
Il Modello di Organizzazione e Controllo ai sensi del D.Lgs. 231/01

Simona Pastorino



AGENDA

- **Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001**
- Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Modulo III – L’Organismo di Vigilanza
- Modulo IV – I flussi informativi
- Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza
- Modulo VI – Il Codice Etico
- Modulo VII – Le novità normative

La responsabilità degli enti

Il D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231 ha introdotto nel nostro ordinamento un regime di responsabilità amministrativa a carico delle società (Enti) per reati tassativamente elencati e commessi, nell'interesse o vantaggio delle stesse società (Enti), da:

- persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dalla Società stessa o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi;
- persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti sopra indicati.

La responsabilità amministrativa dell'Ente si aggiunge a quella penale e civile della persona fisica che ha commesso materialmente il reato. Pertanto una persona fisica, ad esempio **un dipendente**, nell'ipotetico caso che dovesse commettere un reato nell'interesse o a vantaggio della Società, **sarebbe sempre e comunque responsabile penalmente del reato commesso.**

La responsabilità degli enti del mondo

Il D.Lgs. 231/2001 è stato introdotto in applicazione di convenzioni internazionali sia dell'Unione Europea che dell'OCSE. Analoghe discipline sono state introdotte (e sono in corso di introduzione) in molti paesi:



I presupposti per la sua applicazione

- **Commissione o tentata commissione** di talune tipologie di reato, tassativamente indicate dal legislatore, da parte di soggetti funzionalmente legati all'ente (soggetti apicali e sottoposti);
- **Interesse o vantaggio** dell'ente;
- **Mancata predisposizione** di un Modello organizzativo idoneo alla prevenzione dei reati o sua inefficace attuazione.

I reati

- Reati contro la PA
- Delitti informatici e trattamento illecito dei dati
- Delitti di criminalità organizzata
- Reati di falsità in monete
- Delitti contro l'industria e il commercio
- Reati societari
- Reati con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico
- Pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili
- Delitti contro la personalità individuale
- Market Abuse
- Delitti di omicidio e lesioni commessi in violazione delle norme a tutela della salute e sicurezza sul lavoro
- Delitti di ricettazione, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio
- Violazione del diritto d'autore
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'Autorità Giudiziaria
- Reati ambientali
- Reati in materia di immigrazione clandestina
- Razzismo e xenofobia;
- Frode in competizioni sportive, esercizio abusivo di gioco o di scommessa e giochi d'azzardo esercitati a mezzo di apparecchi vietati
- Reati transnazionali
- Reati tributari

Le sanzioni

Il Decreto prevede sanzioni severe nei confronti dell'ente riconosciuto responsabile:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive;
- pubblicazione della sentenza di condanna;
- confisca.

Le sanzioni interdittive

Le sanzioni interdittive, applicabili anche in fase cautelare, comportano per l'ente:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca dell'autorizzazione / licenza;
- divieto di contrattazione con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

L'esenzione dalla responsabilità

Il Decreto prevede che le società non siano passibili di sanzioni allorquando:

- l'organo dirigente abbia adottato, ed efficacemente attuato, un Modello di organizzazione, gestione e controllo, idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi, ferma restando la responsabilità personale di chi ha commesso il reato;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello sia affidato ad un Organismo di Vigilanza dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato è stato commesso eludendo il Modello.

AGENDA

- Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001
- **Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo**
- Modulo III – L’Organismo di Vigilanza
- Modulo IV – I flussi informativi
- Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza
- Modulo VI – Il Codice Etico
- Modulo VII – Le novità normative

L'esonero dalla responsabilità

L'esonero della Società dalla responsabilità amministrativa è prevista dal D.Lgs. 231/01 qualora:

- l'organo dirigente abbia adottato, ed efficacemente attuato, un **Modello di organizzazione, gestione e controllo**, idoneo a prevenire i reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello sia affidato ad un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- il reato è stato commesso eludendo il Modello.

Il Modello «idoneo»

Il Modello «**idoneo**» deve rispondere alle seguenti esigenze:

- individuare le **attività a rischio** reato;
- prevedere **specifici protocolli** per la prevenzione di tali rischi;
- individuare modalità di **gestione delle risorse finanziarie** idonee ad impedire la commissione dell'evento;
- prevedere **obblighi di informazione** verso l'organismo di vigilanza;
- introdurre un **sistema sanzionatorio** per il mancato rispetto delle misure di cui al Modello;
- prevedere una **verifica periodica del Modello** e l'eventuale modifica dello stesso quando siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni ovvero intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività (aggiornamento del Modello).

Il Modello: esempio

Il Modello si compone:

1. di una **Parte Generale** nella quale sono delineati:
 - l'assetto organizzativo della Società e la Corporate Governance;
 - i contenuti e gli impatti del D.Lgs. 231/2001;
 - i principi base, gli obiettivi ed i destinatari del Modello Organizzativo;
 - i requisiti e i compiti dell'Organismo di Vigilanza nonché le modalità di contatto dell'Organismo medesimo;
 - le attività di formazione e comunicazione del Modello;
 - il sistema disciplinare volto a sanzionare il mancato rispetto delle previsioni
2. di più **Parti Speciali**, finalizzate ad illustrare i Reati rilevanti ai sensi del Decreto, le attività potenzialmente a rischio e le condotte richieste ai destinatari del Modello.

Parte Generale – I Destinatari

I **Destinatari** del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo sono:

- i **Componenti del Consiglio di Amministrazione e del Collegio Sindacale**;
- i **Dirigenti, i Dipendenti e tutti i Collaboratori** con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, nonché tutti coloro, inclusi i **fornitori** ove svolgano per la Società attività ritenute sensibili, che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con la Società.

Parte Generale – Il sistema sanzionatorio

Il sistema sanzionatorio è volto a **punire il mancato rispetto** delle previsioni del Codice Etico e delle misure indicate nel Modello.

Sono previste sanzioni a carico di:

- Lavoratori dipendenti non dirigenti;
- Dirigenti;
- Amministratori e Sindaci;
- Terzi Destinatari.

Il sistema sanzionatorio è coerente con le disposizioni normative e con il CCNL di riferimento.

Parte Speciale – La struttura

Le **Parti Speciali** descrivono le attività sensibili, il sistema dei controlli preventivi, nonché i relativi protocolli specifici.

Attraverso le Parti Speciali, il Modello si coordina anche con le disposizioni organizzative, gestionali e di controllo degli altri sistemi prevenzionistici e di compliance della Società esistenti.

Per ciascuna «famiglia» di reati previsti dal D.lgs. 231/2001, il Modello riporta:

- La descrizione delle fattispecie di reato previste dal D. Lgs. 231/2001;
- La descrizione delle aree aziendali a potenziale rischio reato;
- Le modalità esemplificative di commissione del reato;
- I controlli esistenti;
- I compiti dell'OdV e i relativi flussi informativi.

Parte Speciale – Le attività sensibili

Le principali **attività ed i processi aziendali** che possono costituire occasione o modalità di realizzazione delle fattispecie di reato di cui al Decreto sono:

- Interlocuzione con gli enti pubblici per la gestione di rapporti, adempimenti, verifiche, ispezioni concernenti le attività aziendali;
- Gestione dei contenziosi giudiziali e stragiudiziali;
- Approvvigionamento di beni e servizi;
- Selezione, assunzione e gestione amministrativa del personale;
- Attività infragruppo e attività con controparte estera;
- Rapporti con il Collegio sindacale;
- Atti di disposizione del patrimonio;
- Comunicazioni sociali;
- Operazioni di acquisto e vendita di partecipazioni;
- Partecipazioni a gare;
- Rapporti con parti correlate;
- Operazioni di acquisto o vendita di azioni della società;
- Salute e sicurezza presso il luogo di lavoro;
- Gestione operazioni con terze parti;
- Gestione della fiscalità;
- Gestione sistemi informativi e sicurezza informatica;
- Gestione dei rifiuti.

AGENDA

- Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001
- Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- **Modulo III – L’Organismo di Vigilanza**
- Modulo IV – I flussi informativi
- Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza
- Modulo VI – Il Codice Etico
- Modulo VII – Le novità normative

I compiti

Il compito di **vigilare sull'idoneità ed efficacia del Modello e sulla sua osservanza**, nonché di proporre l'aggiornamento, è affidato ad un **Organismo di Vigilanza** dotato di autonomia e indipendenza nell'esercizio delle sue funzioni nonché di adeguata professionalità.

L'Organismo di Vigilanza è:

- dotato di effettiva indipendenza;
- munito di autonomi poteri di iniziativa e controllo;
- caratterizzato da professionalità e continuità d'azione.

I compiti

L'OdV ha il compito di:

- **vigilare sull'efficacia e adeguatezza** del Modello in relazione alla struttura aziendale ed alla effettiva capacità di prevenire la commissione dei reati e di proporre l'aggiornamento, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a mutate condizioni aziendali e/o normative;
- **vigilare sull'osservanza delle prescrizioni** del Modello da parte degli Organi Sociali, dei Dipendenti e degli altri Destinatari, in quest'ultimo caso anche per il tramite delle funzioni aziendali competenti;
- **curare i progetti di aggiornamento** del Modello in relazione agli esiti delle attività di cui ai precedenti punti, alle novità legislative od organizzative, nonché in caso di individuazione di violazioni o condotte elusive del Modello stesso.

Le segnalazioni

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

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, a seguito di:

- i) Informazioni occasionali;
- ii) Informazioni a carattere periodico;
- iii) Segnalazioni.

Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a **segnalare prontamente** all'Organismo di Vigilanza ogni **deroga, violazione o sospetto di violazione** di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché ai principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate «a rischio» e disciplinate dal Modello.

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 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.

Le segnalazioni

Le segnalazioni, le informazioni occasionali e le informazioni a carattere periodico devono essere effettuate **in forma scritta non anonima** sulla casella di posta elettronica appositamente dedicata e ad accesso protetto e riservato al solo Organismo di Vigilanza, ovvero all'indirizzo della sede legale della Società ed, in tal caso, la corrispondenza potrà essere aperta esclusivamente da un componente dell'Organismo di Vigilanza.

I segnalanti sono garantiti contro forme di ritorsione, discriminazione o penalizzazione ed è assicurata l'assoluta riservatezza dell'identità del segnalante.

AGENDA

- Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001
- Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Modulo III – L’Organismo di Vigilanza
- **Modulo IV – I flussi informativi**
- Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza
- Modulo VI – Il Codice Etico
- Modulo VII – Le novità normative

Le tipologie di flussi

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

Tutti i Destinatari del Modello sono tenuti a flussi informativi verso l'Organismo di Vigilanza, a seguito di:

- i) Informazioni occasionali;**
- ii) Informazioni a carattere periodico;**
- iii) Segnalazioni.**

Le informazioni occasionali

Tutti gli amministratori, i dirigenti ed i dipendenti della Società **sono tenuti ad informare** tempestivamente l'OdV trasmettendo le informazioni relative a fatti aziendali di rilevanza ai fini del D. Lgs. 231/01.

A titolo esemplificativo, devono essere comunicati all'OdV:

- Provvedimenti di natura giudiziaria relativi ad indagini per reati di cui al D.Lgs. 231/01.
- Atti o comunicazioni relative a situazioni che possano essere messe in relazione ad ipotesi di reato di cui al D.Lgs. 231/01 come, ad esempio, una sanzione disciplinare.
- Infortuni sul lavoro.
- Mutamenti del profilo di rischio della Società

Le informazioni periodiche

Le informazioni a carattere periodico sono di **natura gestionale** e relative ai **processi sensibili** identificati nel Modello. Si tratta di dati quantitativi e qualitativi necessari all'OdV per svolgere la propria attività di vigilanza.

Tutti i flussi sopra indicati devono essere inviati all'OdV, datati e **sottoscritti dal responsabile** del flusso, alle **scadenze periodiche** previste.

A titolo esemplificativo, sono flussi periodici:

- Elenco dei contenziosi con la Pubblica Amministrazione (Semestrale)
- Elenco delle operazioni straordinarie (Semestrale)
- Elenco delle assunzioni (Trimestrale)

Le segnalazioni

Tutti i Destinatari sono tenuti a **segnalare prontamente** all'Organismo di Vigilanza ogni deroga, violazione o sospetto di violazione di propria conoscenza di norme comportamentali di cui al Codice Etico della Società nonché ai principi di comportamento e delle modalità esecutive di svolgimento delle attività identificate «a rischio» e disciplinate dal Modello.

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 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.

I flussi informativi devono essere effettuate **in forma scritta non anonima** sulla casella di posta elettronica dedicata, ad accesso protetto e riservato al solo Organismo di Vigilanza.

AGENDA

- Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001
- Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Modulo III – L’Organismo di Vigilanza
- Modulo IV – I flussi informativi
- **Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza**
- Modulo VI – Il Codice Etico
- Modulo VII – Le novità normative

G.I.P. Tribunale di Milano

SOGGETTI COINVOLTI: Apicali

REATO CONTESTATO: corruzione al fine dell'aggiudicazione di un contratto di fornitura di turbine a gas.

MODALITA': costituzione di fondi neri e pagamento di tangenti attraverso conti correnti accesi all'estero.

SANZIONI: applicazione di misura cautelare interdittiva (divieto di contrattare con la P.A. italiana per il periodo di un anno); interdizione confermata in 1° grado, oltre alla sanzione pecuniaria pari a € 500.000 e alla confisca pari a € 6.121.000.

G.I.P. Tribunale di Milano

SOGGETTI COINVOLTI: Apicali

REATO CONTESTATO: corruzione al fine dell'aggiudicazione di un contratto di fornitura di turbine a gas.

MODALITA': costituzione di fondi neri e pagamento di tangenti attraverso conti correnti accesi all'estero.

SANZIONI: applicazione di misura cautelare interdittiva (divieto di contrattare con la P.A. italiana per il periodo di un anno); interdizione confermata in 1° grado, oltre alla sanzione pecuniaria pari a € 500.000 e alla confisca pari a € 6.121.000.

G.I.P. Tribunale di Milano

SOGGETTI COINVOLTI: Apicali

REATO CONTESTATO: corruzione e truffa ai danni del Comune di Milano e delle Poste.

MODALITA': pagamento di tangenti a pubblici funzionari per ottenere l'aggiudicazione di appalti pubblici per l'affidamento di servizi di vigilanza; creazione di fondi neri finalizzati al pagamento delle tangenti.

SANZIONI: applicazione di misura cautelare interdittiva dell'esercizio dell'attività per un anno; commissariamento.

G.I.P. Tribunale di Napoli

SOGGETTI COINVOLTI: Apicali

REATO CONTESTATO: truffa a danno di ente pubblico.

MODALITA': violazione degli obblighi contrattuali di contratti di appalto per la gestione del ciclo di smaltimento di rifiuti solidi urbani; realizzazione di numerosi artifici e raggiri volti a costituire l'apparenza di un corretto e regolare adempimento del servizio oggetto dei contratti nonostante l'inidoneità tecnica degli impianti e la disorganizzazione gestionale.

SANZIONI: misura cautelare interdittiva (divieto di contrattare con la P.A. per un anno); sequestro preventivo finalizzato alla confisca per equivalente del profitto del reato pari a € 645.000.000.

G.I.P. Tribunale di Milano

SOGGETTI COINVOLTI: Apicali

REATO CONTESTATO: aggio. taggio.

MODALITA': diffusione al mercato di notizie false concretamente idonee a provocare una sensibile alterazione del valore delle azioni e obbligazioni emesse da società del gruppo.

SANZIONI: assoluzione; l'adozione del modello è stata tempestiva, comunque antecedente gli illeciti ed il modello è stato eluso fraudolentemente («se si fosse seguita la procedura prevista dal modello, sarebbe stato impossibile per gli imputati il loro proposito di “rassicurare” il mercato ed “abbellire” il bilancio a danno degli investitori»).

AGENDA

- Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001
- Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Modulo III – L’Organismo di Vigilanza
- Modulo IV – I flussi informativi
- Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza
- **Modulo VI – Il Codice Etico**
- Modulo VII – Le novità normative

I principi fondamentali

Il Gruppo conforma la propria attività interna ed esterna al rispetto dei principi contenuti nel Codice Etico, nel convincimento che l'etica nella conduzione degli affari sia da perseguire congiuntamente al successo dell'impresa.

Il Codice Etico identifica i valori condivisi, i principi e i doveri cui tutti coloro che operano per le Società del Gruppo devono attenersi; la formulazione di questo sistema di valori è corredata da standard di comportamento etici che devono essere applicati, senza eccezione alcuna, da tutti i Manager e i dipendenti della Società.

Il Codice Etico rappresenta la base su cui si fondano i principi contenuti nel Modello Organizzativo e ne è parte integrante.

I Destinatari

Analogamente al Modello, i componenti del Consiglio di Amministrazione, i componenti del Collegio Sindacale, i Dirigenti, i dipendenti e tutti i collaboratori con cui si intrattengono rapporti contrattuali, a qualsiasi titolo, anche occasionali e/o soltanto temporanei, nonché tutti coloro, inclusi i clienti e i fornitori ove svolgano per il Gruppo attività ritenute sensibili, che intrattengono rapporti commerciali e/o finanziari di qualsiasi natura con Be (di seguito “Destinatari”), sono impegnati, da una parte, ad osservare e far osservare i predetti principi nello svolgimento della propria attività professionale, e, dall’altra ad agire con regole e modalità ispirate agli stessi valori.

L’osservanza delle prescrizioni del Codice Etico costituisce parte integrante delle obbligazioni contrattuali dei Dipendenti, secondo quanto previsto dalle normative vigenti, mentre la loro violazione da parte dei Destinatari costituisce un illecito disciplinare.

Il Codice Etico è disponibile per tutti i dipendenti nella intranet aziendale e per i soggetti esterni sul sito.

Le aree tematiche

Il Codice Etico identifica e disciplina i seguenti aspetti:

- I principi fondamentali
- Rapporti interni
- Rapporti esterni
- Gestione delle informazioni
- Dati contabili, risorse finanziarie e gestione fiscale
- Salute, sicurezza sui luoghi di lavoro e tutela dell'ambiente
- Regole di attuazione
- Sanzioni

AGENDA

- Modulo I - Il Decreto Legislativo 231/2001
- Modulo II – Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo
- Modulo III – L’Organismo di Vigilanza
- Modulo IV – I flussi informativi
- Modulo V – L’applicazione del D.lgs. 231/2001 nella giurisprudenza
- Modulo VI – Il Codice Etico
- Modulo VII – Le novità normative

Il Modello

Al fine di ambire all'esimente previsto dal D.Lgs. 231/2001 non è sufficiente la semplice adozione del Modello ma è necessario che questo sia adeguato a prevenire il fatto delittuoso nonché sia effettivamente attuato nell'ambito dell'organizzazione aziendale.

Il Modello, pertanto, deve essere periodicamente aggiornato in virtù delle novità legislative intervenute nonché dei cambiamenti organizzativi, di processo e dei sistemi di controllo interno.

Whistleblowing

Tra gli interventi recenti ha particolare rilievo la L. 179/2017 in materia di whistleblowing. La norma richiede alle società dotate di Modello, tra l'altro, di:

- prevedere uno o più canali che consentano ai destinatari del Modello di presentare, a tutela dell'integrità dell'ente, segnalazioni circostanziate di condotte illecite rilevanti ai sensi dei reati «231» o di violazioni del Modello organizzativo;
- prevedere almeno un canale alternativo idoneo a garantire, con modalità informatiche, la riservatezza dell'identità del segnalante;
- prevedere sanzioni nei confronti di chi viola le misure di tutela del segnalante, nonché di chi effettua con dolo o colpa grave segnalazioni che si rivelano infondate.

La Legge sancisce la nullità del licenziamento ritorsivo o discriminatorio del whistleblower, così come ogni altra misura ritorsiva o discriminatoria adottata nei suoi confronti.

Traffico di influenze illecite

Il reato mira a punire gli intermediari che, sfruttando o vantando relazioni esistenti o asserite con un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis del Codice Penale, indebitamente fanno dare o promettere, a sé o ad altri, denaro o altra utilità, come prezzo della propria mediazione illecita verso un pubblico ufficiale o un incaricato di un pubblico servizio o uno degli altri soggetti di cui all'articolo 322 bis ovvero per remunerarlo in relazione all'esercizio delle sue funzioni o dei suoi poteri.

Tale effetto potrebbe verificarsi laddove gruppi o personaggi influenti (es. lobbisti), grazie alla loro posizione di forza, riescano a mettere sotto pressione il pubblico ufficiale e a piegarne l'azione al soddisfacimento di interessi privati.

Reati Tributari

Il DL 26 ottobre 2019, n.124, coordinato con la legge di conversione 19 dicembre 2019, n. 157, ha introdotto nel D.Lgs. 231/2001 l'art. 25-quinquiesdecies (Reati tributari), che prevede la punibilità della società per i seguenti reati disciplinati dal D. Lgs. 74/2000:

- a) dichiarazione fraudolenta mediante uso di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti;
- b) dichiarazione fraudolenta mediante altri artifici; c) emissione di fatture o altri documenti per operazioni inesistenti; d) occultamento o distruzione di documenti contabili; e) sottrazione fraudolenta al pagamento di imposte.