

THE GLOBAL  
COMPACT



---

## Communication on Progress

Year: 2018

### 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 (2018) 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](mailto:global.compact@hippocrates-research.it)  
**Phone:** +39010545481 **Fax:** +39010/893.68.56

**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.

Nello specifico Hippocrates Research srl, interagendo con le figure di cui sopra, 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.

<b>PRINCIPLE 1</b>	<b>BUSINESS SHOULD SUPPORT AND RESPECT THE PROTECTION OF INTERNATIONALLY PROCLAIMED HUMAN RIGHTS</b>
<b>Actions</b>	<b>Actions realized</b>
	<p>Hippocrates Research srl, sino dalla sua fondazione, si è sempre impegnata nella promozione e nella tutela dei diritti umani. In particolare, nell'ambito delle sue attività, l'azienda condivide ed applica i principi della Dichiarazione di Helsinki (1964 e successive revisioni), per ciò che concerne la sperimentazione clinica di medicinali sull'uomo, nonché la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani, adottata dall'Assemblea Generale delle Nazioni Unite nel 1948, a dimostrazione dell'impegno continuo nella promozione di tali principi in ogni momento dell'attività lavorativa.</p> <p>La nostra Azienda pone costantemente in primo piano la sicurezza dei propri dipendenti, la tutela la loro salute e preserva la salubrità dei luoghi di lavoro. Oltre a ciò, adempie alle attuali normative italiane relative alla gestione delle emergenze, tramite le figure di "Addetto di Primo soccorso" e "Addetto alla Prevenzione incendi" rivestite da personale interno appositamente formato e aggiornato tramite corsi specifici.</p> <p>Oltre al personale specializzato, Hippocrates Research provvede all'istruzione di ogni singolo lavoratore. All'atto dell'assunzione infatti, il dipendente deve seguire un apposito "Corso per la sicurezza dei lavoratori" (suddiviso in modulo generico e modulo specifico) al termine del quale, tramite un apposito test, viene verificato l'effettivo grado di apprendimento delle normative di sicurezza generali.</p> <p>Annualmente, oltre alle visite mediche obbligatorie per legge, il medico aziendale effettua il controllo delle postazioni assegnate ai dipendenti per assicurarsi che gli impiegati adottino una postura adeguata durante il normale svolgimento delle attività lavorative.</p> <p>Oltre a questa forma di prevenzione, particolare attenzione viene posta sullo stress lavoro-correlato al fine di evitare qualsiasi forma di violenza, molestie o mobbing. Periodicamente viene infatti effettuata una valutazione sul personale, che viene allegata al DUVRI (Documento Unico di Valutazione dei Rischi) previsto dalla normativa vigente.</p>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></p> <p>In contrapposizione alla difficile situazione economica italiana ed internazionale, HR non solo ha mantenuto e implementato i livelli occupazionali, ma anche ampliato e ammodernato i locali dell'Azienda. Continuare a monitorare le condizioni di benessere e salute dei propri lavoratori dipendenti, nonché garantirne la sicurezza sarà l'impegno primario che HR manterrà nel futuro.</p>

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

Dato che la nostra Azienda ritiene fondamentale l'importanza della salvaguardia dei Diritti Umani, Hippocrates Research srl non opera direttamente nei Paesi in cui non vengono rispettati. Da sempre infatti, ci impegniamo in una politica aziendale che pone al centro la Persona nella sua integrità, garantendone il benessere fisico e psicologico.

Una delle prerogative più legate a questo aspetto è la formazione dei dipendenti; di fatto, ogni anno investiamo in risorse che assicurano la crescita professionale al personale di HR, quali corsi specifici in tema di sperimentazione clinica:

- Farmacologia;
- Inglese - articolati su due livelli (intermediate – advance);
- Informatica;
- ICH/GCP;
- Farmacovigilanza;
- Sicurezza sul lavoro;
- Contrattualistica e legislazione;
- Gestione processi aziendali e problem solving;
- Linguaggio comune ed empatia.

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

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
2015	1220
2016	1210
2017	1230
2018	1230

Incrementati numericamente anche i corsi e trainings via Web-ex, per permettere ai dipendenti di HR di poterne fruire in modo più flessibile a seconda delle proprie esigenze.

**Actions**

<b>Outcomes</b>	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>
	Data l'importanza rivestita dalla formazione del personale, per i prossimi anni, il costante miglioramento della stessa continuerà a rappresentare obiettivo primario non solo per quel che riguarda l'aspetto professionale ma anche sotto il profilo umano, in modo tale da specializzare, aggiornare e motivare lo staff.

<b>PRINCIPLE 3</b>	<b>BUSINESS SHOULD UPHOLD THE FREEDOM OF ASSOCIATION AND THE EFFECTIVE RECOGNITION OF THE RIGHT TO COLLECTIVE BARGAINING</b>
<b>Actions</b>	<b>Actions realized</b>
	La trasparenza sta alla base di ogni nostra singola attività. HR si impegna infatti ad agire sempre nel rispetto degli standard etici includendo non solo i contratti, ma anche le comunicazioni del personale interno ed esterno col lo scopo di contrastare l'eventuale ricerca o l'instaurarsi di relazioni personali atte a condizionare lo svolgimento di un corretto rapporto contrattuale di lavoro. Per questo motivo HR instaura rapporti lavorativi unicamente con partner attenti ai principi sopraindicati.
<b>Outcomes</b>	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>
	Hippocrates Research ha vantato nel tempo un organico con dipendenti di diverse etnie, provenienti da Paesi quali la Bosnia Erzegovina, la Cina, la Spagna e la Svezia mantenendo tuttora quest'ottica di apertura.  Hippocrates Research garantisce ai propri dipendenti le condizioni di lavoro definite dai contratti collettivi del settore e 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. 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. Inoltre, HR agevola periodici incontri tra lavoratori ed esponenti sindacali che illustrano loro elementi di contrattualistica e legislazione.

<b>PRINCIPLE 4</b>	<b>BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF ALL FORMS OF FORCED AND COMPULSORY LABOUR</b>
<b>Actions</b>	<p><b>Actions realized</b></p> <p>A far data dalla propria fondazione, Hippocrates Research si impegna fortemente nel rispetto dei seguenti punti:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Denuncia del lavoro minorile ed il suo non impiego;</li> <li>• Rifiuto di qualsiasi forma di costrizione sul lavoro; la garanzia della salute e della sicurezza dei propri dipendenti, nel pieno rispetto delle norme e delle leggi vigenti;</li> <li>• Garanzia della libertà all'adesione ad associazioni sindacali;</li> <li>• Assenza di qualunque forma di discriminazione fra i lavoratori;</li> <li>• Orario di lavoro aderente ai requisiti di legge nazionale;</li> <li>• Retribuzione conforme al Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL).</li> </ul> <p>L'azienda si impegna, altresì, a scegliere fornitori che rispettino gli stessi principi.</p> <p>Nonostante l'impegno economico e manageriale che l'osservanza di tali punti richiede, riteniamo il successo di un'Azienda direttamente connesso al rispetto dei lavoratori che ne fanno parte, nonché al miglioramento ed alla crescita professionale degli stessi.</p> <p>La nostra Azienda favorisce pertanto l'inserimento in organico di nuovi talenti che possano portare innovazione, crescita e affermazione di HR sul mercato nazionale e globale.</p>
	<b>Outcomes</b>

<b>PRINCIPLE 5</b>	<b>BUSINESS SHOULD ENSURE THE EFFECTIVE ABOLITION OF CHILD LABOUR</b>
<b>Action</b>	<p>Le imprese che operano nel mercato globale, quali la nostra Azienda, devono impegnarsi nel sostegno e nella promozione dei diritti umani, assumendo una posizione netta contro ogni forma di abuso o di sopruso, in particolar modo nei confronti dei minori.</p> <p>HR contrasta fermamente tale importanti problematiche, sensibilizzando non solo i propri dipendenti ma anche tutti coloro che hanno rapporti lavorativi con la nostra Azienda,</p>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></p> <p>La nostra Azienda si impegna, e continuerà a farlo in 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>

<b>PRINCIPLE 6</b>	<b>BUSINESS SHOULD ENSURE THE ELIMINATION OF DISCRIMINATION IN RESPECT OF EMPLOYMENT AND OCCUPATION</b>
<b>Actions</b>	<p><b>Actions realized</b></p> <p>Nonostante il progresso etico e tecnologico abbia finora contribuito all'evoluzione della società, molti lavoratori ancora oggi continuano a subire discriminazioni con conseguenze drammatiche sia dal punto di vista sociale che economico. La discriminazione diretta ed indiretta infatti favorisce sfiducia e tensioni sociali ed è, a tutti gli effetti, un deterrente per lo sviluppo in generale.</p> <p>La stessa <i>Carta dei Diritti Fondamentali dell'Unione Europea</i>, all'art. 21, ne condanna ogni forma.</p> <p>Aderendo ai sopra citati principi, HR condanna ogni forma di discriminazione in materia di occupazione ed impiego e stipula con i suoi dipendenti contratti di lavoro conformi a 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, purtroppo, anche nel nostro Paese, colpisce particolarmente le donne, HR annovera nel suo organico una netta prevalenza di quote rosa.</p> <p>Questo significa sopperire a esigenze diverse., motivo per cui HR ha introdotto strumenti di flessibilità in grado di agevolare la conciliazione dei tempi di lavoro e della vita privata quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Introduzione dell'orario flessibile;</li> <li>• Possibilità di ritardare l'entrata e di uscire in anticipo per i genitori che hanno i figli più piccoli;</li> <li>• Facoltà di ridurre l'orario del venerdì recuperando la dispersione dell'ora della pausa pranzo dei giorni precedenti;</li> <li>• Possibilità di lavorare da casa, home-based;</li> <li>• Contratto part-time ove specificatamente richiesto dal dipendente per proprie esigenze.</li> </ul> <p>In HR sesso, religione o posizione economica non costituiscono elementi discriminanti. I dipendenti vengono infatti valorizzati in relazione all'impegno, alla costanza ed alla professionalità profusi nell'attività lavorativa.</p> <p>Per quanto riguarda la tutela della salute, anche lo scorso anno, la nostra Azienda ha confermato l'adesione al 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), allo scopo di garantire ai lavoratori un'assistenza integrativa oltre a quella già offerta dal Servizio Sanitario Nazionale. Tale piano</p>




	<p>previdenziale si estende a tutti i lavoratori dipendenti e prevede anche alcune prestazioni, quali il "pacchetto maternità", che include visite di controllo ostetrico ginecologiche, ecografie, analisi, accertamenti diagnostici, indagini genetiche e indennità di parto. I vari pacchetti prevenzione vengono periodicamente implementati con l'offerta di nuove prestazioni a favore del lavoratore.</p>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></p>
	<p>HR non applica politiche discriminatorie né nei criteri di selezione né per quanto riguarda la retribuzione del personale maschile e femminile, così come non sono previste differenze nel trattamento del personale appartenente 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.</p>

<b>PRINCIPLE 7</b>	<b>BUSINESS SHOULD SUPPORT A PRECAUTIONARY APPROACH TO ENVIRONMENTAL CHALLENGES</b>
<b>Actions</b>	<p><b>Actions realized</b></p>
	<p>La nostra Azienda è da sempre attenta al rispetto e alla tutela dell'ambiente nonché alle problematiche correlate al cambiamento climatico; confermiamo pertanto l'impegno a mantenere un basso impatto ambientale attuando 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: a tal fine, in ogni ufficio, è stato individuato un incaricato responsabile di verificare l'effettivo spegnimento di tutta la strumentazione elettrica ed elettronica, evitando lo spreco energetico derivante dal possibile stato di stand-by delle apparecchiature.</p> <p>Particolare riguardo viene posto anche all'utilizzo razionale dei condizionatori, secondo le reali esigenze di benessere all'interno del luogo di lavoro.</p> <p>Oltre a quanto sopra, al fine di garantire un reale risparmio energetico, l'Azienda ha già da tempo introdotto l'utilizzo di lampadine a basso consumo.</p> <p>Circa la prevenzione di un eccessivo consumo di carta, i dipendenti di HR sono sensibilizzati a limitare il più possibile le stampe non strettamente necessarie e il personale viene incoraggiato a effettuare stampe fronte-retro ed a seguire il corretto riciclo e/o smaltimento della carta tramite l'apposita raccolta differenziata.</p>

<b>Outcomes</b>	<b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b>
	Obiettivo della nostra Azienda è l'impegno di monitorare costantemente i consumi energetici incentivando, ove possibile, l'utilizzo di mezzi pubblici (per esempio treno al posto dell'auto) per le trasferte lavorative, in modo tale da ridurre sensibilmente l'impatto dell'emissione di CO <sub>2</sub> .

<b>PRINCIPLE 8</b>	<b>BUSINESS SHOULD UNDERTAKE INITIATIVES TO PROMOTE GREATER ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY</b>
--------------------	--

<b>Actions</b>	<b>Actions realized</b>
	<p>L'intento di HR di ridurre l'impatto sull'ambiente motiva ogni singolo dipendente ad un uso coscienzioso e razionale di risorse ed energia, limitando il consumo della carta, delle pile e dei toner.</p> <p>Relativamente alla <b>carta</b> la nostra Azienda, oltre a favorire l'acquisto di quella prodotta in modo sostenibile, già da diversi anni, inserisce in ogni comunicazione tramite posta elettronica, l'invito a riflettere sull'effettiva necessità di stampa, attraverso l'utilizzo del seguente messaggio "  <i>Please consider the environment before printing</i>", presente nella firma elettronica di ciascun lavoratore della nostra Azienda.</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"> <li>▪ Produzione pagine media mensile rilevata: 76.000 ff. circa</li> <li>▪ Pari a risme carta A4 mensile: 152 Risme</li> <li>▪ Proiezione annuale risme A4: 1824 Risme</li> </ul> <p>Ipotizzando l'applicazione del 30% di pagine stampate in Duplex:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Produzione pagine media mensile rilevata: 52.000 ff. circa (<b>- 24.000 ff.</b>)</li> <li>▪ Pari a risme carta A4 mensile: 106 Risme (<b>- 54 Risme</b>)</li> <li>▪ Proiezione annuale risme A4: 1.272 Risme (<b>- 552 Risme</b>)</li> </ul> <p>In ogni ufficio sono stati predisposti appositi contenitori per la raccolta differenziata che vengono utilizzati da tutto lo staff, inclusi i collaboratori esterni, opportunamente sensibilizzato.</p> <p>Ridotto anche l'uso delle pile utilizzate principalmente per il funzionamento di tastiere e mouse wireless, limitandololo alle sole situazioni contingenti di lavoro. Queste, una volta esaurite, vengono smaltite in speciali contenitori ad esse dedicati, al fine di favorirne il</p>

	<p>riciclo. In HR il totale delle pile acquistate corrisponde al 100% delle pile riciclate.</p> <p>Anche i <b>toner</b> delle stampanti vengono raccolti in speciali contenitori ed affidati ad una ditta competente che si occupa del loro riciclo.</p> <p>Presso HR il riciclo di pile e toner è in costante aumento (quest'anno il 3% in più rispetto all'anno precedente).</p>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></p>
	<p>Al fine di poter ridurre al massimo il consumo di carta, Hippocrates Research sensibilizza i propri partner ad incrementare l'utilizzo di supporti elettronici per l'archiviazione dei documenti che lo consentono.</p> <p>Relativamente alla carta utilizzata presso i nostri uffici, HR dà preferenza a fornitori che permettano di acquistare carta prodotta in modo sostenibile e provvista di certificazione FSC (Forest Stewardship Council), a garanzia che le foreste da cui tale carta deriva siano gestite nel rispetto dei criteri di sostenibilità, e la stessa sia ottenuta con una pasta TCF, del tutto priva di cloro.</p> <p>HR si impegna a mantenere nel tempo l'impegno di provvedere al riciclo di pile e toner, applicandosi con crescente attenzione e proseguirà nella raccolta differenziata dei rifiuti (plastica, umido, indifferenziata), già praticata da svariati anni attraverso l'utilizzo di appositi contenitori.</p>

<b>PRINCIPLE 9</b>	<b>BUSINESS SHOULD ENCOURAGE THE DEVELOPMENT AND DIFFUSION OF ENVIRONMENTALLY FRIENDLY TECHNOLOGIES</b>
<b>Actions</b>	<p><b>Actions realized</b></p>
	<p>Nello svolgimento delle attività lavorative, il consumo di energia e della carta sono fattori ad alto impatto ambientale, essendo in stretta relazione con le emissioni di CO<sub>2</sub>, il consumo di acqua ed il disboscamento.</p> <p>HR, nell'intento di ridurre la documentazione cartacea, ha progettato un efficiente 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 la consultazione e l'aggiornamento dei documenti senza dover far ricorso a stampe o fax, con il risultato di una netta diminuzione del consumo di carta.</p> <p>Nonostante l'impegno nel limitare l'uso di stampanti e fotocopiatrici, l'attività lavorativa di HR non può comunque prescindere dal loro impiego: per questo motivo, la nostra Azienda utilizza esclusivamente apparecchiature che prevedono la modalità "risparmio energetico", quando non utilizzate, nonché a disattivare le stesse durante gli orari di chiusura degli uffici.</p>

	<p>La riduzione di emissioni di CO<sub>2</sub> dipende sostanzialmente dai seguenti punti:  ⇒ <i>utilizzo delle funzioni Duplex</i>: il fronte/retro riduce, infatti, il consumo di fogli e, quindi, l'emissione di CO<sub>2</sub> 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 CO<sub>2</sub>.</p> <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/riciclarli in conformità alle norme vigenti. Così come avviene per le pile, la totalità dei toner acquistati viene poi smaltita in modo differenziato.</p>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></p>
	<p>La Direzione della nostra Azienda, sempre incline ad orientarsi verso tecnologie innovative a basso impatto sull' ambiente, a garanzia di un effettivo risparmio energetico, manterrà gli investimenti per ridurre il consumo di risorse naturali non rinnovabili.  L'obiettivo resta pertanto quello di promuovere l'archiviazione dei documenti in formato elettronico, in modo da ridurre ulteriormente l'utilizzo di carta e toner.</p>

<b>PRINCIPLE 10</b>	<b>BUSINESS SHOULD WORK AGAINST CORRUPTION IN ALL ITS FORMS, INCLUDING EXTORTION AND BRIBERY</b>
<b>Actions</b>	<p><b>Actions realized</b></p>
	<p>La nostra Azienda, in accordo alle leggi, i regolamenti e le norme in vigore, incluse quelle anti-corrruzione, opera costantemente con il più alto grado di integrità etica e legale richiedendo il medesimo impegno a tutti i partner commerciali con cui opera.</p> <p>HR si uniforma e condivide appieno la Legge italiana che proibisce 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 e si adopera fattivamente per far sì che i collaboratori, dipendenti, consulenti, fornitori e clienti agiscano 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 quindi tenuti a conoscere in che misura le leggi, i regolamenti o le procedure operative locali 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</p>

	<p>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>Nella conduzione di qualsiasi trattativa ed attività, la nostra Azienda si è sempre concretamente impegnata per evitare situazioni nelle quali i soggetti coinvolti nelle transazioni siano o possano apparire in situazioni di conflitto di interessi.</p>
<b>Outcomes</b>	<p><b>Measurement of (expected) outcomes and value added for our company</b></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>Per una corretta e trasparente gestione dei rapporti con enti, interlocutori istituzionali e dipendenti delle Pubbliche Amministrazioni, HR produce documentazione specifica a supporto di ogni attività svolta, o in corso di svolgimento, in modo tale da eliminare ogni potenziale rischio di situazione di conflitto d'interesse.</p> <p>Per ottimizzare il metodo di gestione e controllo, HR rinnova, in maniera costante, i propri sistemi tecnologici ed informatici, consentendo in tempo reale la ricerca e tracciatura di documenti ed informazioni.</p> <p>Inoltre HR, ha formulato un Codice Etico di Comportamento Aziendale, che viene regolarmente aggiornato e diffuso al personale. Tale documento, redatto in forma ufficiale, 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) e 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.

