



TRIBUNALE DI MILANO

Sezione Autonoma Misure di Prevenzione

N. xxx/21 R.G.M.P.

Il Tribunale

riunito in Camera di Consiglio nelle persone dei Magistrati:

dott. Fabio Roia	Presidente relatore
dott. Veronica Tallarida	Giudice
dott. Ilario Pontani	Giudice

nel procedimento di prevenzione nei confronti di:

XXX SPA in persona del legale rappresentante xxx con sede legale in Milano xxx e sede operativa in xxx esercente l'attività di commercio all'ingrosso di frutta e ortaggi freschi;
assista e difesa dal difensore che si nomina d'ufficio avvocato xxx con studio in Milano xxx con facoltà di nominare difensore di fiducia;

Nel quale devono considerarsi terzi nel procedimento in quanto titolari di quote anche se inseriti nel CDA: xxx domiciliato a xxx via xxx; xxx domiciliato a xxx via xxx; xxx domiciliato a xxx via xxx; xxx domiciliato a xxx via xxx;

xxx SPA in persona del legale rappresentante xxx con sede legale in Milano xxx (società di proprietà di xxx)

lette la richiesta depositati in data 14 settembre 2021 integrata dalle note trasmesse in data 4 e 5 ottobre 2021 con la quale la Procura della Repubblica presso il Tribunale di Milano richiedeva l'amministrazione giudiziaria di XXX SPA limitatamente alla sede operativa sita in xxx via xxx ai sensi dell'art. 34 D. L.vo 159/2011 come modificato dalla Legge 161/2017;
in assenza di contraddittorio ha emesso il seguente

DECRETO

1) Premessa in diritto. L'applicazione della misura dell'amministrazione giudiziaria, prevista dall'art. 34 c. 1 D.Lvo 159/2011 come sostituito dalla Legge 161/2017, ha come presupposto specifico, rispetto alla ipotesi tradizionale di ricorso all'istituto, la ricorrenza di sufficienti indizi (prima della riforma il riferimento testuale era ad "elementi") per ritenere che il libero esercizio di determinate attività economiche, comprese quelle imprenditoriali, abbia carattere ausiliario ed agevolatorio rispetto all'attività: delle persone nei confronti delle quali è stata proposta o applicata una misura di

prevenzione; ovvero di persone sottoposte a procedimento penale per taluno dei seguenti delitti: associazione di stampo mafioso; reati previsti dall'art. 51 c. 3-*bis* c.p.p. ovvero del delitto di cui all'art. 12-*quinquies* c. 1 del d.l. 8.6.1991, n. 306 conv., con modif., dalla l. 7.8.1992, n. 356, delitto assistenza agli associati *ex art.* 418 c.p.; delitto di truffa aggravata per il conseguimento di erogazioni pubbliche *ex art.* 640-*bis* c.p.; delitto di associazione per delinquere *ex art.* 416 c.p. finalizzato alla commissione di taluno dei delitti dei pubblici ufficiali contro la pubblica amministrazione con esclusione del reato di abuso d'ufficio; delitto di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro *ex art.* 603-*bis* c.p.; delitti di estorsione, usura, riciclaggio ed impiego di denaro, beni o utilità di illecita provenienza (artt. 629, 644, 648-*bis* e 648-*ter* c.p.).

Nella previgente formulazione dell'art. 34 si prevedeva un primo comma che richiedeva la sussistenza di sufficienti indizi al fine di legittimare lo svolgimento di ulteriori indagini patrimoniali e le richieste di giustificazione della provenienza dei beni di valore sproporzionato al reddito, mentre, per l'applicazione dell'istituto, il comma 2 dell'art. 34 d.lg. n. 159/2011 presupponeva un livello probatorio più elevato, ovvero la ricorrenza non più di indizi, ma di elementi probatori, seppur non necessariamente già oggetto di valutazione giudiziale, comunque idonei a fondare la valutazione del carattere ausiliario, che una determinata attività economica svolge rispetto a soggetti indagati per gravi reati o comunque portatori di pericolosità sociale e per questo proposti o già destinatari di misure di prevenzione. Non si ritiene che il semplice mutamento lessicale del termine, soprattutto in un panorama giurisprudenziale che tende ad ancorare il sistema della prevenzione ad elementi fattuali dotati di un rilevante spessore probatorio, possa consentire applicazioni della misura su presupposti maggiormente labili rispetto alle coordinate di intervento già consolidate. L'applicazione dell'istituto non presuppone né che l'attività agevolata abbia carattere illecito, essendo sufficiente che il soggetto agevolato sia anche solo proposto per una misura di prevenzione o sottoposto a procedimento penale per uno dei reati sopra indicati, né che l'attività economica avente carattere agevolatorio venga esercitata con modalità illecite, richiedendosi solo che tale attività, seppur esercitata con modalità lecite, abbia offerto un contributo agevolatore ai soggetti di cui si è detto. Unico presupposto negativo previsto dalla norma è l'insussistenza dei requisiti per applicare una misura di prevenzione nei confronti dell'imprenditore o comunque di colui che esercita l'attività economica agevolatrice: costui deve essere necessariamente soggetto terzo rispetto all'agevolato e le sue attività devono effettivamente rientrare nella sua disponibilità; se, infatti, così non fosse, se l'imprenditore fosse un mero prestanome del soggetto agevolato, i suoi beni potrebbero essere immediatamente aggrediti con il sequestro e la confisca di prevenzione, che può colpire tutto il patrimonio di cui il soggetto proposto può direttamente o indirettamente (appunto tramite fittizie intestazioni) disporre.

La finalità dell'istituto dell'amministrazione giudiziaria non è, infatti, tanto repressiva, quanto preventiva, volta, cioè, non a punire l'imprenditore che sia intraneo all'associazione criminale, quanto a contrastare la contaminazione antiggiuridica di imprese sane, sottoponendole a controllo giudiziario con la finalità di sottrarle, il più rapidamente possibile, all'infiltrazione criminale e restituirle al libero mercato una volta depurate dagli elementi inquinanti.

Sul piano del profilo soggettivo richiesto per l'applicazione della misura di prevenzione *ex art.* 34 è stato ritenuto proprio da questo Tribunale, con giurisprudenza costante (T Milano N. 34/16, 23.06.2016, NoloStand spa, da ultimo T Milano N. 74/20, 24/5/2020, Uber Italy srl) « che il soggetto terzo (nel caso concreto una persona giuridica, la cui manifestazione agevolatrice deve ovviamente essere letta alla luce dei comportamenti posti in essere dalle persone fisiche dotate di potere di decisione, rappresentanza e controllo) ponga in essere una condotta censurabile quantomeno su un piano di rimproverabilità "colposa", quindi negligente, imprudente o imperita, senza che ovviamente la manifestazione attinga il profilo della consapevolezza piena della relazione di agevolazione. Tale ultimo caso, infatti, è ascrivibile nella cornice dolosa del diritto penale, ad ipotesi concorsuali o, quantomeno, favoreggiatrici. In sostanza, dovendosi comunque leggere la misura dell'amministrazione giudiziaria come posta anche a favore dell'attività imprenditoriale e della sua

trasparenza, occorre, a giudizio del Collegio, che la condotta del terzo possa e debba essere censurata esclusivamente sul piano del rapporto colposo, che riguardi, cioè, la violazione di normali regole di prudenza e buona amministrazione imprenditoriale che la stessa società si sia data (magari dotandosi di un codice etico) o che costituiscano norme di comportamento esigibili sul piano della legalità da un soggetto, che opera ad un livello medio-alto nel settore degli appalti di opere e/o servizi. In tale perimetro interpretativo, qualora la società abbia effettivamente l'obiettivo di perseguire un risanamento a prescindere dall'analisi di comportamenti di singoli che non invadano ovviamente la sfera dell'illecito penale, si dovrebbe creare una nuova finalità imprenditoriale comune caratterizzata da una costruzione, condivisa con l'organo tecnico del Tribunale e cioè con l'Amministratore Giudiziario, di modelli virtuosi ed efficaci che impediscano nuove infiltrazioni illegali attraverso la creazione di rapporti di lavoro con soggetti che operino nel mondo articolato dell'illecito strutturato criminale e che quindi costruiscano provviste destinate, anche in parte, a sodalizi mafiosi. In altri termini l'imprenditorialità privata deve capitalizzare l'intervento del Tribunale, che può ovviamente apparire invasivo e comunque compressivo di un diritto di impresa costituzionalmente protetto, per ridisegnare tutti gli strumenti di *governance* aziendale per evitare futuri incidenti di commistione attraverso la realizzazione di condotte, anche dei singoli, che non possano essere censurate su un piano della negligenza o dell'imperizia professionale».

La necessità di individuare un perimetro di censurabilità del comportamento del terzo agevolatore, perimetro che necessariamente deve rimanere nell'ambito del rimprovero colposo sconfinandosi, in ipotesi di condotte dolosamente orientate a favorire l'espansione della economia illegale, in fattispecie di natura concorsuali o comunque di favoreggiamento all'attività criminale, risiede in una lettura costituzionalmente orientata del presupposto applicativo della misura di prevenzione la quale tende a comprimere comunque il fondamentale diritto alla libertà di impresa costituzionalmente garantito, e ciò con particolare riferimento alla decisione della Corte costituzionale che con la sentenza del 29.11.1995, n. 487 aveva, in tema di valutazione dell'istituto allora denominato sospensione temporanea, evidenziato come non si potesse comprimere il libero esercizio dell'attività imprenditoriale in una presenza di un regime di "sostanziale incolpevolezza".

Il legislatore della riforma ha inteso invece ridefinire completamente l'istituto del «Controllo giudiziario delle aziende» disciplinandolo come misura di prevenzione autonoma, con l'inserimento di un articolo 34-*bis* nella struttura del codice antimafia, e sganciandolo, almeno parzialmente, dalla misura dell'amministrazione giudiziaria con il quale si rapportava unicamente come possibile esito qualora il tribunale non avesse disposto, all'esito del periodo di intervento, la revoca totale della misura o la confisca dei beni frutto di attività illecite o di reimpiego di provviste inquinate.

Nella nuova formulazione il controllo giudiziario delle aziende *ex art. 34-bis*, strutturato con un catalogo di prescrizioni di orientamento per il tribunale il quale "può" imporre una serie di condotte nei confronti del gestore dei beni aziendali oppure nominare un giudice delegato ed un amministratore giudiziario al quale può indicare, fra le altre prescrizioni, di « assumere qualsiasi altra iniziativa finalizzata a prevenire specificatamente il rischio di tentativi di infiltrazione o condizionamento mafiosi », intervenendo dunque in maniera più mite ma maggiormente aderente alle esigenze specifiche di bonifica aziendale, rappresenta una misura da adottare, in applicazione di un evidente principio di proporzionalità ordinamentale, quando l'infiltrazione non abbia contaminato in maniera diffusa l'impresa e sia facilmente sterilizzabile.

Ed invero la stessa formulazione letterale dell'art. 34-*bis* c. 1 del testo di riforma, che stabilisce i presupposti per l'applicazione dell'istituto completamente rivisitato, richiama la categoria dell'« occasionalità » dell'agevolazione prevista dall'articolo 34 c. 1 del codice antimafia nella nuova versione con ciò invitando il tribunale della prevenzione, il quale può agire anche d'ufficio e quindi in assenza di un impulso da parte dell'organo tradizionalmente proponente, a valutare con attenzione il livello di compromissione della struttura societaria per scegliere, sempre secondo un criterio di proporzionalità e adeguatezza, lo strumento preventivo più adatto e maggiormente efficace alla

risoluzione del problema. Da questo punto di vista si tratta di un intervento particolarmente apprezzabile sul piano della valutazione complessiva dei diversi interessi, fisiologicamente confliggenti, riguardanti la libertà dell'esercizio del diritto di impresa, l'interesse pubblico ad impedire che circuiti di illegalità infiltrati si nutrano delle risorse delle attività produttive parzialmente sane e la necessità che l'attività di impresa prosegua, seguendo un percorso efficace di (ri)legalizzazione, per il raggiungimento degli obiettivi produttivi e per la salvaguardia del potenziale occupazionale.

Le sopra indicate coordinate interpretative sono state sempre seguite dal Tribunale di Milano in diverse procedure riguardanti sia la richiesta di amministrazione giudiziaria dei beni connessi ad attività economiche ex art. 34 D.Lvo 159/2011 avanzate dalla Procura della Repubblica (cfr. decreti N.14/15 RGMP, 34/16 RGMP, N. 58/16 RGMP, N. 35/17 RGMP emessi, rispettivamente, nelle procedure contro S.N.C. GM Gomme, NOLOSTAND srl, FIERAMILANO spa, LIDL srl, CEVA LOGISTICS ITALIA SRL), sia nella fattispecie con la quale veniva richiesto ai sensi del comma 6 dell'art. 34 bis D.Lvo 159/2011 "il controllo giudiziario di cui alla lettera b) del comma 2 del medesimo art. 34 bis" (cfr. fra le altre N. 75/18 RGMP FARMACIA FIDUCIARIA srl)

2) L'oggetto della richiesta.

2.1) La consistenza indiziaria del delitto presupposto per l'applicazione della misura (segnatamente articolo 603 bis c.p.).

Dalla nota trasmessa in data 4 ottobre 2021 xxx nato a xxx il xxx e xxx nato in xxx il xxx risultano indagati – fra le altre fattispecie delittuose loro ascritte riguardanti numerose violazioni delle disposizioni in materia tributaria - anche per il reato di cui all'art. 603 bis c.p. commesso in Milano, in ipotesi concorsuale, nell'anno 2021.

Dagli accertamenti svolti dall'organo proponente è emerso infatti che:

“Le attività di polizia giudiziaria, svolte nell'ambito del p.p. n. xxx /2021 r.g.n.r., sono scaturite dalle notizie diffuse, a partire dall'agosto 2020, da alcuni quotidiani locali di xxx, riguardanti le condizioni lavorative dei dipendenti della cooperativa xxx, facente capo al xxx, e della società xxx S.r.l., entrambe incaricate del servizio di logistica, movimentazione e lavorazione della frutta presso la società xxx S.P.A. Da quanto appreso dagli organi di stampa, lo stato di agitazione e i picchetti nella sede operativa della società xxx S.p.a., in xxx, sono stati causati dal mancato rispetto, da parte dei datori di lavoro, di precedenti accordi siglati tra gli stessi e le rappresentanze dei lavoratori nel mese di agosto 2020. In particolare, il sindacato COBAS, nella persona del Coordinatore xxx, denunciava, per i propri iscritti, il perdurare dell'applicazione di un contratto multiservizi/pulizia di livello 1, il più basso e meno pagato, non adeguato alle mansioni effettivamente svolte dai lavoratori. In un comunicato stampa pubblicato il 21 settembre 2020 dal quotidiano online "xxx", a firma dello stesso xxx era riportato quanto segue: “Abbiamo trovato una situazione da caporalato e da sfruttamento della manodopera, per quanto riferito dai lavoratori, una interposizione di manodopera illecita palesata dal comando diretto della committente xxx su questi lavoratori”. Al fine di dare riscontro alle informazioni diffuse dalla stampa, dunque, alla possibile perpetrazione del reato di cui all'art. 603bis c.p. (Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro) a danno dei lavoratori dipendenti impiegati presso la xxx S.p.a. da parte dei gestori di una serie di cooperative facenti capo a Consorzi, sono stati eseguiti accertamenti, consistiti dapprima nell'interrogazione di banche dati, al fine di individuare compiutamente i soggetti coinvolti nei fatti sopra descritti, e, in seguito, nella escussione a sommarie informazioni di 31 lavoratori dipendenti, che prestavano la propria attività lavorativa presso la sede operativa, in xxx, della società xxx S.p.a.

Segnatamente, le predette attività d'indagine hanno permesso di individuare i seguenti soggetti giuridici:

xxx S.P.A., con sede legale in Milano xxx e sede operativa in xxx via xxx esercente l'attività di commercio all'ingrosso di frutta e ortaggi freschi, con volume d'affari dichiarato nell'anno 2019 pari a 356.108.033 euro. La società, a far data dal 27.12.2017 è rappresentata legalmente da xxx, nato a xxx il xxx e residente xxx via xxx;

Amministratori: Presidente del consiglio di amministrazione: xxx

Dalla consultazione della banca dati della Camera di Commercio risulta che al 31.03.2021 la società ha in carico n. **269 addetti**; Dalle consultazioni delle banche dati nonché dal riscontro delle informazioni reperite su fonti aperte, risulta che al 31.03.2021 la movimentazione merci e la logistica presso gli stabilimenti della xxx SPA. era affidata a personale in carico alla xxx, alla xxx ed alla xxx. Dai dati a disposizione emerge che n. **87** lavoratori della xxx risultavano effettivamente impiegati presso il citato committente. Relativamente alla citata xxx risulta che alla data del 31.03.2021 la società aveva in carico n. **162** lavoratori non si è in grado di precisare quanti dipendenti fossero effettivamente impiegati presso gli stabilimenti del citato committente.

- a) Xxx
- b) Xxx
- c) Xxx
- d) Xxx
- e) Xxx
- f) Xxx
- g) Xxx
- h) **Xxx**

*Gli accertamenti preliminari svolti nei confronti dei soggetti giuridici oggetto d'indagine hanno permesso di raccogliere elementi indiziari circa l'esistenza di un sistema fraudolento finalizzato alla somministrazione di manodopera a basso costo, in regime di concorrenza sleale e in evasione d'imposta. In particolare, tale sistema fraudolento veniva perpetrato mediante l'utilizzo metodico di una serie di cooperative (sub-appaltatori), alternatesi nel tempo, costituite, gestite per un breve periodo di tempo e poi messe in liquidazione, al solo scopo di fungere da meri "serbatoi" di forza lavoro e consentire ad una serie di consorzi (appaltatori) di fornire manodopera a basso costo, in quanto in evasione d'imposta, a svariati committenti, tra questi la xxx **S.P.A***

Il sistema in esame si baserebbe su un apparato organizzativo ben strutturato, che vedrebbe:

- I committenti (xxx **S.P.A**), che ottengono manodopera a prezzi vantaggiosi e altamente concorrenziali, in quanto in evasione d'imposta.
- *I consorzi (xxx) che ottenuto l'appalto dai committenti provvedono a sub-appaltare le proprie commesse alle cooperative. Da un punto di vista fiscale, i consorzi ricevono, pertanto, costi per servizi con Iva a credito e rifatturano le prestazioni ai committenti con Iva a debito, neutralizzando di fatto la propria posizione fiscale.*
- *Le cooperative (xxx), soggetti giuridici di comodo, utilizzati come meri "serbatoi" di forza lavoro, che eseguono materialmente i lavori, fatturando ai consorzi (Iva a debito). Le stesse, per evitare di trovarsi in una situazione di forte esposizione debitoria ai fini Iva, sono*

sistematicamente coinvolte in cicli di false fatturazioni che consentono loro di compensare l'iva a debito, derivante dalle fatture emesse nei confronti dei consorzi, con crediti iva inesistenti.

- *Le società cartiere (xxx), soggetti giuridici che emettono fatture per operazioni inesistenti nei confronti delle cooperative.*

Sulla base delle evidenze emerse in sede di indagini, il fenomeno fraudolento sopra descritto, oltre ad assumere rilevanza da un punto di vista penal-tributario, risultando integrate, specificamente, le condotte di cui agli artt. 2 e 8 del d.Lvo. 10 marzo 2000 n. 74, realizza gravi condotte che agevolano di fatto la perpetrazione del delitto di intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, ex art. 603bis c.p, mediante la sistematica corresponsione di retribuzioni in modo sproporzionato rispetto alla quantità e alla qualità del lavoro prestato e la reiterata violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all'aspettativa obbligatoria, alle ferie. Invero, la quasi totalità dei lavoratori escussi ha dichiarato problemi nella corresponsione delle retribuzioni e la reiterata e sistematica violazione della normativa sul lavoro:

xxx: "Ho sempre fatto più ore di quelle che mi venivano pagate. Ogni mese mi facevo dei prospetti personali che confrontavo con le buste paga e capitava che mancassero ore. Di solito si lavorava fino a quando non si completavano gli ordini, arrivando a fare anche 10 - 11 ore al giorno. Mi pagavano 6 euro l'ora"

xxx: "Capitava di lavorare anche 260 ore al mese ma prendevo 1300 euro al mese [...] I riposi non venivano pagati, le ferie dal 2007 al 2017 non mi sono mai state pagate [...] La malattia sino al 2017 mi veniva pagata solo dall'INPS, la cooperativa non pagava niente [...] A xxx ci trattano come animali perché si approfittano di noi stranieri che abbiamo bisogno di lavorare e non capiamo bene l'italiano"

xxx: "E' capitato tante volte che non mi venissero riconosciute le ore realmente lavorate. [...] Per quanto riguarda i riposi settimanali, non venivano pagati. Praticamente sono stata pagata solo quando lavoravo. In tutti gli altri casi di assenza come ferie, oltre i 15 giorni riconosciuti, o permessi non venivano pagati"

xxx: "fino a giugno dell'anno scorso, mancava sempre qualcosa in busta paga. Quando chiedo spiegazioni xxx faceva sempre finta di niente, qualcosa me la pagavano in nero. Mi riposavo un giorno a settimana, ma non mi mai veniva pagato. Le malattie e le ferie non me la pagavano".

xxx: "Ho svolto per 14 anni la stessa mansione e non ho avuto alcun aumento di livello lavorativo. [...] le ore effettivamente indicate in busta paga non coincidevano con quelle effettivamente lavorate"

xxx: "Da quello che ho capito il nostro contratto era per gli addetti alle pulizie quindi non era il lavoro che facevo in realtà. Gli straordinari non venivano mai riconosciuti, in più posso dire che parte dello stipendio me lo davano in nero; i riposi settimanali non sono mai stati pagati [...] la malattia la ho fatta l'anno scorso tra febbraio e marzo ma non me l'hanno pagata. Quando ho avuto il mio primo figlio al posto della paternità mi hanno dato le ferie"

xxx: "Da quando ho iniziato a lavorare a xxx fino allo sciopero dei lavoratori del 2020 non mi hanno pagato tantissime ore di lavoro che facevo. Facevo fino a tredici ore di lavoro al giorno e ci pagavano solo quelle previste dal contratto, mi mancavano ogni mese almeno trecento euro. Arrivavo a fare fino a 230 ore e ce ne pagavano 40 a settimana"

xxx: "Ricordo che lavoravo circa 10-12 ore al giorno nel periodo estivo e pagavano circa 5 o 6 euro all'ora. La paga oraria dello straordinario era pagata lo stesso delle ore ordinarie. Comunque, alla fine del mese non tutte le ore che facevo mi venivano pagate, mancavano sempre ore. Le ferie venivano pagate di meno di quanto spettava. I riposi settimanali saltavano spesso, soprattutto d'estate, in genere ne facevo uno ogni quindici giorni e non veniva pagato. Se restavo a casa non venivo pagato".

L'attività di escussione a sommarie informazioni testimoniali dei lavoratori dipendenti impiegati presso la xxx S.P.A. ha permesso di ricondurre le cooperative coinvolte nel sistema fraudolento in esame, e sopra meglio identificate, a soggetti giuridici a tutti gli effetti non operativi, utilizzati come meri "contenitori" di forza lavoro su cui deviare gli oneri tributari, che sistematicamente non vengono

assolti, risultando le predette cooperative coinvolte in cicli di false fatturazioni, al fine di compensare l'Iva a debito derivante dalle fatturazioni nei confronti delle imprese appaltatrici, i consorzi, con crediti di Iva fittizi.

In particolare, tutte le società cooperative individuate risultano, invero, prive di un'effettiva struttura amministrativa e gestite da meri prestanome. Tale assunto è corroborato, da un lato, dal sistematico avvicendamento di cooperative sub-appaltatrici del servizio di logistica, movimentazione e lavorazione della frutta presso gli stessi committenti, costituite e poi messe in liquidazione per essere sostituite da imprese collettive più recenti ed evitare così una forte esposizione fiscale, e, dall'altro, dalla ripetitività dei soggetti, persone fisiche, che ricoprono cariche all'interno delle stesse compagini societarie.

Segnatamente: xxx, attuale rappresentante del xxx, ha ricoperto il ruolo di liquidatore nelle cooperative xxx che hanno fondato il xxx. xxx, rappresentante legale della coop. xxx, impresa collettiva tra quelle che hanno costituito il xxx e anche rappresentante legale della xxx. xxx, rappresentante legale sia della xxx che delle xxx ed è attualmente liquidatore delle stesse. xxx, è attuale rappresentante legale sia della xxx che della xxx.

Con riferimento a quest'ultimo aspetto, dalle sommarie informazioni testimoniali è emerso che nessuno dei lavoratori dipendenti escussi avesse mai avuto rapporti diretti con gli amministratori formali delle cooperative per i quali formalmente prestavano la propria attività lavorativa, e solo in rari casi i lavoratori escussi ammettevano di averli sentiti nominare. La totalità dei soggetti escussi, d'altro canto, riferisce che la gestione delle cooperative fosse affidata a xxx (nato a xxx), "capo delle cooperative" e al suo "braccio destro e sinistro", il responsabile operativo per conto delle imprese appaltatrici (xxx).

xxx: "Sì l'ho visto (xxx NdR) durante gli scioperi dello scorso anno quando è venuto in azienda, accompagnato dalla signora Sara che si occupa delle buste paga della cooperativa. [...] Ha detto di essere il capo che pagava i nostri stipendi, ha detto che xxx (xxx NdR) era il suo braccio destro e sinistro e noi lavoratori dovevamo ubbidire a lui."

xxx: "Sì, l'ho visto (xxx NdR) solo due volte nel 2020; da quello che mi hanno riferito altri operai, nel corso di una riunione con il reparto confezionamento, xxx si sarebbe presentato come il capo della cooperativa e avrebbe detto che xxx era la sua mano destra e sinistra. Nella stessa occasione xxx avrebbe detto agli operai che era lui che pagava e quindi decideva chi lavorava a chi no."

xxx: "Sì l'ho visto a xxx due volte. La prima volta che l'ho visto è arrivato con xxx molti mesi fa durante le proteste sindacali. Dicevano fosse il capo della cooperativa. L'ho visto durante una riunione con i lavoratori in cui ha detto di essere la persona che firmava gli assegni per pagarci lo stipendio e che xxx era il suo braccio destro e sinistro."

xxx: "...dal 2008 i referenti per le cooperative sono stati il signor xxx che so essere il capo delle cooperative ed il signor xxx, dipendente delle cooperative. Altro referente è il signor xxx, fratello di xxx. Ho incontrato il sig. xxx nel periodo in cui ho cominciato a lavorare per la xxx, quindi nel 2008. Non l'ho più visto per 12 anni. Nell'occasione del primo incontro mi disse che salivamo insieme su una barca e se c'era un buco affondavamo tutti. Dopo una settimana è tornato in azienda per la firma del nuovo contratto di assunzione. In quest'occasione incontrai per la prima volta il signor xxx."

xxx: "(xxx NdR) E' il proprietario delle cooperative per le quali ho lavorato nello stabilimento di xxx, quindi dalla xxx alla xxx. Infatti nel corso di una riunione che mi sembra si sia svolta nel 2008 a xxx negli uffici della xxx, il signor xxx si presentò come il capo della cooperativa. Nell'occasione disse che xxx era il suo braccio destro e che eravamo tutti sulla stessa barca e quindi dovevamo remare nella stessa direzione."

Con riferimento al turn-over delle varie cooperative, dagli elementi indiziari sin qui raccolti è emerso, in effetti, che, sebbene l'attività di logistica e movimentazione della frutta, presso il committente xxx S.p.A, risulti essere stata gestita, nel tempo (dal 2015 al 2020) da una serie di soggetti giuridici formalmente distinti tra loro, che si sono alternati con cadenza sistematica (circa due anni per

ciascuna cooperativa) presso la sede operativa del predetto committente, i lavoratori in carico alle diverse cooperative susseguitesi fossero i medesimi per ciascuna cooperativa incaricata dell'appalto. Di fatto, a mutare era solo la denominazione dell'impresa. Le imprese collettive susseguitesi come contenitori di lavoratori sono di seguito elencate:

- xxx
- xxx
- xxx
- xxx

I lavoratori escussi hanno asserito, invero, di aver svolto per anni la medesima mansione presso il medesimo stabilimento in xxx, e di essere stati costretti di volta in volta da uno degli amministratori di fatto delle cooperative, xxx, ad effettuare il passaggio da una impresa collettiva a quella nuova costituita. Segnatamente, da quanto emerso dall'attività di escussione, i lavoratori venivano periodicamente convocati presso gli uffici dello stabilimento di xxx, ivi venivano messi al corrente dell'imminente trasferimento presso una nuova cooperativa, per poi essere invitati, sovente con modalità intimidatorie, a firmare la lettera di licenziamento dalla vecchia cooperativa e quella di assunzione nella nuova impresa.

xxx: "dal 2009 ho sempre lavorato a xxx ricoprendo la stessa mansione, tuttavia il mio datore di lavoro è cambiato più volte negli anni, solo sotto l'aspetto della denominazione sociale delle cooperative in quanto le persone responsabili sono sempre rimaste più o meno sempre le stesse [...] Non è stato intrattenuto alcun colloquio per l'assunzione in questa cooperativa, in quanto la procedura è sempre stata la medesima, ovvero firma della lettera di licenziamento per la cooperativa per cui lavoravo e contestuale lettera di ri-assunzione in un'altra nuova ove gli amministratori erano gli stessi, ma cambiava solo la denominazione sociale della cooperativa [...] Il passaggio tra una Cooperativa ad un'altra non è stato motivato. Siamo stati costretti a firmare"

xxx: "Lavoro per la cooperativa xxx dal 01.06.2020. Non ho mai svolto un colloquio in quanto ho lavorato nello stesso reparto dal 2007 e per più volte mi è stato rinnovato il contratto di assunzione da differenti cooperative aventi denominazioni sociali diverse. Infatti ho prestato le mie mansioni per 7 cooperative. In sostanza, al momento del licenziamento in una cooperativa venivo contestualmente riassunto in un'altra, pur mantenendo le stesse mansioni. Tutte le volte che venivo ri-assunto ero minacciato verbalmente da un certo xxx"

xxx: "Sono stata assunta in xxx a maggio dell'anno scorso; mi hanno portato un contratto a xxx presso un ufficio della xxx; mi hanno detto in quel momento che c'era da firmare un cambio contratto, ovvero licenziarsi dalla vecchia cooperativa e firmare il nuovo contratto, altro non mi è stato spiegato"

xxx: "Preciso che per firmare il contratto tutti i lavoratori da assumere venivano convocati presso un ufficio ubicato al primo piano tra il reparto vendita ed il reparto confezionamento... Ho lavorato per la xxx un anno e mezzo circa. Ho lavorato per questa cooperativa dall'inizio del 2019 ad aprile 2020; dopo sono stato assunto da xxx. Il contratto me lo ha portato il signor Xxx e l'ho firmato sempre presso lo stabilimento di Xxx...Mi hanno solo detto che hanno cambiato il nome della cooperativa. Non ci hanno detto altro. XXX mi ha portato il contratto da firmare e non mi ha detto altro. Dal mio passaggio dalla xxx alla XXX nulla è cambiato nello svolgimento del mio lavoro".

Infine, la prassi del trasferimento dei lavoratori da un'impresa collettiva ad una nuova subentrata nell'appalto del servizio di logistica e movimentazione della frutta presso la società Xxx S.p.a., risulta confermata anche dagli accertamenti svolti per il tramite delle Banche dati. Dalla disamina degli organici aziendali delle cooperative che si sono succedute nella fornitura di manodopera alla Xxx S.p.a. emerge quanto segue: degli 87 lavoratori in carico alla cooperativa Xxx al 28.04.2021, ben 86 erano alle dipendenze della cooperativa Xxx alla data del 31.05.2020; in merito si rileva come per i lavoratori citati il luogo di lavoro indicato è sempre Xxx (LC) via Xxx, sede della già menzionata

“Xxx S.p.a.”. degli stessi 86 lavoratori passati dalla cooperativa Xxx alla cooperativa Xxx, ben 66, alla data del 31.12.2018 risultavano in carico alla cooperativa Xxx ed impiegati a Xxx; dei 66 lavoratori transitati dalla cooperativa Xxx alla cooperativa Xxx e da quest’ultima alla cooperativa Xxx, ben 42, impiegati sempre presso lo stabilimento di Xxx, erano stati precedentemente in carico alla cooperativa Xxx.

Avvicendamento cooperative – lavoratori				
Denominazione cooperativa	XXX SOC. COOP.	XXX SOC. COOP.	XXX SOC. COOP.	XXX SOC. COOP.
Periodo	01/10/2015-31/05/2017	01/06/2017-31/12/2018	01/01/2019-31/05/2020	01/06/2020-28/04/2021
N. dipendenti	42	66	86	87

In questo contesto di turnazione fraudolenta di società appaltatrici è maturato il fenomeno del caporalato oggetto di denuncia e di protesta iniziale da parte delle rappresentanze sindacali. Sottolinea ancora l’organo proponente: “Dalle testimonianze dei soggetti escussi sono emersi, quali indici di sfruttamento: la sistematica corresponsione di retribuzioni sproporzionate rispetto alla quantità e qualità del lavoro prestato; la reiterata violazione della normativa relativa agli orari di lavoro, ai periodi di riposo, al riposo settimanale, all’aspettativa obbligatoria, alle ferie; un metodo di gestione dei lavoratori caratterizzato da reiterati episodi di minaccia di licenziamento da parte di Xxx (amministratore di fatto delle cooperative) a danno dei lavoratori.

In particolare, risulta che ai lavoratori fosse applicato un contratto di primo livello di pulizia/multiservizi, il più svantaggioso economicamente, per nulla corrispondente alle mansioni di fatto svolte. Inoltre, il carico di lavoro effettivo, che arrivava a raggiungere anche le 10-13 ore al giorno, non trovava riscontro con quello formalmente indicato in busta paga. Di fatto, i lavoratori erano costretti a subire turni di lavoro massacranti, che non venivano attestati in busta paga, senza che venisse loro corrisposto quanto dovuto in ragione delle ore di lavoro straordinario svolto.

Xxx: “emerse immediatamente una situazione nella quale ai lavoratori era sistematicamente applicato un contratto di primo livello, economicamente svantaggioso e non corrispondente alle mansioni realmente svolte [...] i carichi di lavoro erano inoltre non corrispondenti a quanto risultante da busta paga, ma spesso raggiungevano le dieci ore lavorative al giorno. Allo stesso modo le giornate lavorative andavano ben oltre quanto risultava dalle buste paga, con un impiego anche il sabato e la domenica, ovviamente non documentato; in particolare per i dipendenti della XXX accadeva che venissero applicati gli orari anzidetti, nonostante il contratto fosse part-time”.

Xxx: “Le ore che ritrovavo in busta paga non coincidevano mai con le ore lavorate, mi mancavano sempre parecchie ore rispetto a quanto lavoravo. Quando lo rappresentavo al signor Xxx, lui mi rispondeva che le ore erano corrette e non mi mancava niente, ma non era così. Lo straordinario non mi veniva corrisposto. Il giorno di riposo settimanale saltava spesso, quando ero di riposo non so se venivo pagata. Le ferie non sempre erano pagate. Quando ero in malattia e lavoravo per XXX la malattia mi è stata pagata, comunque, da quello che so, per i primi tre giorni la malattia non veniva pagata.”

Xxx: “Facevo tante ore in più rispetto a quanto previsto nel contratto, arrivavo a lavorare a volte anche dieci ore al giorno, ma la busta paga era più o meno sempre la stessa, per questo non

controllavo se le ore pagate erano esatte, tanto era inutile protestare se mancavano ore, sapevo che non sarebbe cambiato niente”

Xxx: “Il mio contratto è sempre stato di sei ore, ma ho sempre lavorato molte ore in più, a volte anche dieci o quattordici ore al giorno. Per le ore in più che facevo mi hanno dato solo una volta, circa tre anni fa, 150 euro a nero. Per il resto tutte le ore in più che facevo rispetto a quelle da contratto non mi venivano pagate. Prima degli scioperi dello scorso anno lavoravo tutti i giorni della settimana senza mai riposare. Non lavoravo solo quando non c'erano ordini.

Quanto alla reiterata violazione delle previsioni contrattuali, con particolare riferimento alla disciplina relativa agli orari di lavoro, ai permessi, alle ferie e alla malattia, sono emersi più elementi sintomatici di una situazione da “caporalato” nella gestione dei lavoratori, ai quali, sostanzialmente, non venivano riconosciute le garanzie minime previste dalla disciplina giuslavoristica. Segnatamente, le ore di straordinario, non risultanti in busta paga, sistematicamente non venivano retribuite, o, in rare occasioni, venivano pagate mediante la corresponsione di denaro contante in “nero”, consegnato direttamente da Xxx, o la concessione di buoni pasto. In alcuni casi, le ore di lavoro straordinario venivano segnate nel contratto come “trasferte”, che di fatto non avvenivano. La disciplina in materia di riposi settimanali risultava solo formalmente rispettata, in realtà, durante i giorni di riposo indicati sul contratto, i soggetti escussi dichiaravano di lavorare. Inoltre, le ferie, quando venivano concesse, non erano retribuite, o venivano retribuite solo in parte. Così come non venivano ripetutamente corrisposte tredicesima e quattordicesima. In occasione del trasferimento dei lavoratori da una cooperativa a un'altra, e, dunque, del licenziamento dalla precedente impresa collettiva con conseguente assunzione in una di nuova costituzione, non veniva corrisposto il TFR. Tale passaggio, inoltre, non consentiva l'applicazione degli scatti di anzianità, e, gli avanzamenti di livello previsti da contratto. Ciò poneva i lavoratori in una situazione di evidente svantaggio.

Xxx: “Fino alle proteste dell'autunno scorso in busta paga mancavano un sacco di ore, parte di quelle mancanti prima le pagavano in nero, poi è passato l'Ispettorato del lavoro e per tre mesi le hanno pagate con i buoni pasto, poi sono tornati a pagare in nero. [...]I riposi settimanali fino all'anno scorso non si facevano, quindi risultavano su carta ma nei fatti in quei giorni si lavorava. Le ferie le pagano da circa quattro anni, prima non le pagavano neanche in parte. La malattia la pagavano massimo 28 euro a settimana, dall'arrivo dei sindacati nel 2020 hanno iniziato a pagarla. Fino a sei mesi fa non ho avuto scatti di anzianità e non mi sono mai state corrisposte tredicesima e quattordicesima, erano solo riportate in busta paga”.

Xxx: “... prima dell'intervento dei sindacati dell'autunno dell'anno scorso le ore che figuravano in busta paga erano sempre molte di meno a quelle effettivamente prestate; aggiungo che fino al mio impiego in Xxx, credo fino a metà 2018, nelle stesse buste paga mi inserivano trasferte che in realtà non facevo”.

Xxx “... in busta paga mancano sempre le ore, ne faccio molte di più che scrivono in busta paga, il resto me lo hanno dato con i buoni e in nero; non sono mai esistiti i riposi, la malattia e le ferie fino all'arrivo dei Cobas non le pagavano; sono stato sempre al livello uno prima dell'arrivo dei sindacati”.

Xxx: “La mansione che risulta dalle buste paga e dal contratto, è ed è sempre stata multiservizi pulizia e movimento merci, incarico che in evidenza non ricopro. Credo che questo sia dovuto al fatto che con quel contratto ci possano pagare di meno; con tutti questi passaggi tra cooperative non ho mai maturato anzianità quindi il livello è sempre stato quello base, almeno fino all'autunno dello scorso anno, quando a seguito delle proteste sindacali, qualche miglioramento in termini di adeguamento dello stipendio è arrivato. Fino allo sciopero dell'autunno del 2020 abbiamo sempre fatto più ore di quelle previste dal contratto, le eccedenze erano pagate in nero, i riposi non erano

assolutamente rispettati, la malattia fino alle proteste sindacali di fine 2020 non era pagate, le ferie le hanno iniziate a pagare da circa tre anni a questa parte”.

Xxx riferiva in atti: “Attualmente, visto il poco lavoro, tutte le ore effettivamente svolte sono riconosciute in busta paga. Tuttavia, fino a quando sono stato impiegato nella Xxx a fronte di 240 ore mensili circa realmente effettuate, venivano corrisposte in busta solo la metà circa. Il resto mi venivano corrisposte in contanti in busta bianca direttamente dal sig. Xxx (Xxx NdR). Ricordo che c’è stato un periodo in cui il sig. Xxx consegnava la busta bianca con all’interno i buoni pasto. A seguito di una visita ispettiva, il sig. Xxx è tornato a corrispondere le restanti ore prestate solo con i contanti nella medesima busta bianca”;

Xxx: Praticamente sono stata pagata solo quando lavoravo. In tutti gli altri casi di assenza come ferie, oltre i 15 giorni riconosciuti, o permessi non venivano pagati. Con lo sciopero del giugno 2020 le cose sono cambiate: infatti è stato aumentato il livello di impiego di noi dipendenti, la malattia è stata pagata al 100%, mentre la nuova cooperativa riconosce gli effettivi importi delle ore lavorate, soprattutto se si lavora il sabato e la domenica, riconosce anche la tredicesima e la quattordicesima.”

Xxx: “In tredici anni sono sempre stata contrattualmente al livello 1, non avanzavo mai di livello. Il giorno di riposo non me lo hanno mai pagato, la malattia non era riconosciuta o ti davano pochissimo. Aggiungo che non mi hanno mai pagato il TFR quando passavo da una cooperativa all’altra...”.

Xxx: “I riposi settimanali non erano mai pagati, le ferie non me le hanno pagate fino a due anni fa, da quello che so la malattia la pagavano pochissimo. Per il passaggio da una cooperativa all’altra, non mi veniva pagato tutto il TFR....”.

Xxx: “Fino a due anni fa non erano pagate le ferie, per le assenze per malattia si percepiva solo quello che spettava dall’INPS, il riposo settimanale il più delle volte non era rispettato. Inoltre, nel passaggio tra le varie cooperative, il TFR mi è stato riconosciuto solo in parte.”

Tale grave e perdurante situazione di sfruttamento suscitava, inevitabilmente, lamentele e proteste da parte dei lavoratori, che chiedevano, in sostanza, che fossero riconosciuti loro le spettanze dovute in base al contratto, oltre che maggiori garanzie e diritti. Tuttavia, a fronte di tali richieste, la risposta di Xxx, gestore di fatto delle cooperative, consisteva in minacce di licenziamento e intimidazioni, che, in alcuni casi, sfociavano in ritorsioni e demansionamenti a impieghi più gravosi. A fronte di un simile atteggiamento ostile e aggressivo, i lavoratori, paralizzati dalla paura di perdere il lavoro e i minimi mezzi di sostentamento che questo garantiva, accettavano di lavorare alle condizioni avvilenti e insostenibili imposte dai datori di lavoro, rinunciando, dunque, ad avanzare ogni tipo di richiesta.

Xxx: “XXX ci ha sempre comandati come un dittatore; se avevamo qualche lamentela da riferire la risposta era sempre che o accettavamo quella situazione o avremmo finito di lavorare”.

Xxx: “Alle nostre lamentele l’unica risposta che ci davano era che quella era la situazione, diversamente si poteva scegliere di non lavorare ed andare via... Della mancanza di rispetto del contratto ho già riferito, aggiungo che ad ogni legittima richiesta dei lavoratori è sempre seguita la minaccia di licenziamento”.

Xxx: “Da quando lavoro nel cantiere di Xxx non hanno mai dimostrato rispetto per il lavoratore. In occasione della firma dei contratti di assunzione per le cooperative per le quali ho lavorato a Xxx, nello stabilimento della Xxx, Xxx mi ha sempre detto chiaramente che se non firmavo avrei finito di lavorare per loro, quindi c’era poco da discutere”;

Xxx: “sino a quando in cooperativa è stato presente il sig. Xxx, era lui che impartiva le direttive di lavoro e non solo. Lo stesso era molto aggressivo con il personale, lo minacciava a tal punto che aveva potere decisionale sui licenziamenti e le nuove assunzioni.”

Xxx: “Non volevo prendere compensi in nero e per questo quando mi sono lamentata con Xxx per lo stipendio basso. Xxx mi disse che lo straordinario se lo mangiava lo Stato, ma io mi opposi anche perché avevo capito che con le ore in nero non avrei avuto contributi per la pensione. Dopo sono

stata mandata al reparto macedonia, dove il lavoro è più pesante e dove facevo solo 8 ore al giorno senza straordinario. Lo spostamento in questo reparto è stato una sorta di punizione per le mie proteste”.

Xxx: “Il primo mese che ho lavorato ho visto che mi mancavano le ore in busta paga, sono andato da XXX a chiedere chiarimenti; la risposta è stata che se non mi stava bene conoscevo la porta per andare via. Anche in altre situazioni la risposta è sempre stata la stessa. Quando mi sono iscritto ai COBAS XXX mi disse che ero un traditore...”.

Xxx: “Se protestavamo Xxx ci diceva che quella era la porta; Nella gestione dei lavoratori XXX era sempre molto aggressivo, per ogni questione minacciava il licenziamento”.

Xxx: “E’ capitato tante volte che non mi venissero riconosciute le ore realmente lavorate. Una volta mi ricordo che sono andata dal sig. Xxx perché mi mancavano 10 ore in busta paga: lui non mi ha dato un’esatta spiegazione giusta sul perché mancassero le ore pagate. Ho lasciato perdere perché non volevo discussioni”.

Nel giugno del 2020, il metodo di sorveglianza, appena descritto, sfocia in episodi di violenza fisica a danno dei lavoratori. In particolare, si fa riferimento ad un presunto episodio di aggressione, nel quale sarebbero stati coinvolti BAALI Nour – Eddine come persona offesa, e Xxx, unitamente ad un connazionale albanese allo stato non identificato, come aggressori. La violenza si sarebbe consumata negli spogliatori dello stabilimento Xxx di Xxx, in un momento in cui la presunta vittima era intenta a pregare:

Xxx: “ricordo che un mio collega sessantenne, mentre si era appartato per pregare in un momento di pausa, è stato filmato con il telefonino dal sig. Xxx (NdR Xxx). Alla richiesta di eliminare il video dal telefonino è nata la colluttazione con lo stesso sig. Xxx. Ciò mi è stato riferito direttamente dal collega aggredito, il quale oltre ad andare in ospedale, a suo dire ha sporto anche denuncia”.

FERMIN JIMENEZ Merillen Altigracia: “Da quello che mi hanno raccontato altri lavoratori, circa sette mesi fa il signor Xxx, insieme ad un'altra persona di nazionalità albanese, avrebbe picchiato un lavoratore”.

Xxx: “In un’occasione, nel giugno del 2020, il signor BAALI Nourredin (Nour – Eddine NdR) mi disse di essere stato aggredito fisicamente da Xxx e da un'altra persona, in quella circostanza intervennero i carabinieri”.

NACIRI Brahim: “Di episodi di violenza ne ho sentito parlare, credo siano seguite delle denunce”;

FERMIN JIMENEZ Merillen Altigracia: “da quello che so un'altra collega sarebbe stata picchiata dalla signora Claudiana, mi sembra di cognome faccia COSCI; quest’ultima era responsabile degli albanesi che lavoravano nella cooperativa XXX, almeno questo è quello che XXX ci ha detto”.

Xxx: “Un ulteriore episodio è avvenuto con un'altra collega aggredita da altri dipendenti della Cooperativa di nazionalità albanese e sempre alla presenza del sig. Xxx. Preciso che tale episodio mi è stato solamente riferito”.

Xxx: “Se non ricordo male ci fu un episodio simile sempre nel 2020. In quel caso, che io sappia, fu fatta la denuncia ai carabinieri”.

In data 20 luglio 2021 è stato sentito a sommarie informazioni BAALI Nour- Eddine delegato sindacale SI.COBAS per la cooperativa Xxx; le dichiarazioni dallo stesso rese sono concordanti con le altre testimonianze precedentemente rilasciate dai lavoratori delle cooperative operanti presso il committente XXX, in particolare sono confermate le circostanze relative:

- all'avvicendamento, solo formale, delle cooperative presso lo stabilimento di Xxx “Ho iniziato a lavorare nello stabilimento di Xxx nell’anno 2015, la prima assunzione è avvenuta dopo un colloquio di lavoro con Xxx. Dopo posso dire che ogni due anni circa le cooperative cambiavano nome. Quando ciò avveniva noi lavoratori venivamo convocati, senza preavviso, in un ufficio a Xxx alla presenza di XXX e di una donna, di cui non ricordo il nome, ed eravamo praticamente costretti a firmare sia i

contratti di assunzione che le dimissioni dalla vecchia cooperativa altrimenti perdevamo il lavoro”

- al ruolo di Xxx in qualità di preposto operativo delle cooperative e all'intervento del committente nella gestione dei lavoratori delle stesse imprese collettive: *“Quando c'erano le cooperative le direttive mi venivano date oltre che da Xxx anche direttamente da LIONE Adelio della Xxx, il quale a volte interveniva dando ordini a noi in modo indiretto per il tramite di XXX”;*
- al mancato rispetto dei contratti di lavoro sottoscritti e al mancato riconoscimento di qualsiasi indennità di lavoro: *“Ho sempre lavorato con un contratto di 40 ore settimanali, ma in realtà ne ho sempre fatte molte di più senza che mi venissero pagate, arrivando a fare anche 250 ore al mese. Parte dello straordinario era inserito in busta paga, ma la maggior parte mi veniva pagato in nero. Comunque mancavano sempre delle ore rispetto a quante ne lavoravo. Aggiungo che con il continuo cambio delle cooperative non sono mai avanzato di livello. In merito ai riposi settimanali posso dire che ne fruivo ma quando non lavoravo non venivo pagato. Anche la malattia non veniva pagata sino al periodo degli scioperi del 2020, da allora le condizioni sono migliorate ed hanno iniziato a pagare la malattia”;*
- alle costanti minacce di licenziamento nel caso in cui i lavoratori avessero avanzato richieste finalizzate ad ottenere il riconoscimento dei loro diritti: *“Per quanto riguarda il mancato rispetto delle condizioni contrattuali posso dire che capitava di lamentarmi con XXX per le numerose ore non pagate, ma mi veniva sempre risposto di accettare le condizioni altrimenti potevo andare via. Noi lavoratori dovevamo accettare perché qualora non avessimo accettato saremmo stati licenziati ed io con quattro figli ed una famiglia da mantenere, di fronte alla prospettiva di perdere il posto di lavoro accettavo tutte le condizioni e firmavo il contratto”*

Le testimonianze raccolte dai lavoratori in carico alle cooperative operanti presso lo stabilimento del committente Xxx a Xxx hanno permesso di accertare una perdurante situazione di sfruttamento dei lavoratori i quali si sono visti negare gran parte dei diritti riconosciuti dalla vigente normativa sul lavoro; in particolare è stata documentata la sistematica corresponsione di retribuzioni non adeguate rispetto alla qualità e alla quantità delle ore prestate nonché la metodica violazione della normativa relativa all'orario di lavoro, periodi di riposi, riposo settimanale, ferie e malattia, tutto in un generale clima di minaccia ed intimidazione. Tali condotte illecite, perpetrate per un lasso di tempo esteso e dirette nei confronti di un ampio numero di lavoratori, hanno indubbiamente trovato terreno fertile nel fatto che la quasi totalità delle persone sfruttate sia di origine extracomunitaria; tale condizione ha imposto agli sfruttati di accettare qualsiasi condizione lavorativa pur di ottenere un contratto di lavoro, formalmente regolare ma costantemente disapplicato, senza il quale sarebbe stato impossibile ottenere un permesso di soggiorno il cui possesso è condizione imprescindibile per permanere sul territorio italiano. Tale situazione di oggettiva necessità ha indubbiamente posto i lavoratori in una evidente posizione di svantaggio nei confronti del datore di lavoro determinata dalla totale assenza di potere contrattuale; di contro il datore di lavoro ha potuto facilmente imporre alla controparte le proprie condizioni economiche e lavorative. Ne è la naturale conseguenza che i lavoratori coinvolti, per far fronte ad una condizione di bisogno oggettivo, abbiano dovuto per anni accettare i ricatti di chi, attraverso un contratto di lavoro raramente applicato nella sua integrità, permetteva loro di continuare a maturare la speranza di una condizione di vita migliore rispetto a quella che era loro offerta in patria e nel migliore dei casi, di ottenere il ricongiungimento con le proprie famiglie lasciate nel paese di origine. Tale condizione ha di fatto collocato gli sfruttati in un circolo vizioso dal quale difficilmente era possibile venirne fuori; se da una parte lasciare volontariamente il posto di lavoro avrebbe significato per il lavoratore rinunciare a rinnovare il permesso di soggiorno necessario per restare in Italia, dall'altra ribellarsi al sistema avrebbe significato essere licenziati dal datore di lavoro e uscire definitivamente dal “circuitone delle cooperative” con la logica conseguenza che il lavoratore si sarebbe trovato in una condizione difficilmente compatibile con un nuovo inserimento nel mondo del lavoro.

Le circostanze sopra riportate trovano ampia conferma nelle testimonianze dei lavoratori sentiti in atti; in particolare la condizione alla quale le persone sfruttate hanno dovuto far fronte per poter lavorare negli anni presso lo stabilimento del committente Xxx a Xxx sono esaurientemente sinterizzate nelle già richiamate dichiarazioni rese da Xxx: “Noi lavoratori dovevamo accettare perché qualora non avessimo accettato saremmo stati licenziati ed io con quattro figli ed una famiglia da mantenere, di fronte alla prospettiva di perdere il posto di lavoro accettavo tutte le condizioni e firmavo il contratto””.

Le dichiarazioni di Xxx trovano pieno riscontro nelle dichiarazioni degli altri lavoratori escussi in atti che di seguito vengono riproposte:

Xxx: “A Xxx ci trattano come animali perché si approfittano di noi stranieri che abbiamo bisogno di lavorare e non capiamo bene l’italiano... Per esperienza diretta una volta Xxx, quando ho protestato per un CUD per me irregolare, mi ha detto di chiudere la bocca e di smettere da protestare. Posso anche dire che parecchi lavoratori non hanno potuto richiedere il ricongiungimento con i loro familiari che vivono all’estero perché le cooperative fanno i CUD con i redditi bassi, non sufficienti per fare la richiesta per la carta di soggiorno. Hanno utilizzato queste necessità dei lavoratori per tenerli tranquilli.”

Xxx: “Qualsiasi richiesta rivolgevo ad Xxx (XXX NdR) non veniva soddisfatta ed in più subivo minacce di licenziamento. Quando mi sono iscritto al Cobas nel 2020 sono stato chiamato da Xxx nel suo ufficio e mi ha detto che avevo sbagliato e che ci sarebbero state delle ripercussioni negative per me. I titolari della Xxx erano a conoscenza delle nostre condizioni di lavoro, io parlavo sempre con Adelio Lione, rappresentando che lo stipendio era basso, ma lui non faceva nulla”.

Xxx: “XXX ci ha sempre comandati come un dittatore; se avevamo qualche lamentela da riferire la risposta era sempre che o accettavamo quella situazione o avremmo finito di lavorare”.

Xxx: “Da quando lavoro nel cantiere di Xxx non hanno mai dimostrato rispetto per il lavoratore. In occasione della firma dei contratti di assunzione per le cooperative per le quali ho lavorato a Xxx, nello stabilimento della Xxx, Xxx mi ha sempre detto chiaramente che se non firmavo avrei finito di lavorare per loro, quindi c’era poco da discutere”.

Xxx: “In occasione del passaggio da una cooperativa ad un’altra il sig. Xxx (Xxx NdR)” ci ha sempre minacciato verbalmente e qualora non avessimo sottoscritto i nuovi contratti di assunzione avremmo perso il posto di lavoro”.

Xxx: “Non rispettano il contratto, se non ti va bene ti dicono che ti licenziano...”

Xxx: “Alle nostre lamentele l’unica risposta che ci davano era che quella era la situazione, diversamente si poteva scegliere di non lavorare ed andare via...”

Xxx: Quando ho avuto il mio primo figlio al posto della paternità mi hanno dato le ferie...Il primo mese che ho lavorato ho visto che mi mancavano le ore in busta paga, sono andato da XXX a chiedere chiarimenti; la risposta è stata che se non mi stava bene conoscevo la porta per andare via. Anche in altre situazioni la risposta è sempre stata la stessa. Quando mi sono iscritto ai COBAS XXX mi disse che ero un traditore...”

Xxx: “Se protestavamo Xxx ci diceva che quella era la porta... Nella gestione dei lavoratori Xxx era sempre molto aggressivo, per ogni questione minacciava il licenziamento”.

Xxx: “Per la firma del nuovo contratto c’era sempre la stessa persona, il sig. Xxx, che minacciava le persone se non avessero firmato il nuovo contratto di assunzione.... Da quando il sindacato COBAS è intervenuto, in azienda sono aumentati episodi di provocazione soprattutto a tante ragazze, cercando di mettere in disaccordo noi dipendenti e quindi avere il pretesto per licenziarci.”

Xxx: “quando mi lamentavo di qualcosa con il signor XXX lui mi diceva sempre che se non mi stava bene me ne potevo andare”.

Xxx “Il primo mese che ho lavorato ho visto che mi mancavano le ore in busta paga, sono andato da XXX a chiedere chiarimenti; la risposta è stata che se non mi stava bene conoscevo la porta per

andare via. Anche in altre situazioni la risposta è sempre stata la stessa. Quando mi sono iscritto ai COBAS XXX mi disse che ero un traditore.

Xxx: “Quando cambiavano le cooperative il tfr pur essendo inserito in busta paga non mi veniva mai corrisposto. Ho sempre evitato di chiedere spiegazioni a Xxx per quanto riguarda le buste paga per paura di perdere il lavoro.” Le dichiarazioni sopra riportate evidenziano in maniera dichiarata come la paura di essere licenziati e l’assenza di una diversa alternativa di impiego abbia portato i lavoratori ad accettare per anni le difficili condizioni lavorative nelle quali si sono venuti a trovare.

Ritiene dunque il Tribunale, sul piano di un giudizio probatorio autonomo rimesso al procedimento di prevenzione, che esista un grave quadro indiziario per ritenere che i soggetti sottoposti ad indagine anche per la violazione dell’art. 603 bis c.p. – segnatamente Xxx nato a Xxx il 27/1/1963 e XXX nato in Xxx il Xxx – fossero in concreto i gestori di tutta l’attività svolta dai lavoratori presso la sede della società Xxx Spa sita in Xxx operando attraverso un sistema fraudolento di società cooperative fittizie nell’assetto sostanziale create soltanto per finalità fraudolente di evasione di imposta con un continuo trasferimento di lavoratori sotto soggetti giuridici soltanto apparenti e posto in una condizione di sfruttamento tale da configurare pienamente la fattispecie catalogo ex art. 603 bis c.p. richiesta per l’applicazione della misura di prevenzione patrimoniale. Si evidenzia infatti come lo stato di bisogno del lavoratore non debba essere inteso come uno stato di necessità tale da eliminare in modo assoluto qualunque libertà di scelta, bensì come una situazione di grave difficoltà – certamente esistente a causa della situazione di precarietà dei lavoratori stranieri aggravata da tariffe praticate al ribasso in tutto il settore della logistica- tale da limitare la volontà della vittima e da indurla ad accettare condizioni particolarmente svantaggiose come quelle praticate in concreto.

2.2. Il ruolo della società Xxx Spa

Sottolinea ancora l’organo proponente come la società proposta, sostanzialmente a conduzione familiare malgrado le dimensioni non certo minimali - ed in tal senso depone tutto l’assetto proprietario risultando in particolare la società Xxx spa titolare della quasi totalità delle azioni della Xxx spa a sua volta di proprietà dei fratelli Xxx (quote paritarie del 25% riferite a Xxx, Xxx, Xxx e Xxx) - fosse pienamente consapevole della situazione di sfruttamento delle condizioni personali dei lavoratori formalmente impiegati attraverso il sistema contrattuale dell’ appalto di manodopera con società cooperative ma di fatto direttamente coordinati nella sede societaria operativa di Xxx anche da personale dipendente, così capitalizzando il guadagno di un intervento lavorativo sotto soglia retributiva nell’ambito del mercato e quindi della sopportazione di costi minori. In particolare viene evidenziato come “ *Il sistema fraudolento in esame, come è stato accertato mediante verifiche fiscali tramite banche dati, ha consentito ad una serie di soggetti, i committenti, di beneficiare di manodopera a basso costo, in quanto fornita in evasione d’imposta da una serie di soggetti giuridici “di comodo”, creati ad hoc per consentire, attraverso il coinvolgimento in cicli di false fatturazioni o l’omessa dichiarazione, di abbattere gli oneri fiscali. Con ciò determinando una evidente situazione di alterazione della concorrenza.*

*Tra i committenti, che hanno tratto vantaggio da tale meccanismo di frode, è stata individuata la **società Xxx S.P.A.**, con sede legale in Milano, Xxx e sede operativa in Xxx (LC), via Xxx, esercente l’attività di commercio all’ingrosso di frutta e ortaggi freschi, con volume d’affari dichiarato nell’anno 2019 pari a 356.108.033 euro. La società, a far data dal 27.12.2017 è rappresentata legalmente da XXX, nato a Xxx il Xxx e residente in Xxx via Xxx. In particolare, i servizi di logistica e movimentazione della frutta presso la società Xxx, sono stati gestiti, rispettivamente, dal gennaio 2019 al maggio 2020, dal Xxx coop., e dal giugno 2020 al dicembre 2020, dal Xxx attraverso i medesimi lavoratori in carico dapprima alla cooperativa Xxx soc. coop., fino al novembre 2020, quando viene messa in liquidazione, e successivamente alla Xxx soc. coop., che la succede. Il totale*

delle fatturazioni ricevute dal Xxx, per l'anno 2019, ammonta a € 3.806.378,89 di imponibile € 837.403,38 di Iva, mentre quello delle fatture ricevute dal Xxx, per l'anno 2020, ammonta a € 1.182.305,36 di imponibile e € 260.107,16 di Iva.

Con riferimento alla gestione dei lavoratori, si è avuto modo di accertare, dalle dichiarazioni dei soggetti escussi, una prassi ben consolidata di ingerenza e intervento della committente Xxx S.p.a., almeno fino all'autunno 2020, già segnalata, peraltro, dal delegato COBAS, Xxx.

Xxx: "Gli stessi (i lavoratori NdR) mi riferirono che la famiglia Xxx, il committente, interveniva spesso nella gestione del lavoro svolto dal personale delle cooperative bypassando quelle che erano state le disposizioni della cooperativa di riferimento".

Segnatamente, è stato possibile individuare due dipendenti della Xxx S.p.a., Xxx (nato a Xxx IL Xxx) e Xxx (nato ad Xxx il Xxx), che risultano aver sistematicamente impartito direttive e indicazioni ai lavoratori sulle modalità attraverso le quali svolgere le mansioni affidate e organizzare la prestazione lavorativa, e, specificamente, sul confezionamento dei prodotti, l'etichettatura, la tipologia degli imballaggi da utilizzare.

Xxx: "Quando ero impiegato presso la Xxx le direttive interne mi venivano impartite dal sig. Xxx (XXX NdR), mentre le direttive avente portata generale, ad esempio tutto ciò che riguardava il confezionamento dei prodotti, l'etichettatura, la tipologia degli imballaggi da utilizzare erano impartite dai responsabili della società Xxx, nelle persone dei sigg.ri Xxx e Xxx".

DAIF Mostafa: "Nell'ambito delle mie mansioni sono autonomo anche se ricevo le direttive dall'ufficio del personale della Xxx, nelle figure dei sigg.ri Xxx, Xxx Xxx e il sig. Xxx".

NACIRI Brahim: "Preciso che le direttive mi vengono impartite anche dal personale della società Xxx, in particolare i signori Xxx e Xxx dei quali disconosco il cognome. Entrambi intervengono per dirci come portare a termine gli incarichi che ci vengono dati".

Xxx: "anche quando lavoravo per la Xxx interveniva il personale della Xxx, in particolare il signor Xxx, nel darmi disposizioni su come svolgere il mio lavoro" e "per XXX anche il personale della Xxx, in particolare il signor Xxx, era solito darmi istruzioni su come svolgere il mio lavoro... Anche nel corso del mio periodo lavorativo in Xxx i dipendenti della Xxx, in particolare il signor Xxx, mi davano indicazioni su come svolgere il mio lavoro".

Oltre ai citati dipendenti della Xxx, in alcune occasioni, risultano aver partecipato alla gestione del lavoro, anche alcuni soggetti apicali della predetta società e segnatamente XXX (nato a Xxx il Xxx), XXX (nato al Xxx il Xxx) e XXX (nato a Xxx il Xxx). Gli stessi, inoltre, non risulterebbero del tutto estranei ai metodi intimidatori adottati da Xxx, nei confronti dei lavoratori.

Xxx dichiarava: "Quando ho lavorato per le cooperative comandate dal signor Xxx, le direttive me le ha sempre date il signor Xxx, dipendente della Xxx. Il signor Xxx interveniva solo per risolvere problemi logistici e del personale, ma di fatto gli ordini erano impartiti da personale della Xxx, se non dai titolari stessi della Xxx. Posso dire questo perché circa 5 anni fa il signor Adelio mi convocò per dirmi che sarei stato spostato nel reparto Xxx". Al mio rifiuto fui mandato a parlare direttamente con il signor Xxx, uno dei titolari, il quale mi assicurò che mi avrebbe cambiato la mansione di lì a poco, cosa che non avvenne. Preciso che il signor Xxx mi fece questa promessa nonostante io fossi un dipendente della cooperativa e non della Xxx".

E aggiungeva riferendosi a XXX: "Ogni volta che sono entrato in disaccordo con il signor Xxx, mi minacciava di licenziarmi. In occasione delle proteste di noi lavoratori nel 2020, fui avvicinato dal signor Xxx il quale mi disse che stavamo andando contro di loro. Io risposi che stavamo contro le cooperative e quindi la stessa Xxx non c'entrava nulla. Lui rispose che non l'avremmo passata liscia".

Xxx: "Dall'assunzione a Xxx al 14 marzo 2016 mi occupavo di merce per le mense. Prendevo gli ordini di consegna scritti dalla Xxx e preparavo la merce e arrivava Xxx a controllare. Dopo, ho

iniziato a fare il mulettista nel reparto vendite di Xxx e prendevo ordini da Xxx della Xxx, Xxx e Xxx sempre della Xxx. Xxx mi ha scelto per andare a fare il mulettista [...] Per le ferie, permessi e altro parlavo prima con Xxx e dopo con Xxx perché prima mi doveva autorizzare Xxx.”

Xxx: “Gli ordini per il lavoro me li ha sempre dati Xxx, così come avviene anche adesso. La persona di riferimento per quanto riguarda i permessi, i problemi con le buste paga, le ferie ed altro era Xxx. Se mi occorreva assentarmi per un permesso o per malattia avvertivo sempre Xxx.”

3) La decisione.

In relazione al perimetro interpretativo descritto al punto 1), ritiene il Tribunale che la richiesta di amministrazione giudiziaria della società Xxx spa debba essere accolta in relazione all'accertata sussistenza di tutti i requisiti richiesti per l'applicazione dell'istituto che, anche in questo caso, deve essere letto in un'ottica di evidente necessità di rilegalizzazione dell'azienda nel settore oggetto di infiltrazione illegale (sistema dell'appalto di manodopera a costi sotto soglia per la movimentazione logistica del prodotto). Ed invero, sul piano fattuale probatorio, si ritiene che almeno due soggetti estranei al contesto societario - Xxx e Xxx abbiano posto in essere, con un giudizio valutativo ancorato ad un grave quadro indiziario costituito, come rilevato, dalle plurime e convergenti dichiarazioni rese dai lavoratori impiegati, fra di loro sovrapponibili e coerenti, riscontrare da tutta l'attività di polizia giudiziaria svolta che ha accertato il meccanismo del sistema del “carosello delle società cooperative” realizzato per la capitalizzazione fraudolenta di tributi dovuti e mai versati nonché per la realizzazione di schermi giuridici di comodo, la fattispecie catalogo di cui all'art. 603 bis c.p., fattispecie la cui realizzazione è stata agevolata, se non addirittura consentita, dall'assenza di una soglia di controllo minimale realizzata dalla società formalmente estranea – anche se beneficiaria- Xxx spa committente dei contratti di appalto con le diverse società cooperative.

Sul piano poi del principio di proporzionalità fra situazione concretamente accertata ed applicazione della misura di prevenzione patrimoniale, principio recentemente richiamato dalla Corte Costituzionale con la sentenza del 27 febbraio 2019 numero 24, osserva ancora il Collegio come la condotta agevolatrice posta in essere da Xxx Spa attraverso il concreto comportamento tenuto dai suoi dipendenti ed anche proprietari risulti di particolare rilevanza sia per la diffusione dell'intervento – certamente non avente carattere occasionale bensì decisamente strutturale- che per la realizzazione di uno schema contrattuale soltanto formale e ricorrente rappresentato dal sistematico utilizzo di false cooperative per l'impiego di mano d'opera a basso costo e quindi palesemente sfruttata.

Sempre in un'ottica interpretativa modulata al principio di proporzionalità e adeguatezza della misura di prevenzione, principio che caratterizza tutto l'ordinamento positivo secondo quanto indicato dalla recente sentenza interpretativa di rigetto della Corte Costituzionale 24/2019, osserva il Collegio come anche la nuova formulazione dell'art. 34 comma terzo D.Lvo 159/2011, come modificato dalla Legge 27 dicembre 2017 n. 205, consenta un intervento nella gestione societaria non assorbente, sul piano dell'impossessamento totale dell'attività di impresa, e comunque commisurato agli obiettivi di (ri) legalizzazione societaria tipici della misura di prevenzione da adottare. Ed invero laddove il legislatore ha inteso consentire all'amministratore giudiziario la facoltà di esercitare “i poteri spettanti agli organi di amministrazione e altri organi sociali secondo le modalità stabilite del tribunale” (art. 34 comma terzo D.Lvo 159/2011 citato), prevedendosi quindi una facoltà e non un obbligo di assunzione anche della attività tipica dell'impresa all'esito di una scelta ponderata da parte del tribunale, si ritiene che la decisione in merito alle concrete modalità dell'intervento dell'amministrazione giudiziaria non possa non tenere conto di diversi fattori quali il grado di infiltrazione delittuosa, in questo caso accertata sulla sola sede logistica della società, ed il settore societario contaminato rapportato al normale svolgimento dell'attività di impresa.

Osserva dunque il Tribunale come sostanzialmente, per le finalità della misura ablativa, non vi sia necessità di assumere anche in seno all'amministrazione giudiziaria il normale svolgimento dell'attività gestionale di impresa, con la valutazione conseguente, in termini di rischio e nella prospettiva della salvaguardia occupazionale, di un simile trasferimento da professionalità tipiche a professionalità nuove e magari non perfettamente allineate con il settore di mercato interessato, nonché come, sempre sul piano della proporzione, gli obiettivi di bonifica aziendale da intraprendere appaiano comunque compatibili rispetto all'assenza dell'impossessamento totale degli organi gestori.

L'intervento ablativo iniziale deve di conseguenza essere modulato in modo tale da consentire un penetrante ed effettivo controllo da parte del Tribunale sugli organi gestori anche in sostituzione dei diritti spettanti al socio proprietario ma lasciando il normale esercizio di impresa in capo agli attuali organi di amministrazione societaria, dovendo in particolare l'intervento concentrarsi sulla verifica dei rapporti contrattuali in essere nel settore della logistica e per la sede di Xxx con verifica di condizioni contrattuali allineate con le indicazioni nazionali di categoria, sulle posizioni personali dei dipendenti implicati nella vicenda giudiziaria, sulla esistenza di un modello 231 aggiornato anche con il delitto ex art. 603 bis c.p., sulla attività svolta dagli organi di controllo interni della società, sulla creazione di un assetto societario che possa impedire nuovi fenomeni di caporalato come quelli che si ritiene, per le finalità che interessano il Tribunale, accertati.

P. Q. M.

visto l'art.34 D.Lvo 159/2011 come modificato dalla Legge 161/2017

dispone

l'amministrazione giudiziaria nei confronti della società **XXX SPA** in persona del legale rappresentante Xxx con sede legale in Milano via Xxx e sede operativa in Xxx esercitante l'attività di commercio all'ingrosso di frutta e ortaggi freschi per un periodo **di anni 1** (uno);

nomina

- quali Giudice Delegato alla procedura il dottore Fabio Roia;

- quale Amministratore Giudiziario il dott. Amministratore giudiziario il dott. Piero Antonio Capitini con domicilio in Milano Xxx il quale all'atto di accettazione dell'incarico farà pervenire al Tribunale un'autocertificazione in merito agli incarichi di amministrazione giudiziaria in corso di svolgimento, al mancato superamento della soglia dei tre incarichi in corso (art. 35 comma 2 come modificato dalla legge 161/2017) ed all'insussistenza delle cause di incompatibilità (art 35 comma 3) ovvero di potenziale conflitto di interessi;

non dispone

allo stato la trascrizione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 34 comma 4 D.Lvo 159/2011 in relazione a beni immobili o ad altri beni soggetti a pubblica registrazione non sussistendo allo stato una effettiva immissione in possesso di beni aziendali;

dispone

che l'Amministratore Giudiziario:

1) entro trenta giorni dall'esecuzione del presente provvedimento, presenti al Giudice delegato una relazione particolareggiata che tenga conto delle attività da svolgere sotto indicate:

a) esaminare l'assetto della società con particolare riferimento ai rapporti intercorrenti con tutte le

società con le quali esistano contratti per l'impiego di mano d'opera nella sede di Xxx accertando quale sia il modello organizzativo e gestionale redatto ex art. 6 II comma D. Lg. 231/2001 (e dunque con particolare cura nella valutazione della idoneità del modello “*a prevenire reati della specie di quello verificatosi*”) nello specifico settore di intervento della misura (rapporto con lavoratori in regime di appalto nel settore della logistica);

b) esaminare le iniziative attuate dalla società a seguito del provvedimento di prevenzione con particolare riferimento alla composizione degli organi amministrativi e di vigilanza interna (sindaci, componenti degli organismi di controllo) ed alla politica contrattuale intrapresa nei confronti dei dipendenti e dei terzi;

2) nel corso dell'incarico provveda a:

c) assicurare la propria costante presenza nella società con accessi ripetuti per incontri e riunioni con il management della società – con particolare riferimento alla sede Xxx - secondo le necessità in relazione alle tematiche riguardanti l'oggetto della misura di prevenzione;

d) intrattenere stabili rapporti con gli amministratori della società e con il personale direttivo nello specifico settore di intervento;

e) rivedere tutti i contratti eventualmente in essere con terzi soggetti giuridici o con lavoratori autonomi del settore verificando la corretta osservanza delle regole normalmente adottate dal settore legale di mercato nonché rilasciare nulla osta alle risoluzioni contrattuali e alla stipula di nuovi contratti riguardanti il settore della logistica;

3) in previsione della prima udienza e comunque della scadenza del termine della procedura provveda a :

f) esprimere valutazione circa l'atteggiamento assunto dalla società dopo l'adozione del provvedimento di prevenzione, considerando se la procedura, grazie soprattutto alla fattiva collaborazione della società, ha portato all'adozione di provvedimenti utili a prevenire fatti come quelli accertati anche attraverso una rivisitazione degli assetti organizzativi interni rapportati alle carenze riscontrate al momento dell'accesso

delega

per l'esecuzione la Procura della Repubblica di Milano richiedente, con facoltà di subdelega, anche in relazione alle necessità investigative;

fissa

per la discussione **l'udienza del 14 dicembre 2021 ore 10.00** che sarà tenuta nell'Aula Misure di Prevenzione del Palazzo di Giustizia in Milano, piano III, lato Manara via Freguglia 1

dispone

che il presente provvedimento sia notificato, a cura dell'organo proponente, mediante consegna di copia integrale con la relativa relata, almeno dieci giorni prima di quello fissato per la discussione di cui sopra a:

- soggetti da considerarsi terzi nella procedura e segnatamente a :

Xxx

- Xxx SPA in persona del legale rappresentante Xxx

dispone

darsi avviso, nel termine suddetto, al Pubblico Ministero, all'Amministratore Giudiziario;

avvisa

le parti che possono prendere cognizione in Cancelleria degli atti e dei documenti.

Milano, 6 ottobre 2021

I Giudici

Il Presidente estensore