



THE GLOBAL
COMPACT

HIPPOCRATESRESEARCH



Communication on Progress

Year: 2014

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 (2014) 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: +39010/8932548

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	Actions realized
	<p>Hippocrates Research srl, fin dalla sua fondazione, avvenuta quasi vent'anni or sono, nel 1995, si è sempre e costantemente impegnata, al fine di promuovere e, soprattutto, tutelare i diritti umani. In particolare, nell'ambito delle sue attività, l'azienda promuove, condivide ed 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 clinica di medicinali sull'uomo. Altro documento cui la nostra Azienda fa riferimento è la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, a dimostrazione dell'impegno costante 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. Proprio per questo motivo, da diversi anni sono stati individuati, tra il personale di HR, alcuni responsabili per la sicurezza che, anche quest'anno, come tutti gli anni, hanno preso parte al corso di formazione relativo, inerente non solo le norme di sicurezza sul lavoro, ma anche quelle anti incendio e di primo soccorso. HR ha inoltre previsto, negli ultimi anni, 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 delle attività nei giorni lavorativi.</p> <p>Anche nel 2014, l'Azienda ha mantenuto l'impegno di garantire, ai propri dipendenti, uno spazio di lavoro congruo ed adeguato, per favorirne il benessere e la concentrazione necessari per adempire al meglio alle varie mansioni.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>Nonostante la difficile situazione economica italiana ed internazionale e specificatamente la contrazione delle attività di ricerca nel settore farmaceutico, negli ultimi anni HR ha mantenuto i livelli occupazionali e sono stati portati a compimento l'ampliamento e l'ammodernamento dei locali dell'Azienda. Sarà impegno costante di HR, nei prossimi anni, monitorare le condizioni di benessere e salute dei propri lavoratori dipendenti, nonché di garantirne la sicurezza.</p>

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

Hippocrates Research srl è un'Azienda di dimensioni medio-piccole che non opera direttamente in Paesi in cui i Diritti Umani sono violati costantemente. Nonostante ciò, l'azienda crede fermamente nell'importanza del rispetto di tali Diritti e, pertanto, applica da sempre una politica aziendale che mette al centro la Persona nella sua integrità, garantendone il benessere fisico e psicologico. In accordo con questa linea di pensiero, HR focalizza l'attenzione anche sulla formazione dei propri dipendenti, che è sempre stata un fiore all'occhiello dell'azienda. Ogni anno, infatti, 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, quali:

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

I corsi, rivolti a tutto il personale dipendente, tenuti da docenti esterni all'azienda, vengono eseguiti durante l'anno lavorativo in corso, 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
2011	1145
2012	1180
2013	1200
2014	1210

Come previsto anche dal Global Compact dello scorso anno, le ore di formazione sono aumentate fino a raggiungere il totale di 10 ore in più rispetto all'anno scorso.

Pianificazione futura – previsione:

Anno	Ore corsi di formazione annuali
2015	1220*

*I dati potranno subire leggere variazioni

Actions

	<p>Nel corso degli ultimi anni, visti i progressi tecnologici, molti corsi e trainings sono stati effettuati via Web-ex, per permettere ai dipendenti di HR di poterne fruire in modo più flessibile a seconda delle proprie esigenze.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>La formazione del personale risulta essere un requisito fondamentale per la nostra Azienda, per la crescita dei dipendenti, non solo da un punto di vista professionale, ma anche umano. L'aspetto di cui sopra è sinonimo di qualità in un settore, come quello in cui HR opera da ormai quasi vent'anni, che è in continuo mutamento ed evoluzione.</p> <p>L'obiettivo principale per i prossimi anni sarà, quindi, il continuo e costante miglioramento della formazione dei dipendenti di HR, in modo tale da poter disporre di 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	<p>Actions realized</p> <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 dell'art.18 della Costituzione Italiana, sostenendo pertanto tale libertà e, al tempo stesso, favorendo la cooperazione fra tutti i lavoratori dipendenti, al fine di risolvere le 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>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> <p>Per questi motivi, HR instaura rapporti lavorativi solo con partner attenti ai principi sopraindicati.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 4	BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Secondo alcune stime dell'Organizzazione Internazionale del lavoro, ad oggi, purtroppo, si contano ancora svariati milioni di persone vittime del lavoro forzato, soprattutto nei Paesi sottosviluppati.</p> <p>Per poter contrastare suddetto fenomeno, fin dai primi anni di fondazione, Hippocrates Research srl si impegna fortemente nel rispetto dei seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> • la denuncia del lavoro minorile ed il suo non impiego; • il rifiuto di qualsiasi forma di costrizione sul lavoro e di lavoro obbligato; la garanzia della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, nel pieno rispetto delle norme e delle leggi vigenti; • la garanzia della libertà delle associazioni sindacali e dei propri aderenti; • l'assenza di qualunque forma di discriminazione fra i lavoratori; • l'orario di lavoro rispondente ai requisiti di legge nazionale; • la retribuzione rispondente al contratto nazionale. <p>L'azienda si impegna, altresì, a scegliere fornitori che rispettino gli stessi principi.</p> <p>HR è fermamente convinta che, nonostante tali punti richiedano importanti investimenti sia finanziari che manageriali, il successo di un'azienda dipenda in primis dal rispetto dei lavoratori che ne fanno parte, nonché dalla continua aspirazione al miglioramento ed alla crescita professionale, nonché personale, di ogni dipendente.</p> <p>La nostra Azienda è alla ricerca di nuovi talenti che possano portare innovazione all'interno della stessa, favorendo la crescita e l'affermazione di HR sul mercato.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 5	BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR
Actions	Actions realized
	<p>In un mercato sempre più globalizzato, le Aziende si possono ritrovare nella condizione di dover affrontare problemi che, in alcuni casi, non colpiscono direttamente il loro Paese. 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>In quest'ottica, le imprese che operano su mercati internazionali, quali Hippocrates Research, devono impegnarsi nel sostegno e nella promozione dei diritti umani e soprattutto del diritto all'infanzia, assumendo una posizione netta contro ogni forma di abuso o di sopruso. Ad oggi, nel mondo, si contano purtroppo svariati milioni di minori che lavorano e che sono obbligati a rinunciare ad un'educazione adeguata, oltre che ai loro fondamentali diritti.</p> <p>La nostra impresa cerca di affrontare tale problema, in primis sensibilizzando i propri dipendenti su tali tematiche, ma anche coloro che hanno rapporti lavorativi con HR.</p>
Outcomes	Measurement of (expected) outcomes and value added for our company
	<p>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.</p>

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

Nonostante si sia nel XXI° Secolo, molte persone soffrono ancora oggi di discriminazioni in ambito lavorativo, con conseguenze disastrose sia dal punto di vista sociale che economico. La discriminazione è a tutti gli effetti un freno allo sviluppo, nonché una forma di accentuazione delle tensioni sociali e delle disuguaglianze.

La stessa *Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea*, all'art. 21, condanna ogni forma di discriminazione:

“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”.

Actions

Aderendo ai sopra citati principi, la nostra Azienda condanna, pertanto, ogni tipo di discriminazione in materia di occupazione ed impiego, stipulando con i suoi dipendenti un contratto di lavoro in linea con quelli previsti dal CCNL (Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro) e nel rispetto dei principi di legalità, correttezza e trasparenza.

In contrapposizione alla diffusa discriminazione sessuale che, anche in Italia, colpisce particolarmente il sesso femminile, HR può al contrario vantare il fatto che all'interno del suo organico vi sia una prevalenza di quote rosa.

Un maggior numero di donne all'interno dell'organico dell'Azienda significa anche far fronte ad esigenze diverse, per questo motivo HR ha introdotto strumenti di flessibilità che agevolino la conciliazione dei tempi di lavoro e della 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.

Inoltre, i dipendenti di HR non vengono valutati né discriminati in base al sesso, alla religione o alla posizione economica, ma in relazione all'impegno, alla costanza ed alla professionalità profusi nell'attività lavorativa.

	<p>Anche nell'ultimo anno, la nostra Azienda ha adottato un Piano di Previdenza Sanitaria denominato <i>Fondo Est</i> (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), con lo scopo di fornire ai lavoratori un'assistenza aggiuntiva rispetto a quella già offerta dal Servizio Sanitario Nazionale. Tale piano previdenziale si estende a tutti i lavoratori dipendenti e prevede anche alcune prestazioni sensibili al particolare ruolo che svolgono le donne nella società, quali il "pacchetto maternità".</p>
<p>Outcomes</p>	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>Nel rispetto delle 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. 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.</p> <p>HR ha l'obiettivo di rafforzare in modo continuativo il proprio organico, attraverso principi quali la cultura della responsabilità, la promozione dell'integrazione e la crescita di competenze delle persone garantendo, oltre alla salute ed alla sicurezza sul lavoro, una politica ed uno stile aziendale fondati principalmente sulla collaborazione, la correttezza ed il rispetto delle singole persone.</p>

PRINCIPLE 7	BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES
Actions	<p>Actions realized</p> <p>Nonostante Hippocrates Research sia un'azienda a basso impatto ambientale, è comunque sensibile al tema della tutela dell'ambiente ed alla minaccia sempre più attuale del cambiamento climatico. Proprio 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>L'obiettivo principale è quello di ridurre sensibilmente il consumo di energia in ogni nostra attività: proprio 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>Relativamente all'illuminazione degli uffici, sono stati modificati totalmente i punti luce, introducendo l'utilizzo di lampadine a basso consumo, al fine di garantire un reale risparmio energetico.</p> <p>Per quanto concerne il risparmio di carta, al fine di limitarne l'eccessivo consumo, da diversi anni i dipendenti sono costantemente sensibilizzati sull'utilizzo razionale di questa risorsa: viene, infatti, richiesto loro di limitare le stampe se non strettamente necessarie; qualora ciò non fosse possibile, è stata effettuata una campagna di sensibilizzazione per poter usufruire dell'impostazione di stampa fronte-retro.</p> <p>Inoltre, la carta utilizzata viene raccolta in appositi contenitori, per favorirne il corretto smaltimento.</p> <p>Nel caso in cui la documentazione stampata serva solo per un uso interno all'azienda, spesso vengono utilizzati fogli di carta riciclata.</p>
	Outcomes

PRINCIPLE 8**BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY****Actions realized**

Come indicato nel principio precedente, l'obiettivo di HR di ridurre l'impatto sull'ambiente incentiva ogni singolo dipendente all'uso razionale di risorse ed energia, impegnandosi concretamente a limitare il consumo della carta, delle pile e dei toner.

Relativamente alla **carta**, già da diversi anni, in ogni comunicazione avvenuta per posta elettronica, inviata sia internamente che esternamente, viene ricordato di riflettere sull'effettiva necessità della stampa dello stesso, attraverso l'utilizzo del seguente messaggio "  *Please consider the environment before printing*", presente nella firma elettronica di ciascun lavoratore dipendente, nonché dirigente, della nostra Società.

Riportiamo di seguito alcuni dati significativi relativi al risparmio mensile di carta grazie all'utilizzo della sopracitata funzione Duplex :

- Produzione pagine media mensile rilevata: 76.000 ff. circa
- Pari a risme carta A4 mensile: 152 Risme
- Proiezione annuale risme A4: 1824 Risme

Ipotizzando l'applicazione del 30% di pagine stampate in Duplex:

- Produzione pagine media mensile rilevata: 52.000 ff. circa (**- 24.000 ff.**)
- Pari a risme carta A4 mensile: 106 Risme (**- 54 Risme**)
- Proiezione annuale risme A4: 1.272 Risme (**- 552 Risme**)

In ogni ufficio vi sono apposite cassette preposte alla raccolta della carta da riciclo, che sono periodicamente svuotate nei contenitori della raccolta differenziata da figure espressamente incaricate. Inoltre, anche il personale che effettua le pulizie è stato opportunamente sensibilizzato in merito alla corretta gestione dei rifiuti prodotti, che vengono portati via dagli uffici per il loro smaltimento.

Relativamente alle **pile**, negli uffici della nostra Società vengono utilizzate prevalentemente per il funzionamento di tastiere e mouse wireless, il cui utilizzo è stato sensibilmente ridotto solo alle situazioni contingenti di lavoro. Dopo il loro utilizzo, le pile esauste vengono raccolte in una scatola ad esse dedicata, per essere poi periodicamente smaltite negli appositi contenitori, al fine di favorirne il loro riciclo. Come già avvenuto negli anni precedenti, anche quest'anno il totale delle pile ordinate corrisponde al 100% delle pile riciclate.

Actions

	<p>Per quanto concerne il riciclo dei toner delle stampanti, essi vengono raccolti in un contenitore apposito ed affidati ad 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 29%.</p>
Outcomes	<p>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</p>
	<p>Ogni anno Hippocrates Research richiede ai propri partner, sia nuovi che 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 attività della nostra Azienda, 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 tale carta 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 costantemente maggiore.</p> <p>Nonostante la plastica non sia utilizzata in modo rilevante nello svolgimento della nostra attività lavorativa, l'impegno di HR per il prossimo futuro sarà quello di attivare nuove procedure di riciclaggio anche di essa, dotandoci di contenitori appositi.</p>

PRINCIPLE 9	BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES
Actions	Actions realized
	<p>La nostra Azienda è consapevole del fatto che sia il consumo di energia, che l'utilizzo della carta, siano fattori che incidono notevolmente sull'impatto ambientale che un'azienda può avere nello svolgimento delle proprie attività, essendo in stretta relazione con le emissioni di CO₂, il consumo di acqua ed il disboscamento.</p> <p>HR, sempre nell'ottica di una diminuzione dell'utilizzo di documenti cartacei, come indicato nei principi precedenti, ha progettato, da qualche anno a questa parte, un sistema di condivisione di documenti, attraverso l'installazione, in ciascuna postazione lavorativa, di un collegamento al server interno aziendale, nel quale vengono condivisi tutti i file. 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 costante nel cercare di 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, ponendo la massima attenzione a spegnere tali macchinari durante gli orari di chiusura degli uffici.</p> <p>La riduzione di emissioni di CO₂ dipende sostanzialmente dai seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ <i>utilizzo delle funzioni Duplex</i>: il fronte/retro riduce, infatti, il consumo di fogli e, quindi, l'emissione di CO₂ relativa alla produzione di carta; ⇒ <i>minor consumo energetico complessivo</i>: 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 ed in un ambiente idoneo, lontano dal personale. I toner esausti vengono periodicamente ritirati dal fornitore, che provvede a smaltirli in conformità alle norme vigenti. Così come avviene 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 continui investimenti in tecnologia all'avanguardia, la Direzione della nostra Società è sempre ben disposta ed attenta verso eventuali nuove tecnologie, che non siano invasive per l'ambiente, che garantiscano un effettivo risparmio energetico ed un minor impatto sull'ambiente stesso.</p> <p>L'obiettivo è e sarà quello di incentivare, per la maggior parte delle attività, l'archiviazione dei documenti in formato elettronico, in modo da ridurre ulteriormente l'utilizzo sia di carta che di toner.</p>

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

Actions	Actions realized
	<p>Hippocrates Research srl agisce con integrità ed in modo etico e legale, in accordo con tutte le leggi, i regolamenti e le norme in vigore, incluse quelle anti-corrruzione. Lo stesso impegno è richiesto a tutti i partner commerciali con cui HR opera.</p> <p>Le leggi in vigore in Italia, così come nella maggior parte dei Paesi, proibiscono di effettuare, offrire o promettere pagamenti e/o beni/servizi di valore, direttamente o indirettamente, a funzionari della Pubblica Amministrazione, al fine di influenzare un atto ufficiale o un'azione che favorisca l'attività dell'Azienda.</p> <p>I soggetti coinvolti in queste attività possono essere:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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. <p>In tal senso, 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, nonché nel rispetto dei principi di trasparenza, verificabilità, coerenza e congruità.</p> <p>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 ed ambiti 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.</p>

	<p>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.</p> <p>Le trattative d'affari e i rapporti con gli interlocutori istituzionali sono condotti in conformità alle leggi vigenti: è, pertanto, vietata nei confronti dei rappresentanti, funzionari o dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni la ricerca e l'instaurazione di relazioni personali in favore, influenza, ingerenza tali che possano 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 poter attuare una corretta e trasparente gestione dei rapporti con enti, interlocutori istituzionali e dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, HR produce idonea documentazione a supporto di ogni attività svolta o che sia in corso di svolgimento, in modo tale da eliminare ogni potenziale rischio di situazione di conflitto d'interesse.</p> <p>Nell'ottica del miglioramento dei sistemi di gestione e controllo, HR rinnova, in maniera costante, il proprio sistema tecnologico ed informatico, al fine di tracciare e risalire a documenti ed informazioni in tempo reale. Per poter proteggere le informazioni confidenziali, oltre all'apparato informatizzato ed alla sensibilizzazione del personale, HR si impegna costantemente nel limitare al minimo il turn-over del personale.</p> <p>HR, inoltre, ha deciso di formulare e diffondere all'interno dell'Azienda un Codice Etico 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 (vale a dire 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 nella nostra pagina web, nella sezione *Contatti*, di modo che tutti i collaboratori, i fornitori e le Società con cui lavoriamo possano visualizzarlo in ogni momento.