

THE GLOBAL
COMPACT



Communication on Progress

Year: 2013

STATEMENT OF CONTINUED SUPPORT

Gentilissimi,

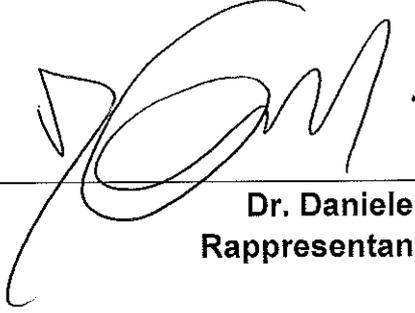
La presente per confermare la nostra volontà nel continuare a sostenere i dieci principi del Global Compact.

Abbiamo aderito al Global Compact l'11 Gennaio 2006 ed intendiamo continuare a supportarVi in quanto crediamo fermamente nei Vostri principi.

L'impegno di Hippocrates Research Srl nell'iniziativa è infatti perfettamente in linea con la nostra politica aziendale e con la volontà di fornire un concreto contributo, pur essendo un'azienda di piccole dimensioni.

Per tale ragione, a fronte della Vostra richiesta, Vi presentiamo la nostra COP relativa all'anno in corso (2013) con la quale informiamo tutti gli stakeholders delle attività e dei risultati raggiunti grazie alla promozione e all'applicazione dei dieci principi di tale documento nei quali vengono affrontate le principali tematiche attuali.

Cordialmente,



Dr. Daniele Enotarpi
Rappresentante Legale

Contact: Sig.ra Paola Mini
Email: global.compact@hippocrates-research.it
Phone: +39010545481 **Fax:** +390105454830

Brief description of nature of business

Hippocrates Research srl è una CRO (Contract Research Organization), ovvero un'azienda che offre i propri servizi nel campo della ricerca clinica, interfacciandosi con Aziende farmaceutiche.

Hippocrates Research srl, interagendo con le figure di cui sopra, nello specifico offre ai Suoi clienti un'ampia gamma di servizi di ricerca clinica farmaceutica per aiutare i processi di sviluppo di Clinical Trials di farmaci e Dispositivi Medici.

Si occupa quindi di gestire e monitorare tutte le fasi che riguardano la sperimentazione clinica di farmaci/dispositivi medici sull'uomo.

PRINCIPLE 1	BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Come sempre è avvenuto a partire dalla sua fondazione nel 1995, anche nell'ultimo anno Hippocrates Research srl si è impegnata nel promuovere e tutelare i diritti umani. Nello specifico, nell'ambito delle sue attività, l'azienda promuove, condivide e soprattutto applica i principi della Dichiarazione di Helsinki (1964 e successive revisioni), che costituisce l'insieme dei principi etici riguardanti tutta la comunità medica, per ciò che concerne la sperimentazione umana di medicinali. Altro documento di riferimento fondamentale per HR è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite il 10 Dicembre 1948, a dimostrazione del suo costante impegno nella promozione di tali principi in ogni momento dell'attività lavorativa.</p> <p>Nell'ambito del rispetto dei diritti umani, crediamo che garantire la sicurezza e la salute nei luoghi di lavoro sia un aspetto di primaria importanza e per questo la nostra azienda recepisce ed attua le norme in materia vigenti in Italia, con il fine di garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano e sicuro. In quest'ottica, da diversi anni sono stati individuati tra il personale alcuni responsabili per la sicurezza che, anche quest'anno, come tutti gli anni, hanno preso parte al corso di formazione relativo, inerente le norme di sicurezza sul lavoro, anti incendio e di primo soccorso.</p> <p>Inoltre, poiché crediamo che i requisiti minimi di legge siano solo il punto di partenza per garantire la salute dei dipendenti, HR ha previsto non solo le visite mediche obbligatorie, ma anche un controllo specifico da parte del medico del lavoro, per valutare anche l'adeguatezza della postura mantenuta dai dipendenti durante il normale svolgimento dell'attività nei giorni lavorativi.</p> <p>Anche nel 2013, il personale di Hippocrates Research è aumentato in numero, e l'azienda ha mantenuto l'impegno di garantire ai dipendenti uno spazio di lavoro congruo ed adeguato, per favorire il benessere e la concentrazione necessari per adempiere al meglio alle varie mansioni.</p>
	Outcomes
PRINCIPLE 2	BUSINESS SHOULD ENSURE THAT THEY ARE NOT

COMPLICIT IN HUMAN RIGHTS ABUSES

Actions realized

Hippocrates Research è un'azienda di piccole dimensioni che non opera direttamente in Paesi in cui i Diritti Umani sono violati costantemente ed in modo grave. Nonostante ciò, l'azienda crede fermamente nell'importanza del rispetto di tali Diritti e applica una politica aziendale che mette al centro la Persona, garantendo il benessere fisico e psicologico del proprio personale. In accordo con questa linea di pensiero, Hippocrates Research focalizza l'attenzione anche sulla formazione che è sempre stata un fiore all'occhiello dell'azienda. Ogni anno vengono investite risorse al fine di poter accrescere professionalmente il personale di HR, attraverso corsi che possano toccare svariate tematiche in tema di sperimentazione clinica, vale a dire:

- Farmacologia;
- Inglese - articolati su due livelli (intermediate – advanced);
- Informatica;
- ICH/GCP;
- Sicurezza sul lavoro.

I corsi, rivolti a tutto il personale, sono tenuti da docenti esterni all'azienda e vengono attivati durante l'anno lavorativo in aggiunta ai corsi di training interno.

Nel corso degli ultimi anni sono state svolte le seguenti ore di formazione con docenti esterni all'azienda:

Anno	Ore corsi di formazione annuali
2007	414
2008	723
2009	1055
2010	1100
2011	1145
2012	1180
2013	1200

Come previsto nel Global Compact dello scorso anno, le ore di formazione sono aumentate fino a raggiungere il totale di 20 ore in più rispetto all'anno scorso.

Pianificazione futura – previsione:

Anno	Ore corsi di formazione annuali
2014	1210*

*I dati potranno subire leggere variazioni

Negli ultimi anni, alla luce dei progressi tecnologici, molti dei corsi e training sono stati

Actions

	effettuati via Web-ex per permettere ai propri dipendenti di poterne fruire in modo più flessibile a seconda delle proprie esigenze.
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Per la nostra azienda la formazione del personale è un requisito fondamentale, necessario per la crescita dei dipendenti non solo professionale ma anche umana. Inoltre, riteniamo che questo aspetto sia sinonimo di qualità in un settore come il nostro che è in continuo mutamento ed evoluzione.</p> <p>L'obiettivo primario sarà, quindi, il continuo e costante miglioramento della formazione del personale, aumentando le ore di formazione interne ed esterne all'azienda (in termini di visite di affiancamento sul campo), in modo da avere un personale sempre più specializzato, aggiornato e motivato.</p>

PRINCIPLE 3	BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING
Actions	Actions realized
	<p>La libertà di associazione è un diritto sancito dalla Costituzione Italiana in cui, all'art. 18, si afferma che <i>"i cittadini hanno diritto di associarsi liberamente, senza autorizzazione, per fini che non sono vietati ai singoli dalla legge penale"</i>. Suddetto articolo garantisce il diritto dei lavoratori ad aderire alle organizzazioni che hanno costituito per difendere un interesse comune.</p> <p>HR condivide in pieno l'importante contenuto di tale articolo ed è attenta al rispetto della legislazione nazionale ed internazionale, sostenendo questa libertà e favorendo la cooperazione fra tutti i dipendenti per la risoluzione di problematiche collettive.</p> <p>La trasparenza della nostra azienda è alla base di tutte le attività, quali le comunicazioni ed i contratti che coinvolgono sia personale interno che esterno all'azienda stessa, così come l'impegno ad agire sempre nel rispetto degli standard etici.</p> <p>Attraverso il rispetto delle leggi vigenti ed i principi di correttezza e trasparenza, anche le trattative d'affari ed i rapporti con gli interlocutori esterni sono condotti con questo impegno, vietando fortemente la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali atte a condizionare lo svolgimento di un corretto rapporto contrattuale di lavoro.</p>

	Per questi motivi HR instaura rapporti lavorativi solo con partners attenti ai principi sopraindicati.
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	Hippocrates Research garantisce ai propri dipendenti le condizioni di lavoro definite dai contratti collettivi del settore e in generale dalle norme vigenti. La libertà di associazione ed il rispetto dei diritti sindacali sono valori condivisi all'interno dell'azienda, che assicura la piena osservanza delle norme e degli accordi nazionali. In questo modo, viene garantito a tutti i lavoratori il diritto di poter formare ed aderire liberamente ad organizzazioni, istituzioni, comitati ed associazioni con l'obiettivo di assicurare e mantenere la crescita e la competitività aziendale anche attraverso il giusto bilanciamento tra le esigenze dell'azienda e il benessere delle persone che ne fanno parte.

PRINCIPLE 4	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR
Actions	Actions realized
	<p>Secondo alcune stime dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, ad oggi si contano circa 12 milioni di persone vittime del lavoro forzato, soprattutto nei Paesi sottosviluppati. Per poter contrastare suddetto fenomeno, da sempre Hippocrates Research si impegna fortemente nel rispetto di alcuni punti fondamentali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il non impiego e la denuncia del lavoro minorile, • il rifiuto di qualsiasi forma di lavoro obbligato, ossia di costrizione nel lavorare con ricatti di qualunque tipo; • la garanzia della salute e della sicurezza dei propri dipendenti ed il pieno rispetto delle norme di legge relative; • garanzia della libertà delle associazioni sindacali e dei propri aderenti; • assenza di discriminazione di qualunque tipo fra i lavoratori; • orario di lavoro rispondente ai requisiti di legge nazionale; • retribuzione rispondente al contratto nazionale. <p>L'azienda si impegna altresì a scegliere fornitori che rispettino gli stessi principi.</p> <p>HR assicura ai propri dipendenti condizioni di lavoro soddisfacenti, investendo molto sullo</p>

	<p>sviluppo, la formazione e la cura delle proprie risorse umane.</p> <p>HR è fermamente convinta che, nonostante questi presupposti richiedano investimenti sia finanziari che manageriali, il successo di un'azienda dipenda in primis dal rispetto dei lavoratori che ne fanno parte e dalla continua aspirazione al miglioramento ed alla crescita professionale e personale..</p> <p>L'importanza delle persone all'interno della nostra azienda si può notare anche dalla continua ricerca di nuovi talenti che possano portare innovazione all'interno della stessa, favorendo la crescita e l'affermazione di HR sul mercato.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>Hippocrates Research ha da sempre rispettato le regole stabilite dal Contratto Collettivo e dalle leggi applicabili in materia di lavoro, garantendo ai propri dipendenti una retribuzione in linea con tali accordi collettivi, anche per quanto concerne il lavoro straordinario. Con riferimento alla retribuzione, si vuole garantire ai propri dipendenti uno stipendio equo che possa permettere loro uno standard di vita soddisfacente.</p> <p>Inoltre HR continua ad adottare una tipologia di orario flessibile per conciliare le esigenze aziendali con quelle personali, nell'ottica di agevolare anche chi risiede non nelle vicinanze della sede.</p>

PRINCIPLE 5	BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR
Actions	<p>Actions realized</p>
	<p>In un mercato sempre più globalizzato, le Aziende si possono ritrovare nel dover affrontare problemi che, in alcuni casi, non colpiscono direttamente il loro Paese.</p> <p>Di fronte alle problematiche correlate al "lavoro minorile", le Organizzazioni Internazionali quali l'OIL, quelle nazionali e le imprese devono svolgere un ruolo attivo nella lotta contro lo sfruttamento minorile.</p> <p>Le imprese che operano su mercati internazionali, quali Hippocrates Research, devono impegnarsi nel sostegno e nella promozione dei diritti dell'uomo e soprattutto del diritto all'infanzia, assumendo una posizione netta contro tali soprusi. Nel mondo circa 200 milioni di minori lavorano e sono obbligati a rinunciare ad un'educazione adeguata ed ai loro diritti fondamentali.</p> <p>La nostra impresa, nel suo piccolo, affronta il problema cercando di sensibilizzare i suoi dipendenti su tali tematiche e più in generale tutti coloro che hanno rapporti lavorativi con essa.</p>

Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	La nostra impresa si è da sempre impegnata e continuerà ad impegnarsi nel prossimo futuro nella lotta contro lo sfruttamento del lavoro minorile e l'uso di altre forme di coercizione contro i propri dipendenti e le persone in genere.

PRINCIPLE 6	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION
Actions	Actions realized
	<p>Numerose persone soffrono purtroppo ancora oggi di discriminazioni in ambito lavorativo, con conseguenze disastrose sia dal punto di vista sociale che economico. La discriminazione è da considerarsi, infatti, come un freno allo sviluppo, nonché come una forma di accentuazione delle tensioni sociali e delle disuguaglianze.</p> <p>La stessa <i>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea</i>, all'art. 21 condanna la ogni forma di discriminazione:</p> <p><i>“È vietata qualsiasi forma di discriminazione fondata, in particolare, sul sesso, la razza, il colore della pelle o l'origine etnica o sociale, le caratteristiche genetiche, la lingua, la religione o le convinzioni personali, le opinioni politiche o di qualsiasi altra natura, l'appartenenza ad una minoranza nazionale, il patrimonio, la nascita, gli handicap, l'età o le tendenze sessuali. Nell'ambito d'applicazione del trattato che istituisce la Comunità europea e del trattato sull'Unione europea è vietata qualsiasi discriminazione fondata sulla cittadinanza, fatte salve le disposizioni particolari contenute nei trattati stessi”.</i></p> <p>Aderendo ai sopra citati principi, la nostra Società condanna ogni tipo di discriminazione in materia di occupazione ed impiego, stipulando con i suoi dipendenti un contratto di lavoro perfettamente in linea con quelli previsti dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.</p> <p>In contrapposizione alla diffusa discriminazione sessuale che, anche in Italia, colpisce particolarmente quello femminile, HR può al contrario vantare il fatto che all'interno del suo organico vi sia una prevalenza di dipendenti di sesso femminile, sia sfere gerarchiche meno elevate che a livello dirigenziale.</p> <p>Un maggior numero di donne all'interno del proprio organico significa quindi anche far fronte ad esigenze diverse, per questo motivo Hippocrates ha introdotto strumenti di flessibilità che</p>

agevolino la conciliazione dei tempi di lavoro e di vita privata quali:

- l'introduzione dell'orario flessibile;
- la possibilità di entrare più tardi e di uscire in anticipo per i genitori che hanno i figli più piccoli;
- la possibilità di ridurre l'orario del venerdì recuperando la dispersione dell'ora della pausa pranzo;
- la possibilità del lavoro da casa, home based.

In un'ottica meritocratica, i dipendenti di HR non vengono valutati e quindi discriminati in base al sesso, alla religione od alla posizione economica, ma in relazione all'impegno, alla costanza e alla professionalità profusi nell'attività lavorativa. Basandosi sul principio che ogni persona è unica ed irripetibile e valorizzando la flessibilità intellettuale ed aziendale, HR si oppone ad ogni tipo di discriminazione tenendosi aggiornata su tutte le normative guida.

Anche nell'ultimo, Hippocrates Research ha spontaneamente adottato un Piano di previdenza sanitaria denominato Fondo Est (fondato in attuazione del Contratto Nazionale di Lavoro per i dipendenti delle aziende del Terziario e del Turismo, e sottoscritto da Confcommercio, Fipe, Fiavet e dai sindacati dei lavoratori: Filcams Cgil, Fisascat Cisl, Uiltucs Uil) che ha lo scopo di fornire ai lavoratori un'assistenza aggiuntiva rispetto a quella già offerta dal Servizio Sanitario Nazionale. Tale assistenza si estende a tutti i dipendenti e prevede anche alcune prestazioni sensibili al particolare ruolo che svolgono le donne nella società, quali il "pacchetto maternità".

Measurement of (expected) outcomes and value added for our company

Outcomes

In riferimento all'impegno di rispettare le norme vigenti e nell'ottica di rispecchiare la società odierna caratterizzata dalla multiculturalità, Hippocrates Research vanta nel suo organico la presenza di dipendenti di etnia diversa, questo soprattutto nell'ottica di poter rispecchiare la società multiculturale in cui viviamo. Inoltre, HR non applica alcuna politica discriminatoria per quanto riguarda i criteri di selezione e retribuzione del personale maschile e femminile, così come non sono previste diversità di trattamento per eventuali persone appartenenti a categorie protette.

HR ha l'obiettivo di rafforzare in modo continuativo la cultura della responsabilità, promuovere l'integrazione e la crescita di competenze delle persone garantendo, oltre alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, una politica ed uno stile aziendale fondati sulla collaborazione, la correttezza e il rispetto delle persone.

PRINCIPLE 7	BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES
Actions	Actions realized
	<p>Nonostante Hippocrates Research sia considerata un'azienda a basso impatto ambientale, è sensibile al tema della tutela dell'ambiente ed alla minaccia sempre più attuale del cambiamento climatico. Per questo motivo, HR si impegna, ogni anno in maniera sempre più marcata, a mettere in atto strategie e procedure che garantiscano il risparmio energetico.</p> <p>Il nostro obiettivo è sostanzialmente quello di ridurre drasticamente il consumo di energia in ogni nostra attività e, in quest'ottica, l'orario di lavoro dei dipendenti è stato organizzato in modo tale da individuare un responsabile in ciascun ufficio incaricato di verificare l'effettivo spegnimento di tutta la strumentazione elettrica ed elettronica, evitando altresì che le apparecchiature siano mantenute nello stato di stand-by. Viene anche promosso un utilizzo razionale dei condizionatori, secondo le reali esigenze di benessere all'interno del luogo di lavoro.</p> <p>Per quanto riguarda l'illuminazione degli uffici, nelle aree caratterizzate da minore utilizzo è stato installato un sistema di sensori sensibili al movimento per la regolazione dell'accensione e dello spegnimento automatico e sono stati modificati totalmente i punti luce, introducendo l'utilizzo di lampadine a basso consumo che possano concretamente garantire un risparmio energetico.</p> <p>Per limitare l'eccessivo consumo della carta e garantirne quindi il risparmio, da diversi anni i dipendenti sono costantemente sensibilizzati sull'utilizzo razionale di questa risorsa e viene richiesto loro di limitare le stampe quando non sono necessarie e, se ciò non è possibile, di utilizzare l'impostazione fronte-retro e di riciclare la carta utilizzata, raccogliendola in appositi contenitori.</p> <p>Inoltre, nel caso in cui la documentazione stampata serva solo per un uso interno all'azienda, spesso vengono utilizzati fogli di carta riciclata.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>La direzione continuerà ad impegnarsi nel costante monitoraggio dei consumi energetici e di risorse da parte dell'azienda e cercherà di incentivare, ove possibile, l'utilizzo di mezzi pubblici (per esempio treno al posto dell'auto) per le trasferte di lavoro, in modo da ridurre l'impatto sull'emissione di CO₂.</p>

PRINCIPLE 8	BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY
Actions	Actions realized
	<p>Come accennato nel principio 7, l'obiettivo di ridurre l'impatto sull'ambiente HR incentiva ogni singolo dipendente all'uso razionale di risorse ed energia, impegnandosi concretamente a limitare il consumo della carta, delle pile e dei toner.</p> <p>Relativamente alla carta, già da diversi anni, in ogni messaggio di posta elettronica inviato sia internamente che esternamente, viene ricordato di riflettere sulla effettiva necessità della stampa dello stesso grazie all'utilizzo del messaggio "🖨️ Please consider the environment before printing", presente nella firma elettronica di ciascun dipendente, nonché dirigente, della società.</p> <p>Riportiamo di seguito alcuni dati significativi relativi al risparmio mensile di carta grazie all'utilizzo della sopracitata funzione Duplex :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Produzione pagine media mensile rilevata: 77.000 ff. circa ▪ Pari a risme carta A4 mensile: 154 Risme ▪ Proiezione annuale risme A4: 1848 Risme <p>Ipotizzando l'applicazione del 30% di pagine stampate in Duplex:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Produzione pagine media mensile rilevata: 53.000 ff. circa (- 24.000 ff.) ▪ Pari a risme carta A4 mensile: 107 Risme (- 55 Risme) ▪ Proiezione annuale risme A4: 1.295 Risme (- 553 Risme) <p>Ogni ufficio è dotato di cassette preposte alla raccolta della carta da riciclo, che vengono periodicamente svuotate nei contenitori della raccolta differenziata da figure espressamente incaricate. Inoltre, anche il personale che effettua le pulizie è stato sensibilizzato in merito alla corretta gestione dei rifiuti prodotti che vengono portati via dagli uffici per lo smaltimento.</p> <p>Nei nostri uffici sono utilizzate pile prevalentemente per il funzionamento di tastiere e mouse wireless, il cui utilizzo è stato sensibilmente ridotto solo alle situazioni contingenti di lavoro (per esempio utilizzo di notebook invece di desktop). Le pile esauste dopo il loro utilizzo vengono raccolte in una scatola dedicata e periodicamente smaltite negli appositi contenitori, per il loro successivo riciclo. Come negli anni precedenti, anche quest'anno il totale delle pile ordinate corrisponde al 100% delle pile riciclate.</p> <p>HR si impegna anche nel riciclo dei toner delle stampanti, raccolti in un contenitore apposito ed affidati a una ditta competente che si occupa per l'appunto del loro riciclo.</p>

	<p>Quest'anno il riciclaggio di pile e toner è aumentato circa del 3% rispetto all'anno precedente per un totale del 26%.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>Ogni anno Hippocrates Research richiede ai propri partners, nuovi e storici, di poter incrementare l'utilizzo di supporti elettronici per l'archiviazione di alcuni documenti, in modo da ridurre sempre più il consumo di carta.</p> <p>Inoltre, nella gestione degli acquisti di materiale per le nostre attività, stiamo cercando fornitori che ci permettano di acquistare carta ottenuta con una pasta TCF, cioè assolutamente priva di cloro, e provvista di certificazione FSC (Forest Stewardship Council), che garantisce che le foreste da cui deriva siano gestite nel rispetto dei criteri di sostenibilità, sia sotto il profilo ambientale che dei diritti umani.</p> <p>HR provvederà anche nei prossimi anni al riciclo di pile e toner, applicandosi con un impegno sempre maggiore. Nonostante la plastica non sia utilizzata in modo rilevante nello svolgimento della nostra attività lavorativa, ci impegneremo ad attivare nuove procedure di riciclaggio anche di essa, dotandoci di appositi contenitori di raccolta.</p>

--	--

PRINCIPLE 9	BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES
Actions	Actions realized
	<p>Hippocrates Research è consapevole che sia il consumo di energia, che l'utilizzo della carta sono fattori che incidono notevolmente sull'impatto ambientale che un'azienda può avere nello svolgimento delle sue attività, essendo in stretta relazione con le emissioni di CO₂, il consumo di acqua ed il disboscamento.</p> <p>La nostra Azienda, nell'ottica di una diminuzione dell'utilizzo di documenti cartacei, ha da qualche anno progettato un sistema di condivisione dei documenti, installando in ciascuna postazione lavorativa, un collegamento al server interno aziendale nel quale vengono condivisi tutti i files. Questo sistema permette di consultare ed aggiornare qualsiasi documento, soprattutto quelli che fisicamente si trovano in uffici differenti, senza dover necessariamente ricorrere ad una stampa o all'invio tramite fax, garantendo altresì una netta diminuzione del consumo di carta.</p> <p>Nonostante l'impegno nel limitare l'uso di stampanti e fotocopiatrici, la nostra attività lavorativa non può prescindere dal loro impiego: per questo motivo, HR s'impegna ad utilizzare apparecchiature di nuova generazione, prestando attenzione a spegnere tali macchinari durante gli orari di chiusura degli uffici.</p> <p>La riduzione di emissioni di CO₂ dipende sostanzialmente da:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ utilizzo delle funzioni Duplex: il fronte/retro riduce il consumo di fogli e quindi l'emissione di CO₂ relativa alla produzione di carta; ⇒ minor consumo energetico complessivo: per una pagina stampata occorrono mediamente 0.055 KW. È utile sapere che per ogni KW/h si producono 0.55 Tonnellate di CO₂. <p>Infine, i toner esauriti vengono raccolti in un apposito contenitore, mantenuto chiuso in un ambiente idoneo, lontano dal personale. I toner esausti vengono periodicamente ritirati dal fornitore, che provvede a smaltirli in conformità alle norme vigenti. Come per le pile, la totalità dei toner acquistati viene poi smaltita in modo differenziato.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Nonostante i recenti investimenti in tecnologia all'avanguardia, la direzione è comunque ben disposta e attenta verso nuove tecnologie non invasive per l'ambiente, che garantiscano un effettivo risparmio energetico ed un minor impatto sull'ambiente.</p> <p>L'obiettivo è quello di incentivare, per la maggior parte delle attività, l'archiviazione dei documenti in formato elettronico, in modo da ridurre ulteriormente l'utilizzo di carta e di toner.</p>

PRINCIPLE 10**BUSINESS SHOULD WORK AGAINST CORRUPTION IN ALL ITS FORMS, INCLUDING EXTORTION AND BRIBERY****Actions realized**

Hippocrates Research agisce con integrità e in modo etico e legale, in accordo con tutte le leggi e i regolamenti in vigore, incluse quelle anti-corruzione. Lo stesso impegno è richiesto per tutti i partners commerciali con cui HR opera.

L'Italia, come la maggior parte dei Paesi, ha leggi che proibiscono di effettuare, offrire o promettere pagamenti o beni/servizi di valore direttamente o indirettamente a funzionari della Pubblica Amministrazione con l'intento di influenzare un atto ufficiale o un'azione che favorisca l'attività dell'azienda.

I soggetti coinvolti in queste attività possono essere:

- Pubblici Ufficiali: coloro i quali esplicano una pubblica funzione amministrativa, legislativa o giudiziaria
- Incaricati di pubblico servizio: coloro i quali, a qualunque titolo, prestano un pubblico servizio, ma non godono dei poteri tipici dei Pubblici Ufficiali.

Al fine di prevenire tale atteggiamento, l'azienda si adopera attivamente per far sì che tutti i collaboratori, dipendenti, consulenti, fornitori e clienti agiscano con correttezza professionale nel rispetto delle leggi vigenti, nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità.

Infatti, i Partner commerciali e coloro che agiscono per loro conto in relazione al lavoro svolto per HR sono tenuti a conoscere in che misura le leggi, i regolamenti o le procedure operative locali (incluse le regole imposte da enti pubblici quali ospedali o istituti di ricerca pubblici) impongono limiti, restrizioni o requisiti di trasparenza in atti che prevedono compensi, supporto finanziario, donazioni o omaggi a beneficio di pubblici ufficiali. Coloro che agiscono per HR devono tenere conto e rispettare tali limiti, restrizioni e requisiti di trasparenza ogni qualvolta svolgono attività in nome, per conto o nell'interesse dell'azienda. In caso di dubbi sul significato o sull'ambito di applicazione dei suddetti limiti, restrizioni e requisiti di trasparenza nelle interazioni con pubblici ufficiali, il Partner commerciale o il dipendente è tenuto a consultare il suo referente/contatto primario in Hippocrates prima di intraprendere le sue attività.

I collaboratori sono tenuti a rispettare le informazioni sensibili di carattere riservato attinenti alle attività seguite da Hippocrates Research ed i propri clienti, non divulgando pertanto verso l'esterno informazioni confidenziali.

Le trattative d'affari e i rapporti con gli interlocutori istituzionali sono condotti in conformità alla legge ed è pertanto vietata nei confronti dei rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali in favore,

Actions

	<p>influenza, ingerenza idonee a condizionare direttamente o indirettamente, lo svolgimento di un corretto contratto di lavoro o iter amministrativo.</p> <p>Nella conduzione di qualsiasi trattativa ed attività, Hippocrates Research evita situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in situazioni di conflitto di interessi.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>La direzione di Hippocrates Research, al fine di perseguire i principi di legalità, correttezza e trasparenza, adotta modelli di organizzazione e gestione che prevedono misure idonee a prevenire comportamenti illeciti.</p> <p>Vengono attuate, infatti, specifiche modalità di controllo atte a verificare che tutte le operazioni siano effettuate nel rispetto della legislazione in vigore. Per fare ciò, ogni operazione viene registrata, in modo che sia facilmente verificabile che essa sia stata autorizzata e risulti legittima e coerente con i principi aziendali.</p> <p>Per attuare una corretta e trasparente gestione dei rapporti con enti, interlocutori istituzionali e dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, HR produce idonea documentazione a supporto di tutte le attività svolte o in corso di svolgimento, in modo da eliminare ogni potenziale rischio di situazione di conflitto di interesse.</p> <p>Nell'ottica del miglioramento dei sistemi di gestione e controllo, HR rinnova costantemente il proprio sistema tecnologico ed informatico, al fine di tracciare e risalire a documenti ed informazioni in tempo reale. Per la protezione delle informazioni confidenziali, oltre all'apparato informatizzato ed alla sensibilizzazione del personale, HR si impegna ogni anno nella riduzione al minimo del turn-over del personale.</p> <p>HR, inoltre, ha deciso di formulare e diffondere all'interno dell'azienda un Codice di Comportamento aziendale. Si tratta di un documento ufficiale che contiene l'insieme dei diritti, dei doveri e delle responsabilità dell'azienda nei confronti di tutti i suoi stakeholder (dipendenti, fornitori, clienti, Pubblica Amministrazione). Il Codice mira ad incentivare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo.</p>

How do you intend to make this COP available to your stakeholders?

Questo documento sarà presente sulla nostra pagina web nella sezione *Contatti* sul nostro sito internet, di modo che i collaboratori, i fornitori e le Società con cui lavoriamo possano visualizzarlo in ogni momento.