

CODICE DI CONDOTTA

Sommario

1.	A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTI DELLA ALFREDO TALIO S.R.L.....	3
2.	AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI	3
3.	LICENZIAMENTI PER MANCANZE	5
4.	SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE.....	6

CODICE DI CONDOTTA

CDC

Rev. 3 del 08/01/2026

Pag. 2 a 9

Lista delle revisioni

REV.	DATA	DESCRIZIONE	AUTORE	VISTO / Approvato Resp. QHSE	APPROVATO DG
00	04.10.2019	Prima emissione	Antonio Talio	Filippa Leonforte	Palma Maria Maucieri
01	13.02.2023	Aggiornamento vari	Fabio Lombardo	Filippa Leonforte	Palma Maria Maucieri
02	22.11.2023	Integrazione requisiti ISO 37001	Antonio Talio	Filippa Leonforte	Palma Maria Maucieri
03	08.01.2026	Aggiornamenti vari	Antonio Talio	Filippa Leonforte	Palma Maria Maucieri

1. A TUTTO IL PERSONALE DIPENDENTI DELLA ALFREDO TALIO S.R.L

Il presente Codice di Condotta è stato disposto tenendo conto dell'art. 7 della legge n. 300 del 20 maggio 1970, secondo cui "Le norme disciplinari devono essere stabilite e portate a conoscenza dei dipendenti, mediante affissione in luogo accessibile a tutti".

L'inosservanza, da parte del lavoratore, delle disposizioni contenute nel CCNL Edilizia e di quanto appresso esposto comporterà, secondo la gravità dell'infrazione, l'applicazione dei seguenti provvedimenti:

- a) Ammonizione verbale
- b) Ammonizione scritta
- c) Multa non superiore a tre ore di retribuzione oraria calcolata sul minimo tabellare
- d) Sospensione dal lavoro e della retribuzione fino a un massimo di tre giorni
- e) Licenziamento per mancanze per come di seguito esposto

La ALFREDO TALIO S.r.l. non adotterà alcun provvedimento disciplinare nei confronti del lavoratore senza avergli preventivamente contestato l'addebito e senza averlo sentito a sua difesa.

Salvo che per il richiamo verbale, la contestazione sarà effettuata per iscritto ed i provvedimenti disciplinari non potranno essere disposti prima che siano trascorsi cinque giorni, nel corso dei quali il lavoratore potrà presentare le sue giustificazioni. Se il provvedimento non verrà disposto entro i sei giorni successivi a tali giustificazioni, queste si riterranno accolte.

Il lavoratore potrà presentare le proprie giustificazioni anche verbalmente, con l'eventuale assistenza di un rappresentante dell'Associazione sindacale cui aderisce, ovvero, di un componente la Rappresentanza sindacale unitaria, se presente.

La comminazione del provvedimento sarà comunicata per iscritto.

I provvedimenti disciplinari di cui sopra alle lett. b), c) e d) potranno essere impugnati dal lavoratore in sede sindacale, secondo le norme contrattuali relative alle vertenze.

Non si terrà conto a nessun effetto dei provvedimenti disciplinari decorsi due anni dalla loro comminazione.

2. AMMONIZIONI SCRITTE, MULTE E SOSPENSIONI

Incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione il lavoratore che:

- a) Non si presenti al lavoro o abbandoni il proprio posto di lavoro senza giustificato motivo oppure non giustifichi l'assenza in modo formale, entro il giorno successivo a quello dell'inizio dell'assenza stessa salvo il caso di impedimento giustificato;
- b) Senza giustificato motivo ritardi l'inizio del lavoro o lo sospenda o ne anticipi la cessazione;
- c) Compie lieve insubordinazione nei confronti dei diretti superiori;
- d) Esegua negligenemente o con voluta lentezza il lavoro affidatogli;
- e) Per disattenzione o negligenza guasti il materiale dello stabilimento, il materiale in lavorazione o un bene assegnatoli o in uso;
- f) Venga trovato in stato di manifesta ubriachezza o che abbia assunto droghe, durante l'orario di lavoro;
- g) Fuori dall'azienda compia, per conto di terzi, lavoro di pertinenza dell'azienda stessa;

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITA', AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, DIVERSITA' & INCLUSIONE E ANTICORRUZIONE	
CODICE DI CONDOTTA	CDC	
	Rev. 3 del 08/01/2026	Pag. 4 a 9

- h) Contravvenga al divieto di fumare, laddove questo esista e sia indicato con apposito cartello;
- i) Esegua entro l'officina/piazzale/cantiere dell'azienda lavori di lieve entità per conto proprio o di terzi, fuori dall'orario di lavoro e senza sottrazione di materiale dell'azienda, con uso di attrezzature dell'azienda stessa;
- j) Non utilizzi, durante l'attività lavorativa i necessari DPI in dotazione;
- k) Si comporti in maniera sconveniente e/o scorretta e/o incivile presso i ristoranti e le strutture convenzionate;
- l) Per disattenzione o negligenza perda gli attrezzi e/o i DPI in dotazione;
- m) Lavori non in sicurezza e/o non si attenga alla formazione e/o piano operativo di sicurezza;
- n) Non osservi scrupolosamente le disposizioni impartite dal capo cantiere;
- o) In altro modo trasgredisca l'osservanza del presente codice o commetta qualsiasi mancanza che porti pregiudizio alla disciplina, alla morale, all'igiene ed alla sicurezza nei cantieri operativi;
- p) Faccia uso di apparecchi fotografici e/o cellulare e/o videocamere in genere ad uso personale durante le ore di lavoro con conseguente divulgazione di immagini (video/foto/altro) attinenti alle lavorazioni eseguite e/o cantieri;
- q) Non osservi scrupolosamente le norme in materia di salute, sicurezza e ambiente;
- r) Non provvede a gestire i rifiuti così come previsto dalle istruzioni operative aziendali
- s) Faccia uso improprio e continuato del telefono cellulare durante le fasi lavorative e alla guida dei veicoli e dei mezzi d'opera sia stradali che ferroviari.
- t) Faccia uso improprio e continuato del telefono cellulare durante le fasi lavorative e alla guida dei veicoli e dei mezzi d'opera sia stradali che ferroviari;
- u) Utilizza in modo improprio i mezzi Aziendali, non curandone pulizia, non rispettando il Codice della Strada oppure usando i mezzi aziendali per scopi personali e/o non legati agli interessi aziendali;
- v) Utilizza in modo improprio le attrezzature di lavoro o qualsiasi sostanza pericolosa;
- w) Non segnala immediatamente al preposto qualsiasi condizione di pericolo che si venga a creare durante le fasi lavorative o di cui si viene a conoscenza;
- x) Rimuove o modifica senza autorizzazione qualsiasi DPI sia individuale che collettivo;
- y) Non comunichi per tempo l'assenza, o non si presenti senza giustificazione ai programmi di formazione organizzati dal DDL;
- z) Non si sottoponga a controlli sanitari periodici richiesti dal RSPP o superiori;
- aa) Contravvenga al divieto di fumare nei locali aziendali, nei locali temporaneamente in affitto o nei locali convenzionati per la ristorazione e non li mantiene in modo decoroso;
- bb) Durante gli Eventi di malattia e/o assenza non comunichi telefonicamente e/o con altro mezzo la sua indisponibilità, e non invii il relativo certificato medico entro la giornata al responsabile del cantiere e/o all'ufficio del personale.
- cc) Pubblica sui social qualsiasi tipo di immagine/video dove si inquadrano anche parzialmente le attività lavorative e/o mezzi d'opera;

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITA', AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, DIVERSITA' & INCLUSIONE E ANTICORRUZIONE	
CODICE DI CONDOTTA	CDC	
	Rev. 3 del 08/01/2026	Pag. 5 a 9

dd) Il lavoratore è tenuto a custodire con diligenza tutti i beni e materiali presenti in cantiere, inclusi attrezzi materiali di consumo e ogni altro oggetto aziendale, segnalando immediatamente smarrimenti, mancanze, danneggiamenti o anomalie.

L'ammonizione verrà applicata per le mancanze di minor rilievo; la multa e la sospensione e/o altri provvedimenti disciplinari previsti dal C.C.N.L. vigente per quelle maggior di rilievo.

L'importo delle multe che non costituiscono risarcimento di danni è raccolto presso l'ufficio amministrativo e sarà dato in beneficenza a fine anno.

Incorre nel provvedimento della sospensione dal lavoro e dalla retribuzione per un periodo non superiore a tre giorni di lavoro effettivi, secondo quanto indicato nel C.C.N.L., il lavoratore che nel violare le procedure interne previste dal Codice, o adottando nell'espletamento di attività nelle aree sensibili un comportamento non conforme alle prescrizioni del Codice, arrechi danno alla Società compiendo atti contrari all'interesse della stessa, ovvero il lavoratore che sia recidivo oltre la terza volta nell'anno solare nelle mancanze di cui ai punti precedenti. Tali comportamenti, posti in essere per la mancata osservanza delle disposizioni impartite dalla Società, determinano un danno ai beni della Società e/o costituiscono atti contrari agli interessi della stessa.

3. LICENZIAMENTI PER MANCANZE

- *Licenziamento con preavviso*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che commetta infrazioni alla disciplina ed alla diligenza del lavoro che, pur essendo di maggior rilievo di quelle contemplate e sopra esposte, non siano così gravi da rendere applicabile la sanzione di cui alla lett. b).

A titolo indicativo rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Insubordinazione ai superiori;
- b) Sensibile danneggiamento colposo ai mezzi d'opera o al materiale di lavorazione;
- c) Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi, di lieve entità senza impiego di materiale dell'azienda;
- d) Rissa nel cantiere e/o negli uffici;
- e) Abbandono del posto di lavoro da parte del personale a cui siano specificatamente affidate mansioni di sorveglianza, custodia, controllo;
- f) Assenza ingiustificata per tre giorni consecutivi, al verificarsi della terza assenza ingiustificata nel periodo di un anno in giorno successivo al festivo, oppure in caso di cinque assenze ingiustificate nel periodo di un anno.
- g) Condanna ad una pena detentiva comminata al lavoratore, con sentenza passata in giudicato, per azione commessa non in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, che leda la figura morale del lavoratore;
- h) Recidiva in qualunque delle mancanze contemplate nel primo paragrafo, ovvero quando siano stati comminati due provvedimenti di sospensione di cui allo stesso paragrafo.

	SISTEMA DI GESTIONE INTEGRATO QUALITA', AMBIENTE, SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO, RESPONSABILITA' SOCIALE, DIVERSITA' & INCLUSIONE E ANTICORRUZIONE	
CODICE DI CONDOTTA	CDC	
	Rev. 3 del 08/01/2026	Pag. 6 a 9

- *Licenziamento senza preavviso*

In tale provvedimento incorre il lavoratore che provochi all'azienda grave nocumento morale o materiale o che compia, in connessione con lo svolgimento del rapporto di lavoro, azioni che costituiscono delitto a termine di legge.

A titolo indicativo, esemplificativo e non esaustivo, rientrano nelle infrazioni di cui sopra:

- a) Grave insubordinazione ai superiori;
- b) Furto nell'azienda;
- c) Trafugamento di schizzi, disegni o documenti dell'azienda e/o della committenza;
- d) Danneggiamento volontario ai mezzi aziendali e/o al materiale di lavorazione;
- e) Abbandono del posto di lavoro da cui possa derivare pregiudizio alla incolumità delle persone;
- f) Fumare dove ciò può provocare pregiudizio alla incolumità delle persone;
- g) Esecuzione senza permesso di lavori nell'azienda per conto proprio o di terzi di non lieve entità e/o con l'impiego di materiale dell'azienda;
- h) Rissa all'interno dell'azienda;
- i) Abbandono di rifiuti e mancato rispetto della istruzione relativa alla gestione dei rifiuti;
- j) Mancato rispetto di quanto sottoscritto con la Dichiarazione di impegni ISO 37001.

4. SOSPENSIONE CAUTELARE NON DISCIPLINARE

In caso di licenziamento per mancanze di cui al punto precedente (licenziamento senza preavviso), l'azienda potrà disporre la sospensione cautelare non disciplinare del lavoratore con effetto immediato, per un periodo massimo di sei giorni.

La ALFREDO TALIO S.r.l. comunicherà per iscritto al lavoratore i fatti rilevanti ai fini del provvedimento e ne esaminerà le eventuali deduzioni contrarie. Ove il licenziamento venga applicato, esso avrà effetto dal momento della disposta sospensione.

Grazie per la collaborazione

Catananuova, 08/01/2026

ALFREDO TALIO S.r.l.
 Via Gen. C.A. Dalla Chiesa, 25
 94010 CATANANUOVA (EN)
 Cod. Fisc. e P. IVA 01163710864

CODICE DI CONDOTTA

CDC

Rev. 3 del 08/01/2026

Pag. 7 a 9

I sottoscritti dipendenti della società Alfredo Talio S.r.l. dichiarano di aver preso visione del presente Codice di Condotta, di averne accettato il contenuto in ogni sua parte e di averne ricevuto una copia cartacea/via email.

NOME E COGNOME	DATA DI NASCITA	DATA	FIRMA	NOTE
TALIO ALFREDO	10/05/1967			
TALIO PROSPERO	31/12/1986			
TALIO ANTONIO	04/01/1992			
ZAMPINO FILIPPO	05/08/1987			
FELICE GIORGIO	18/06/1984			
FELICE ALESSANDRO	21/11/1989			
GIUNTA GIOVANNA	07/09/1969			
CHIARA FRANCESCO	09/05/1985			
MESSINA GIUSEPPE	29/04/1994			
LO PORTO GAETANO	28/02/1964			
CAMMARATA ILENIA	12/03/2000			
COSTA MARCO	29/07/1989			
GIACHINO GIUSEPPE	11/04/1961			
IMPELLIZZIERI NICOLA	13/06/2000			
CHIARA SALVATORE	14/07/1981			
TRUGLIO ROBERTO	10/05/1967			
LOMBARDO SALVATORE	17/11/1978			
BELLONE VITO	07/09/1993			
LA SPINA LUCIANO	29/04/1960			

CODICE DI CONDOTTA

CDC

Rev. 3 del 08/01/2026

Pag. 8 a 9

MAITA GIUSEPPE	09/04/1990			
LONGO ROSARIO	10/03/1986			
RICCOMBENI VITO	09/03/1970			
ANDRONACHE MIHAI	12/08/1979			
SCACCIANOCE SANTO GIUSEPPE	03/10/1982			
CAMARDA GIUSEPPE	15/11/1962			
MAITA SAMUEL PIO	13/09/2000			
CUTRONA MARCO	05/04/1987			
BURELLO ILLUMINATO DANIELE	20/06/2001			
BEN ABDALLAH MOHAMED	02/01/1969			
SAVARINO ANGELO	25/11/1974			
SELVAGGIO VINCENZO	24/02/1961			
TODARO FRANCESCO	12/05/1971			
LA QUATRA GIUSEPPE	16/01/1997			
AVADANEI MIHAI	01/05/1996			
PALERMO LIBORIO	15/04/1971			
MAGGIORE GIOVANNI	17/09/1964			
CONTI SIMONE	04/01/1994			
PRESTIANNI PROSPERO	31/07/1969			
DINARO SANDRO	23/11/1980			
MATARAZZO SEBASTIANO	15/09/1987			

CODICE DI CONDOTTA

CDC

Rev. 3 del 08/01/2026

Pag. 9 a 9

RISCICA CARMELO	05/05/1978			
FERCHICHI MOHAMED	12/03/2000			
MUSSOLINO GIUSEPPE	02/09/1981			
ZARBA' LUIGI	06/06/1988			
ROMDHANI OMAR	25/05/1993			
LONGO GAETANO	05/01/2007			
PETRUZZELLA ANGELO	03/10/1986			
SORCOI MUGUREL FLORIN	18/12/1973			
ZOJZA EMANUEL	30/01/2002			
AMORELLO UMBERTO	24/07/1990			
PELLEGRINO TANINO	05/12/1971			
CRISTALDI ONES	14/10/1990			