

CODICE ETICO

INDICE

| | |
|---|-----------|
| 1. PREMESSE | 2 |
| 1.1. Che cosa dispone il D.Lgs. n. 231/2001..... | 2 |
| 1.2. Quali sono le responsabilità per la Società | 2 |
| 1.3. Quali sono i rischi per i soggetti che commettono uno dei reati indicati dal Decreto ... | 2 |
| 1.4. Quali sono i reati che fanno scattare la responsabilità della Società | 2 |
| 1.5. Cos'è un Modello di organizzazione e di gestione | 3 |
| 1.6. Cos'è un Codice Etico..... | 4 |
| 1.7. Che cos'è l'Organismo di Vigilanza..... | 4 |
| 1.8. Che cos'è il Sistema Disciplinare | 4 |
| 2. VALORI | 4 |
| 3. PRINCIPI | 4 |
| 3.1. Principi generali | 4 |
| 3.2. Principi e regole di condotta nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni | 5 |
| 3.3. Principi e regole di condotta nella gestione di contributi, finanziamenti ed erogazioni pubbliche..... | 6 |
| 3.4. Principi dell'organizzazione | 6 |
| 3.5. Principi e regole di condotta finalizzate alla tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sul luogo di lavoro..... | 7 |
| 3.6. Principi relativi ai crimini informatici | 8 |
| 3.7. Principi relativi ai rapporti con fornitori, clienti, partner commerciali, collaboratori e, in generale, soggetti terzi. Antiriciclaggio e Corruzione tra privati..... | 8 |
| 3.8. Principi relativi alla Corporate Governance ed alla redazione dei documenti sociali..... | 9 |
| 3.9. Principi e regole di comportamento nei rapporti con Autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza | 10 |
| 3.10. Principi relativi agli illeciti transnazionali..... | 10 |
| 3.11. Principi relativi alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale | 10 |
| 3.12. Principi relativi all'utilizzo dei sistemi informatici aziendali | 10 |
| 3.13. Principi relativi alla gestione delle risorse umane | 11 |
| 3.14. Principi relativi alla gestione contabile | 11 |
| 4. ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO | 12 |
| 4.1. L'Organismo di Vigilanza | 12 |
| 4.2. Le sanzioni | 12 |
| 5. IL CODICE NELL'AZIENDA | 12 |
| 5.1. Conoscenza | 12 |
| 5.2. Reporting interno | 12 |
| 5.3. Modifiche al Codice | 12 |
| 6. GLOSSARIO | 12 |

1. PREMESSE

Il presente Codice Etico (di seguito, il “**Codice**”) riassume i principi, i valori e le regole etiche che IQVIA Solutions Italy S.r.l. (di seguito, la “**Società**” o “**IQVIA**”) ritiene fondamentali ed irrinunciabili, e di cui richiede la più attenta osservanza ai propri dipendenti, collaboratori e, più in generale, a coloro che intendano operare con o per la Società a qualsiasi titolo (ad es. fornitori, consulenti, clienti, etc.); la Società, infatti, ritiene preminente rispetto a qualunque esigenza commerciale la necessità di rispettare (e far rispettare a chiunque si interfacci con essa) i più elevati standard etici e di trasparenza.

Le regole ed i principi contenuti nel presente Codice si affiancano, integrandoli e completandoli, con quelli già presenti nella Politica di condotta aziendale, adottata da tutte le società del gruppo IQVIA, che rimane quindi vigente e vincolante.

Il Codice è rivolto a: amministratori, dipendenti, consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, clienti, agenti e procuratori della Società, nonché ai terzi che agiscono per conto della Società o intrattengano con quest’ultima un qualunque rapporto di carattere commerciale o di collaborazione (qui di seguito “**Soggetti**”).

1.1. Che cosa dispone il D.Lgs. n. 231/2001

Il Decreto prevede che la Società sia responsabile per i reati commessi nel suo interesse o vantaggio da:

- a) persone che rivestono funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione della Società;
- b) persone sottoposte alla direzione o vigilanza di uno dei soggetti sub a).

La Società non risponde del reato commesso dalle persone sopra indicate, nel caso in cui:

- a) l’Organo dirigente della Società abbia adottato ed efficacemente attuato modelli organizzativi e di gestione idonei a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- b) sia stato affidato ad un Organismo dell’Ente (Organismo di Vigilanza) dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo il compito di vigilare sul funzionamento e l’osservanza dei suddetti modelli;
- c) le persone fisiche che hanno commesso il reato abbiano agito eludendo fraudolentemente il modello organizzativo;
- d) non vi sia stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell’Organismo di Vigilanza di cui alla lettera b) che precede;
- e) siano stati adottati presidi e sanzioni a tutela di chi effettua segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai fini del D.Lgs. 231/01 o di violazione del Modello.

1.2 Quali sono le responsabilità per la Società

Le sanzioni previste dal D. Lgs. 231/01 a carico dell’ente sono:

- a) Sanzioni pecuniarie: da un minimo di Euro 25.823 ad un massimo di Euro 1.549.370
- b) Sanzioni interdittive (di durata non inferiore a 3 mesi e non superiore a 2 anni):
 - interdizione dall’esercizio dell’attività;
 - sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell’illecito;
 - divieto di contrarre con la P.A.;
 - esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi;
 - divieto di pubblicizzare beni o servizi.
- c) Confisca: del prezzo o del profitto del reato;
- d) Pubblicazione della sentenza di condanna.

1.3 Quali sono i rischi per i soggetti che commettono uno dei reati indicati dal Decreto

Chiunque commetta uno dei reati indicati dal Decreto sarà personalmente e penalmente responsabile per la condotta illecita che ha posto in essere, subendo sanzioni disciplinari da parte della Società e penali da parte dell’Autorità Giudiziaria.

1.4 Quali sono i reati che fanno scattare la responsabilità della Società

I reati che possono comportare la responsabilità della Società sono quelli indicati negli articoli dal 24 al 25 *sexiesdecies* del D. lgs. 231/2001 e qui riportati:

- delitti contro la pubblica amministrazione (quali corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, malversazione ai danni dello Stato, truffa ai danni dello Stato, di un altro Ente Pubblico o dell’Unione Europea, frode informatica ai danni dello Stato, traffico di influenze illecite, frode nelle pubbliche forniture, richiamati dagli artt. 24 e 25 del d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di criminalità informatica (richiamati dall’art. 24-*bis* d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la fede pubblica (quali falsità in monete, carte di pubblico credito e valori di bollo, richiamati dall’art. 25-*bis* d.lgs. 231/2001);
- reati societari (quali false comunicazioni sociali, impedito controllo, illecita influenza sull’assemblea, corruzione tra privati, istigazione alla corruzione tra privati richiamati dall’art. 25-*ter* d.lgs. 231/2001);
- delitti in materia di terrorismo e di eversione dell’ordine democratico (richiamati dall’art. 25-*quater* d.lgs. 231/2001);

- delitti di pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili (richiamati dall'art. 25-*quater*.1 d.lgs. 231/2001);
- delitti contro la personalità individuale (quali la prostituzione minorile, la pornografia minorile, la tratta di persone e la riduzione o mantenimento in schiavitù o in servitù, l'intermediazione illecita e lo sfruttamento sul lavoro richiamati dall'art. 25-*quinquies* d.lgs. 231/2001);
- reati in materia di abusi di mercato (abuso di informazioni privilegiate e manipolazione del mercato, richiamati dall'art. 25-*sexies* d.lgs. 231/2001);
- reati transnazionali richiamati dall'art. 10 della legge 16 marzo 2006, n. 146, di "ratifica ed esecuzione della Convenzione e dei Protocolli delle Nazioni Unite contro il crimine organizzato transnazionale, adottati dall'Assemblea generale il 15 novembre 2000 e il 31 maggio 2001";
- delitti commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela dell'igiene e della salute sul lavoro (richiamati dall'art. 25-*septies* d.lgs. 231/2001);
- delitti di ricettazione, riciclaggio, autoriciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita (richiamati dall'art. 25-*octies* d.lgs. 231/2001);
- reati contro l'industria ed il commercio richiamati dall'art. 25 *bis* d.lgs. 231/2001 (illecita concorrenza con violenza o minaccia; frode nell'esercizio del commercio, ecc.);
- delitti di criminalità organizzata richiamati dall'art. 24 *ter* d.lgs. 231/2001 (associazione per delinquere, anche di stampo mafioso; scambio elettorale politico-mafioso, ecc.);
- delitti in materia di violazione del diritto d'autore richiamati dall'art. 25 *novies* d.lgs. 231/2001 (abusiva pubblicazione, duplicazione, distribuzione di opere dell'ingegno protette, ecc.);
- reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria, richiamato dall'art. 25 *decies* d.lgs. 231/2001;
- reati in materia ambientale, richiamati dall'art. 25-*undecies* del d.lgs. 231/01;
- reati connessi all'impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare, richiamati dall'art. 25-*duodecies* del d.lgs.231/01;
- reati di xenofobia e razzismo, richiamati dall'art. 25-*terdecies* del d.lgs. 231/01;
- reato di frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati, richiamato dall'art. 25- *quaterdecies* del d.lgs. 231/01;
- ostacolo o condizionamento delle procedure ed attività ispettive o di verifica a tutela della cyber security nazionale richiamato dall'art. 24 *bis*;
- reati tributari (quali dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; occultamento o distruzione di documenti contabili richiamati dall'art. 25-*quinquiesdecies* del D.lgs. 231/2001, ecc.);
- reati di contrabbando richiamati dall'art. 25-*sexiesdecies*.

1.5 Cos'è un Modello di organizzazione e di gestione

Un complesso di regole, strumenti e principi di condotta, funzionale a dotare la Società di un efficace sistema organizzativo e di gestione idoneo ad individuare e ragionevolmente prevenire la commissione di reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 ed a cui pertanto i Destinatari dello stesso devono uniformare la propria condotta.

Il Modello Organizzativo della Società (di seguito il "Modello") si compone di:

- una Parte Generale, contenente una descrizione del quadro normativo di riferimento, del Modello nel suo complesso, del funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, del sistema disciplinare e del piano di formazione e comunicazione;
- una Parte Speciale, contenente un'approfondita descrizione delle aree di attività aziendale a rischio di commissione dei reati presupposto della responsabilità ex d.lgs. 231/01 e dei principi di condotta cui i destinatari del Modello devono rigorosamente attenersi in dette aree.
- una serie di allegati che ne formano parte integrante e sostanziale, ovvero:
 - 1) D. Lgs. 231/2001;
 - 2) Business Conduct di Gruppo;
 - 3) Codice Etico;
 - 4) Manuale Organizzativo IQVIA;
 - 5) Mappatura delle aree a rischio di reato (ove è presente il link alle procedure di riferimento);
 - 6) Procedure;
 - 7) Regolamento dell'Organismo di Vigilanza;
 - 8) Form segnalazioni Whistleblowing;
 - 9) Metodologia adottata per la costruzione del Modello IQVIA;
 - 10) Documento di Valutazione del Rischio (DVR) e Protocollo Covid 19.

1.6 Cos'è un Codice Etico

I codici sono documenti ufficiali della Società che contengono l'insieme dei principi cui essa informa la propria attività e quella dei soggetti che agiscono per suo conto o che con essa intrattengono un rapporto commerciale o di collaborazione. Tali codici mirano a raccomandare, promuovere o vietare determinati comportamenti, al di là ed indipendentemente da quanto previsto a livello normativo. I codici sono documenti voluti ed approvati dal massimo vertice della società.

1.7 Che cos'è l'Organismo di Vigilanza

E' un organismo interno della società, indipendente e non sottoposto ad alcun vincolo gerarchico all'interno della Società, ad esclusione dell'obbligo di riporto al massimo organo direttivo, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, cui è stato affidato il compito di vigilare sull'efficace applicazione del Modello, di curarne l'aggiornamento, di raccogliere le segnalazioni del personale della società o di terzi circa eventuali violazioni e di segnalare al CDA o agli altri organi sociali eventualmente competenti le eventuali violazioni dalle quali possa insorgere una responsabilità ex d.lgs. 231/01.

1.8 Che cos'è il Sistema Disciplinare

Il Sistema disciplinare è previsto dall'art. 6, comma 2, lett. e) del Decreto ed ha lo scopo di rendere precettive tutte le misure indicate nel Modello, sanzionando il mancato rispetto delle stesse.

2. VALORI

La Società intende assicurarsi che i propri dipendenti, i soggetti posti in posizione apicale nonché tutti coloro che agiscono per conto della Società non commettano reati che possano, non solo screditare l'immagine della Società stessa, ma anche comportare l'applicazione di una delle sanzioni pecuniarie e/o interdittive previste dal D. Lgs. n. 231/2001. A tal fine, la Società ha inteso adottare il presente Codice Etico, volto ad introdurre un sistema di principi che dovranno ispirare il comportamento di tutti i soggetti appartenenti alla Società o di coloro che agiscono per suo conto, sia in Italia che all'estero.

Il Codice si innesta in un più generale progetto finalizzato a ribadire l'identità etica della Società, esplicitando i valori che la Società vuole rispettati in tutti i comportamenti posti in essere dai propri componenti.

E' in virtù di tale proponimento che la Società intende riaffermare con grande forza che la correttezza e la liceità nel lavoro e negli affari costituiscono e costituiranno sempre un valore imprescindibile di questa Società.

3. PRINCIPI

3.1 Principi generali

PRINCIPIO 1

La Società ispira la propria attività ai principi contenuti nel presente Codice e nel Codice di Condotta di Gruppo, denominato Business Conduct, adottato da tutte le società della IQVIA.

PRINCIPIO 2

La Società ha come principio imprescindibile il rispetto di leggi e regolamenti vigenti in tutti i Paesi in cui essa opera, cui dovranno attenersi gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, nonché i consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, agenti, procuratori e terzi che agiscono per conto della Società. La violazione di tale principio non potrà essere giustificata neppure qualora la condotta illecita sia posta in essere nell'interesse o a vantaggio della Società.

PRINCIPIO 3

La Società ispira la propria attività alle regole deontologiche cui la stessa ha formalmente aderito ed alle quali dovranno attenersi gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, nonché i consulenti, collaboratori coordinati e continuativi, agenti, procuratori e terzi che agiscono per conto della Società.

PRINCIPIO 4

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i collaboratori coordinati e continuativi sono tenuti al rispetto delle procedure operative aziendali.

PRINCIPIO 5

Al fine di consentire una efficace attività di controllo sulla concreta applicazione del Modello, è previsto che tutti i Soggetti siano tenuti ad effettuare una tempestiva segnalazione all'Organismo di Vigilanza qualora vengano a conoscenza di atti, comportamenti od eventi che possono determinare una violazione del Modello o che, più in generale, sono rilevanti ai fini del d.lgs. 231/2001.

In particolare, è previsto che anche agenti, partner commerciali, consulenti, collaboratori esterni e, in generale, chiunque intrattenga un rapporto contrattuale con la Società, informi immediatamente l'Organismo di Vigilanza nel caso in cui gli stessi ricevano, direttamente o indirettamente, da un dipendente/rappresentante della Società una richiesta di comportamenti che potrebbero determinare una violazione del Modello.

In ordine alle procedure di segnalazione all'Organismo di Vigilanza si richiama quanto precisato nello specifico capitolo del Modello.

3.2 Principi e regole di condotta nei rapporti con le Pubbliche Amministrazioni

PRINCIPIO 6

Gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti, i consulenti e collaboratori, gli agenti, i procuratori ed in genere i soggetti terzi che agiscono per conto della Società medesima nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o straniera, ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto dell'imparzialità e del buon andamento cui è tenuta la Pubblica Amministrazione.

PRINCIPIO 7

La Società condanna qualsiasi comportamento, posto in essere dai Soggetti nell'interesse o vantaggio della Società, consistente nel promettere od offrire, direttamente od indirettamente a Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio italiani o esteri, o a persone fisiche o giuridiche a questi collegate, spontaneamente o anche a seguito di induzione da parte degli stessi Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, denaro, servizi, prestazioni od altre utilità da cui possa conseguire per la Società un indebito o illecito vantaggio.

PRINCIPIO 8

Le persone incaricate dalla Società di seguire una qualsiasi trattativa d'affari, richiesta o rapporto con la P.A. italiana e/o straniera o che comunque entrino in contatto con la P.A., non devono per nessuna ragione cercare di influenzare illecitamente le decisioni dei Pubblici Ufficiali o Incaricati di Pubblico Servizio che trattano e che prendono decisioni per conto della P.A. italiana o straniera. Nel corso di una trattativa d'affari, richiesta o rapporto commerciale con Pubblici Ufficiali e/o Incaricati di Pubblico Servizio, italiani o esteri, non possono essere intraprese - direttamente o indirettamente - le seguenti azioni:

- proporre - in qualsiasi modo - opportunità di impiego e/o commerciali che possano avvantaggiare i Pubblici Ufficiali e/o gli Incaricati di Pubblico Servizio a titolo personale o per interposta persona;
- offrire in alcun modo denaro o altra utilità;
- compiere qualsiasi altro atto volto a indurre i Pubblici Ufficiali italiani o stranieri a fare o ad omettere di fare qualcosa a vantaggio della Società;
- offrire, promettere o effettuare, pagamenti o compensi, sotto qualsiasi forma, direttamente o indirettamente, nei confronti di soggetti che, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un soggetto pubblico, si facciano dare o promettere, per sé o per altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita nei confronti del soggetto pubblico, ovvero come prezzo per remunerare il soggetto pubblico per il compimento di un atto contrario ai doveri di ufficio o per omettere o ritardare un atto d'ufficio.

PRINCIPIO 9

Nell'ambito dell'attività di informazione scientifica del farmaco, i dipendenti della società ed i terzi che operano per conto di questa, devono rigorosamente attenersi alle leggi Europee ed Italiane, al Codice deontologico di Farmindustria ed alle procedure della Società in materia di promozione dei prodotti a operatori sanitari.

In particolare è fatto assoluto divieto di:

- utilizzare materiale pubblicitario diverso da quello predisposto dall'impresa titolare di AIC e preventivamente depositato presso AIFA;
- promuovere un farmaco al di fuori delle indicazioni terapeutiche (off-label) elencate nel RCP approvato per quel farmaco;
- promuovere l'uso di un farmaco, così come indicazioni, schemi posologici o formulazioni, non autorizzati;
- fornire informazioni non documentate o documentabili, fare affermazioni esagerate o asserzioni universali e iperboliche, effettuare confronti con altri farmaci non dimostrabili e privi di un evidente base oggettiva.

Il materiale promozionale riguardante i farmaci ed il loro uso dovrà avere un valore percepito trascurabile, essere non fungibile e comunque collegabile all'attività espletata dal medico o dal farmacista. I campioni devono essere rilasciati esclusivamente ai medici autorizzati a prescriberli per consentire loro di valutare la risposta al prodotto dei loro pazienti.

È fatto assoluto divieto di fornire campioni:

- al di fuori dei limiti previsti dal D. Lgs. 219/06 e Codice Deontologico di Farmindustria;
- affinché il medico o farmacista promuova o prescriva un prodotto o affinché influenzi le decisioni in merito alla registrazione o al rimborso di un prodotto;
- per la terapia di mantenimento del paziente;
- per uso personale del medico.

PRINCIPIO 10

E' proibito intrattenere rapporti di lavoro dipendente, affidare consulenze o stipulare contratti con ex impiegati della P.A., italiana o estera, (o persone da loro segnalate), al fine di corrispondere a questi ultimi un indebito compenso.

1. La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione aziendale richiedente e, sempre, nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.
2. La Funzione Human Resources, nei limiti delle informazioni disponibili, adotta opportune misure per evitare favoritismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

PRINCIPIO 11

I soggetti terzi che operano per conto della Società, hanno l'obbligo di astenersi dall'intrattenere rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, in tutti i casi in cui sussistano situazioni di conflitto d'interesse.

La Società non potrà farsi rappresentare nei rapporti con la Pubblica Amministrazione, italiana o estera, da soggetti terzi in riconosciuta posizione di conflitto d'interesse, salvo che detta situazione non sia stata adeguatamente valutata ed appositamente autorizzata dagli organi aziendali competenti.

3.3 Principi e regole di condotta nella gestione di contributi, finanziamenti ed erogazioni pubbliche

PRINCIPIO 12

Deve essere rispettato il vincolo di destinazione di contributi, sovvenzioni o finanziamenti ottenuti dallo Stato, dall'Unione Europea, o da altro ente pubblico italiano o estero, anche se di modico valore.

PRINCIPIO 13

La Società condanna qualsiasi comportamento volto ad ottenere, da parte dello Stato, della Comunità Europea o di altro ente pubblico italiano o estero, qualsiasi tipo di contributo, finanziamento, mutuo agevolato o altra erogazione dello stesso tipo, per mezzo di dichiarazioni e/o documenti alterati o falsificati, ovvero mediante l'omissione di informazioni dovute o, più genericamente, per il tramite di artifici o raggiri, compresi quelli realizzati per mezzo di un sistema informatico o telematico, volti ad indurre in errore l'ente erogatore.

3.4 Principi dell'organizzazione

PRINCIPIO 14

Ogni operazione e/o transazione, intesa nel senso più ampio del termine, deve essere legittima, autorizzata, coerente, congrua, documentata, registrata e verificabile nell'arco di dieci anni. A tal fine:

- 1) le procedure che regolano le operazioni devono consentire la possibilità di effettuare controlli sulle caratteristiche della transazione, sulle motivazioni che ne hanno consentito l'esecuzione, sulle autorizzazioni allo svolgimento, sull'esecuzione dell'operazione medesima;
- 2) ogni Soggetto che effettui operazioni e/o transazioni aventi ad oggetto somme di denaro, beni o altre utilità economicamente valutabili, appartenenti alla Società, deve agire dietro autorizzazione e fornire, a richiesta, ogni valida evidenza per la sua verifica in ogni momento.

PRINCIPIO 15

I dipendenti ed i soggetti che effettuano qualsiasi acquisto di beni e/o servizi, incluse le consulenze esterne, per conto della Società, devono agire nel rispetto dei principi di correttezza, economicità, qualità e liceità ed operare con la diligenza del buon padre di famiglia.

PRINCIPIO 16

Gli incassi e i pagamenti devono preferibilmente essere effettuati attraverso rimesse bancarie e/o assegni bancari, e, comunque, tassativamente ove previsto dalla legge.

PRINCIPIO 17

La Società si impegna a fare in modo che nella propria organizzazione aziendale gli obiettivi annuali prefissati, sia generali che individuali dei dirigenti e dei dipendenti, siano tali da non indurre a comportamenti illeciti e siano, invece, focalizzati su di un risultato possibile, specifico, concreto, misurabile e relazionato con il tempo previsto per il loro raggiungimento.

La Società, inoltre, si impegna affinché:

- (i) la selezione del personale da assumere sia effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze aziendali così come risultano dalla richiesta avanzata dalla funzione richiedente e, sempre, nel rispetto della normativa vigente (ivi compresa quella relativa all'impiego di lavoratori extracomunitari) e delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati;
- (ii) le informazioni richieste siano strettamente collegate alla verifica degli aspetti previsti dal profilo professionale, nel rispetto della sfera privata e delle opinioni del candidato;
- (iii) la Funzione Human Resources, nei limiti delle informazioni disponibili, adotti opportune misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione e assunzione.

PRINCIPIO 18

Ciascuna funzione aziendale è responsabile della veridicità, autenticità ed originalità della documentazione prodotta e delle informazioni rese nello svolgimento dell'attività di propria competenza.

PRINCIPIO 19

La Società condanna l'utilizzo delle proprie risorse per il finanziamento ed il compimento di qualsiasi attività destinata al raggiungimento di obiettivi terroristici o di eversione dell'ordine democratico, e richiede, altresì, il rispetto della suddetta normativa, delle disposizioni interne impartite e dei principi deontologici adottati.

3.5 Principi e regole di condotta finalizzate alla tutela della salute, dell'igiene e della sicurezza sul luogo di lavoro

PRINCIPIO 20

Nell'ambito della normativa vigente in materia di tutela della salute, igiene e sicurezza sul lavoro, la Società si impegna ad adottare tutte le misure necessarie per tutelare l'integrità fisica e morale dei propri lavoratori. In particolare la Società si impegna affinché:

- il rispetto della legislazione vigente in materia di sicurezza, igiene e salute dei lavoratori sia considerato una priorità;
- i rischi per i lavoratori siano, per quanto possibile e garantito dall'evoluzione della miglior tecnica, evitati anche scegliendo i materiali e le apparecchiature più adeguate e meno pericolose e tali da mitigare i rischi alla fonte;
- i rischi non evitabili siano correttamente valutati ed idoneamente mitigati attraverso le appropriate misure di sicurezza collettive ed individuali;
- l'informazione e formazione dei lavoratori sia diffusa, aggiornata e specifica con riferimento alla mansione svolta;
- sia garantita la consultazione dei lavoratori in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro;
- si faccia fronte con rapidità ed efficacia ad eventuali necessità o non conformità in materia di sicurezza emerse nel corso delle attività lavorative o nel corso di verifiche ed ispezioni;
- l'organizzazione del lavoro e gli aspetti operativi dello stesso siano realizzati in modo da salvaguardare la salute dei lavoratori, dei terzi e della comunità in cui la Società opera.

Al perseguimento delle finalità sopra esposte, la Società destina risorse organizzative, strumentali ed economiche con l'obiettivo di garantire la piena osservanza della normativa antinfortunistica vigente ed il continuo miglioramento della salute e sicurezza dei lavoratori sul luogo di lavoro e delle relative misure di prevenzione.

Premesso quanto sopra, tutti i destinatari del presente Codice devono rispettare, oltre alle norme vigenti ed alle disposizioni interne alla Società, le seguenti regole di carattere generale:

- a) prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute nonché di quella degli altri soggetti operanti nel medesimo luogo di lavoro (ad esempio, rispettare il proprio ambiente di lavoro, mantenere ordinata la propria postazione, spegnere i dispositivi elettronici al termine del loro utilizzo, etc.);
- b) implementare ogni disposizione, procedura e dispositivo finalizzato ad incrementare la sicurezza ed il grado di salubrità dei luoghi di lavoro ovvero eliminare o diminuire i rischi connessi all'attività lavorativa;
- c) considerare prevalente l'interesse della Società a garantire la salute e la sicurezza dei lavoratori rispetto all'interesse economico;

- d) valutare gli effetti delle proprie condotte in relazione al rischio di infortuni sul lavoro;
- e) osservare le disposizioni impartite dal Datore di Lavoro e dal RSPP ai fini della protezione collettiva ed individuale;
- f) utilizzare correttamente le apparecchiature, i mezzi di trasporto e le altre attrezzature di lavoro, nonché i dispositivi di sicurezza;
- g) non rimuovere o modificare senza autorizzazione i dispositivi di sicurezza, di segnalazione o di controllo esistenti;
- h) durante le visite presso soggetti terzi (società clienti, fornitori, ecc.), attenersi alle istruzioni di sicurezza impartite, adottare tutti i dispositivi di protezione individuali eventualmente necessari e non compiere, di propria iniziativa, operazioni o manovre che non siano di propria competenza ovvero che possano compromettere la sicurezza propria o di altri;
- i) segnalare immediatamente all'RSPP e/o al Datore di Lavoro l'esigenza di implementare disposizioni, procedure o dispositivi necessari a garantire la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro;
- j) segnalare immediatamente le situazioni di pericolo ed intervenire nelle situazioni di urgenza soltanto entro le proprie capacità e competenze.

3.6 Principi relativi ai crimini informatici

PRINCIPIO 21

La Società condanna qualsiasi comportamento consistente nell'alterazione del funzionamento di un sistema informatico o telematico ovvero nell'accesso senza diritto a dati, informazioni o programmi ivi contenuti, finalizzato a procurare alla Società un ingiusto profitto a danno dello Stato o altro ente pubblico italiano o estero.

La Società condanna, altresì, ogni possibile comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione dei c.d. crimini informatici; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo.

3.7 Principi relativi ai rapporti con fornitori, clienti, partner commerciali, collaboratori e, in generale, soggetti terzi. Antiriciclaggio e Corruzione tra privati

PRINCIPIO 22

Nei rapporti di appalto, di approvvigionamento, in genere, di fornitura di beni e/o servizi e di collaborazione esterna (compresi consulenti, agenti, etc.) è fatto obbligo di osservare le procedure per la selezione e la gestione dei rapporti con i fornitori e i collaboratori esterni e di adottare nella selezione, criteri di valutazione oggettivi (secondo modalità dichiarate e trasparenti), che consentano di individuare preventivamente quei soggetti che, secondo tali criteri, non possiedono i requisiti di integrità professionale necessari per intrattenere rapporti con la Società.

La Società si impegna a ricercare nei fornitori, consulenti e collaboratori esterni professionalità idonea e impegno alla condivisione dei principi etici.

PRINCIPIO 23

È fatto obbligo di osservare la massima trasparenza nei rapporti con le altre società del Gruppo IQVIA, garantendo che ogni transazione con queste ultime sia tracciabile, giustificata e documentata ed avvenga nel rispetto di tutta la normativa, anche fiscale, applicabile.

PRINCIPIO 24

La Società condanna qualsiasi comportamento, sia dei soggetti che rivestono un ruolo apicale che subordinato, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali la ricettazione, il riciclaggio, l'auto-riciclaggio o l'impiego di denaro, beni o altre utilità di provenienza illecita; a tal fine la Società si impegna a:

- (i) verificare adeguatamente la clientela, conservando la documentazione e registrando le informazioni acquisite a tale scopo;
- (ii) segnalare le operazioni sospette, secondo i parametri dettati dagli indicatori periodici di anomalia;
- (iii) rispettare le norme sulla limitazione dell'uso del contante e dei titoli al portatore, nonché sul divieto di apertura di conti o libretti di risparmio in forma anonima o con intestazione fittizia;
- (iv) vigilare sul rispetto della normativa antiriciclaggio e comunicare le eventuali infrazioni all'Organismo di Vigilanza, nonché alle Autorità competenti;
- (v) valutare in relazione ai c.d. indici di anomalia l'attendibilità commerciale e professionale dei consulenti, fornitori e partner commerciali/finanziari.

PRINCIPIO 25

È fatto obbligo di osservare le cautele e le procedure interne volte a prevenire il pericolo di un coinvolgimento della Società, in qualsiasi forma, nelle attività di organizzazioni criminali, nazionali o internazionali, a qualsiasi fine

costituite. In particolare, è fatto divieto di instaurare alcun rapporto di natura lavorativa o commerciale con persone fisiche o giuridiche, che partecipino in qualsiasi forma ad organizzazioni criminali, nazionali o internazionali.

PRINCIPIO 26

Nei rapporti con i terzi (persone fisiche o giuridiche con cui la Società intrattiene rapporti di qualsiasi natura) i Soggetti ispirano ed adeguano la propria condotta al rispetto dei principi di correttezza, imparzialità e legalità.

PRINCIPIO 27

La Società condanna qualsiasi comportamento, posto in essere dai Soggetti nell'interesse o vantaggio della Società, consistente nel promettere od offrire, direttamente od indirettamente, denaro, servizi, consulenze, opportunità commerciali o di impiego, od altre utilità a soggetti terzi (ad es. sindaci, revisori, liquidatori, consulenti, dirigenti o dipendenti di clienti o fornitori, etc.) o a persone fisiche o giuridiche agli stessi collegate, volto ad influenzarne illecitamente le decisioni o da cui possa conseguire per la Società un indebito o illecito vantaggio.

3.8 Principi relativi alla *Corporate Governance* ed alla redazione dei documenti sociali

PRINCIPIO 28

La Società condanna qualsiasi comportamento, da chiunque posto in essere, volto ad alterare la correttezza e la veridicità dei dati e delle informazioni contenute nei bilanci, nelle relazioni o nelle altre comunicazioni sociali previste per legge, dirette ai soci, al pubblico e alla società che effettua la revisione contabile. Tutti i soggetti chiamati alla formazione dei suddetti atti sono tenuti a verificare, con la dovuta diligenza, la correttezza dei dati e delle informazioni che saranno poi recepite per la redazione degli atti sopra indicati.

PRINCIPIO 29

La Società esige che gli Amministratori, i Responsabili di funzione ed i dipendenti, tengano una condotta corretta e trasparente nello svolgimento delle loro funzioni, soprattutto in relazione a qualsiasi richiesta avanzata da parte dei soci, del collegio sindacale, degli altri organi sociali e della società di revisione nell'esercizio delle loro rispettive funzioni istituzionali. È fatto divieto in particolare di:

- (i) tenere comportamenti che impediscano materialmente, o che comunque ostacolino, mediante l'occultamento di documenti o l'uso di altri mezzi fraudolenti, lo svolgimento dell'attività di controllo o di revisione della gestione sociale da parte degli organi sociali;
- (ii) porre in essere, in occasione di assemblee, atti simulati o fraudolenti finalizzati ad alterare il regolare procedimento di formazione della volontà assembleare.

PRINCIPIO 30

È vietato porre in essere qualsiasi comportamento da parte degli Amministratori della Società, volto a cagionare una lesione all'integrità del patrimonio sociale. È fatto in particolare divieto di:

- (i) restituire contributi ai soci o liberare gli stessi dall'obbligo di eseguirli, al di fuori dei casi di legittima riduzione del capitale sociale;
- (ii) ripartire utili o acconti su utili non effettivamente conseguiti o destinati per legge a riserva, ovvero ripartire riserve, anche non costituite con utili, che non possono per legge essere distribuite;
- (iii) effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni in violazione delle disposizioni di legge a tutela dei creditori;
- (iv) procedere in ogni modo a formazione o aumenti fittizi del capitale sociale;
- (v) ripartire i beni sociali tra i soci – in fase di liquidazione – prima del pagamento dei creditori o dell'accantonamento delle somme necessarie per soddisfarli.

PRINCIPIO 31

Gli Amministratori non devono effettuare riduzioni del capitale sociale o fusioni con altra società o scissioni allo scopo di cagionare un danno ai creditori.

PRINCIPIO 32

È vietato diffondere notizie false sia all'interno che all'esterno della Società, concernenti la Società stessa, i suoi dipendenti, i collaboratori ed i terzi che per essa operano.

3.9 Principi e regole di comportamento nei rapporti con Autorità giudiziarie, ispettive e di vigilanza

PRINCIPIO 33

È fatto obbligo di collaborare con i rappresentanti dell'Autorità Giudiziaria e con qualsivoglia altro organo inquirente/ispettivo/di vigilanza, fornendo tutta la documentazione e le informazioni richieste dai medesimi in maniera completa, adeguata e tempestiva. È tassativamente vietato tenere comportamenti che possano in qualunque modo ostacolare il regolare funzionamento della giustizia. In ordine a tale punto, è fatto particolare divieto di rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria e/o a qualsivoglia altro organo inquirente/ispettivo/di vigilanza o tenere comportamenti (ad es. caratterizzati da violenza, minaccia, offerta o promessa di denaro o altra utilità) che possano indurre altri a rendere dichiarazioni non veritiere o mendaci nell'interesse o a vantaggio della Società.

PRINCIPIO 34

In occasioni di verifiche e di ispezioni da parte delle Autorità pubbliche competenti, gli Organi sociali ed i loro componenti, i dipendenti della Società, i consulenti, collaboratori, agenti, procuratori e terzi che agiscono per conto della Società, devono mantenere un atteggiamento di massima disponibilità e di collaborazione nei confronti degli organi ispettivi e di controllo.

Si impone altresì una condotta trasparente e responsabile nella predisposizione delle segnalazioni periodiche e di tutte le altre comunicazioni da inviare alle stesse autorità in base a norme di legge e regolamentari.

E' vietato ostacolare, in qualunque modo, le funzioni delle Autorità pubbliche di vigilanza che entrino in contatto con la Società per via delle loro funzioni istituzionali.

E' fatto, inoltre, espressamente divieto di promettere, direttamente o indirettamente o erogare ai citati soggetti benefici di qualsiasi natura e provenienza – anche personale – finalizzati a favorire gli interessi della Società e/o interessi di natura privata.

3.10 Principi relativi agli illeciti transnazionali

PRINCIPIO 35

La Società condanna qualsiasi comportamento, che possa anche solo indirettamente agevolare la realizzazione di fattispecie delittuose quali l'associazione per delinquere, il riciclaggio o l'auto-riciclaggio di beni, denaro o altre utilità di provenienza illecita e l'intralcio alla giustizia; a tal fine la Società si impegna ad attivare tutte le modalità di controllo preventivo e successivo necessarie allo scopo (separazione dei ruoli, tracciabilità delle operazioni, selezione dei fornitori, monitoraggio dei clienti, dipendenti, ecc.).

3.11 Principi relativi alla tutela della proprietà industriale ed intellettuale

PRINCIPIO 36

È vietato porre in essere comportamenti in violazione o comunque lesivi dei diritti di proprietà industriale o intellettuale di terzi.

In particolare, è fatto espressamente divieto di:

- (i) utilizzare, duplicare, riprodurre, trasmettere, pubblicare, importare, distribuire, vendere, commercializzare, ovvero, in qualunque altro modo, fare uso di programmi, applicazioni, loghi, elaborati scritti, immagini o altro materiale, senza licenza o autorizzazione o, comunque, in violazione della normativa a tutela del diritto d'autore o della proprietà industriale;
- (ii) predisporre mezzi per rimuovere o eludere dispositivi di protezione dei programmi per elaboratore;
- (iii) fabbricare o adoperare industrialmente beni o processi realizzati usurpando o violando titoli di proprietà industriale altrui.

3.12 Principi relativi all'utilizzo dei sistemi informatici aziendali

PRINCIPIO 37

È vietato utilizzare gli strumenti e i servizi informatici e telematici della Società a fini illeciti. In particolare, è fatto espresso divieto di introdursi o permanere all'interno di un sistema informatico o telematico altrui (in particolare con riguardo ai sistemi telematici ed informatici degli Ospedali e degli Enti pubblici) abusivamente o, comunque, contro la volontà del proprietario.

3.13 Principi relativi alla gestione delle risorse umane

PRINCIPIO 38

La Società opera nel rispetto della dignità e dei diritti dei propri collaboratori e pretende che la gestione delle risorse umane sia ispirata ai principi di correttezza, trasparenza e legalità.

PRINCIPIO 39

La valutazione del personale da assumere è effettuata in base alla corrispondenza dei profili dei candidati, e delle loro specifiche competenze, rispetto a quanto atteso ed alle esigenze della Società, e sempre nel rispetto delle pari opportunità per tutti i soggetti interessati.

PRINCIPIO 40

È fatto espresso divieto di assumere personale senza permesso di soggiorno o, comunque, in violazione delle norme sull'impiego di cittadini stranieri.

PRINCIPIO 41

Tutti i soggetti in qualunque modo coinvolti nel processo di selezione del personale e dei collaboratori, fornitori e consulenti, nei limiti delle informazioni disponibili, adottano misure per evitare favoritismi, nepotismi o forme di clientelismo nelle fasi di selezione, assunzione, conferimento di incarichi.

PRINCIPIO 42

È vietata qualsiasi forma di discriminazione e molestia fondata su motivi illegittimi quali razza, colore della pelle, religione, nazionalità, sesso, età, disabilità, stato civile, orientamento sessuale, appartenenza a categorie protette in base alle leggi applicabili. È altresì vietata la propaganda, l'istigazione, l'incitamento e la diffusione di idee xenofobe e/o razziali e/o fondate, in tutto o in parte, sulla negazione della Shoah, o dei crimini di genocidio, dei crimini contro l'umanità e dei crimini di guerra.

PRINCIPIO 43

La Società assicura la tutela della riservatezza dell'identità dei soggetti che effettuano segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello Organizzativo ex D.Lgs. 231/2001, nonché la tutela dei segnalati da atti di ritorsione o discriminazione in ragione delle segnalazioni effettuate in buona fede. La Società vieta qualsiasi forma di ritorsione o discriminazione, diretta o indiretta, nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni di illeciti o di violazioni del Modello, per motivi collegati, direttamente o indirettamente alla segnalazione.

3.14. Principi relativi alla gestione contabile

PRINCIPIO 44

La Società è obbligata alla tenuta delle scritture contabili nel rispetto dei principi contabili generali (quali i principi di annualità, unità, universalità, integrità, veridicità, attendibilità, correttezza, chiarezza o comprensibilità, trasparenza, significatività o rilevanza).

PRINCIPIO 45

La Società esige che tutti i soggetti in qualunque modo coinvolti nello svolgimento delle attività finalizzate alla presentazione della dichiarazione dei redditi o sul valore aggiunto, o alla presentazione di altre dichiarazioni fiscalmente rilevanti, rispettino le norme di legge e regolamentari, nonché le procedure aziendali interne.

PRINCIPIO 46

E' fatto espresso divieto di:

- i) indicare elementi passivi fittizi in una delle dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto, avvalendosi di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti, registrati nelle scritture contabili obbligatorie, o detenuti ai fini di prova nei confronti dell'amministrazione finanziaria, al fine di evadere le suddette imposte;

- ii) compiere operazioni simulate oggettivamente o soggettivamente, ovvero avvalersi di documenti falsi o di altri mezzi idonei ad ostacolare l'accertamento e ad indurre in errore l'amministrazione finanziaria, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto;
- iii) occultare o distruggere in tutto o in parte le scritture contabili o i documenti di cui è obbligatoria la conservazione, in modo da non consentire la ricostruzione dei redditi o del volume di affari, al fine di evadere le imposte sui redditi o sul valore aggiunto ovvero di consentire l'evasione a terzi;
- iv) emettere o rilasciare fatture o altri documenti per operazioni inesistenti al fine di consentire a terzi l'evasione dell'imposta sui redditi o sul valore aggiunto;
- v) alienare simulatamente o compiere altri atti fraudolenti sui propri o su altrui beni al fine di ostacolare procedure di riscossione coattiva, o altre procedure da parte della pubblica autorità o di terzi;
- vi) al fine di evadere, non presentare, essendovi obbligati, le dichiarazioni relative alle imposte sui redditi o sul valore aggiunto o di sostituto d'imposta;
- vii) versare le somme dovute, utilizzando in compensazione crediti non spettanti o inesistenti per un importo annuo superiore ai cinquantamila euro.

4. ORGANI E MECCANISMI DI CONTROLLO

4.1 L'Organismo di Vigilanza

L'Organismo di Vigilanza è deputato al controllo ed all'aggiornamento del Modello organizzativo e di gestione e del Codice Etico.

- 1) L'Organismo di Vigilanza nell'esercizio delle proprie funzioni avrà libero accesso ai dati ed alle informazioni aziendali utili allo svolgimento delle proprie attività.
- 2) Gli Organi sociali, i loro componenti e, in generale, tutti i Soggetti sono tenuti a prestare la massima collaborazione nel favorire lo svolgimento delle funzioni dell'Organismo di Vigilanza.

4.2 Le sanzioni

L'inosservanza dei principi contenuti nel presente Codice comporta l'applicazione delle misure sanzionatorie contenute nel Sistema Disciplinare aziendale di cui al Capitolo 5 del Modello, nei limiti ed in base alle specifiche modalità ivi previste.

5. IL CODICE NELL'AZIENDA

5.1 Conoscenza

Il presente Codice è portato a conoscenza dei Soggetti, che sono tenuti ad apprenderne i contenuti ed a rispettarne i precetti.

Eventuali dubbi applicativi connessi al presente Codice devono essere tempestivamente sottoposti e discussi con l'Organismo di Vigilanza.

5.2 Reporting interno

Chiunque venga a conoscenza di violazioni ai principi del presente Codice e/o con le procedure operative che compongono il Modello o di altri eventi suscettibili di alterarne la valenza e l'efficacia, è tenuto a segnalarle prontamente all'Organismo di Vigilanza (g.aminzade@rucellaieraffaelli.it).

Nel caso in cui anche una sola delle disposizioni del presente Codice di condotta dovesse entrare in conflitto con disposizioni previste nei regolamenti interni o nelle procedure, il Codice prevarrà su qualsiasi di queste disposizioni.

5.3 Modifiche al Codice

Qualsiasi modifica e/o integrazione al presente Codice dovrà essere apportata con le stesse modalità adottate per le modifiche al Modello.

6. GLOSSARIO

Decreto:

il Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231 e successive modifiche e integrazioni, recante la disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300.

"Codice ":

il Codice Etico;

Modello di organizzazione e di gestione (o anche il "Modello"):

L'insieme delle procedure e degli strumenti che la Società ha adottato nella propria organizzazione aziendale.

P.A.:

la Pubblica Amministrazione, i Pubblici Ufficiali ed Incaricati di Pubblico Servizio, italiani ed esteri, intesi nell'accezione più ampia;

Pubblico ufficiale:

il soggetto che esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa. E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione della volontà della PA per mezzo di poteri autoritativi o certificativi. L'art. 357 c.p. definisce il pubblico ufficiale colui che "esercita una pubblica funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa". E' pubblica la funzione amministrativa disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi e caratterizzata dalla formazione e dalla manifestazione della volontà della Pubblica Amministrazione o dal suo svolgersi per mezzo di poteri autoritativi o certificativi".

Sono norme di diritto pubblico quelle che sono volte al perseguimento di uno scopo pubblico ed alla tutela di un interesse pubblico.

Il potere autoritativo è quel potere che permette alla P.A. di realizzare i suoi fini mediante veri e propri comandi, rispetto ai quali il privato si trova in una posizione di soggezione. Si tratta dell'attività in cui si esprime il c.d. potere d'imperio, che comprende sia i poteri di coercizione (arresto, perquisizione ecc.) e di contestazione di violazioni di legge (accertamento di contravvenzioni ecc.), sia i poteri di supremazia gerarchica all'interno di pubblici uffici.

Il potere certificativo è quello che attribuisce al certificatore il potere di attestare un fatto facente prova fino a querela di falso.

Incaricato di pubblico servizio:

colui il quale, a qualunque titolo, svolge un pubblico servizio, cioè, un'attività disciplinata allo stesso modo della pubblica funzione, ma senza l'esercizio di poteri autoritativi o certificativi.

L'art. 358 c.p. definisce la persona incaricata di un pubblico servizio colui che "a qualunque titolo presta un pubblico servizio":

"a qualunque titolo " deve intendersi nel senso che un soggetto esercita una pubblica funzione, anche senza una formale o regolare investitura (incaricato di un pubblico servizio "di fatto"). Non rileva, infatti, il rapporto esistente tra la P.A. e il soggetto che esplica il servizio.

Per "Pubblico Servizio" si intende un'attività disciplinata da norme di diritto pubblico e da atti autoritativi, ma caratterizzata dalla mancanza di poteri autoritativi e certificativi. A titolo esemplificativo, rivestono la qualifica di Pubblico Ufficiale e di Incaricato di Pubblico Servizio: Medico di guardia; Medico convenzionato/dipendente con SSN; Specialista convenzionato; Dipendenti Universitari; Componente commissione Gare d' Appalto ASL/Ministero/Regioni; Militari della Guardia di Finanza o NAS; Militari dei Carabinieri; Vigili Urbani.

Pubblici Ufficiali stranieri:

ogni soggetto che svolga una funzione legislativa, giudiziaria o amministrativa per conto dell'Unione Europea o dello Stato a cui appartiene o che sia ritenuto "pubblico ufficiale" secondo le regole dell'ordinamento a cui appartiene. (ad es. :agenti o dipendenti di uno Stato straniero, soggetti appartenenti ad un'organizzazione internazionale, ecc.).

"Società":

IQVIA Solutions Italy S.r.l., con sede in Via Fabio Filzi, 29 ,20124 Milano (MI);

"Soggetti"

amministratori, dirigenti, dipendenti, consulenti, collaboratori, clienti, agenti e procuratori della Società, nonché terzi che agiscono per conto della Società o intrattengono con quest'ultima un qualunque rapporto di carattere commerciale o di collaborazione