapporti con la clientela 21
ARTICOLO 20 Scelta del fornitore ed esecuzione del contratto 22
ARTICOLO 21 Conferimento di incarichi professionali 22
ARTICOLO 22 Rapporti con i media 23
CAPITOLO 6 POLITICA PER LA QUALITÀ-AMBIENTE-SICUREZZA E IGIENE ALIMENTARE 24
ARTICOLO 23 Politica integrata 25
ARTICOLO 24 Sicurezza e salute 26
ARTICOLO 25 Bilancio e altre comunicazioni sociali 26
ARTICOLO 26 Tutela dell'ambiente 26
ARTICOLO 27 Igiene degli alimenti 27
CAPITOLO 7 ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICA/FINANZIARIA 28

ARTICOLO 28 Gestione della contabilità 29
ARTICOLO 29 Bilancio ed altre comunicazioni sociali 29
ARTICOLO 30 Adempimenti tributari 29
CAPITOLO 8 SISTEMA DISCIPLINARE 30
ARTICOLO 31 Principi generali 31
ARTICOLO 32 Determinazione delle sanzioni 31
ARTICOLO 33 Diritto di difesa 32

PREMESSA
Presentazione e vision della società

La EP S.p.A. è un'azienda di ristorazione collettiva che nasce a Napoli, negli anni '70, dall'estro e dalla concretezza di Pasquale Esposito la cui esperienza confluisce nel 1999 nell'attuale marchio. Questi, dopo aver appreso l'arte del servizio al cliente presso la bottega alimentare paterna, dove si recava a raccogliere gli ordini con la sua bicicletta, ebbe presto un proprio esercizio commerciale col quale iniziò a fornire una grande società italiana di ristorazione collettiva. Seguendo con grande curiosità e perspicacia le più importanti fasi produttive di tale azienda, si appassionò al settore e convinto di farcela, nel 1975 decise di intraprendere egli stesso questa attività. Da allora l'attività dell'azienda, giunta oggi alla seconda generazione, si è estesa alla fornitura di buoni pasto aziendali e ricevimenti ed è ormai diffusa su tutto il territorio nazionale e, dal 2013, anche all'estero. Una storia di successo costruita sul sacrificio personale ed una meticolosa cura del cliente, che giunge fino alla confezione di un "vestito su misura" per lui, sulla base delle sue esigenze specifiche, anche grazie ad un ufficio tecnico dedicato alla progettazione degli impianti, alla scelta delle attrezzature e all'individuazione del corretto layout produttivo, nella piena osservanza delle norme d'igiene e sicurezza vigenti.

Attualmente la E.P. S.P.A svolge la propria attività nell'ambito della ristorazione collettiva e gestione buoni pasto sia cartacei che elettronica per enti pubblici che privati, perseguendo i suoi investimenti nel comparto Qualità consapevole dell'importanza del mantenere tutti i certificati di qualità posseduti.

Si evidenzia che la E.P. S.p.A. ha implementato due nuove tipologie di servizio:

-Mensa diffusa

-Welfare

Qualità del servizio al cliente coniugata con una grande attenzione all'ambiente e all'innovazione tecnologica. Questa è infatti la filosofia che guida l'attività di EP, a partire dalla scelta delle materie prime. Ciò è ulteriormente garantito dalle specifiche certificazioni di qualità, rilasciate da enti certificatori nazionali e internazionali, che attestano la qualità del servizio, la sicurezza delle strutture, la tracciabilità della filiera, parametri indispensabili per garantire l'elevato livello di servizio dell'azienda partenopea. Le materie prime, dall'eccellente e comprovata qualità, sono acquistate preferendo le coltivazioni e le produzioni locali il più vicino possibile ai centri operativi di E.P., così da coniugare gusto, sicurezza, tipicità del territorio e rispetto dell'ambiente.

Il Lavoro di E.P. è, da oltre 40 anni, caratterizzato da una profonda responsabilità etico – sociale impiegata nello svolgere le attività. Tale elemento è considerato essenziale per consolidare il rapporto di fiducia con tutti gli stakeholders (soci, clienti, dipendenti, fornitori, partner commerciali e altri portatori di interessi legittimi negli ambiti in cui la Società è presente con le proprie attività) con cui E.P. interagisce. Rispetto, lealtà, stima, fiducia sono i corollari essenziali che connaturano il rapporto tra E.P. e i propri dipendenti nonché principi di concorrenza leale, onestà, integrità, correttezza e buona fede nei contesti

socio-economici in cui la Società è chiamata ad operare.

In tal senso, il presente Codice Etico, riporta i principi ed i valori nel rispetto dei quali E.P. esercita la propria attività, nonché l'insieme delle norme di comportamento, le regole di condotta e le responsabilità cui devono attenersi tutti i soggetti che entrano in relazione con E.P., in linea con i singoli Statuti.

Scopo principale del Codice è quello di indirizzare l'agire del E.P. verso comportamenti etici, attraverso l'introduzione di un complesso di regole di condotta il cui rispetto costituisce condizione imprescindibile per il conseguimento della mission aziendale di ciascuna di esse.

Questo documento costituisce parte integrante del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale e risponde a quanto previsto dal Dlgs 231/2001, configurandosi come parte integrante del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo implementato dalla E.P. S.P.A, al fine di prevenire gli illeciti ivi previsti e raccoglie l'insieme dei principi di correttezza, lealtà, integrità, trasparenza, impegno morale e professionale che improntano, sin dalla costituzione, le relazioni di E.P. verso il personale, i collaboratori ed i terzi e che, più in generale, caratterizzano lo svolgimento dell'attività societaria.

Al fine di promuovere il rispetto dei valori in esso contenuti, il Codice Etico di E.P. dovrà essere portato a conoscenza di tutti coloro con i quali E.P. tiene rapporti di natura giuridica. E.P. ritiene che l'etica nella conduzione degli affari favorisca l'attività imprenditoriale, diffondendo l'immagine di trasparenza, correttezza ed affidabilità e per tale motivo E.P. non solo auspica, ma esige, che i rapporti con l'esterno siano improntati sull'osservanza di leggi, regolamenti e di quanto disposto del presente Codice Etico.



CAPITOL

1

DISPOSIZIONI GENERALI

Leader nel facility management

ARTICOLO 1
Adozione codice etico. Ambito di applicazione e destinatari

L'organo amministrativo di EP S.p.A. in data 11 ottobre 2023 ha deliberato l'iscrizione della società alla Confederazione Nazionale dell'Artigianato e delle Piccole e Medie Imprese (CNA) e l'adesione, il recepimento e l'attuazione al codice etico di autoregolamentazione adottato dalla Confederazione, utilizzato come modello per la revisione del presente Codice Etico Aziendale del E.P. S.p.A. che è parte integrante del Modello organizzativo 231.

Contestualmente alla delibera di adozione ne viene disposta la pubblicazione sul sito della Società: https://www.epspa.it/.

EP, con l'adozione del presente Codice, intende adottare modelli di comportamento ispirati all'autonomia, integrità, eticità, all'interesse generale del sistema confederale, e volti a garantire il rispetto della legge all'interno sia della stessa Confederazione che delle singole imprese associate, impegnandosi nel perseguimento degli obiettivi e nel rispetto delle relative modalità, in quanto ogni singolo comportamento non eticamente corretto non solo provoca negative conseguenze in ambito associativo, ma danneggia l'immagine dell'intera categoria e del sistema CNA, presso la pubblica opinione e le istituzioni. La eticità dei comportamenti non è valutabile solo nei termini di stretta osservanza delle norme di legge e dello statuto. Essa si fonda sulla convinta adesione a porsi, nelle diverse situazioni, ai più elevati standard di comportamento.

Il presente Codice esprime gli impegni e le responsabilità etiche assunte dagli Organi Sociali e dai loro componenti, dai dipendenti, dai prestatori di lavoro temporaneo, dai consulenti e dai collaboratori a qualunque titolo, dai procuratori e da qualsiasi altro soggetto che possa agire in nome e per conto di E.P. nel seguito definiti nel loro insieme "Destinatari del presente Codice".

I destinatari delle norme del Codice sono tenuti ad osservare le prescrizioni in esso contenute e ad adeguare i propri comportamenti e le proprie azioni ai principi espressi e messi disposizione, secondo quanto in seguito specificato.

E.P. si impegna a richiamare l'osservanza delle disposizioni del presente Codice in tutti i rapporti economici e contrattuali da esse instaurati e a dare al medesimo la maggiore diffusione possibile.

ARTICOLO 2
Efficacia del codice

I comportamenti prescritti dal presente Codice integrano, sotto il profilo etico, la condotta rilevante ai fini del compiuto e corretto assolvimento degli obblighi di fedeltà e diligenza attesi dagli amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché del generale obbligo di buona fede esigibile dai collaboratori a qualunque titolo e dai fornitori di beni o servizi.

Pertanto, i Destinatari del Codice hanno l'obbligo di osservarne le disposizioni sia nei rapporti diretti con E.P. che nei loro rapporti reciproci e in nessun caso, l'intenzione di agire nell'interesse e/o a vantaggio di

E.P., giustifica il compimento di azioni, omissioni o comportamenti contrari ai principi e ai valori sanciti dal Codice.

ARTICOLO 3
Principi generali

I principi etici e le norme di comportamento indicati nel presente documento hanno valore primario ed assoluto. L'onestà rappresenta il principio fondamentale per tutte le attività di E.P. e costituisce elemento essenziale della gestione aziendale.

Per questo motivo, E.P. esige dai propri amministratori, manager, dipendenti, partner e, in genere, da chiunque svolga a qualsiasi titolo funzioni di rappresentanza degli interessi aziendali, anche di fatto:

- il rispetto delle normative vigenti, nonché dei principi aziendali e delle procedure applicabili all'attività di volta in volta disimpegnata;
- comportamenti corretti, tali da non pregiudicare l'affidabilità morale e professionale dell'Azienda e dei singoli agenti.

Pertanto, la Società si impegna a prendere tutte le misure necessarie affinché il vincolo del rispetto della normativa vigente, dei principi e delle procedure aziendali sia recepito, fatto proprio e praticato da amministratori, dirigenti e dipendenti, nonché da partner, fornitori, clienti e da ogni altro soggetto nell'ambito dei rapporti intrattenuti con la Società.

In qualità di associata al CNA, la E.P. S.p.A. si impegna a tener in primaria considerazione l'interesse generale dell'imprenditoria italiana ed europea e del Sistema confederale, riconoscendo come fondamentali e fondanti il sistema valori quali la **legalità, il rispetto delle regole e la trasparenza del mercato.** In virtù di questo principio, E.P. S.p.A. si impegna ad **evitare e rifiutare ogni contatto con organizzazioni mafiose**, della criminalità organizzata e con chi pratica comportamenti coercitivi tesi anche ad impedire la libera concorrenza tra le imprese, fortemente consapevole dell'importanza di **non sottostare ad alcun ricatto** di quelli messi in pratica dalle organizzazioni criminali come racket, estorsioni, usura, e qualsiasi forma di vessazione, collaborando con tutte le istituzioni provinciali preposte all'ordine pubblico e ai controlli per il rispetto della legge, e a **denunciare** direttamente, o tramite l'Associazione, alle forze dell'ordine, ogni attività illegale, anche in forma indiretta, di cui si trovasse ad essere vittima.

Essa pertanto si impegna:

- ad applicare leggi e contratti di lavoro, a **comportarsi con correttezza** nei confronti dei propri collaboratori favorendone la crescita professionale e salvaguardandone la sicurezza sul lavoro;
- a mantenere un **atteggiamento rispettoso** della libera concorrenza e dei diritti dei consumatori;
- a mantenere **rapporti ispirati a correttezza ed integrità** con la Pubblica Amministrazione, i partiti politici e con tutte le istituzioni della vita sociale;
- a considerare la **tutela dell'ambiente e la prevenzione** di ogni forma di inquinamento con

impegno costante.

In qualità di associata al CNA, E.P. S.p.A. si impegna:

- a **partecipare**, in modo assiduo e continuativo, alla vita associativa;
- a **contribuire** alle scelte associative in piena autonomia da pressioni interne ed esterne, avendo come obiettivo prioritario l'interesse dell'intera categoria, nel contesto generale delle scelte della Confederazione;
- a **non aderire** ad Organizzazioni, che perseguono obbiettivi confliggenti con quelli della CNA ovvero siano portatrici di interessi contrapposti a quelli tutelati dalla stessa; in ogni caso, a comunicare tempestivamente all'Associazione di appartenenza le adesioni ad altre Organizzazioni;
- a **rispettare** le delibere e gli orientamenti che la Confederazione, ai diversi livelli e ambiti associativi, prende nelle diverse materie e ad esprimere le proprie personali opinioni preventivamente nelle sedi preposte al dibattito interno, evitando di partecipare ad incontri e riunioni tendenti a precostituire orientamenti degli organi, salvaguardando l'autonomia ed il rispetto della correttezza del rapporto anche con chi esprime posizioni diverse;
- ad **informare** tempestivamente la Confederazione di ogni situazione suscettibile di modificare il proprio rapporto con altri imprenditori e/o con la Confederazione, chiedendone il necessario ed adeguato supporto;
- a **tutelare** la reputazione e l'immagine della Confederazione e dei suoi dirigenti in ogni sede in cui venga messa in discussione.
- a **tenere** un comportamento eticamente corretto, secondo quanto previsto nel Codice Etico di CNA, il quale prevede che non sono in ogni caso eticamente corretti e sono quindi assolutamente vietati i comportamenti di qualunque destinatario diretto a procurare un indebito vantaggio o interesse per sé o per la CNA. In nessun caso il perseguimento dell'interesse della CNA può giustificare una condotta in violazione e/o difformità delle norme di legge e delle disposizioni contenute nel presente codice. Qualsiasi violazione di norme giuridiche, cui possa conseguire qualsiasi rischio di coinvolgimento della CNA, deve essere immediatamente interrotta e comunicata al Segretario Generale, o altro procuratore speciale, all'Organismo di Vigilanza di CNA.
- **evitare** situazioni e/o attività che possano condurre a conflitti di interesse o che possano interferire con la capacità di prendere decisioni imparziali. **Ogni situazione di conflitto di interessi deve essere immediatamente comunicata** agli organi o superiori gerarchici dai destinatari, che si astengono dal concorrere, direttamente o indirettamente, ad ogni decisione o deliberazione relativa alla materia cui il conflitto afferisce.
- **collaborare** affinché i fatti di gestione siano rappresentati in modo completo e fedele nella contabilità.
- non **impiegare** i fondi ricevuti da CNA per favorire iniziative dirette alla realizzazione di opere o

allo svolgimento di attività con finalità diverse da quelle per cui sono stati ottenuti;

- non **utilizzare** o presentare dichiarazioni o documenti falsi, attestanti cose non vere o omettere informazioni dovute al fine di conseguire indebitamente i fondi;
- non **promettere** o dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una retribuzione non dovuta in denaro od altra utilità in cambio di un atto del suo ufficio necessario per l'ottenimento di fondi da parte della CNA;
- non **promettere** o dare ad un Pubblico Ufficiale, per lui o per un terzo, una somma di denaro od un'altra utilità al fine di fargli omettere o ritardare un atto del suo ufficio o per compiere un atto contrario ai doveri d'ufficio al fine di favorire l'ottenimento di fondi da parte di CNA;
- non **indurre**, con artifici o raggiri, lo Stato o gli enti pubblici ed i loro funzionari o dirigenti, in errore al fine di far ottenere a CNA i fondi;
- non **alterare** (in qualsiasi modo) il funzionamento di un sistema informatico o telematico o intervenire (senza diritto ed in qualsiasi modo) su dati, informazioni e programmi contenuti in un sistema informatico o telematico o ad esso pertinenti per poter ottenere i fondi o maggiorare l'importo di fondi già ottenuti, ma in misura minore.
- osservare in ogni caso le norme del Codice del CNA, **parte essenziale del contenuto dei rapporti degli associati e dei destinatari** di cui all'art. 4 con la CNA, a qualunque titolo costituiti, con la consapevolezza che l**a violazione** dei doveri e degli obblighi derivanti dal codice etico di CNA comporta l'applicazione della **procedura sanzionatoria** prevista dall'art. 18 del Regolamento CNA.
- **segnalare** al competente organo associativo la violazione delle norme del codice etico di CNA da parte di un associato, ovvero di un dirigente o di un dipendente CNA.

ARTICOLO 4
Attuazione del codice etico

L'attuazione del presente Codice rientra tra le responsabilità personali di ciascuno dei Destinatari. Questi, una volta informati, non potranno appellarsi, a giustificazione del proprio inadempimento, alla mancanza di conoscenza del Codice o all'aver ricevuto istruzioni contrarie da qualsivoglia livello gerarchico della Società. Le linee di condotta stabilite nel presente Codice, infatti, prevalgono sulle eventuali istruzioni contrarie impartite dall'organizzazione gerarchica interna.

La Società si impegna a rispettare e a far rispettare le norme del Codice attraverso l'istituzione [ai sensi dell'art.6, comma1, lett. b) del D.lgs. n. 231/2001] di un Organismo di Vigilanza (di seguito anche "OdV") al quale sono demandati i compiti di vigilanza e monitoraggio sull'osservanza del Codice e del modello organizzativo, e attraverso la nomina del Referente interno 231, responsabile della raccolta e dell''invio di flussi informativi all'OdV.

ARTICOLO 5
Obbligo di segnalazioni (Whistleblowing)

In ossequio al D.Lgs. 24/2023 e alle Linee Guida ANAC, la Società si è dotata di un canale di segnalazione Whistleblowing interno ed ha adottato la relativa Procedura Segnalazioni Whistleblowing (cui si fa rinvio), volta a disciplinare le modalità di segnalazione delle condotte illecite rilevanti ai sensi del D.Lgs. 24/2023, che possono riguardare anche i reati presupposto previsti dal d.lgs. n. 231/2001 e le violazioni del presente Codice Etico e del modello di organizzazione e gestione adottati ai sensi del citato d.lgs. n. 231/2001.

La Società si impegna a rispettare i seguenti principi generali nella gestione del processo di Whistleblowing e richiede che i Segnalanti e le altre persone coinvolte li rispettino per quanto di competenza:

- Principio di riservatezza:
- Principio di proporzionalità:
- Principio di imparzialità:
- Principio di buona fede ("Divieto di ritorsione")

Le segnalazioni presentate in buona fede non potranno comportare ripercussioni negative ai danni del segnalante, anche nel caso in cui le stesse dovessero risultare infondate (divieto di Ritorsione).

La Società non tollera alcuna forma di minaccia, ritorsione o discriminazione, tentata o effettiva, ai danni dei Segnalanti, dei Facilitatori, delle Persone Correlate, dalle Persone Segnalate e di chiunque abbia collaborato alle indagini per comprovare la fondatezza della Segnalazione (ivi comprese le rispettive Persone correlate).

ARTICOLO 6
Comunicazione e formazione

Il presente Codice è portato a conoscenza di tutti i soggetti interni ed esterni interessati alla missione aziendale mediante apposite attività di comunicazione per favorire la conoscenza dei principi e delle norme etiche tramite pubblicazione sul sito www.epspa.it e tramite affissione di una copia nel portale azendale.

EP promuove programmi di comunicazione e di formazione dei dipendenti e collaboratori finalizzati alla migliore conoscenza degli obiettivi del Codice e del Modello di organizzazione, Gestione e Controllo ex D.Lgs. 231/01.



CAPITOL

2

ETICA NELLA GESTIONE DELLE

ARTICOLO 7
Legalità e onestà

Tutti i destinatari del Codice Etico devono assumere un comportamento legale ed onesto, sia nello svolgimento delle proprie mansioni, sia nei rapporti con gli altri destinatari.

Ogni dipendente/collaboratore deve svolgere la propria attività lavorativa nell'esclusivo interesse della Società, evitando qualunque situazione di conflitto di interessi e deve astenersi dal trarre vantaggio personale da atti di disposizione dei beni sociali o da opportunità d'affari delle quali è venuto a conoscenza nel corso dello svolgimento delle proprie funzioni. Prima di accettare un incarico remunerato di consulenza, di direzione, amministrazione o altro incarico in favore di altro soggetto, oppure nel caso in cui si verifichi una situazione di conflitto di cui sopra, ciascun dipendente è tenuto a darne comunicazione all'azienda.

Per "conflitto di interessi" si intende sia il caso in cui un destinatario persegua, nell'esercizio delle attività disimpegnate per la Società, un interesse diverso dalla missione di impresa e dal bilanciamento degli interessi con gli altri stakeholder o si avvantaggi "personalmente" di opportunità d'affari dell'impresa, ovvero agisca comunque in contrasto con i doveri fiduciari legati alla sua posizione.

ARTICOLO 8
Imparzialità e non discriminazione

EP nel perseguimento dell'attività e nei rapporti con gli interlocutori opera secondo i criteri dell'imparzialità, obiettività e trasparenza. In particolare, non ammette alcun genere di discriminazioni in base all'età, al sesso, agli orientamenti sessuali, allo stato di salute, alla razza, alla nazionalità, alla religione, alle opinioni politiche.

ARTICOLO 9
Trasparenza e correttezza nelle condotte aziendali

I rapporti che la Società intrattiene con i diversi soggetti sono improntati a canoni di trasparenza, correttezza, collaborazione, rettitudine, equità, lealtà e reciproco rispetto.

EP, si impegna ad informare in modo chiaro e trasparente tutti coloro che sono influenzati in maniera diretta od indiretta delle attività della Società.

I Destinatari sono tenuti a dare informazioni complete, trasparenti, comprensibili e accurate, in modo tale che, nell'impostare i rapporti con la Società, gli interlocutori esterni/stakeholder siano in grado di prendere decisioni autonome e consapevoli degli interessi coinvolti, delle alternative e delle conseguenze rilevanti. In particolare, nella formulazione e stipula di contratti, EP ha cura di specificare al contraente i comportamenti da tenere in modo chiaro e comprensibile, nel rispetto dei principi di organizzazione e gestione idonei a prevenire la commissione degli illeciti di cui al D. Lgs. 8 giugno 2001, n° 231 e successive modifiche ed integrazioni.

ARTICOLO 10
Riservatezza e tutela della privacy

E.P. assicura la riservatezza delle informazioni in proprio possesso e si astiene dal ricercare dati riservati, salvo il caso di espressa e consapevole autorizzazione e conformità alle norme giuridiche vigenti, uniformandosi alle prescrizioni in materia di tutela dei dati personali contenute nel Regolamento UE n. 2016/679 (c.d. General Data Protection Regulation) e dal D.lgs. n. 196/2003 recante il "Codice in materia di protezione dei dati personali".

Con riferimento a tale normativa e al trattamento dei dati personali dei dipendenti, la Società informa ciascun dipendente sulla natura dei dati personali oggetto di trattamento, sulle modalità di trattamento, sugli ambiti di comunicazione e adotta le opportune misure per garantirne la riservatezza.

L'Organo di Amministrazione, i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori della società sono tenuti a non utilizzare informazioni riservate per scopi non connessi con l'esercizio della propria attività. Tutte le informazioni, in particolare quelle apprese nell'ambito delle attività sociali, debbono considerarsi riservate e non possono essere divulgate a terzi, né utilizzate per ottenere vantaggi personali, diretti e indiretti.



CAPITOL

3

ETICA SUL LAVORO E TUTELA E VALORIZZAZIONE DEI DIPENDENTI

ARTICOLO 11
Selezione del personale

Il processo di acquisizione delle risorse umane risponde a criteri di oggettività, trasparenza e rispetto della normativa di diritto privato e delle disposizioni del contratto collettivo di lavoro, evitando qualsiasi forma di favoritismo o discriminazione. Le procedure di selezione si conformano al criterio dell'accertamento delle attitudini e delle capacità professionali individuali in funzione dell'assolvimento dei compiti cui il personale è destinato, dell'organizzazione degli uffici e dei programmi da realizzare.

ARTICOLO 12
Gestione delle risorse umane

E.P. rispetta la dignità e l'integrità morale di ogni dipendente o collaboratore. Tutti i dipendenti/collaboratori sono tenuti ad agire lealmente al fine di rispettare gli obblighi contrattuali ed in conformità a quanto previsto dal presente Codice. In particolare, il dipendente/ collaboratore è tenuto a conoscere ed attuare quanto previsto dalle politiche aziendali in tema di sicurezza delle informazioni societarie ed a garantirne l'integrità, ad operare con diligenza al fine di tutelare i beni aziendali, utilizzandoli con solerzia e scrupolo ed evitando utilizzi impropri.

ARTICOLO 13
Professionalità

La professionalità rappresenta la capacità di svolgere la propria attività con competenza ed efficienza nel rispetto dei valori del presente Codice. E.P. si impegna affinché il rapporto con le risorse umane possa essere costantemente coltivato nel rispetto dei valori del presente Codice. A tal fine la Società pone in essere specifici programmi di aggiornamento professionale, ai quali il personale è tenuto a partecipare e a fornire il proprio contributo al miglioramento.

ARTICOLO 14
Relazioni interpersonali

E.P. richiede, nei rapporti interpersonali tra dipendenti e/o collaboratori esterni, un comportamento improntato ai criteri di lealtà, rispetto, fiducia e collaborazione reciproca. Nell'ambito di tale cultura aziendale, E.P. si impegna alla condivisione con i dipendenti delle difficoltà legate alle peculiarità delle dinamiche produttive, anche nell'ottica delle possibilità di sviluppo e favoriscono forme di collaborazione ed affiancamento tra neo-assunti e dipendenti di maggiore esperienza.



CAPITOL

4

RESPONSABILITÀ SOCIALE

Leader nel facility management

ARTICOLO 15
Politica SA8000

E.P., consapevole del proprio ruolo e delle proprie responsabilità nell'ambito della comunità economica e sociale, riconosce il diritto e il rispetto dei diritti dell'uomo come valore centrale della strategia aziendale.

La politica etica costituisce pertanto il fondamento delle proprie strategie operative e gestionali. Coerentemente con questa visione, E.P. ha ottenuto e implementato la certificazione SA 8000 (Responsabilità sociale), impegnandosi altresì ad operare affinché le sue attività siano di vantaggio per le parti interessate all'impresa nel pieno rispetto delle disposizioni di legge e di quanto previsto dai codici o dai regolamenti in materia di sicurezza e dei diritti dei lavoratori.

CAPITOL

5

ETICA NELLA GESTIONE DELLE



Leader nel facility management

ARTICOLO 16
Rapporti con la pubblica amministrazione

E.P. assicura alla committenza la migliore esecuzione degli incarichi affidati nel rispetto dei valori di correttezza, onestà, efficienza e professionalità.

Le comunicazioni e i contatti con la committenza devono essere:

- chiari e semplici;
- conformi alle normative vigenti senza ricorrere a pratiche elusive e comunque scorrette;
- completi, così da non trascurare alcun elemento rilevante ai fini della comprensione da parte del cliente.

L'assunzione di impegni con le Pubbliche Amministrazioni è riservata esclusivamente alle funzioni aziendali preposte ed autorizzate.

Non è possibile, inoltre, offrire o accettare servizi, prestazioni o favori di valore finalizzati al conseguimento di trattamenti favorevoli o più favorevoli in relazione a qualsiasi rapporto intrattenuto con la Pubblica Amministrazione.

Con particolare riferimento alla partecipazione a gare indette dalla P.A. per l'aggiudicazione di appalti di servizi, E.P. intrattiene rapporti professionali e trasparenti, conformandosi alle prescrizioni del bando, al disciplinare di gara ed alle altre disposizioni regolatorie e di indirizzo, restando soggetta al controllo della centrale di committenza e degli altri organismi pubblici deputati. Sono vietati favoreggiamenti, pressioni o altre forme di privilegio da parte di tutti coloro che operano in nome e per conto della Società nella gestione e nei rapporti con la P.A. aggiudicatrice per indurla ad assumere atteggiamenti favorevoli o decisioni in favore della Società in modo illecito e contrario ai principi del presente Codice.

L'eventuale accesso a finanziamenti pubblici o altre tipologie di erogazioni, sussidi o agevolazioni da parte della P.A. deve avvenire nell'assoluto rispetto dei requisiti, degli scopi e delle modalità per cui tali facilities sono stanziate e concesse.

Le relazioni con pubblici ufficiali, incaricati di pubblico servizio, operatori sanitari, aziende ospedaliere, ASL e AUSL e con soggetti pubblici e/o privati, che erogano servizi pubblici (di seguito genericamente la "Amministrazione Pubblica"), devono ispirarsi alla più rigorosa osservanza delle disposizioni di legge e regolamentari applicabili, e non possono in alcun modo compromettere l'integrità e la reputazione della Società.

ARTICOLO 17
Lotta alla corruzione ed ai conflitti d'interesse

E.P. si impegna a mettere in atto tutte le misure necessarie a prevenire ed evitare fenomeni di corruzione o conflitto di interessi ed altre condotte idonee ad integrare il pericolo di commissione dei reati previsti dal D.Lgs. 231/01 e s.m.i. ed in particolare di quelli previsti all'art. 25-ter, lett. s-bis

relativo al reato di corruzione tra privati e all'art. 25 relativo al reato di induzione indebita a dare o promettere utilità.

Nello svolgimento dell'attività deve essere evitata qualsiasi situazione di conflitto di interessi ossia qualsiasi attività in cui si persegua un interesse diverso da quello dell'impresa o il dipendente/collaboratore si avvantaggi personalmente, per suo conto o per conto di terzi, di opportunità d'affari dell'impresa.

ARTICOLO 18
Antiriciclaggio

I Destinatari del presente Codice, nell'ambito dei diversi rapporti instaurati con E.P., non dovranno, in alcun modo e in alcuna circostanza, essere implicati in vicende connesse al riciclaggio di denaro proveniente da attività illecite o criminali.

Prima di stabilire relazioni o stipulare contratti con fornitori non occasionali ed altri partner in relazioni d'affari, E.P. ed i propri dipendenti e/o collaboratori dovranno assicurarsi circa l'integrità morale, la reputazione ed il buon nome della controparte.

E.P. si impegna a far rispettare tutte le norme e le disposizioni, sia nazionali che internazionali, in tema di antiriciclaggio.

ARTICOLO 19
Rapporti con la clientela

E.P. manifesta una costante sensibilità ed un concreto impegno alla salvaguardia ed al miglioramento della qualità della relazione con i Clienti, siano essi Pubblici o Privati.

Sono obiettivi di primario interesse aziendale la piena e costante soddisfazione del Cliente destinatario delle prestazioni, la creazione di un solido rapporto con il Cliente, fondato sulla correttezza, trasparenza, efficienza e cortesia, il mantenimento di un comportamento professionale competente e collaborativo nei riguardi del Cliente.

Ai clienti devono sempre essere fornite informazioni complete, veritiere, esaurienti ed accurate; nel rapporto con il Cliente deve essere costantemente garantita la massima riservatezza e rispettate tutte le norme in materia di privacy.

Nei rapporti con i Clienti, chi agisce per conto di E.P. non deve accettare od offrire compensi di nessun tipo ed entità, omaggi che non siano di modico valore o trattamenti di favore, nell'intento di favorire illecitamente gli interessi di E.P.

Ciò comporta che, tanto nel corso di attività precedenti l'aggiudicazione della commessa, quanto nelle attività operative di commessa, sia con la P.A. che con clienti privati, occorre applicare criteri generali di correttezza, trasparenza ed integrità. In particolare, non devono essere:

- esaminate o proposte o promesse opportunità di impiego e/o commerciali che possono

avvantaggiare dipendenti della P.A. o clienti a titolo personale;

- offerti in alcun modo omaggi, dazioni, benefici anche indiretti, beni, servizi e prestazioni o favori non dovuti o che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia;
- sollecitate o ottenute informazioni riservate che possano compromettere l'integrità o la reputazione di entrambe le parti, nonché arrecare benefici diretti o indiretti rilevanti per sé o per E.P.;
- intraprese azioni volte ad influenzare impropriamente le decisioni della controparte.

Inoltre, dirigenti, dipendenti o collaboratori a qualsiasi titolo di E.P. non devono accettare alcun bene o servizio, regalo, beneficio, prestazione o dazione che travalichi gli ordinari rapporti di cortesia, da soggetti esterni o interni in ogni caso, ed in particolare a fronte dell'avvio di azioni o comportamenti volti a favorire tali soggetti.

Il dipendente che riceve da incaricati della P.A., Clienti doni o trattamenti di favore che travalichino gli ordinari rapporti di cortesia deve darne immediatamente notizia al proprio superiore e/o all'Organismo di Vigilanza e/o ai Local Officier 231.

ARTICOLO 20
Scelta del fornitore ed esecuzione del contratto

E.P., anche quale aggiudicatrice, adotta processi di affidamento delle opere, forniture e servizi, sulla base e nel rispetto della vigente normativa comunitaria e nazionale in materia nonché dei regolamenti interni adottati dall'Organo di Amministrazione.

E.P. adotta la massima trasparenza ed efficienza nel processo di acquisto e garantisce a tutti i potenziali fornitori pari opportunità e condizioni. I fornitori all'atto di sottoscrizione del contratto sottoscrivono apposita dichiarazione di aver preso visione del presente Codice Etico di E.P., obbligandosi a rispettare i principi in esso contenuti e la normativa di cui al D.lgs. 231/01, pena, per le violazioni più gravi, la risoluzione del contratto. E.P. impronta i rapporti con i fornitori ai principi di onestà, lealtà, buona fede, correttezza, imparzialità, trasparenza e libera concorrenza.

In particolare, il personale di E.P. rispetta le seguenti prescrizioni:

- osservare e rispettare, nei rapporti di fornitura, le disposizioni di legge e regolamentari vigenti, nonché quelle impartite in materia dalla Società;
- osservare le condizioni contrattualmente previste;
- promuovere rapporti commerciali solo con quelle aziende che diano garanzie del rispetto dei diritti umani fondamentali dei propri dipendenti, ovvero che forniscano una remunerazione adeguata e garantiscano il salario minimo nazionale obbligatorio vigente.

ARTICOLO 21
Conferimento di incarichi professionali

E.P. si impegna ad adottare criteri di conferimento degli incarichi professionali ispirati a principi di competenza, economicità, trasparenza e correttezza, valutando altresì l'integrità morale e professionale dei professionisti da coinvolgere. Più in particolare, tutti i compensi e/o le somme a qualsiasi titolo corrisposte agli assegnatari di incarichi di natura professionale, dovranno comunque essere adeguatamente documentati e comunque proporzionati all'attività svolta, anche in considerazione delle condizioni di mercato.

ARTICOLO 22
Rapporti con i media

Coerentemente con i principi di trasparenza e completezza dell'informazione, la comunicazione verso l'esterno è improntata al rispetto del diritto all'informazione. In nessun caso l'Organo di Amministrazione di E.P., dipendenti e collaboratori si prestano a divulgare notizie o commenti non veritieri o non basati su fatti oggettivi, sia riguardanti le attività aziendali che non.

CAPITOL

6

POLITICA PER LA QUALITÀ-AMBIENTE-SICUREZZA E IGIENE



ARTICOLO 23
Politica integrata

E.P. per migliorare la propria conduzione per la Qualità, l'Ambiente, la Sicurezza e l'Igiene Alimentare, ha ritenuto opportuno di dotarsi di un Sistema di Gestione Integrato per la Qualità, l'Ambiente, Sicurezza e HACCP.

Allo scopo di porre E.P. ai massimi livelli di certificazione presenti nel settore della ristorazione e nella produzione di generi alimentari, E.P. ha ritenuto necessario sottoporre alla valutazione terza da parte di Enti Certificatori riconosciuti a livello internazionale i propri Sistemi sottoponendosi ai rigidi controlli degli Enti di valutazione CERTIQUALITY e CQOP SOA ottenendo le seguenti certificazioni:

- certificazione conformità agli standard DTS 013 – Top Quality Standard – TQS vending per i siti di Via Terracina n. 188 (Napoli) e Via G. Palumbo 26 (Roma).
- certificazione di conformità del Sistema di Qualità Aziendale alla norma UNI EN ISO 9001:2015;
- certificazione Carbon Foot Print – dichiarazione di verifica delle emissioni di gas a effetto conforme alla norma UNI EN ISO 14064-1:2019
- certificazione di conformità del Sistema di Gestione della Sicurezza sui luoghi di lavoro in conformità alla norma UNI ISO 45001:2018;
- certificazione di conformità del Sistema di Gestione dell'Autocontrollo igienico - sanitario (HACCP) secondo CODEX ALIMENTARIUS COMMISSION CXC 1969;
- certificazione di conformità della Gestione Ambientale alla norma UNI EN ISO 14001:2015;
- certificazione di conformità del Sistema di Rintracciabilità nelle filiere Agroalimentari alla norma UNI EN ISO 22005:2008;
- certificazione di Responsabilità Sociale dell'Azienda alla norma SA8000:2014;
- certificazione di conformità della Gestione per la Sicurezza Alimentare alla norma UNI EN ISO 22000:2018;
- attestazione di Qualificazione alla esecuzione di lavori Pubblici SOA;
- certificazione di conformità della Progettazione, montaggio, ristrutturazione e manutenzione di cucine alla norma UNI EN ISO 9001:2015;
- certificazione di attribuzione Reating di Legalità;
- attestazione Ecovadis per la sostenibilità aziendale;
- certificato sistema gestione parità di genere secondo la norma UNI PDR 125:2022;
- Sistema di Gestione dell'Energia - ISO 50001:2018
- Sistema di gestione della sicurezza delle Informazioni per l'attività di Buoni Pasto ISO/ISC 27001:2022;
- Sistema di Gestione delle risorse umane - Diversità, equità e inclusione UNI EN ISO 34015:2021;
- LACTOS FREE VESIONE1:2004
- GLUTEN FREE VERSIONE 1:2024

ARTICOLO 24
Sicurezza e salute

E.P., in conformità alle direttive nazionali ed internazionali in materia, si impegna ad assicurare ai propri dipendenti condizioni di lavoro sicure e salutari ed a promuovere e diffondere la cultura della sicurezza, sviluppando la consapevolezza della gestione dei rischi e promuovendo comportamenti responsabili. Gli Organi di Amministrazione di E.P., i dirigenti, i dipendenti ed i collaboratori si impegnano al rispetto delle norme e degli obblighi derivanti dalla normativa di riferimento in tema di salute e sicurezza.

A tal fine il Sistema di Gestione per la Salute e Sicurezza dei lavoratori prevede procedure operative per valutare i rischi, identificare le misure preventive più idonee e attivare le azioni correttive necessarie, predisponendo programmi di formazione in materia che coinvolgano tutti i lavoratori.

ARTICOLO 25
Bilancio e altre comunicazioni sociali

Nella formazione del bilancio o di altri documenti similari, il vertice societario e tutti i destinatari comunque coinvolti in tale attività devono:

- rappresentare la situazione economica, patrimoniale e/o finanziaria con verità, chiarezza e completezza;
- facilitare in ogni modo lo svolgimento delle attività di controllo sia interne che esterne;
- presentare all'Assemblea atti e documenti completi e corrispondenti alle registrazioni contabili;
- fornire agli Organi di Vigilanza informazioni corrette e complete sulla situazione economica, patrimoniale o finanziaria.

ARTICOLO 26
Tutela dell'ambiente

E.P. assicura la piena compatibilità delle proprie attività con il territorio e con l'ambiente circostante.

La definizione della politica ambientale e la sua attuazione sono gestite in modo unitario e coerente in tutto E.P. e le linee guida di attuazione della politica ambientale sono prese a riferimento da E.P..

A tal fine si impegna a svolgere le attività aziendali nel totale rispetto dell'ambiente, inteso nel senso più ampio, ed in particolare:

- considerando l'impatto ambientale delle nuove attività e dei nuovi processi produttivi;
- utilizzando in maniera responsabile e consapevole le risorse naturali;
- sviluppando un rapporto di costruttiva collaborazione, improntata alla massima trasparenza e fiducia, sia al proprio interno che con la collettività esterna e le istituzioni nella gestione delle problematiche ambientali;
- mantenendo elevati indici di sicurezza e di tutela dell'ambiente attraverso l'implementazione di sistemi efficaci di gestione.

- Il Sistema di Gestione Ambientale di E.P. è conforme alla certificazione del sistema ambientale UNI EN ISO 14001:2015.

E.P. si impegna, nel rispetto delle previsioni contrattuali:

- all'uso di processi, tecnologie e materiali che consentano la riduzione dei consumi delle risorse naturali e che comportino il minor impatto ambientale;
- alla limitazione della produzione di rifiuti attraverso, ove possibile, il loro riutilizzo;
- al ripristino delle aree di cantiere a fine lavori, in modo da riqualificare il territorio e riportare l'ambiente il più possibile prossimo alle condizioni iniziali;
- a coinvolgere e motivare tutto il personale, attraverso azioni di informazione e formazione, sulle normative ambientali.

A tal fine è posto l'espresso divieto a carico dell'organo amministrativo, sindaci, dipendenti e collaboratori di E.P. ed in generale a tutti i Destinatari del presente Codice, di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dalla legge e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato, possano potenzialmente diventarlo, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

ARTICOLO 27
Igiene degli alimenti

E.P. ha individuato tutte le misure necessarie a prevenire possibili problematiche relative alla sicurezza igienica delle preparazioni alimentari, che in tutte le fasi del ciclo produttivo devono essere puntualmente applicate e rispettate dal personale operativo.

A tal fine è posto l'espresso divieto a carico dell'organo amministrativo, sindaci, dipendenti e collaboratori di porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti tali da integrare le fattispecie di reato previste dalla legge e porre in essere, collaborare o dare causa alla realizzazione di comportamenti che, sebbene risultino tali da non costituire di per sé fattispecie di reato rientranti tra quelle sopra considerate, possano potenzialmente diventarle, ovvero comportamenti che possano favorire la commissione dei predetti reati.

CAPITOL

7

ETICA NELLA RENDICONTAZIONE ECONOMICA/FINANZIARI



ARTICOLO 28
Gestione della contabilità

La trasparenza contabile si fonda sulla verità, accuratezza e completezza dell'informazione di base per le relative registrazioni contabili. Ciascun dipendente è tenuto a collaborare affinché i fatti di gestione siano rappresentati correttamente e tempestivamente nella contabilità.

Per ogni operazione è conservata agli atti un'adeguata documentazione di supporto dell'attività svolta, in modo da consentire:

- l'agevole registrazione contabile;
- l'individuazione dei diversi livelli di responsabilità
- la ricostruzione accurata dell'operazione, anche per ridurre la probabilità di errori interpretativi.

Ciascuna registrazione deve riflettere esattamente ciò che risulta dalla documentazione di supporto. È compito di ogni dipendente far sì che la documentazione sia facilmente rintracciabile e ordinata secondo criteri logici.

I dipendenti non devono porre in essere azioni idonee a commettere reati, in particolare riguardanti strumenti di pagamento diversi dai contanti, e ove venissero a conoscenza di omissioni, falsificazioni, trascuratezze della contabilità o della documentazione su cui si fondano le registrazioni contabili, sono tenuti a riferire i fatti al proprio superiore o all'Organismo di Vigilanza/Local Officier 231.

ARTICOLO 29
Bilancio ed altre comunicazioni sociali

Nella redazione del bilancio e di qualsiasi altro tipo di documentazione contabile richiesta E.P. rispetta le leggi e le regolamentazioni vigenti e adotta le prassi ed i principi contabili più avanzati. Le situazioni contabili ed i bilanci rappresentano fedelmente i fatti di gestione (economica, patrimoniale e finanziaria) secondo criteri di chiarezza, veridicità e correttezza. I sistemi amministrativi/contabili consentono di ricostruire adeguatamente i singoli fatti gestionali e rappresentano fedelmente le transazioni societarie anche ai fini della individuazione dei motivi dell'operazione e dei diversi livelli di responsabilità.

ARTICOLO 30
Adempimenti tributari

E.P. si impegna ad effettuare con completezza e trasparenza tutti gli adempimenti tributari previsti a suo carico dalla normativa vigente e a collaborare, ove previsto, con l'Amministrazione finanziaria. Le dichiarazioni fiscali e il versamento delle imposte rappresentano comportamenti non solo obbligatori sotto un profilo giuridico ma anche ineludibili nell'ambito della responsabilità sociale dell'azienda. Pertanto, è assolutamente contraria all'interesse del E.P. ogni violazione penale della normativa tributaria.



CAPITOL

8

SISTEMA DISCIPLINARE

ARTICOLO 31
Principi generali

La violazione delle disposizioni del presente Codice, debitamente accertata, costituisce ragione valida e sufficiente per l'applicazione di sanzioni disciplinari a carico del soggetto responsabile della violazione stessa.

Ne consegue che eventuali violazioni daranno luogo all'applicazione di sanzioni da adottarsi su proposta dell'OdV/Local Officier 231.

Nell'aspetto comportamentale, il presente Codice trova attuazione coordinata con le prescrizioni del Modello di organizzazione, gestione e controllo con finalità di prevenzione dei reati presupposto della responsabilità amministrativa dell'ente adottato da E.P. S.P.A. ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 6 del D.lgs. 231/2001.

ARTICOLO 32
Determinazione delle sanzioni

La violazione dei principi fissati nel presente Codice lede il rapporto di fiducia tra E.P. ed il trasgressore e viene perseguita, con tempestività ed immediatezza, attraverso procedimenti disciplinari adeguati e proporzionati, indipendentemente dall'eventuale rilevanza penale delle condotte assunte e/o dall'instaurazione di un procedimento penale ove ricorra un'ipotesi di reato. In particolare, l'osservanza del Codice Etico costituisce parte integrante del mandato conferito agli organi sociali e ai dirigenti - che sono passibili di sanzioni disciplinari proporzionate alla gravità dell'inosservanza – nonché delle obbligazioni contrattuali dei lavoratori, anche ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 2104 (Diligenza del prestatore di lavoro), 2105 (obbligo di fedeltà) e 2106 (sanzioni disciplinari) del Codice Civile.

Per quanto riguarda gli altri Destinatari del Codice (fornitori, consulenti, partner commerciali, ecc.) la violazione delle disposizioni comporta l'adozione di provvedimenti proporzionati alla gravità o recidività della violazione o al grado della colpa, sino alla risoluzione dei contratti in essere con gli stessi. È opportuno ricordare che qualsivoglia violazione del Codice potrebbe essere fonte di grave danno economico per la Società, e ciò in base ai principi generali in tema di responsabilità civile, nonché in conseguenza dell'eventuale applicazione delle sanzioni previste, a carico della Società, dal D.lgs. 231/01 che disciplina la responsabilità delle persone giuridiche per illeciti amministrativi dipendenti da reato.

Ciò posto, oltre all'applicazione delle sanzioni disciplinari, E.P. si riserva la facoltà di intraprendere ogni altra azione necessaria a tutela dei propri interessi, ivi compresa l'azione per il risarcimento dei danni subiti per effetto della condotta trasgressiva.

ARTICOLO 33
Diritto di difesa

In ogni caso, gli organi che procedono ad applicare le sanzioni disciplinari devono garantire che l'interessato riceva congrua, tempestiva e riservata comunicazione delle infrazioni rilevate e possa disporre di un congruo termine, non inferiore a 15 (quindici) giorni, per rassegnare le proprie deduzioni, difese e chiedere di essere sentito.