

Codice Etico

Le norme etiche e sociali al quale gli esponenti aziendali si devono attenere

Interactive Thinking s.r.l.
P.Iva/C.F./R.I. 10720491009

Capitale Sociale
€ 20.595,00 i.v.

Sede legale ed operativa
via di Santa Teresa, 35
00198 - Roma - IT

ph +39 06 33 27 45
fax +39 06 33 27 45 55
www.doing.com

INDICE

1. Principi fondamentali.....	3
2. Principi etici	4
3. Concorrenza leale.....	5
4. Condotta verso soci, clienti, fornitori, partner ed enti ufficiali.....	6
5. Conflitto d'interessi.....	7
6. Benefici, corruzione, concussione, donazioni.....	8
7. Informazioni interne.....	9
8. Patto di non concorrenza, fedeltà e riservatezza.....	10
9. Correttezza e rispetto tra colleghi e verso i dipendenti.....	11
10. Organigramma aziendale.....	12
11. Opportunità di sviluppo e formazione del personale	12
12. Sicurezza sul lavoro.....	13
13. Tutela della conoscenza e della ricerca.....	14
14. Tutela delle proprietà di Interactive Thinking S.r.l.....	15
15. Sicurezza dei dati	16
16. Doveri di notifica, sanzioni e persone di riferimento.....	17
17. HR.....	18
18. Ufficio acquisti.....	19
19. Commerciale	20
20. Referenti.....	20

1. PRINCIPI FONDAMENTALI

Interactive Thinking S.r.l. è una società operante nel campo della comunicazione, dotata di un Sistema di Gestione della Qualità (SGQ) ISO 9001:2008, la cui missione aziendale è proporre innovazione e creare valore aggiunto nel suo settore. La realizzazione di tutto questo è perseguita con il ricorso a tutti gli strumenti innovativi, quali la web design, la grafica e gli strumenti classici mediante la creazione, l'implementazione di siti, portali, applicazioni informatiche e campagne pubblicitarie.

Lo scopo dell'attività di Interactive Thinking S.r.l. è offrire ai clienti, sia nazionali sia esteri, nel settore della comunicazione, prodotti, servizi e soluzioni innovativi, ottenendo da tale attività un incremento espressivo del suo valore a beneficio dei propri dipendenti e soci.

Pietra angolare di tutto questo è il ricorso ai criteri della customer satisfaction, che si traduce in una sempre maggiore attenzione alla qualità del servizio fornito agli utenti, parlare con il cliente, ascoltarlo, porre attenzione alle sue esigenze, significa per Interactive Thinking S.r.l., essere in grado di fornire una rapida risposta alle esigenze del mercato secondo gli standard qualitativi più elevati possibili.

Questo Codice Etico contiene una serie di principi che devono essere applicati nel perseguimento di tali obiettivi. Il documento definisce il valore e le norme di condotta che devono essere adottati da tutti i soggetti che, a svariato titolo, abbiano rapporti con e per Interactive Thinking S.r.l. in tutte le relazioni a prescindere dalla carica ricoperta, descrive la natura delle relazioni interne fra i dipendenti e fra i dipendenti e la società.

Queste regole di condotta sono basate su principi legali ed etici riconosciuti a livello nazionale e internazionale e costituisce l'elemento portante del "fare" così come viene percepito dall'azienda. Il Codice Etico costituisce la base di tutti i regolamenti e le direttive di Interactive Thinking S.r.l. che abbiano una natura più specifica o dettagliata.

Deve essere applicato in accordo con le leggi e i regolamenti vigenti, in particolar modo con la legislazione vigente sul lavoro dipendente e sulle relazioni industriali. Tutti i dipendenti ne sono responsabili per l'applicazione quanto i dirigenti, i quadri ed i collaboratori.

Regola base e quella che prevede la creazione di un ambiente aperto e trasparente nel quale managers e dipendenti non si limitino ad astenersi da azioni illegali o dubbie, ma siano consapevoli del tipo di atteggiamenti eticamente e moralmente discutibili che potrebbero verificarsi.

I Responsabili Aziendali sono tenuti a condurre l'attività di business e il lavoro dei collaboratori in conformità del Codice Etico. Tuttavia, è anche responsabilità di tutti implementare i valori contenuti nel presente documento e assicurarsi che le norme legali ed etiche dello stesso siano rispettate nel proprio luogo di lavoro.

Il Codice Etico vuole essere una guideline alla fenomenologia aziendale di Interactive Thinking S.r.l. e racchiude in se tutti i criteri quali, l'imprenditorialità, legittimità, onestà, trasparenza, affidabilità, eguaglianza, imparzialità, lealtà, correttezza e buona fede.

Tutti principi ai quali deve essere improntata a 360 gradi l'attività e il comportamento di Interactive Thinking S.r.l. e di tutti i soggetti che con essa intrattengono rapporti di collaborazione, siano essi clienti, fornitori, dipendenti o consulenti, principi che Interactive Thinking S.r.l. garantisce e di converso esige.

Sempre per i motivi sopra riportati è opportuno che anche i dirigenti, i quadri e i soci ottemperino a quanto previsto dal Codice Etico, al fine di favorire il corretto e sereno iter delle dinamiche aziendali.

2. PRINCIPI ETICI

L'attività di Interactive Thinking S.r.l., nel rapportarsi erga omnes è e deve essere improntata in qualsiasi momento e situazione ai principi di:

- Onestà;
- Trasparenza;
- Eguaglianza e imparzialità;
- Lealtà, correttezza e buona fede;
- Riservatezza;
- Rispetto di tutte le disposizioni di legge e regolamentari vigenti.

3. CONCORRENZA LEALE

In virtù dei principi cardine del Codice Etico di Interactive Thinking S.r.l. è ribadito il concetto che l'azienda crede senza riserve nel principio della concorrenza leale con le aziende concorrenti e nella correttezza delle trattative contrattuali con i propri partners. Interactive Thinking S.r.l. conduce ogni sua operazione e attività con mezzi legalmente ed eticamente corretti e parimenti si aspetta e chiede lo stesso comportamento da tutti i suoi partners, fornitori e clienti.

Interactive Thinking S.r.l. s'impegna a non definire accordi illeciti o illegali direttamente con i concorrenti o attraverso i partners, sia nell'attività quotidiana sia nella definizione di scelte strategiche, riguardo a prezzi, quote di mercato, capacità produttiva o assegnazione di mercati regionali o clienti.

Si asterrà dall'aver discussioni informali o dal definire gentlemen's agreement anche solo verbali, quando questi implicano comportamenti che potrebbero ripercuotersi sulla concorrenza.

S'impegna a evitare anche la sola apparenza di una simile azione.

Accordi contrari al presente Codice Etico non possono essere giustificati per nessuna ragione neanche nel caso in cui questi siano conclusi in un contesto di una situazione di crisi aziendale, anche quando non si possano attribuire colpe agli individui responsabili di tale situazione.

Di conseguenza, non devono essere scambiate informazioni con i concorrenti riguardanti relazioni con la clientela, prezzi, imminenti variazioni di prezzi e costi.

Allo stesso modo non devono essere svelati calcoli, capacità produttive o progetti. L'obbligo di segretezza e confidenzialità vale anche dopo la cessazione del rapporto di dipendenza. L'unica eccezione a questa regola riguarda la creazione di una joint-venture soggetta a un accordo di riservatezza.

4. CONDOTTA VERSO SOCI, CLIENTI, FORNITORI, PARTNER ED ENTI UFFICIALI

Il capitale versato dai soci azionisti costituisce la base della attività. Fra gli obiettivi principali di Interactive Thinking S.r.l. spiccano la salvaguardia di questo capitale, la garanzia di un adeguato ritorno economico e l'implementazione di una politica trasparente e responsabile verso i soci.

Al fine di soddisfare le esigenze dei clienti, Interactive Thinking S.r.l. è impegnata nello sviluppo di soluzioni adeguate ed efficienti. Per realizzare quest'obiettivo, è importante offrire ai clienti soluzioni mirate, calibrate sulle loro esigenze. Pertanto Interactive Thinking S.r.l. considera precipuo dovere sottoporre i propri prodotti a regolari verifiche e adeguarli alle nuove esigenze del mercato.

Le decisioni relative alle transazioni con i fornitori sono basate esclusivamente su criteri di qualità, prezzo, affidabilità, norme tecniche, idoneità del prodotto, assenza di rapporti problematici, standard di certificazione, limitazioni legali e gestione della qualità.

I contratti di consulenza sono sottoscritti solo con i consulenti che dimostrano di essere qualificati per contribuire alla crescita di Interactive Thinking S.r.l..

Le decisioni su quando ingaggiare i consulenti e sulla tipologia e durata dei contratti sono prese in conformità a una chiara documentazione delle necessità e del progetto.

Quando agiscono per conto e secondo le istruzioni di Interactive Thinking S.r.l. i consulenti sono obbligati a dichiarare nei loro contratti che le loro attività non violeranno regolamenti legali né disposizioni del presente Codice Etico.

Interactive Thinking S.r.l. punta a mantenere un rapporto aperto di collaborazione con tutti gli enti ufficiali con cui entra in contatto.

Nelle sue trattative con rappresentanti governativi ed enti ufficiali si astiene da atti che potrebbero influenzare indebitamente le loro decisioni.

5. CONFLITTO D'INTERESSI

Tutti i dipendenti, consulenti di Interactive Thinking S.r.l. devono avere cura di non entrare in conflitto d'interessi nella gestione dei loro rapporti con partners, clienti, fornitori ed enti ufficiali.

In nessun caso gli interessi privati devono influenzare una decisione operativa e soprattutto una decisione concernente, il personale.

La nomina di un parente o il suo coinvolgimento in attività d'intermediazione deve essere resa nota e sarà soggetta all'approvazione preliminare da parte del responsabile diretto e dell'ufficio Risorse Umane.

Nessuno può concludere una transazione in cambio della quale ha ottenuto particolari benefici o una promessa di benefici.

Nessun dipendente o parente di dipendente può avere un interesse privato nell'assegnazione di un ordine ad un partner dell'azienda, ad es. detenendo quote rilevanti nella società del partner o godendo di particolari benefici da parte di fornitori, clienti, agenti o consulenti.

Tutte le attività, proprietà o consulenze esterne di qualsiasi genere che siano in diretto conflitto con gli interessi commerciali di Interactive Thinking S.r.l. o con il lavoro del singolo (es. orario lavorativo) devono essere riferite e approvate dal responsabile dell'ufficio Risorse Umane.

6. BENEFICI, CORRUZIONE, CONCUSSIONE, DONAZIONI

Interactive Thinking S.r.l. aderisce agli sforzi internazionali per prevenire la corruzione.

Per Interactive Thinking S.r.l. questo significa agire contro i tentativi di corruzione in tutte le divisioni operative.

Questo principio vale sia per il lavoro interno sia per le attività che coinvolgono i fornitori e i consulenti. In ogni caso tutte le transazioni devono essere basate su principi di legalità e correttezza.

Nessun dipendente, società di Interactive Thinking S.r.l. o sub-fornitore può, direttamente o indirettamente, offrire o dare compensi economici, regali o altri omaggi, anche nei casi in cui tali benefici possano essere nell'interesse economico dell'azienda.

Tutte le richieste di compensi economici o altri benefici, di natura professionale o privata, devono essere immediatamente respinte e segnalate al diretto responsabile.

Interactive Thinking S.r.l. s'impegna a non essere coinvolta in transazioni nelle quali esiste il fondato sospetto di corruzione o concussione. Allo stesso modo, nessun dipendente, società di Interactive Thinking S.r.l. o altre società con cui collabora può accettare o richiedere compensi economici, direttamente o indirettamente.

Non saranno tollerati dipendenti che siano attivamente coinvolti in casi di corruzione. Il dipendente che si imbatte in tali azioni è tenuto a contribuire a documentare e svelare immediatamente le circostanze dell'accaduto e a collaborare pienamente.

Non è permesso ai dipendenti accettare benefici al di fuori delle loro attività per Interactive Thinking S.r.l. che potrebbero influenzare la loro attività professionale o il loro potere decisionale.

Tale divieto non si riferisce ad inviti o offerte simili, a condizione che siano appropriate nella misura e non influenzino l'obiettività professionale del dipendente (ad es. piccoli omaggi per le festività).

Nell'ambito dell'impegno di Interactive Thinking S.r.l. a mantenere rapporti trasparenti con enti ufficiali e pubblici, non possono essere offerti omaggi o altri benefici (tangenti) a ufficiali pubblici o dipendenti del servizio pubblico.

Eventuali omaggi, come nel caso delle ricorrenze o festività, non dovranno superare l'importo fissato nella misura di €50,00, e non devono infrangere alcuna disposizione di legge. Le donazioni possono essere fatte solo a istituti di carità, organizzazioni umanitarie, et similia.

7. INFORMAZIONI INTERNE

Per tutelare l'integrità di Interactive Thinking S.r.l., è fondamentale evitare il trasferimento d'informazioni riservate acquisite attraverso l'accesso a conoscenze specifiche nell'esecuzione delle proprie mansioni.

Il dipendente, collaboratore o consulente che sia a conoscenza d'intenzioni o fatti specifici di Interactive Thinking S.r.l. o di una società di Interactive Thinking S.r.l., che non siano ancora stati resi noti, non può trasferire tali informazioni ad altre persone all'interno o all'esterno della società.

I dipendenti non possono trasferire informazioni di progetti a terzi, tranne che ai fini del progetto e laddove siano state prese tutte le misure necessarie per proteggere la riservatezza delle informazioni.

In caso di dubbi, deve essere consultato il diretto responsabile, inoltre tutti i soggetti, qualsiasi sia la natura del rapporto con la società sono tenuti a osservare quanto ex art. 2105 c.c. in materia di riservatezza.

8. PATTO DI NON CONCORRENZA, FEDELTA' E RISERVATEZZA

Tutti i dipendenti, consulenti, fornitori e tutti quelli che instaurino rapporti di lavoro, collaborazione, fornitura e servizio con Interactive Thinking S.r.l. sono tenuti, a osservare Il patto di non concorrenza, sia durante il rapporto (art.2105 c.c.). Essa limita la facoltà del prestatore di lavoro di svolgere attività professionali in concorrenza con l'azienda, a seguito di una cessazione del rapporto di lavoro come per altro previsto dall'art. 2105 codice civile:

- "Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti l'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare a essa pregiudizio".

Che alla scadenza del rapporto, come previsto dall'art 2125 che recita:

- "il patto con il quale si limita lo svolgimento dell'attività del prestatore di lavoro, per il tempo successivo alla cessazione del contratto, è nullo se non risulta da atto scritto, se non è pattuito un corrispettivo a favore del prestatore di lavoro e se il vincolo non è contenuto entro determinati limiti di oggetto, di tempo e di luogo, la durata del vincolo non può essere superiore a 5 anni, se si tratta di dirigenti, a 3 anni negli altri casi. Se è pattuita una durata maggiore, essa si riduce nella misura suindicata".

9. CORRETTEZZA E RISPETTO TRA COLLEGHI E VERSO I DIPENDENTI

Interactive Thinking S.r.l. è consapevole della propria responsabilità verso i dipendenti.

Da parte di Interactive Thinking S.r.l. si richiede che tutto il personale sia attento agli interessi dell'azienda nella propria condotta verso gli altri, sia all'interno sia all'esterno dell'azienda.

In particolare, la società si aspetta che tutti i dipendenti si comportino in maniera amichevole, professionale e corretta con i colleghi e con altri soggetti all'esterno dell'organizzazione.

Nessuno deve essere svantaggiato, favorito, molestato o escluso in base al sesso, all'etnia, alla razza, alle origine, alle convinzioni, a disabilità o all'età.

Non devono essere compiute azioni che possano ledere la dignità, i diritti personali o la riservatezza dei dipendenti.

I conflitti prolungati devono essere risolti dal diretto responsabile e dall'ufficio delle Risorse Umane tenendo conto degli interessi di tutti i soggetti coinvolti.

Discriminazioni, vessazione dei dipendenti, a es. accuse infondate, molestie sessuali e mobbing non saranno tollerati.

La condotta di tutto il personale deve essere basata in primo luogo sulla fiducia, ottenuta innanzitutto garantendo una comunicazione aperta.

A sua volta, questa apertura deve essere alla base di tutte le decisioni.

Tutto il personale deve impegnarsi a contribuire con la propria esperienza ai processi decisionali e incoraggiare i colleghi a fare altrettanto.

10. ORGANIGRAMMA AZIENDALE

Interactive Thinking S.r.l. è dotata di un Organigramma Aziendale riportante le funzioni chiave e le mansioni ad esso inerenti, la struttura gerarchica così concepita prevede responsabili per ciascuna area, con competenze e mansioni da essa derivanti.

11. OPPORTUNITÀ DI SVILUPPO E FORMAZIONE DEL PERSONALE

La carriera e la crescita professionale del personale di Interactive Thinking S.r.l. sono fondamentali per il successo dell'azienda, come anche riportato dal punto 6.2.2 della norma Uni Iso 9001. Tutti i responsabili devono programmare un incontro con i componenti del loro team almeno una volta all'anno.

In questa sede il responsabile valuterà e discuterà la qualità del lavoro del dipendente nell'ultimo anno e offrirà al dipendente l'opportunità di parlare delle proprie mansioni, prestazioni e condizioni di lavoro, oltre a esprimere un giudizio sul proprio responsabile.

Responsabile e dipendente devono quindi concordare una serie di misure per la crescita professionale del dipendente. Il lavoro eccellente svolto dal personale è essenziale per la crescita di Interactive Thinking S.r.l., pertanto la società si impegna a sostenere le persone con particolare talento che contribuiscono al successo costante dell'attività grazie alle loro capacità professionali e doti sociali.

12. SICUREZZA SUL LAVORO

Uno dei principali obiettivi di Interactive Thinking S.r.l. è garantire la sicurezza dei suoi dipendenti sul posto di lavoro.

Tutto il personale che lavora in un ambiente pericoloso o con apparecchiature o prodotti pericolosi deve essere informato dal responsabile sulle regole di sicurezza previste per la sua attività.

Devono essere rispettate tutte le normative sulla protezione dei lavoratori, sulla sicurezza sul lavoro e sull'ambiente. Tutti i dipendenti sono responsabili del rispetto delle normative nella loro area di lavoro.

Le regole di sicurezza devono essere applicate senza eccezioni nell'interesse di ciascun dipendente e dei suoi collaboratori e colleghi. I responsabili devono dare l'esempio.

La formazione sulla prevenzione degli incidenti deve essere ripetuta a intervalli regolari, a tal fine è incaricato, quale responsabile della sicurezza del luogo di lavoro il sig. David Ghermezian, così come previsto dalla direttiva 89/391/EC del Consiglio del 12 giugno 1989 recepita nel Decreto Legislativo 626 del 19 settembre 1994, e nel Decreto Legislativo 494 del 14 agosto 1996 secondo i cui dettami viene istituita la figura del "rappresentante dei lavoratori" qualsiasi persona eletta, scelta o designata, conformemente alle legislazioni e/o prassi nazionali, per rappresentare i lavoratori per quanto riguarda i problemi della protezione della loro sicurezza e salute durante il lavoro.

Viene altresì prevista la possibilità dei lavoratori alla consultazione e partecipazione alle problematiche sulla sicurezza nei luoghi di lavoro.

13. TUTELA DELLA CONOSCENZA E DELLA RICERCA

I risultati dell'attività di sviluppo nel campo dell'hardware e del software sono risorse preziose di Interactive Thinking S.r.l.. Invenzioni, brevetti e altre conoscenze sono di importanza vitale per il futuro della società stessa.

Il personale creativo, sviluppatore e tecnico è tenuto a svolgere e documentare il proprio lavoro secondo gli standard più evoluti, oltre a passare le informazioni su tale attività in modo adeguato per un trasferimento efficace della conoscenza.

Il diritto all'uso esclusivo delle invenzioni, prodotti, creazioni dell'azienda, è il risultato di investimenti in ricerca e sviluppo. Pertanto è essenziale garantire che vi sia un'adeguata tutela legale.

I dipendenti non possono trasferire conoscenze operative o informazioni riservate a persone esterne all'organizzazione, come già enunciato. Processi e tecniche devono essere tenuti segreti in qualsiasi circostanza.

Il rilascio di licenze e il trasferimento di conoscenze deve essere verificato in dettaglio dagli uffici responsabili.

Nel caso dello sviluppo del prodotto, è importante valutare la situazione legale, in particolare per quanto riguarda eventuali diritti di proprietà industriale di terze parti.

Tutti i diritti di terzi devono essere rispettati, così come le licenze di terzi. I dipendenti non devono tentare di procurare e utilizzare informazioni riservate appartenenti ad altri soggetti esterni a Interactive Thinking S.r.l..

Senza alcuna eccezione, le informazioni su terzi devono essere raccolte solo secondo quanto previsto dal Decreto Legislativo del 30 giugno 2003 n° 196 e sue successive modifiche.

È vietato qualsiasi tentativo di scoprire informazioni sul lavoro di sviluppo svolto da colleghi o altri soggetti al di fuori dell'organizzazione.

14. TUTELA DELLE PROPRIETÀ DI INTERACTIVE THINKING S.R.L.

Interactive Thinking S.r.l. fornisce al personale le apparecchiature necessarie per svolgere le loro mansioni, quali ad esempio dispositivi elettronici e memorie dati, (pc, cellulari), materiali per ufficio, e memorie dati, solo e unicamente per scopi operativi.

L'utilizzo privato della proprietà di Interactive Thinking S.r.l. è consentito solo con l'approvazione del responsabile, senza il cui consenso la proprietà non può essere asportata dalla sede di lavoro.

Interactive Thinking S.r.l. si riserva di intraprendere azioni legali secondo il diritto civile e penale contro chiunque sia coinvolto in atti di furto o appropriazione indebita delle sue proprietà. I computer devono essere considerati strumenti di lavoro e utilizzati solo per scopi professionali.

È consentito conservare dati personali solo entro limiti ragionevoli.

È vietato installare e utilizzare giochi per computer. L'accesso a Internet, la Intranet e la posta elettronica sono ugualmente considerati strumenti di lavoro e devono essere utilizzati solo per scopi professionali. In particolare, è vietato l'uso di Internet per accedere a siti Web con contenuti sessuali o razzisti o siti che inneggino alla violenza.

I dipendenti che hanno accesso diretto o indiretto ai flussi di cassa di Interactive Thinking S.r.l. devono prestare particolare attenzione nello svolgimento delle loro mansioni.

Per l'utilizzo degli apparati di proprietà di Interactive Thinking S.r.l. si rimanda alla policy sui cellulari, tablet e connect card.

15. SICUREZZA DEI DATI

Tutta la documentazione e i supporti di dati (elettronici) devono essere conservati in luoghi sicuri e chiusi a chiave. Questo riguarda soprattutto dati sensibili sui dipendenti e informazioni riservate sull'azienda.

I computer devono essere protetti dall'accesso non autorizzato mediante cambi regolari delle password.

Trascrizioni o copie dei dati sono consentiti solo per scopi operativi. I dipendenti non sono autorizzati ad accedere a informazioni non pertinenti alle loro attività.

È essenziale mantenere la riservatezza della corrispondenza postale e delle telecomunicazioni.

Come riportato in maniera più dettagliata nella policy aziendale relativa all'utilizzo di materiale informatico, tutti i documenti e i dati, devono essere organizzati con cura in modo che il lavoro possa essere svolto anche da un sostituto qualora si rendesse necessario.

A questo fine, tutti i dipendenti devono assicurarsi di organizzare il loro lavoro in modo completo, chiaro e comprensibile.

16. DOVERE DI NOTIFICA, SANZIONI E PERSONE DI RIFERIMENTO

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire violazioni dei valori descritti nel presente Codice Etico al loro responsabile diretto, al responsabile dell'ufficio Risorse Umane, immediatamente e integralmente.

Tali relazioni devono essere presentate in forma scritta e verbalmente.

Per garantire la giusta credibilità, le relazioni non devono essere anonime, tranne nel caso in cui il dipendente ritenga che la comunicazione di tali informazioni possa andare a suo discapito. Il personale direttivo deve organizzare le proprie aree di competenza in modo che le relazioni su particolari violazioni li raggiungano senza ritardi.

I dirigenti sono inoltre responsabili per l'instaurazione del dialogo con i dipendenti e la verifica del rispetto del Codice Etico. Tutto il personale è tenuto a mantenere una condotta conforme alle direttive di questo documento e, laddove necessario, ad apportare miglioramenti nella propria area di lavoro per garantire il rispetto del Codice.

Tutti i dipendenti hanno il dovere individuale di rispettare il Codice Etico. Il team di revisione interna di Interactive Thinking S.r.l. svolge controlli regolari per verificare il rispetto delle regole e dei principi stabiliti dal Codice Etico.

Queste verifiche possono comportare colloqui con il personale, ispezioni della documentazione e visite presso sedi locali. Il Codice Etico è il centro di tutti i nostri rapporti, rappresenta i valori e i doveri fondamentali dei dipendenti nei loro rapporti con altri soggetti all'interno e all'esterno dell'organizzazione. Tutto il personale è invitato ad apprendere il contenuto del Codice Etico.

I responsabili con posizioni direttive devono sottoscrivere il documento per indicare l'accettazione del Codice e hanno il compito di garantire che i dipendenti siano messi a conoscenza del contenuto.

Possono essere prese misure disciplinari nei confronti di chi viola il Codice Etico. Tali misure possono comprendere, a seconda della gravità delle azioni o delle violazioni, la cessazione del rapporto lavorativo e ulteriori cause legali. Vi saranno inevitabilmente dubbi o domande sull'interpretazione del Codice Etico.

Se un dipendente ha dubbi sulle modalità di comportamento corrette in determinate circostanze, deve discuterne con il responsabile diretto o l'ufficio delle Risorse Umane.

17. HR

Il Capitolo VI della norma Uni Iso 9001:2008 enuncia che "l'organizzazione deve individuare e rendere disponibili le risorse per: attuare e tenere aggiornato il sistema di gestione e per accrescere la soddisfazione del cliente" con il termine organizzazione si intende l'ecumene societario, vale a dire tutti coloro che a svariato titolo si trovano ad operare con e per la Interactive Thinking S.r.l., da qui la necessità di individuare quelle risorse necessarie allo svolgimento delle più varie funzioni aziendali.

La norma prevede anche una chiara distinzione tra formazione e addestramento, la formazione consente l'acquisizione di nuova conoscenza, mentre l'addestramento comprende attività mirate a migliorare l'aggiornamento professionale e le conoscenze specialistiche.

La selezione e la valutazione del personale da assumere, deve essere effettuata dall'ufficio delle Risorse Umane (HR) preposto a detta funzione, si tratta di assumere e formare le risorse necessarie allo svolgimento delle mansioni aziendali, detta selezione deve avvenire sulla base di criteri oggettivi che mai devono essere inficiati da considerazioni pregiudizievoli, la funzione di recruiting deve individuare il candidato necessario alle esigenze di Interactive Thinking S.r.l., valutando sulla base dei requisiti richiesti, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i potenziali dipendenti.

I dati e le informazioni richieste ai candidati devono avere per oggetto le loro capacità professionali. La funzione HR, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi, o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione del Personale. Interactive Thinking S.r.l. s'impegna ad applicare la normativa vigente in materia di contratti di lavoro e applica per i propri dipendenti il CCNL del Commercio, Interactive Thinking S.r.l. evita, inoltre, qualsiasi forma di discriminazione nei confronti dei propri dipendenti e collaboratori.

Stabilisce in aggiunta che i percorsi carrieristici sono fondati esclusivamente sulle competenze e capacità dei singoli, secondo il criterio della meritocrazia. Sulla base delle esigenze dell'azienda e dei lavoratori sono previste forme di part time, la flessibilità, sono inoltre garantiti la tutela della maternità e il diritto allo studio. Interactive Thinking S.r.l. prevede una crescita mirata del proprio staff mediante il sistema del "training on the job" da attuarsi mediante la supervisione del proprio responsabile diretto e/o del responsabile di funzione o di un collega già "formato".

Detta formazione è inoltre prevista da appositi seminari di aggiornamento a carattere monotematico, con l'obiettivo di valorizzare e conservare il valore professionale di tutto il personale, di questa formazione dovrà essere conservata "traccia" negli archivi della funzione di appartenenza e di HR, al fine di poter valutare percorsi di crescita professionale all'interno di Interactive Thinking S.r.l.. Sono altresì previste azioni miranti alla tutela delle risorse umane, da esplicarsi nei limiti del possibile, in azioni di formazione e riqualificazione.

18. UFFICIO ACQUISTI

Per ciò che riguarda la funzione approvvigionamenti, Ufficio Acquisti, vale quanto tracciato come codice di comportamento per tutti quei soggetti siano essi persone fisiche o persone giuridiche che a vario titolo intrattengono rapporti con Interactive Thinking S.r.l..

Nello specifico Interactive Thinking S.r.l. è dotata di un Albo Fornitori qualificati, vedasi in tal senso il Regolamento per la qualifica fornitori, al quale va fatto riferimento qualora si decida di esternalizzare un nuovo servizio o nuova fornitura.

Compito del responsabile di detta funzione è approvvigionare Interactive Thinking S.r.l. sulla base delle casistiche che si vengono a manifestare.

Detta funzione deve essere votata al conseguimento del "miglior prezzo possibile a fronte del miglior servizio/fornitura conseguibile", e deve essere improntato al maggior vantaggio possibile per Interactive Thinking S.r.l. e per il cliente che a essa si rivolge.

Nel fare questo l'Ufficio Acquisti deve garantire ai potenziali fornitori qualificati:

- Pari opportunità;
- Uniformità di trattamento;
- Osservanza delle procedure aziendali;
- Osservanza della normativa vigente;
- Corrispondenza ai requisiti previsti dal presente documento.
- E richiedere che i fornitori adottino lo stesso comportamento verso Interactive Thinking S.r.l..

19. COMMERCIALE

La funzione Commerciale svolge attività di assicurare a Interactive Thinking S.r.l. potenziali e nuovi clienti e il consolidamento di quelli già nel portfolio dell'azienda.

Il suo operato dovrà essere improntato a quei criteri riportati nel punto VI, cioè detta funzione deve rifuggere da qualsiasi forma di pressione su clienti e fornitori quali l'elargizione di benefici indebiti, il ricorso alla corruzione, alla concussione, sono altresì consentite le donazioni ma solo ad istituti di beneficenza o similari.

Andrà posta particolare attenzione nello svolgimento di detta attività e di detta funzione. Vale la pena ripetere come Interactive Thinking S.r.l. rifugge da qualsiasi mezzo di pressione indebita su clienti e combatte in ogni modo la corruzione.

20. REFERENTI

Tutti i dipendenti sono tenuti a riferire violazioni dei valori descritti nel presente Codice Etico al loro responsabile diretto, al responsabile dell'ufficio Risorse Umane, immediatamente e integralmente. Tali relazioni devono essere presentate in forma scritta e verbalmente.

Figura	Responsabile	E-mail
Risorse Umane (HR):	Beniamino Bedusa	beniamino.bedusa@doing.com
Amministrazione:	Sebastiano Rocca	sebastiano.rocca@doing.com
Ufficio Acquisti:	Ghermezian David	d.ghermezian@doing.com
Affari Generali:	Ghermezian David	d.ghermezian@doing.com
Commerciale:	Daniele Busi	daniele.busi@doing.com
R.l.s.	Caterina Tavernese	caterina.tavernese@doing.com
Sistemi Informatici	De Simone Ettore	e.desimone@doing.com