



# **Principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ipsen S.p.A.**

*ai sensi dell'art. 6, 3° comma,*

*del Decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231*

Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche,  
delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica

## CONTENTS

A . Il Decreto Legislativo 8 giugno 2011 n. 231 .....	2
1. Caratteristiche e natura della responsabilità degli enti .....	2
2. Il “catalogo” dei reati e degli illeciti amministrativi rilevanti ai fini del decreto.....	3
3. Il sistema sanzionatorio previsto dal Decreto.....	6
3.1 Le misure cautelari .....	6
4. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo come esimente della responsabilità prevista dal Decreto .....	7
B. Il Gruppo e Ipsen S.p.A.....	8
C. Il Modello di Organizzazione Gestione e Controllo di Ipsen S.p.A.....	10
1. Il Modello di Ipsen SpA.....	10
2. Gli obiettivi e le finalità perseguiti con l’adozione ed il conseguente aggiornamento del Modello di Ipsen SpA.....	11
3. I “destinatari” del Modello Organizzativo di Ipsen SpA .....	11
4. La struttura del Modello di Ipsen SpA.....	12
5. Il Codice di Condotta .....	12
D. Organismo di Vigilanza .....	13
1. L’Organismo di Vigilanza di ipsen s.p.a. ....	13
2. Obblighi di informativa nei confronti dell’Organismo di Vigilanza di ipsen S.p.A. ....	14
6. Whistleblowing – tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del d.lgs. 231/2001.....	16
E. Sistema disciplinare.....	17
1. Profili generali .....	17
2. Le sanzioni nei confronti dei “terzi destinatari” .....	17
F. Comunicazione e formazione.....	17

Questo documento denominato “Principi del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo di Ipsen S.p.A.” non riporta tutti i contenuti della Parte Generale del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo ai sensi del D. Lgs. 231/01 di Ipsen S.p.A..

## A . IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2011 N. 231

### 1. CARATTERISTICHE E NATURA DELLA RESPONSABILITÀ DEGLI ENTI

Il Decreto 231/2001 (il **Decreto**) ha introdotto nel nostro ordinamento la **responsabilità amministrativa da reato delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica** (di seguito “Enti”) in caso di commissione o tentata commissione di alcune tipologie di reati o di illeciti amministrativi nell’interesse o a vantaggio dell’Ente da parte di:

- Soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’Ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitano, anche di fatto, la gestione ed il controllo dello stesso (c.d. “Apicali”);
- Soggetti “sottoposti” alla direzione o alla vigilanza delle persone di cui al punto precedente.

Inoltre, a mente del Decreto, la responsabilità dell’Ente sussiste anche se l’autore del reato non è stato identificato, pur essendo certamente riconducibile nelle categorie di soggetti contemplati alle lettere a) e b) dell’art. 5 del Decreto, nonché allorché il reato sia estinto nei confronti del reo persona fisica per una causa diversa dall’amnistia.

L’*“interesse”* dell’Ente presuppone sempre una verifica *ex ante* del comportamento tenuto dalla persona fisica, mentre il *“vantaggio”*, che può essere tratto dall’Ente anche quando la persona fisica non abbia agito nel suo interesse, richiede sempre una verifica *ex post*.

“Interesse” e “vantaggio” hanno ciascuno una specifica e autonoma rilevanza, in quanto può ben accadere che una condotta interessata possa risultare a posteriori non affatto vantaggiosa (il presupposto normativo della commissione dei reati *“nel suo interesse o a suo vantaggio”* non contiene un’endiadi, perché i termini hanno riguardo a concetti giuridicamente diversi, potendosi distinguere un interesse a monte per effetto di un indebito arricchimento, in conseguenza dell’illecito, da un vantaggio obiettivamente conseguito con la commissione del reato, seppure non prospettato *ex ante*, sicché l’interesse e il vantaggio sono in concorso reale: Cass. Pen., Sez. IV, Sent. 9 agosto 2018, n. 38363).

Di converso, l’Ente non risponde se le persone allo stesso riconducibili - siano esse in posizione apicale o subordinata - hanno agito nell’interesse esclusivo proprio o di terzi. La responsabilità dell’Ente deve, altresì, escludersi *“qualora questo riceva comunque un vantaggio dalla condotta illecita posta in essere dalla persona fisica, laddove risulti che il reo ha agito “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi [..]: in tale evenienza, infatti, si tratterebbe di un vantaggio “fortuito”, come tale non attribuibile alla volontà dell’ente”* (Cass. Pen., Sez. I, Sent. 29 ottobre 2015, n. 43689).

Il riferimento è a tutte quelle situazioni in cui, evidentemente, il reato commesso dalla persona fisica non è in alcun modo riconducibile all’Ente, poiché non realizzato neppure in parte nell’interesse di quest’ultimo (in tali ipotesi, il Giudice non è tenuto a verificare se l’Ente ha tratto o meno un vantaggio).

Determinerà semplicemente una riduzione della risposta sanzionatoria comminabile alla persona giuridica l’eventualità che l’autore del reato abbia commesso *“il fatto nel prevalente interesse proprio o di terzi e l’ente non ne abbia ricavato vantaggio o ne abbia ricavato un vantaggio minimo”* (art. 12, comma 1, del Decreto: la sanzione pecuniaria è ridotta della metà e non può comunque essere superiore a € 103.291,00).

Si tratta di una responsabilità che, nonostante sia stata definita dal legislatore “amministrativa”, presenta alcuni caratteri della responsabilità penale perché:

- consegue alla realizzazione di reati;
- è accertata dal giudice penale (nel corso di un procedimento nel quale all’Ente si applicano, ove compatibili, le disposizioni processuali relative all’imputato);
- le sanzioni sono particolarmente afflittive.

Il Decreto ha inteso adeguare la normativa interna in materia di responsabilità delle persone giuridiche ad alcune Convenzioni internazionali a cui l’Italia aveva già da tempo aderito.

La responsabilità dell’Ente, ai sensi del Decreto, si aggiunge e non si sostituisce a quella (penale) dell’autore del reato: tanto la persona fisica quanto quella giuridica saranno, pertanto, sottoposti a giudizio penale.

## 2. IL “CATALOGO” DEI REATI E DEGLI ILLECITI AMMINISTRATIVI RILEVANTI AI FINI DEL DECRETO

La responsabilità dell’Ente sussiste solamente per quei reati (consumati o tentati) espressamente previsti dal legislatore (c.d. **reati presupposto**).

Rispetto al nucleo originario di fattispecie rilevanti introdotto nel 2001, l’elencazione dei Reati Presupposto della responsabilità dell’Ente è stata notevolmente ampliata (**Allegato n. 1**) ed è in continua espansione.

Tra le ultime integrazioni del catalogo dei Reati Presupposto, si segnalano:

- la Legge n. 3/2019, recante “*Misure per il contrasto dei reati contro la pubblica amministrazione, nonché in materia di prescrizione del reato e in materia di trasparenza dei partiti e movimenti politici*” (cd. Spazza Corrotti), che ha introdotto il “*Traffico di influenze illecite*” ex art. 346 bis cod. pen. (così come modificato dalla medesima novella legislativa) tra i reati presupposto di cui all’art. 25 del Decreto, nonché inasprito l’apparato sanzionatorio per l’ente in caso di commissione dei reati contro la Pubblica Amministrazione. Il provvedimento normativo in parola si segnala anche per aver reso perseguibili *ex officio* i delitti di “*Corruzione tra privati*” e *Istigazione alla corruzione tra privati*”;
- Legge 19 dicembre 2019, n. 157, che ha convertito con emendamenti il D.L. 26 ottobre 2019, n. 124, recante “*Disposizioni urgenti in materia fiscale e per esigenze indifferibili*” ed inserito nel D.Lgs. n. 231/2001 l’art. 25-quinquiesdecies, rubricato “*Reati tributari*”, che estende la responsabilità da reato degli enti alla dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti (art. 2 D.Lgs. n. 74/2000), alla dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici (art. 3 D.Lgs. n. 74/2000), all’emissione di fatture per operazioni inesistenti (art. 8 D.Lgs. n. 74/2000), all’occultamento o distruzione di documenti contabili (art. 10 D.Lgs. n. 74/2000) e alla sottrazione fraudolenta al pagamento delle imposte (art. 11 D.Lgs. n. 74/2000).
- D.lgs 10 luglio 2020 n. 75, recante “*Attuazione della direttiva (UE) 2017/1371, relativa alla lotta contro la frode che lede gli interessi finanziari dell’Unione mediante il diritto penale*”

Il provvedimento innanzi richiamato è volto ad armonizzare la disciplina penale italiana alla direttiva (UE) 2017/1371 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2017, in tema di lotta contro la frode che leda gli interessi finanziari dell’Unione (cosiddetta “*direttiva PIF*” - direttiva per la protezione interessi finanziari):

- intervenendo **sull'articolo 24 del Decreto**, il quale prevede la sanzione pecuniaria fino a cinquecento quote a carico dell'ente, in relazione alla commissione di una serie di reati ai danni dello Stato o di altro ente pubblico attraverso:
  - **l'integrazione del catalogo di reati con il reato di frode nelle pubbliche forniture (356 c.p.) e con il reato di appropriazione indebita o distrazione di fondi comunitari**, commesso da chi *"mediante l'esposizione di dati o notizie falsi, consegue indebitamente, per sé o per altri, aiuti, premi, indennità, restituzioni, contributi o altre erogazioni a carico totale o parziale del Fondo europeo agricolo di garanzia e del Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale"* (articolo 2 della Legge 898/1986 in materia di aiuti comunitari al settore agricolo);
  - **l'inserimento dell'Unione europea tra i soggetti ai danni dei quali è compiuto il reato che dà origine alla responsabilità dell'ente.**
  
- modificando l'art. 25 del Decreto, attraverso l'integrazione del catalogo dei delitti in relazione ai quali si applica all'ente la sanzione pecuniaria fino a duecento quote dei reati di:
  - **peculato (art. 314, comma 1, c.p.)**, che punisce con la reclusione da quattro a dieci anni e sei mesi *"il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, che, avendo per ragione del suo ufficio o servizio il possesso di denaro o di altra cosa mobile altrui, se ne appropria"*;
  - **peculato mediante profitto dell'errore altrui (art. 316 c.p.)** che punisce con la reclusione da sei mesi a tre anni *"il pubblico ufficiale o l'incaricato di un pubblico servizio, il quale, nell'esercizio delle funzioni o del servizio, giovandosi dell'errore altrui, riceve o ritiene indebitamente, per sé o per un terzo, denaro od altra utilità"*.
  - **abuso d'ufficio (art. 323 c.p.)** che punisce il pubblico ufficiale, che, nello svolgimento delle funzioni o del servizio, in violazione di norme di legge o di regolamento, ovvero omettendo di astenersi in presenza di un interesse proprio o di un prossimo congiunto o negli altri casi prescritti, intenzionalmente procura a sé o ad altri un ingiusto vantaggio patrimoniale ovvero arreca ad altri un danno ingiusto
  
- **introducendo all'articolo 25-quinquiesdecies del Decreto il nuovo comma 1-bis** – il quale estende la responsabilità dell'ente alle ipotesi di commissione dei delitti di: **dichiarazione infedele, omessa dichiarazione e indebita compensazione (come già previsti dal D.lgs. 74/2000 commessi anche in parte nel territorio di un altro Stato membro dell'Unione europea allo scopo di evadere l'Iva**. Nello specifico, l'ente che evade l'imposta sul valore aggiunto è soggetto alle seguenti sanzioni pecuniarie: in caso di delitto di dichiarazione infedele (come da art. 4 del D.lgs. 74/2000) è prevista una sanzione fino a 300 quote; in caso di delitto di omessa dichiarazione (come da art. 5 del D.lgs. 74/2000) è prevista una sanzione fino a 400 quote; in caso di delitto di indebita compensazione (come da art. 10-quater del D.lgs. 74/2000) è prevista una sanzione fino a 400 quote
  
- **aggiungendo un nuovo articolo al Decreto (art. 25-sexiesdecies) che prevede, in relazione alla commissione dei reati di contrabbando di cui al d.P.R. n. 43 del 1973, la responsabilità amministrativa degli enti e quindi l'applicazione di sanzioni pecuniarie e di sanzioni interdittive.**

Al di là delle novità innanzi richiamate, attualmente, il catalogo dei reati di cui al Decreto è rappresentato dalle categorie di reato rappresentate nella seguente tabella.

Rif. D.Lgs. 231/2001	Categoria di reato
Art. 24	Indebita percezione di erogazioni, truffa in danno dello Stato o di un ente pubblico o per il conseguimento di erogazioni pubbliche e frode informatica in danno dello Stato o di un ente pubblico
Art. 24 bis	Delitti informatici e trattamento illecito di dati
Art. 24 ter	Delitti di criminalità organizzata
Art. 25	Concussione, induzione indebita a dare o promettere utilità e corruzione
Art. 25 bis	Falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento
Art. 25 bis 1	Delitti contro l'industria e il commercio
Art. 25 ter	Reati societari
Art. 25 quater	Delitti con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico
Art. 25 quater 1	Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
Art. 25 quinquies	Delitti contro la personalità individuale
Art. 25 sexies	Abusi di mercato
Art. 25 septies	Omicidio colposo o lesioni gravi o gravissime commesse con violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro
Art. 25 octies	Ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio
Art. 25 novies	Delitti in materia di violazione del diritto d'autore
Art. 25 decies	Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria
Art. 25 undecies	Reati ambientali
Art. 25 duodecies	Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare
Art. 25 terdecies	Razzismo e xenophobia
Art. 25 quaterdecies	Frode in competizioni sportive e di esercizio abusivo di attività di giuoco o di scommesse.
Art. 25 quinisdecies	Reati tributari
Art. 25 sexiesdecies	Contrabbando
Legge n. 146/2006	Reati transnazionali

---

### 3. IL SISTEMA SANZIONATORIO PREVISTO DAL DECRETO

Le sanzioni previste dal Decreto a carico degli Enti sono: i) sanzioni pecuniarie, ii) sanzioni interdittive, iii) confisca del prezzo o del profitto del reato, iv) pubblicazione della sentenza di condanna.

Le **sanzioni pecuniarie** si applicano ogniqualvolta venga accertata la responsabilità della persona giuridica e sono determinate dal giudice penale attraverso un sistema basato su “quote”.

Nella commisurazione della sanzione pecuniaria il giudice determina il numero delle quote tenendo conto della gravità del fatto, del grado della responsabilità dell’Ente nonché dell’attività svolta per eliminare o attenuare le conseguenze del fatto e per prevenire la commissione di ulteriori illeciti; l’importo della quota è fissato, invece, sulla base delle condizioni economiche e patrimoniali dell’ente.

Le **sanzioni interdittive** possono essere applicate in aggiunta alle sanzioni pecuniarie, ma soltanto se espressamente previste per il reato per cui si procede e solo nel caso in cui ricorra almeno una delle seguenti condizioni:

- l’Ente ha tratto dal reato un profitto rilevante e il reato è stato commesso da un soggetto apicale o da un soggetto subordinato, ma solo qualora la commissione del reato sia stata resa possibile da gravi carenze organizzative;
- in caso di reiterazione degli illeciti.

Si traducono nell’interdizione dall’esercizio dell’attività aziendale; nella sospensione e nella revoca delle autorizzazioni, delle licenze o delle concessioni funzionali alla commissione dell’illecito; nel divieto di contrattare con la pubblica amministrazione (salvo che per ottenere le prestazioni di un pubblico servizio); nell’esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi o sussidi e nell’eventuale revoca di quelli concessi; nel divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Le sanzioni interdittive non si applicano (o sono revocate, se già applicate in via cautelare) qualora l’Ente, prima della dichiarazione di apertura del dibattimento di primo grado, abbia:

- risarcito il danno o lo abbia riparato;
- eliminato le conseguenze dannose o pericolose del reato (o, almeno, si sia adoperato in tal senso);
- messo a disposizione dell’Autorità Giudiziaria, per la confisca, il profitto del reato;
- eliminato le carenze organizzative che hanno determinato il reato, adottando modelli organizzativi idonei a prevenire la commissione di nuovi reati.

La **confisca** consiste nell’acquisizione del prezzo o del profitto del reato da parte dello Stato o nell’acquisizione di somme di danaro, beni o altre utilità di valore equivalente al prezzo o al profitto del Reato: non investe, tuttavia, quella parte del prezzo o del profitto del Reato che può restituirsi al danneggiato. La confisca è sempre disposta con la sentenza di condanna.

La **pubblicazione della sentenza** può essere inflitta quando all’Ente è applicata una sanzione interdittiva. E’ effettuata mediante affissione nel comune ove l’Ente ha la sede principale nonché mediante la pubblicazione sul sito *internet* del Ministero della Giustizia.

---

#### 3.1 LE MISURE CAUTELARI

Il Decreto prevede la possibilità di applicare all’Ente le sanzioni interdittive innanzi richiamate, anche a titolo di misura cautelare.

Le misure cautelari rispondono a un'esigenza di cautela processuale, essendo applicabili nel corso del procedimento e quindi nei confronti di un soggetto che riveste la qualifica di sottoposto alle indagini o imputato, ma che non ha ancora subito una sentenza di condanna. Per tale motivo, le misure cautelari possono essere disposte, su richiesta del Pubblico Ministero, in presenza di "gravi indizi di colpevolezza" sulla responsabilità dell'ente.

La valutazione dei "gravi indizi" riferita all'applicabilità delle misure cautelari a norma dell'art. 45 del Decreto deve tenere conto:

- ✓ della fattispecie complessa di illecito amministrativo imputabile all'Ente;
- ✓ del rapporto di dipendenza con il Reato Presupposto;
- ✓ della sussistenza dell'interesse o del vantaggio per l'Ente.

Il Giudice competente a disporre la misura, su richiesta del Pubblico Ministero, è il Giudice procedente, ovvero, nella fase delle indagini preliminari, il Giudice per le Indagini Preliminari. Il Giudice, ricevuta la richiesta del Pubblico Ministero, fissa una udienza camerale *ad hoc* per discutere dell'applicazione della misura; a tale udienza partecipano, oltre al Pubblico Ministero, l'Ente e il suo difensore, i quali, prima dell'udienza, possono accedere al fascicolo del Pubblico Ministero e visionare gli elementi sui quali si fonda la richiesta.

#### **4. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO COME ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ PREVISTA DAL DECRETO**

Il Decreto prevede che la società non sia passibile di sanzione se provi di aver adottato e efficacemente attuato **Modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire la commissione dei reati verificatisi**, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il fatto.

In particolare, il Decreto precisa che l'Ente non è ritenuto responsabile se prova che:

- ha adottato ed attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire uno dei Reati Presupposto della specie di quello verificatosi;
- ha nominato un organismo, indipendente e con poteri autonomi, che vigili sul funzionamento e l'osservanza del Modello e ne curi l'aggiornamento (di seguito, "Organismo di Vigilanza" o per brevità "OdV" o anche "Organismo");
- il Reato Presupposto è stato commesso eludendo fraudolentemente le misure previste nel Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'OdV.

Il legislatore, pertanto, ha attribuito un valore esimente ai modelli di organizzazione, gestione e controllo della società nel caso in cui siano idonei alla prevenzione del rischio, nonché adottati e efficacemente attuati.

Nel decreto si specificano altresì le esigenze cui devono rispondere i modelli.

Segnatamente:

- individuare le attività nel cui ambito possano essere commessi i reati previsti dal Decreto;
- prevedere specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'Ente in relazione ai reati da prevenire;
- individuare modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione di tali reati;
- prevedere obblighi di informazione nei confronti dell'Organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei Modelli;
- introdurre un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello;



- prevedere, in relazione alla natura e alla dimensione dell'organizzazione, nonché al tipo di attività svolta, misure idonee a garantire lo svolgimento dell'attività nel rispetto della legge e a scoprire ed eliminare tempestivamente situazioni di rischio;
- prevedere uno o più canali che consentano ai Soggetti Apicali e ai Subordinati di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del Decreto e fondate su elementi di fatto precisi e concordanti, o di violazioni del Modello, di cui siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte; tali canali garantiscono la riservatezza dell'identità del segnalante nelle attività di gestione della segnalazione;
- prevedere almeno un canale alternativo di segnalazione idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- in relazione alle segnalazioni di cui ai precedenti punti, prevedere almeno il divieto di atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione;
- introdurre un sistema disciplinare che preveda apposite sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante e di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

Se il reato è commesso da soggetti che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'Ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da soggetti che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso, l'Ente non risponde se prova che:

- l'organo dirigente ha adottato e efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento è stato affidato a un Organismo dell'Ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo;
- i soggetti hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente il Modello;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di controllo in ordine al Modello.

Nel caso in cui, invece, il reato sia commesso da soggetti sottoposti alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati, la persona giuridica è responsabile se la commissione del reato è stata resa possibile dall'inosservanza degli obblighi di direzione e vigilanza. Detta inosservanza è, in ogni caso, esclusa qualora l'Ente, prima della commissione del reato, abbia adottato e efficacemente attuato un Modello idoneo a prevenire reati della specie di quello verificatosi.

## **B. IL GRUPPO E IPSEN S.P.A.**

IPSEN è un Gruppo farmaceutico internazionale specialistico, di origine francese, operante nei settori dell'uro-oncologia, neurologia, endocrinologia (dell'adulto e pediatrica), malattie rare e ultra-rare e la gastroenterologia.

Il Gruppo IPSEN commercializza oltre 20 farmaci in più di 115 Paesi, con una presenza commerciale diretta in oltre 30 Paesi.

L'organizzazione del Gruppo IPSEN si basa sul principio di integrazione tra R&D, medica e marketing. In queste aree il Gruppo opera su base globale attraverso l'intera catena di valore, dalla ricerca al marketing. L'attività del Gruppo

IPSEN si focalizza su 3 aree terapeutiche sostenute da 3 Franchises dedicate: Oncologia, Neuroscienze e Malattie Rare. Il principio del Franchises consiste nell'assicurare che R&D, Medica e Marketing lavorino a stretto contatto in ogni area terapeutica.

In Italia, il Gruppo è rappresentato – tra l'altro - dalla Società IPSEN S.p.A., azienda farmaceutica operante dal 1° febbraio 1990 che svolge - in misura prevalente - l'attività di promozione, distribuzione e vendita di prodotti specialistici del Gruppo IPSEN, prescritti ai pazienti.

La Società è controllata dall'azionista unico IPSEN Pharma S.A.S. - che fa parte del Gruppo francese IPSEN S.A. con sede a Boulogne-Billancourt (Francia) – ed è soggetta ad attività di direzione e coordinamento da parte di IPSEN S.A.

IPSEN S.p.A. ha stabilito la propria sede legale in Via del Bosco Rinnovato, 6. Milanofiori Nord, Palazzo U7, 20090 Assago (MI).

IPSEN S.p.A. riceve servizi dalle Società del Gruppo che possono interessare attività ed operazioni a rischio di cui alle Parti Speciali del presente Modello.

In tale ambito la stessa si è dotata di specifici accordi con le diverse società del Gruppo coinvolte al fine di definire ruoli, responsabilità e corrispettivi delle attività. Gli stessi riguardano servizi quali:

- License agreement;
- Patent sublicense;
- Registrazione e distribuzione;
- Fornitura di merci;
- Gestione della tesoreria.

Il *portfolio* italiano è composto da prodotti farmaceutici mirati al trattamento di patologie altamente specialistiche appartenenti alle aree terapeutiche oncologia, neurologia e malattie rare. Nello specifico, in oncologia IPSEN S.p.A. si pone l'obiettivo di migliorare la diagnosi del tumore della vescica e di trattare alcune patologie oncologiche e i sintomi correlati (carcinoma della prostata e della mammella, sintomi clinici dei tumori neuroendocrini, carcinoma del rene e della tiroide, epatocarcinoma), nelle malattie rare patologie di competenza specialistica quali acromegalia, *deficit* dell'ormone della crescita nell'adulto e nel bambino, e in neurologia i disordini neuromuscolari (distonie, spasticità).

La Società acquista i prodotti da IPSEN PHARMA SAS, collocando gli ordini sulla base della previsione della domanda locale. IPSEN PHARMA SAS provvede, quindi, a trasmettere gli ordini di acquisto alle unità produttive che provvedono direttamente alla consegna in favore della Società che è responsabile dello sdoganamento dei prodotti e dell'espletamento delle formalità connesse.

I prodotti così acquistati sono commercializzati direttamente dalla Società o per il tramite della concessione in vendita in favore di altre società.

La commercializzazione di prodotti farmaceutici include l'espletamento di funzioni standard connesse all'acquisto e alla vendita di prodotti, ovvero: *i)* Gestione degli acquisti di prodotti finiti (procurement); *ii)* gestione e mantenimento delle scorte di prodotti farmaceutici; *iii)* Gestione dei rapporti con i clienti (fatturazione ai clienti e incasso dei crediti).

La Società promuove attivamente la diffusione tra i medici della migliore cultura scientifica possibile, attraverso la sponsorizzazione e l'organizzazione di eventi (come simposi, eventi educazionali o congressi) e la realizzazione di trial clinici specifici volti a indagare nuove terapie possibili, in collaborazione con la comunità medica. La Società

dispone anche di personale sul campo (Informatori Scientifici Farmaco e Medical Science Liaison) e attraverso l'attività di queste due figure è costantemente in contatto con ospedali, università e organizzazioni pubbliche e private operanti nell'ambito della comunità sanitaria nazionale, allo scopo di comprendere ed eventualmente anticipare le necessità provenienti dal campo e di proporre alternative innovative ai pazienti ed ai medici.

La Società promuove la collaborazione con esperti clinici di settore nell'ambito di sperimentazioni cliniche al fine di ampliare e consolidare le conoscenze scientifiche relativamente ai prodotti IPSEN attuali e futuri. Gli informatori scientifici del farmaco sono dipendenti della Società.

### Organismo di Vigilanza

## C. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE GESTIONE E CONTROLLO DI IPSEN S.P.A.

### 1. IL MODELLO DI IPSEN SPA

IPSEN, fin dall'entrata in vigore del Decreto ha attivato un processo per dare attuazione alla normativa, approvando, in data 25 giugno 2002, da parte del C.d.A. il Codice di Comportamento ed approvando la costituzione di un Organismo di Controllo denominato Comitato di Controllo.

Nel 2003 la Società ha avviato, con il supporto di consulenti esterni specializzati, un processo di rilevazione delle c.d. attività sensibili entro le quali potevano essere commessi i reati previsti dal Decreto nonché di rilevazione delle potenziali ed eventuali lacune del sistema di controllo interno.

Alla luce del processo sopra descritto, nel 2004 delibera di approvare il proprio Codice Etico e di istituire l'Organismo di Controllo come previsto dal D. Lgs. 231/2001, denominandolo Organismo di Vigilanza e dotandolo dei poteri.

Successivamente la stessa ha emanato *policy* e procedure operative volte a disciplinare le attività della Società (Manuale delle procedure aziendali), accompagnate da un sistema sanzionatorio per punirne la violazione, dando così corpo ad un insieme di norme e principi di controllo interno finalizzati alla prevenzione dei reati previsti dal Decreto.

Dal 2005, inoltre, ha provveduto ad implementare sia l'attività formativa per tutto il personale sia l'attività ispettiva per le attività ritenute a rischio di reato.

La necessità di formalizzare in un unico documento completo e di sintesi tutte le precedenti misure adottate dalla Società per dare attuazione al Decreto, nonché il mutamento del quadro normativo ha portato all'adozione con delibera del Consiglio di Amministrazione del 17 marzo 2008 della prima versione Modello di organizzazione, gestione e controllo (il **Modello**) di IPSEN S.p.a. Al fine di rendere coerente il presente Modello con gli altri strumenti di prevenzione in precedenza predisposti, il Consiglio di Amministrazione della Società con delibera del 17 marzo 2008 ha altresì modificato il proprio Codice Etico e ha istituito un nuovo Organismo di Vigilanza.

Alla luce dell'entrata in vigore di nuovi reati presupposto della responsabilità dell'ente, la Società ha ritenuto di modificare il proprio Modello, presidiando anche le nuove aree di rischio.

Con delibera del Consiglio di Amministrazione del 23 marzo 2010 sono state recepite alcune modifiche al presente Modello.

Successivamente, nell'aprile del 2013 e nel settembre del 2018 il Modello è stato nuovamente aggiornato per integrare successive modifiche legislative.

L'attuale versione del Modello è stata approvata con delibera del CdA del 22 settembre 2020.

---

## **2. GLI OBIETTIVI E LE FINALITÀ PERSEGUITI CON L'ADOZIONE ED IL CONSEGUENTE AGGIORNAMENTO DEL MODELLO DI IPSEN SPA**

Con l'adozione ed il costante aggiornamento del Modello di organizzazione, gestione e controllo la Società si propone di:

- predisporre un sistema di prevenzione e controllo finalizzato alla riduzione del rischio di commissione dei reati connessi all'attività aziendale;
- rendere consapevoli tutti coloro che lavorano in nome e per conto della Società, con particolare riferimento a coloro che operano nelle c.d. "aree sensibili", di poter incorrere, in caso di violazioni delle disposizioni riportate nel Modello, nella commissione di illeciti passibili di sanzioni penali nei loro stessi confronti e di sanzioni "amministrative" irrogabili alla Società;
- rendere consapevoli tali soggetti che i comportamenti illeciti sono condannati con forza dalla Società, in quanto gli stessi sono sempre e comunque contrari alle disposizioni di legge, alla cultura aziendale e ai principi etici assunti come proprie linee guida nell'attività d'impresa;
- consentire alla Società di intervenire tempestivamente per prevenire o contrastare la commissione di reati o quanto meno di ridurre sensibilmente il danno dagli stessi arrecato;
- migliorare la *governance* societaria e l'immagine della Società.

Il Modello si pone pertanto come obiettivo principale quello di configurare un sistema strutturato e organico di principi e procedure organizzative e di controllo, idonee a prevenire, nel limite del possibile e del concretamente esigibile, la commissione nello svolgimento delle attività di impresa dei reati previsti dal Decreto.

La predisposizione del presente Modello è ispirata alle Linee Guida emanate da Confindustria, come nel tempo aggiornate, ed alle indicazioni fornite alle imprese associate da Farindustria.

---

## **3. I "DESTINATARI" DEL MODELLO ORGANIZZATIVO DI IPSEN SPA**

I principi e le disposizioni del presente documento devono essere rispettati da:

- Componenti del Consiglio di Amministrazione, del Collegio Sindacale e Revisori Legali dei Conti;
- Dirigenti;
- Dipendenti;
- Consulenti, collaboratori, fornitori, appaltatori, agenti e tutti coloro che possano essere coinvolti nello svolgimento di attività nelle quali sia ipotizzabile la commissione di uno dei reati presupposto di cui al Decreto;

- quanti agiscono sotto la direzione o la vigilanza dei vertici aziendali nell'ambito dei compiti e delle funzioni assegnate.

I soggetti così individuati sono di seguito definiti "Destinatari".

Organismo di Vigilanza Organismo di Vigilanza

---

#### 4. LA STRUTTURA DEL MODELLO DI IPSEN SPA

Il presente Modello è costituito da una "Parte Generale" e da alcune "Parti Speciali".

La "Parte Generale" contiene una *overview* sulla normativa di riferimento, sulla realtà dell'Ente e sulla sua attività, sul sistema di *governance* adottato, sul sistema di deleghe e procure, sulle procedure in essere, sulla funzione del Modello adottato e sui suoi principi ispiratori, sui compiti e il funzionamento dell'Organismo di Vigilanza, sui flussi informativi e i canali di gestione delle segnalazioni di violazioni, sulle sanzioni applicabili in caso di violazioni, sulle azioni di informazione/comunicazione/formazione dei destinatari e il necessario aggiornamento del Modello.

Le "Parti Speciali" sono dedicate alle specifiche categorie di reato ritenute astrattamente rilevanti sulla base della struttura organizzativa e delle attività aziendali svolte e, in particolare:

- A. Reati contro la Pubblica Amministrazione e il suo Patrimonio, reati di corruzione ed istigazione alla corruzione – anche tra privati - e reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria**
- B. Delitti informatici, trattamento illecito di dati e reati in materia di violazione del diritto d'autore**
- C. Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita, nonché autoriciclaggio e delitti di criminalità organizzata**
- D. Reati societari**
- E. Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi in violazione delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro**
- F. Delitti contro la personalità individuale e reato di impiego di cittadini di stati terzi il cui soggiorno è irregolare**
- G. Reati ambientali**
- H. Reati Tributari**

Per ciascuna Parte Speciale, sono indicati:

- ✓ le principali "aree a rischio reato";
- ✓ i reati rilevanti che possono essere astrattamente commessi;
- ✓ i principi di comportamento da rispettare al fine di ridurre il rischio di commissione dei reati;
- ✓ i principali controlli in essere sulle singole aree a rischio;
- ✓ gli obblighi spettanti all'Organismo di Vigilanza in relazione allo svolgimento dei propri compiti.

---

#### 5. IL CODICE DI CONDOTTA

Un elemento essenziale del sistema di controllo preventivo è rappresentato dall'adozione di un Codice che rappresenta uno strumento adottato in via autonoma e suscettibile di applicazione sul piano generale allo scopo di esprimere dei principi di "deontologia aziendale" che l'ente riconosce come propri e sui quali richiama l'osservanza da parte di tutti i dipendenti.

La Società, determinata a improntare lo svolgimento delle attività aziendali al rispetto della legalità, ha adottato il Codice di Condotta definito dal Gruppo che rappresenta il fondamento della cultura di Ipsen, assicurando il rispetto delle leggi, delle normative e dei codici di settore applicabili e costituisce la base delle policies e procedure di Ipsen. Esso si applica a tutti i soggetti che operano all'interno della Società, a prescindere dai rispettivi ruoli e dall'inquadramento contrattuale, rappresentando un solido strumento per orientare le decisioni quotidiane.

Il Modello e il Codice di Condotta sono strettamente correlati e devono intendersi quale espressione di un unico corpo di norme adottate dalla Società al fine di promuovere gli alti principi morali, di correttezza, onestà e trasparenza in cui crede e ai quali intende uniformare la propria attività.

In particolare, il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi etici contenuti nel Codice di Condotta, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del D. Lgs. n. 231/2001.

La documentazione in ambito etico afferma in ogni caso principi idonei a prevenire i comportamenti illeciti di cui al D. Lgs. n. 231/2001, acquisendo pertanto rilevanza anche ai fini del Modello e costituendo un elemento a esso complementare.

In tale contesto, il Codice di Condotta rappresenta uno strumento di portata generale, che stabilisce i comportamenti che la Società, intende promuovere, diffondere, rispettare e far rispettare nello svolgimento dell'attività aziendale, a tutela della sua reputazione e immagine nel mercato.

Il Codice di Condotta a cui si rinvia per esigenze di sintesi, esprime il "*contratto sociale ideale*" dell'impresa con i propri *stakeholders* (portatori d'interesse) e definisce i criteri etici adottati nel bilanciamento delle aspettative e degli interessi dei vari portatori di interesse.

Il Codice di Condotta rappresenta un valido strumento per orientare le decisioni quotidiane, costituendo una mappa etica da consultare davanti a decisioni difficili. Rappresenta, inoltre, uno strumento operativo da tenere sottomano e consultare regolarmente.

## D. ORGANISMO DI VIGILANZA

### 1. L'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IPSEN S.P.A.

La Società ha attribuito il compito di vigilare sul funzionamento e sull'osservanza del Modello all'**Organismo di Vigilanza** dotato dei requisiti di seguito indicati e volto ad assicurare un'effettiva ed efficace attuazione del Modello.

L'Organismo di Vigilanza è nominato dal Consiglio di Amministrazione all'unanimità con *provvedimento motivato* rispetto a ciascun componente in merito alla sussistenza dei requisiti di eleggibilità previsti e che devono essere valutati alla luce dei curricula vitae dei candidati e alle dichiarazioni rilasciate dai candidati circa la sussistenza dei requisiti di onorabilità.

L'incarico, quando formalmente accettato dal soggetto nominato, è reso noto a tutti i livelli aziendali mediante apposita comunicazione interna.

Il Consiglio di Amministrazione nomina il Presidente dell'Organismo.

L'OdV rimane in carica sino alla scadenza del Consiglio di Amministrazione che ha provveduto alla sua nomina. I membri dell'OdV possono essere rieletti.

## **2. OBBLIGHI DI INFORMATIVA NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA DI IPSEN S.P.A.**

L'OdV è destinatario di qualsiasi informazione, documentazione e/o comunicazione, proveniente anche da terzi attinente al rispetto del Modello.

Tutti i Destinatari del presente Modello sono tenuti ad un obbligo di informativa verso l'Organismo di Vigilanza, da svolgersi a seguito di:

- i) segnalazioni;**
- ii) informazioni.**

L'Organismo di Vigilanza assicura la **massima riservatezza** in ordine a qualsiasi notizia, informazione, segnalazione, **a pena di revoca del mandato e delle misure disciplinari di seguito definite**, fatte salve le esigenze inerenti lo svolgimento delle indagini nell'ipotesi in cui sia necessario il supporto di consulenti esterni all'OdV o di altre strutture societarie.

Ogni informazione e segnalazione di cui al presente Modello è conservata dall'Organismo di Vigilanza in un apposito archivio informatico e/o cartaceo, in conformità alle disposizioni in materia di protezione dei dati personali.

### **i) Le segnalazioni**

Tutti i Destinatari sono tenuti a segnalare prontamente all'Organismo di Vigilanza di IPSEN S.p.A. ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice di Condotta nonché dei principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate "a rischio" e disciplinate nel Modello.

Le segnalazioni, qualora indirizzate all'Organismo di Vigilanza di IPSEN S.p.A. possono essere effettuate sia a mezzo di posta fisica all'indirizzo:

**Organismo di Vigilanza di IPSEN S.p.A.**

**Via del Bosco Rinnovato 6  
Edificio U7  
20090  
Assago (MI)**

che di posta elettronica all'indirizzo:

**odv.italy@ipsen.com**

L'Organismo di Vigilanza valuta tutte le segnalazioni ricevute e intraprende le conseguenti iniziative a sua ragionevole discrezione e responsabilità nell'ambito delle proprie competenze, ascoltando eventualmente l'autore della segnalazione e il responsabile della presunta violazione. Ogni conseguente decisione deve essere motivata; gli eventuali provvedimenti conseguenti sono applicati in conformità a quanto previsto al capitolo sul Sistema Disciplinare e Sanzionatorio.

L'Organismo agisce in modo da evitare, nei limiti dei propri poteri, che gli autori delle segnalazioni subiscano qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione, penalizzazione o qualsivoglia conseguenza derivante dalle stesse, assicurando loro la riservatezza circa l'identità, fatti comunque salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti di IPSEN S.p.A. o delle persone accusate erroneamente o in mala fede.

E', altresì, attivo il seguente ulteriore canale di segnalazione a disposizione dei destinatari del Modello.

Prima di tutto i dipendenti di Ipsen sono tenuti a parlare apertamente e/o porre domande al rispettivo responsabile diretto. Se la questione coinvolge il responsabile diretto, è possibile inoltrare la segnalazione direttamente al Business Ethics Manager e al responsabile HR per il Paese. Sostanzialmente, la questione deve essere segnalata al dipartimento Ethics & Social Responsibility.

Se il Whistleblower non si trova a proprio agio a segnalare la questione al proprio responsabile diretto, al responsabile HR o al Business Ethics Manager, e/o ritenesse di non aver ricevuto il necessario riscontro, deve inoltrare la segnalazione tramite

- email, all'indirizzo: [Ipsen.Ethics.Hotline@ipsen.com](mailto:Ipsen.Ethics.Hotline@ipsen.com)

- applicazione, disponibile all'indirizzo: <https://app.whispli.com/IpsenAlerts>

Le segnalazioni saranno ricevute dal dipartimento Ethics & Social Responsibility di Gruppo e gestite secondo quanto previsto dalla Policy GLB-POL-003 consultabile al seguente indirizzo:

<https://ipsengroup.sharepoint.com/sites/IpsenPlanet/EN/Ethic/Pages/Procedural-Documents.aspx>

La funzione Ethics & Social Responsibility di Gruppo e l'Organismo di Vigilanza si impegnano a garantire l'informazione tempestiva tra di loro in merito a qualsiasi segnalazione relativa a deviazioni, violazioni o sospette violazioni delle disposizioni del Modello organizzativo e del Codice di condotta, effettuata attraverso tutti i canali disponibili.

Le segnalazioni, sia all'Organismo di Vigilanza che alla Funzione Ethics & Social Responsibility di Gruppo, sono gestite secondo quanto previsto dalla legge 179/2017.

In particolare, è assicurata la riservatezza del segnalante nonché lo stesso è protetto da ogni forma di ritorsione e/o discriminazione come meglio disciplinato al successivo paragrafo 6. Whistleblowing – Legge 179/2017 - Tutela del dipendente e/o del collaboratore che segnala illeciti – art. 6, comma 2-bis del d.lgs. 231/2001 “

## ii) Le informazioni

L'Organismo di Vigilanza stabilisce nella propria attività di controllo la documentazione che, su base periodica, deve essere sottoposta alla sua attenzione.

All'Organismo di Vigilanza debbono essere obbligatoriamente trasmessi:



- provvedimenti e/o notizie provenienti da organi di polizia giudiziaria o da qualsiasi altra autorità, dai quali si evinca lo svolgimento di indagini, anche nei confronti di ignoti per le fattispecie di reato previste dal Decreto, riguardanti la Società;
- visite, ispezioni e accertamenti avviati da parte degli enti competenti (regioni, enti regionali e enti locali) e, alla loro conclusione, eventuali rilievi e sanzioni comminate;
- richieste di assistenza legale avanzate dai soggetti interni alla Società, in caso di avvio di un procedimento giudiziario per uno dei reati previsti dal Decreto;
- rapporti predisposti dalle strutture aziendali nell'ambito della loro attività di controllo, dai quali emergano elementi di criticità rispetto alle norme del Decreto;
- il sistema delle deleghe e delle procure adottato dalla Società.

In caso di informazioni e/o notizie, anche ufficiose, relative alla commissione dei reati previsti dal Decreto o comunque riguardanti possibili violazioni del Modello e del Codice di Condotta, ciascuno deve rivolgersi immediatamente all'OdV.

---

### 3. WHISTLEBLOWING – TUTELA DEL DIPENDENTE E/O DEL COLLABORATORE CHE SEGNA LA ILLECITI – ART. 6, COMMA 2-BIS DEL D.LGS. 231/2001

Le segnalazioni di cui al precedente punto e, in generale, le segnalazioni circostanziate di condotte illecite, rilevanti ai sensi del D.lgs. 231/2001 e fondate su elementi di fatto precisi e concordati, o di violazioni (anche presunte) del Modello di organizzazione, gestione e controllo, di cui i destinatari del presente Modello siano venuti a conoscenza in ragione delle funzioni svolte, avvengono nell'alveo delle disposizioni normative previste in materia di *wistleblowing*, con particolare riferimento alla tutela del segnalante da qualsiasi forma di ritorsione e/o discriminazione.

In particolare, è vietato porre in essere atti di ritorsione o discriminazione, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante (o *whistleblower*) per motivi collegati direttamente o indirettamente alla segnalazione, in ossequio alle disposizioni normative di cui all'art. 6, comma 2-bis, del D.lgs. 231/2001.

L'adozione di misure discriminatorie nei confronti dei soggetti che effettuano segnalazioni può essere denunciata all'Ispettorato nazionale del lavoro, per i provvedimenti di propria competenza, oltre che dal segnalante, anche dall'organizzazione sindacale.

Si chiarisce, in conformità alle disposizioni vigenti, che il licenziamento ritorsivo o discriminatorio del soggetto segnalante è da ritenersi nullo, come allo stesso modo sono nulli il mutamento di mansioni, nonché qualsiasi altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

**L'onere della prova grava sul datore di lavoro**, il quale dovrà dimostrare che, in caso di controversie legate all'irrogazione di sanzioni disciplinari, o a demansionamenti, licenziamenti, trasferimenti, o sottoposizione del segnalante ad altra misura organizzativa avente effetti negativi, diretti o indiretti, sulle condizioni di lavoro, successivi alla presentazione della segnalazione, tali misure sono fondate su ragioni estranee alla segnalazione stessa.

Eventuali violazioni delle misure a tutela del *whistleblower* o segnalazioni infondate effettuate con dolo o colpa grave saranno sanzionate in conformità alle disposizioni di cui al Sistema Disciplinare previsto dal presente Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo.

## E. SISTEMA DISCIPLINARE

### 1. PROFILI GENERALI

La previsione di un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle regole indicate nel Modello è condizione richiesta dal D.lgs. 231/2001 per l'esenzione della responsabilità amministrativa degli Enti e per garantire l'effettività del Modello medesimo.

È fatto divieto alla Società, ed agli esponenti di questa, di porre in essere atti di ritorsione o discriminatori, diretti o indiretti, nei confronti del segnalante per motivi collegati, direttamente o indirettamente, alla segnalazione. A tale riguardo si chiarisce che sono previste sanzioni disciplinari:

- in caso del mancato rispetto delle misure e dei principi indicati nel Modello;
- nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante;
- nei confronti di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

L'irrogazione di sanzioni disciplinari per violazione dei principi e delle regole di comportamento indicati nel Modello prescinde dall'eventuale instaurazione di un procedimento penale e dall'esito del conseguente giudizio per la commissione di una delle condotte illecite previste dal Decreto.

A seguito della comunicazione dell'OdV della violazione del Modello, viene avviata una procedura d'accertamento in conformità a quanto stabilito dal CCNL di riferimento del dipendente; tale procedura d'accertamento è condotta dagli organi sociali preposti all'irrogazione delle sanzioni disciplinari, tenuto conto della gravità del comportamento, della eventuale recidiva della mancanza o del grado della colpa.

IPSEN S.p.A., attraverso gli organi e le funzioni a ciò appositamente preposte, provvede dunque ad irrogare con coerenza, imparzialità, e uniformità, sanzioni proporzionate alle rispettive violazioni del Modello e conformi alle vigenti disposizioni in materia di regolamentazione dei rapporti di lavoro; le misure sanzionatorie per le diverse figure professionali sono di seguito indicate.

### 2. LE SANZIONI NEI CONFRONTI DEI "TERZI DESTINATARI"

Ogni violazione delle prescrizioni di cui al Modello da parte di consulenti, collaboratori, fornitori, agenti, grossisti, distributori e *partner* commerciali da quanti siano di volta in volta contemplati tra i "Destinatari" dello stesso, è sanzionata dagli organi competenti in base alle regole societarie interne, secondo quanto previsto dalle clausole contrattuali inserite nei relativi contratti, e in ogni caso con l'applicazione di penali convenzionali, che possono comprendere anche l'automatica risoluzione del contratto (ai sensi dell'art. 1456 c.c.), fatto salvo il risarcimento del danno.

## F. COMUNICAZIONE E FORMAZIONE

La Società si impegna a garantire la diffusione e la conoscenza effettiva del Modello e di tutto quanto ne costituisce integrazione e attuazione a tutti i dipendenti e ai soggetti con funzioni di gestione, amministrazione e controllo, attuali e futuri.

Il Modello è comunicato a cura dei vertici aziendali attraverso i mezzi ritenuti più opportuni, purché idonei ad attestare l'avvenuta ricezione del Modello da parte del personale della Società.

La Società attua specifici programmi di formazione, con lo scopo di garantire l'effettiva conoscenza del Decreto, del Codice di Condotta e del Modello da parte di tutti i dipendenti e dei membri degli organi sociali della Società.

La partecipazione ai programmi di formazione è obbligatoria; l'assenza non giustificata alle sessioni formative è considerata illecito disciplinare, in accordo con quanto previsto dal Sistema Disciplinare precedentemente enucleato.

L'attività di formazione è differenziata, nei contenuti e nelle modalità di erogazione, in funzione:

- della qualifica dei destinatari alla luce dell'organigramma della Società;
- dell'appartenenza alla categoria dei soggetti apicali o dei subordinati;
- del livello di rischio dell'area in cui operano, con particolare attenzione a coloro che operano nell'ambito delle attività sensibili di cui alla Parte Speciale del presente Modello;
- degli obblighi informativi o di controllo nascenti dall'attuazione del presente Modello.

La Società si impegna a garantire il costante aggiornamento della formazione dei destinatari del Modello in relazione a modifiche significative dello stesso o del quadro normativo di riferimento.

La formazione è operata da esperti in tema di controllo interno e da giuristi competenti nella disciplina dettata dal Decreto. I contenuti dei programmi di formazioni sono vagliati dall'Organismo di Vigilanza della Società. Le iniziative di formazione possono svolgersi anche a distanza o mediante l'utilizzo di sistemi informatici.

La formazione del personale ai fini dell'attuazione del Modello è gestita dalla funzione personale e organizzazione in stretta cooperazione con l'Organismo di Vigilanza.