



THE GLOBAL
COMPACT

15 Dicembre 2010

HIPPOCRATESRESEARCH



Communication on Progress

Year: 2010

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.

Il nostro impegno nell'iniziativa è infatti perfettamente in linea con la nostra politica aziendale e con la nostra 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 (2010) con la quale informiamo tutti gli stakeholders delle attività e dei risultati raggiunti nell'implementazione dei dieci principi (*Labour* principi 3,4,5 e 6 ed *Anti-Corruption* principio 10) e comunichiamo inoltre i progressi raggiunti per i principi trattati l'anno precedente (*Human Rights* principi 1 e 2 ed *Environment* principi 7-8-9)

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), vale a dire un'azienda che offre servizi in campo della ricerca clinica, ovvero si interfaccia 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 su uomo.

PRINCIPLE 1	BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Anche durante il 2010 Hippocrates Research srl si è attivata per supportare e rispettare i diritti umani. Come citato nel C.O.P. del precedente anno la nostra società, dalla sua nascita (1995), diffonde, condivide e applica i principi della dichiarazione di Helsinki (1964 e successive revisioni). Il nostro supporto alla dichiarazione universale dei diritti umani è quindi la base sulla quale continuiamo a creare il nostro lavoro quotidiano.</p> <p>L'Azienda continua a garantire ai propri dipendenti un ambiente di lavoro sano ed onesto, che rispetta le leggi vigenti in Italia relativamente alla sicurezza del lavoratore. Pertanto, in materia di sicurezza e salute nei luoghi di lavoro, ogni norma è costantemente recepita ed attuata dall'azienda.</p> <p>Nel 2007, in virtù dell'aumento del numero del personale, l'azienda si è impegnata ad ampliare le sedi lavorative per garantire ai dipendenti il dovuto e necessario spazio lavorativo.</p> <p>Nel 2009, l'azienda ha provveduto alla valutazione dei rischi legati allo stress da lavoro correlato per tutti i dipendenti.</p> <p>Nel 2010 inoltre, l'azienda ha provveduto ad ampliare ulteriormente le sedi lavorative, con il trasferimento di parte del personale in nuovi locali di maggiore capienza.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 2**BUSINESS SHOULD ENSURE THAT THEY ARE NOT COMPLICIT IN HUMAN RIGHTS ABUSES****Actions realized**

Nell'ottica della formazione continua, fondamentale per la crescita delle competenze e per crescere professionalmente, l'azienda ogni anno offre ai propri dipendenti vari corsi di formazione sulle ICH/GCP tenuti da docenti esterni; suddetti corsi si articolano durante l'anno lavorativo in affiancamento ai corsi di training interno.

Anche quest'anno sono previsti i corsi di formazione rivolti a tutto il personale dell'azienda: alcuni di essi risultano essere di carattere più specifico e quindi rivolti solo a figure aziendali preposte.

I corsi tenuti da docenti esterni vertono principalmente su:

- Corsi di Farmacologia – area specifica;
- Corsi di Inglese;
- Corsi di Informatica;
- Corsi di Sicurezza e primo soccorso.

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

Pianificazione futura – previsione:

Anno	Ore corsi di formazione annuali
2011	1150*

*I dati potranno subire leggere variazioni

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

L'obiettivo futuro è rivolto al continuo miglioramento della formazione del personale, cercando di specializzare sempre più il dipendente, continuando ad aumentare le ore di formazione, sia interne all'azienda che esterne (visite di affiancamento sul campo).

Outcomes

PRINCIPLE 3	BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Hippocrates Research, nel pieno rispetto della legislazione nazionale ed internazionale, sostiene tale principio e favorisce la cooperazione tra tutti i dipendenti per la risoluzione dei problemi collettivi.</p> <p>Hippocrates Research si è impegnata a svolgere tutte le attività in conformità con i più alti standard etici. La trasparenza è la base di tutte le attività di HR, tra cui le comunicazioni ed i contratti che coinvolgono il personale interno e le ditte esterne. Hippocrates Research agisce per sostenere un'economia di libero mercato e contribuisce ad una distribuzione più efficiente di servizi per una migliore qualità ed innovazione.</p> <p>Le trattative d'affari ed i rapporti con gli interlocutori esterni sono condotti in conformità alle leggi vigenti e nel rispetto dei principi di correttezza e trasparenza; pertanto, sono vietate la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali atte a condizionare lo svolgimento di un corretto rapporto contrattuale di lavoro.</p> <p>Relativamente a fornitori e clienti, essi sono tenuti a rispettare i principi di lealtà, correttezza professionale e trasparenza, principi fondamentali ai quali Hippocrates Research fa da sempre riferimento.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>Il diritto alla contrattazione collettiva è garantito nel rispetto della normativa vigente relativamente alla divulgazione di notizie riservate.</p> <p>Inoltre, l'eventuale finanziamento da parte dei singoli dipendenti ad associazioni, comitati, organizzazioni ed istituzioni avviene nel rispetto delle leggi ed in piena trasparenza.</p> <p>Infine, nella conduzione di qualsiasi trattativa, Hippocrates Research si adopera affinché si evitino situazioni in cui i soggetti coinvolti possano apparire in conflitto d'interesse.</p>

PRINCIPLE 4	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Il problema della gestione etica delle persone, in ambito aziendale, non riguarda soltanto lo sfruttamento del lavoro minorile o delle inaccettabili condizioni di vita nelle unità produttive del Terzo Mondo, ma è un concetto più generale che parte dalla cura e dallo sviluppo delle risorse umane.</p> <p>Questo presupposto richiede un reale investimento economico e manageriale da parte delle aziende, ma risulta necessario per determinarne il successo, dal momento che esso si basa, principalmente, sulla capacità, sulla motivazione e l'impegno delle persone che le compongono.</p> <p>Hippocrates Research ritiene che un'azienda non possa parlare di responsabilità sociale d'impresa senza aver innanzitutto applicato gli stessi principi alle risorse umane interne.</p> <p>Per questo motivo, l'azienda si impegna non solo nel rafforzamento del capitale sociale, ma anche nello sviluppo del capitale intellettuale sempre commisurato alla evoluzione delle competenze e alle particolari esigenze nei diversi settori dell'azienda.</p> <p>Lo sviluppo della leadership, la formazione, l'implementazione della prestazione lavorativa sono un impegno sistematico attraverso cui Hippocrates Research persegue l'obiettivo di accrescere il benessere delle proprie risorse umane.</p> <p>Da sempre, Hippocrates Research crede nella crescita dall'interno delle persone e ricerca nuovi talenti con spiccate doti di leadership, capaci di portare innovazione all'interno dell'azienda.</p> <p>Sulla base della propria etica aziendale e nel rispetto della legislazione nazionale, Hippocrates Research rifiuta qualsiasi forma di lavoro forzato o compulsivo, estorto a seguito di minacce punitive.</p>
	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>Hippocrates Research è da sempre impegnata nella cura delle proprie risorse umane ed applica un orario lavorativo che rispetta pienamente le regole stabilite dal Contratto Nazionale e dalle leggi applicabili in materia. La retribuzione dei propri dipendenti è in linea con la contrattazione collettiva applicata ed il lavoro straordinario richiesto è effettuato in forma volontaria e rimborsato come previsto dallo stesso contratto.</p> <p>Come esplicitato nel principio numero 6, Hippocrates ha inoltre adottato un orario flessibile, con lo scopo di conciliare le esigenze aziendali con quelle personali; unitamente a ciò, il percorso professionale di ciascuna risorsa, pianificato insieme al team di vertice dell'azienda, prevede il progressivo sviluppo delle competenze necessarie alla crescita nell'area aziendale di riferimento, ma favorisce anche l'interfunzionalità e propone esperienze lavorative internazionali. L'impegno di Hippocrates verso le proprie risorse umane si concretizza anche attraverso l'elaborazione di un Codice Etico aziendale, che verrà distribuito a tutti i suoi dipendenti non appena ultimato.</p>

PRINCIPLE 5	BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Le società attuali operano sempre più in un ambiente caratterizzato dalla complessità e diversità. Il cambiamento verso i mercati globali ha permesso alle aziende di raggiungere ed affermarsi non solo grazie alla presenza capillare nella vita delle persone, ma anche per la capacità di influenza sulle istituzioni. Sempre di più Aziende ed Istituzioni sono chiamate nel ruolo di supporto della prestazione di servizi per il bene comune che non fanno parte della normale attività di business.</p> <p>Per questo motivo le imprese, seppur di dimensioni ridotte come Hippocrates Research, che operano su una pluralità di mercati internazionali devono trovare strategie per sostenere e proteggere i valori etici ed i diritti all'infanzia assumendo una posizione netta e trasparente in pieno contrasto con il lavoro minorile.</p> <p>Sarebbe riduttivo guardare al problema del lavoro minorile solo nelle unità produttive del terzo mondo; parlando in termini di mercati globali si parla infatti di un problema che ancor prima di essere materiale si presenta come problema culturale.</p> <p>Per questo Hippocrates Research crede in un intervento che vada effettuato dall'interno attraverso la formazione continua, concretizzato nella più generale cura e nello sviluppo delle persone.</p> <p>Essere responsabili verso i più piccoli significa creare oggi un ambiente di lavoro ed un ambiente culturale che abbia al centro la persona in tutte le fasi più o meno fragili della sua crescita.</p> <p>L'azienda è in costante contatto con la società, pertanto ogni azione di crescita di dell'azienda si traduce in una capillare azione di crescita della società.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 6**BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION****Actions realized**

La società Hippocrates Research condanna ogni tipo di discriminazione in materia di occupazione e impiego.

In piena sintonia con le posizioni espresse a tutela del lavoro, Hippocrates Research propone i contratti di lavoro previsti dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro).

Orientata al rigoroso rispetto delle leggi e dei regolamenti, la selezione del personale avviene secondo i principi di legalità, correttezza e trasparenza. L'ufficio del personale e la Direzione proprio in virtù del campo specifico nel quale l'azienda opera ritiene imprescindibile la valorizzazione del percorso formativo specifico effettuato dai candidati che prosegue poi in Hippocrates sia attraverso la formazione esperita sul campo sia attraverso corsi di formazione periodicamente programmati in Italia ed all'estero per sviluppare un capitale intellettuale commisurato alla continua evoluzione delle competenze.

In contrasto alla discriminazione che in fase di assunzione in Italia vede vincere una percentuale prevalentemente maschile Hippocrates Research conta all'interno del suo organico una percentuale di dipendenti prevalentemente femminile, non soltanto alle sfere gerarchiche meno elevate, ma anche nelle sfere dirigenziali.

Per Hippocrates Research opporsi alla discriminazione significa cogliere ogni individuo in modo differente in qualità di persona unica ed irripetibile, l'inclusione delle diversità di genere, cultura, età significa quindi comprendere con flessibilità intellettuale ed aziendale le differenti esigenze.

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".

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 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

Actions

	<ul style="list-style-type: none"> • la possibilità di ridurre l'orario del venerdì recuperando la dispersione dell'ora della pausa pranzo • la possibilità del lavoro da casa, home based.
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Hippocrates Research intende accrescere e rafforzare la cultura della responsabilità, continuare a 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 basato su uno stile umano e professionale, fatto di correttezza dei comportamenti e di equilibrio tra rispetto per le persone e interesse per l'azienda.</p>

PRINCIPLE 7	BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES
Actions	Actions realized
	<p>Nonostante il business nel quale opera la nostra società venga considerato a basso impatto ambientale, anche quest'anno non sono state trascurate tutte quelle strategie che, nel nostro piccolo, possono sostenere il risparmio energetico.</p> <p>Per questo, oltre a mantenere e diffondere una mentalità attenta ed incentivante verso il risparmio energetico sono state predisposte figure e strumenti che permettano la realizzazione di questi nostri piccoli obiettivi nel concreto.</p> <p>L'organizzazione aziendale è stata impostata su cicli di orari di lavoro tali da consentire ad un responsabile preposto la verifica dell'effettivo spegnimento di tutti gli apparati elettrici ed elettronici, evitando altresì che le apparecchiature siano mantenute nello stato di stand-by. Inoltre, nelle aree degli uffici caratterizzate da minore utilizzo, è stato installato un sistema di sensori al movimento per la regolazione dell'accensione e dello spegnimento automatico delle luci.</p> <p>Lo stesso dicasi relativamente al consumo della carta: per essa infatti è previsto risparmio del consumo attraverso l'incentivo alla stampa fronte-retro, ed inoltre il singolo dipendente viene incentivato al riciclo della carta qualora l'utilizzo della stampa fronte-retro non fosse possibile.</p>

	<p>Il nostro impegno è costantemente rivolto nel mantenere, incrementare ed incentivare queste strategie.</p> <p>Tutti i nuovi dipendenti vengono e verranno istruiti in merito durante il loro primo giorno di lavoro dal capo ufficio e nei giorni successivi dai colleghi.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>La direzione ha provveduto al progressivo cambio dei punti luce, con nuovi a maggior risparmio energetico ed in futuro provvederà a monitorare la situazione per migliorare costantemente il risparmio energetico.</p>

PRINCIPLE 8	BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY
Actions	<p>Actions realized</p>
	<p>Nell'ottica di ridurre l'impatto sull'ambiente, oltre ad incentivare ogni singolo dipendente all'uso razionale di risorse ed energia, si possono individuare tre principali elementi sui quali si è agito nel concreto: la carta, le pile ed i toner.</p> <p>Per quanto concerne la carta, in ogni messaggio di posta elettronica inviato sia internamente che esternamente, viene ricordato di riflettere sulla effettiva necessità della stampa dello stesso.</p> <p>Il messaggio "♻️ Please consider the environment before printing" continua infatti ad essere presente nella firma elettronica di ciascun dipendente, nonché dirigente, della società.</p> <p>In un'ottica di risparmio, è stato richiesto ai dipendenti di utilizzare la stampa fronte-retro il più possibile e viene consigliato il riutilizzo di carta usata per stampe interne o di prova.</p> <p>Ogni ufficio è inoltre dotato di cassette preposte per la raccolta della carta da riciclare.</p> <p>Considerando che una grande percentuale di documentazione cartacea viene prodotta ed inviata alle Società con cui ci rapportiamo, abbiamo riscontrato una buona percentuale di carta utilizzata per scopi interni riciclata.</p>

Stimando che su un 100% di carta ordinata circa un 50% viene destinato all'esterno, sul restante 50% la percentuale di riciclo della carta è visibile nella seguente tabella:

Anno	Carta in entrata*(in volumi)	% di carta riciclata
2008	328	31,2%
2009	312	35%
2010**	208	40%

*considerando come totale il 40% della carta in entrata, come spiegato nel testo

**a Ottobre

Per quanto riguarda l'utilizzo delle pile esse vengono utilizzate prevalentemente per il funzionamento di tastiere e mouse wireless.

Le pile utilizzate vengono raccolte in una cassetta dedicata e pertanto sono destinate al riciclo.

Anche quest'anno il totale delle pile ordinate corrisponde al 100% delle pile riciclate.

Anche per quanto concerne i toner delle stampanti si è provveduto al loro riciclo: man mano che vengono utilizzati infatti, vengono raccolti in un contenitore apposito e quindi destinati al riciclo.

Nell'ultimo anno, il riciclaggio di pile e toner è incrementato del 20%.

La politica della dirigenza sia per il presente che per il futuro è pertanto volta a limitare l'utilizzo di tastiere e mouse wireless, fatta eccezione per situazioni contingenti del lavoratore (per esempio utilizzo di notebook invece di desktop).

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

Outcomes

Per i prossimi anni, sperando continuamente che le Società con cui ci rapportiamo richiedano sempre meno documentazione cartacea e più in formato elettronico, auspichiamo una diminuzione della carta ordinata ed un continuo aumento della carta riciclata.

Nel contempo, continuiamo ad effettuare il riciclaggio di pile e di toner e provvederemo ad ottimizzare anche le procedure per il riciclaggio della plastica.

PRINCIPLE 9	BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES
--------------------	---

Actions	Actions realized								
	<p>Nell'ottica di una diminuzione dell'utilizzo di documenti cartacei, ogni postazione lavorativa è dotata di collegamento al server interno aziendale, dove si trovano tutti i documenti in condivisione.</p> <p>Questo sistema consente di consultare documenti, che fisicamente si trovano in uffici differenti, senza dover ricorrere ad una stampa cartacea o un invio tramite fax.</p> <p>Tutti i documenti in entrata continuano ad essere scansionati in formato .pdf e salvati opportunamente sul server.</p> <p>Pur cercando di limitare l'uso di stampanti e fotocopiatrici, si ha comunque un utilizzo e un consumo di toner di queste apparecchiature.</p> <p>Come descritto anche nel principio 8, i toner così consumati vengo raccolti in uno spazio adibito, lontano dal personale, e vengono successivamente ritirati dal fornitore per un corretto smaltimento.</p> <p>Anche in questo caso la percentuale di toner ordinati e di quelli inviati allo smaltimento è pari al 100%</p> <table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">2010*</td> <td style="width: 50%; text-align: center;">43</td> </tr> </table> <p><i>*ad oggi</i></p> <table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Anno</th> <th style="width: 50%;">N° toner ordinati</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>2008</td> <td style="text-align: center;">53</td> </tr> <tr> <td>2009</td> <td style="text-align: center;">46</td> </tr> </tbody> </table>		2010*	43	Anno	N° toner ordinati	2008	53	2009
2010*	43								
Anno	N° toner ordinati								
2008	53								
2009	46								
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company								
	<p>La direzione, sempre attenta e ben disposta verso nuove tecnologie non invasive per l'ambiente, è aperta all'introduzione di eventuali tecnologie emergenti e nuove strategie di risparmio energetico.</p> <p>Gli obiettivi per i prossimi anni sono l'aumento dell'implementazione dell'archivio elettronico in parziale sostituzione di quello cartaceo ed il mantenimento dello standard di smaltimento di toner, cercando di ridurre, come per gli anni precedenti e come avvenuto quest'anno, il quantitativo ordinato.</p>								

PRINCIPLE 10	BUSINESS SHOULD WORK AGAINST CORRUPTION IN ALL ITS FORMS, INCLUDING EXTORTION AND BRIBERY
Actions	<p>Actions realized</p> <p>La società Hippocrates Research Srl al fine di assicurare le condizioni di correttezza e trasparenza nella conduzione delle attività aziendali ha ritenuto necessario adottare un Codice Etico al quale riferirsi ed attraverso il quale sensibilizzare i propri dipendenti. Il Codice Etico è volto quindi a tutti i componenti dell'azienda affinché, nell'espletamento delle proprie attività, seguano sempre comportamenti corretti e trasparenti in linea con i valori etico-sociali a cui si ispira Hippocrates Research Srl.</p> <p>L'azienda ha quindi inteso dotarsi di un sistema organizzativo adeguatamente formalizzato e rigoroso nell'attuazione delle responsabilità, linee di dipendenza gerarchica e puntuale descrizione dei ruoli, con assegnazione di poteri autorizzatori e di firma, coerenti con responsabilità definite nonché con predisposizione di meccanismi di controllo fondati sulla contrapposizione funzionale e separazione dei compiti.</p> <p>Inoltre, soprattutto, ma non solo, nell'area della gestione finanziaria, Hippocrates Research Srl si avvale di un efficiente sistema informativo, caratterizzato da procedure manuali ed informatiche in grado di consentire che ogni operazione in particolare rivolta ad enti esterni risulti adeguatamente supportata sul piano documentale così da poter procedere in qualsiasi momento all'esecuzione di controlli che individuino finalità e motivazioni dell'operazione con identificazione del ciclo completo di autorizzazione e verifica dell'operazione stessa.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p> <p>La direzione, sempre attenta agli aspetti di correttezza e legalità, ha ritenuto opportuno implementare un sistema di procedure organizzative e di attività di controllo al fine di garantire un sistema di vigilanza sulle attività dell'azienda.</p> <p>Le azioni volte a questo sistema di vigilanza sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Individuare nell'azienda le aree, i processi e le attività che possono essere considerate a rischio • Un sistema nominativo interno diretto a programmare l'attuazione delle decisioni della società, a gestire le procedure formalizzate e l'attuazione di decisioni nei settori "sensibili" in relazione ai rischi/reati da prevenire • Un sistema di deleghe e di poteri aziendali che assicura una chiara e trasparente rappresentazione del processo aziendale • Una chiara ed organica attribuzione dei compiti, applicando una giusta segregazione delle funzioni e degli assetti della struttura organizzativa • Individuando i processi di gestione e controllo delle risorse finanziarie nelle attività potenzialmente a rischio

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

Questo documento sarà presente sul nostro sito internet, di modo che i collaboratori, i fornitori e le Società con cui lavoriamo possano visualizzarlo in ogni momento.