



**TRIBUNALE DI BARI
SEZIONE LAVORO**

**REPUBBLICA ITALIANA
IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

Il Giudice del Lavoro, Dott.ssa Angela Vernia, nell'udienza del giorno 20.4.2018 ha pronunciato la seguente

SENTENZA

Dando lettura contestuale del dispositivo e della motivazione ai sensi dell'art. 429 c.p.c. nella controversia in materia di lavoro recante n.r.g. 4487/2010 vertente

TRA

(rappresentata e difesa dall'Avv. M. Costantini)

RICORRENTE

E

**S.a.s. di & C., in persona del legale
rapp. p.t.,**
(rappresentato e difeso dall'Avv. G. Campanella)

RESISTENTE

SVOLGIMENTO DEL PROCESSO E MOTIVI DELLA DECISIONE

Con ricorso depositato in data 25.2.2010 e ritualmente notificato la ricorrente in epigrafe indicata adiva il Tribunale di Bari, in funzione di Giudice del Lavoro, al fine di sentir accogliere le conclusioni rassegnate nell'atto introduttivo del giudizio. Con memoria ritualmente depositata si costituiva la parte convenuta contestando la fondatezza del ricorso sotto il profilo della effettiva instaurazione di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti. Concludeva per il rigetto del ricorso.

All'odierna udienza, rientrata questo Giudice in servizio dopo aver fruito del periodo di interdizione obbligatoria dal lavoro per maternità ai sensi degli art. 16 co. 1 lett. a) e c), d.lgs. 151/2001, nonché di un periodo di congedo parentale ai sensi dell'art. 32, d.lgs. n. 151/2001, successivamente alla definizione dell'abnorme numero di controversie ricevute in carico dal Giudicante sin dall'immissione in servizio aventi iscrizione a ruolo di gran lunga più risalente rispetto alla presente - nell'ordine di svariate migliaia - tra cui quelle provenienti alle ex preture circondariali risalenti ai primi anni '90 nonché tutte quelle iscritte presso la Sezione Lavoro di codesto Tribunale a partire dall'anno 2000 assegnate a questo Giudice, la causa veniva decisa.

Osserva preliminarmente il Giudicante che la domanda della ricorrente trova il proprio fondamento nell'affermazione della natura subordinata del rapporto di lavoro intrattenuto con la parte convenuta per il periodo 9.5.2008 - 23.12.2008, con mansioni di barista-banconista di cui al V liv. CCNL di categoria (Turismo Confcommercio Pubblici Esercizi) presso il Bar gestito dal convenuto, sito in Turi, Via Benedetto Croce n. 37, e con l'orario 5.00 - 11.30 tutti i giorni ivi compresa la domenica, giorni festivi e festività patronale (nei giorni festivi l'orario si protraeva fino alle 14.00); da tale presupposto scaturiscono, infatti, tutte le rivendicazioni economiche fatte valere nel presente giudizio (a titolo di differenze retributive per il lavoro svolto, ordinario e straordinario, festività, lavoro domenicale, rol, ferie, 13[^] mensilità, 14[^] mensilità, lavoro notturno e t.f.r.) per l'importo complessivo di euro 11.491,68.

Ebbene, la parte resistente contesta la stessa sussistenza della subordinazione. Secondo la prospettazione della vicenda effettuata da quest'ultima, infatti, la non avrebbe in alcun modo svolto lavoro subordinato secondo i canoni di cui all'art. 2094 c.c..

Orbene, quanto alla natura e alle caratteristiche del dedotto rapporto di lavoro, incombe evidentemente sul lavoratore l'onere di provare la sussistenza di tutti gli elementi costitutivi della pretesa fatta valere in giudizio (si veda, *ex plurimis*, Cass. n. 2728/2010, Cass. n. 10262/2002 nonché Trib. Roma 4.3.2002). Sulla scorta di queste premesse, è dunque necessario verificare se nel caso in oggetto, in base alle risultanze di causa, possa dirsi intercorso fra le parti un rapporto lavorativo che presenta in concreto i caratteri della subordinazione, secondo le modalità dedotte dalla ricorrente e come sopra esemplificate.

Come noto, è principio costantemente affermato in giurisprudenza che ogni attività umana economicamente rilevante può essere oggetto sia di rapporto di lavoro autonomo, che di rapporto di lavoro subordinato, a seconda delle modalità del suo svolgimento.

Orbene, l'elemento centrale del rapporto di lavoro subordinato, desumibile dall'art. 2094 c.c., è ravvisabile nella collaborazione nell'impresa alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore.

La collaborazione descrive il fenomeno della partecipazione del lavoratore all'attività del datore di lavoro e si concretizza nell'inserimento del primo nell'organizzazione produttiva del secondo: essa è comune, peraltro, anche ad altre tipologie contrattuali.

Il fulcro della subordinazione consiste, invece, nella soggezione del prestatore di lavoro al potere direttivo, organizzativo e disciplinare del datore di lavoro, che si estrinseca normalmente nell'emanazione di ordini specifici inerenti l'attività lavorativa, oltre che nell'esercizio di una assidua attività di vigilanza e controllo sull'esecuzione delle prestazioni svolte (si vedano, *ex plurimis*, Cass. n. 2728/2010, Cass. n. 5645/2009, Cass. n. 5534/2003, Cass. n. 4889/2002, Cass. n. 7608/1991).

Peraltro, come sopra intesa in termini di eterodeterminazione, spaziale e temporale, della prestazione lavorativa, la subordinazione non è sempre, nella pratica, agevolmente individuabile.

Ciò spiega perché la giurisprudenza ricorre da sempre a una serie di indici sussidiari, reputati rivelatori della natura subordinata del rapporto di lavoro, quali la continuità e la durata del rapporto, l'esclusività dello stesso, la vincolatività dell'orario di lavoro, la stabile inerenza della prestazione all'organizzazione d'impresa, la presenza di una pur minima organizzazione imprenditoriale e la sussistenza di un effettivo potere di autorganizzazione in capo al prestatore, desunta anche dall'eventuale concomitanza di altri rapporti di lavoro (si vedano, *ex plurimis*, Cass. n. 12330/2016, Cass. n. 20367/2014, Cass. n. 21689/2011, Cass. n. 1536/2009).

I suddetti indici hanno natura sussidiaria perchè svolgono una funzione di natura complementare e secondaria, meramente indiziaria o presuntiva rispetto all'unico elemento probante della subordinazione, rappresentato dalla dimostrazione della permanente disponibilità del prestatore nei confronti del datore di lavoro con assoggettamento gerarchico al potere di direzione e controllo di quest'ultimo (si veda, *ex plurimis*, Cass. n. 3745/1995, nonché Cass. n. 326/1996).

Ciò posto, questo Giudice non ignora che, nella variegata realtà lavorativa attuale, sembra poco proponibile una definizione di subordinazione che copra contemporaneamente tutte le varie attività umane; in buona sostanza, è divenuta oramai indefettibile una modulazione nella gestione degli indicatori della subordinazione, che debbono essere diversificati "*per ogni tipo di rapporto considerato*" (così Cass. n. 5079/09).

Pertanto, nell'elaborazione giurisprudenziale in tema di subordinazione, è stata riscontrata una sorta di attenuazione della rilevanza data al potere direttivo e disciplinare, tale da non escludere pregiudizialmente, anche là dove l'eterodirezione sia meno evidente, la sussistenza della subordinazione tramite il ricorso ai menzionati criteri sussidiari. Ciò soprattutto in relazione a prestazioni lavorative dotate di maggiore elevatezza e di contenuto intellettuale e creativo (quali, ad esempio, quelle del giornalista), ma anche, più in generale, come conseguenza dell'evoluzione in senso postfordista e da ultimo su terreni di innovazione guidata dall'automazione, dei modelli organizzativi d'impresa, nella misura in cui essi comportano (ma naturalmente questo resta tutto da verificare) una maggiore autonomizzazione e responsabilizzazione del lavoratore.

Un analogo strumento discrezionale può validamente adottarsi, all'opposto, con riferimento a mansioni estremamente elementari, per le quali il potere gerarchico - che si estrinseca nelle direttive di volta in volta preordinate ad adattare la prestazione alle mutevoli esigenze di tempo e di luogo dell'organizzazione datoriale, oltre che nei controlli sulle modalità esecutive della prestazione lavorativa - potrebbe non avere occasione di manifestarsi.

Pertanto, sia nella fascia alta che in quella bassa della subordinazione, allorché il criterio rappresentato dall'assoggettamento del prestatore all'esercizio del potere direttivo, organizzativo e disciplinare non risulti, in quel particolare contesto, significativo, per la qualificazione del rapporto di lavoro occorre far ricorso ai criteri distintivi sussidiari dei quali si è già detto.

Ciò premesso in punto di ricostruzione del diritto vivente, nel caso di specie l'istante deduce di aver svolto attività di lavoro subordinato consistente nella preparazione di caffè e bevande in una con il servizio ai clienti, all'interno del bar gestito dal convenuto.

Trattasi, dunque, di mansioni elementari, ripetitive e predeterminate nelle modalità di esecuzione, per le quali, appunto, il criterio dell'eterodirezione può non risultare significativo per la qualificazione della natura del rapporto. Tuttavia, il complesso dell'istruttoria svolta ha fatto emergere sufficienti indici sussidiari, la cui sussistenza consente di avvalorare l'assunto di parte ricorrente in merito alla natura subordinata del rapporto *de quo*.

In particolare, debbono essere ritenute assolutamente idonee a suffragare gli assunti di parte attrice (onerata, come detto, della prova dei fatti costitutivi dei diritti azionati), le deposizioni dei testi indicati dalla stessa, che hanno riferito del rapporto lavorativo intrattenuto con la parte resistente nel periodo dedotto in narrativa.

Infatti tutti i testimoni, della cui attendibilità non si ha motivo di dubitare (cfr. verbali di causa, testi , , , , ,), hanno confermato per conoscenza diretta che la ricorrente, nel periodo di cui al ricorso, si occupava di preparare e servire il caffè o altre consumazioni all'interno del bar.

In particolare, il teste , cliente abituale del bar, ha dichiarato che, quando "tutte le mattine" si recava presso l'esercizio in questione, vedeva la ricorrente "servire al tavolo e al banco". Analogamente, le testi e

, braccianti agricole, anch'esse stabili frequentatrici del bar, hanno affermato che in tutte le occasioni in cui vi si recavano per consumare la colazione, vedevano la

dietro al bancone, ovvero preparare il caffè ed anche effettuare il servizio ai tavoli. Ancora, e

, vigili urbani, clienti del bar convenuto, hanno riferito di aver visto la ricorrente svolgere le suindicate mansioni, non solo quando si intrattenevano presso il bar per prendere il caffè, ma anche quando svolgevano il proprio servizio nel quartiere ed avevano occasione di passare nelle vicinanze dall'esercizio.

In virtù di tanto, emerge chiaramente che i compiti svolti non comportavano in via continuativa espletamento di potere direttivo, in quanto, una volta impartite alla lavoratrice le direttive iniziali, come è ragionevole presumere che sia accaduto, ed apprese da parte sua le operazioni da compiere - come utilizzare la macchina per il caffè ed effettuare il servizio ai clienti -, tali operazioni erano semplici e non esigevano certo un alto grado di professionalità.

In pratica, insomma, tutti i testi hanno confermato, senza ombra di dubbio, che la _____ era presente con sistematicità e continuità, ossia per tutto l'arco temporale dedotto in ricorso, all'interno del bar in questione e svolgeva l'attività di barista.

Le dichiarazioni testimoniali sul punto appaiono particolarmente qualificate, in quanto i testimoni hanno constatato direttamente i fatti in discorso tutte le volte in cui si recavano presso il bar predetto.

E' pur vero che gli stessi si fermavano all'interno dell'esercizio commerciale per il tempo necessario a consumare quanto ordinato, tuttavia, i soggetti sopra citati erano regolari frequentatori del bar. Infatti, vi si recavano con cadenza fissa, più volte alla settimana - anche tutti i giorni (cfr. teste _____) - ed in vari momenti della giornata; pertanto, hanno fornito un quadro particolarmente dettagliato dell'attività svolta dalla ricorrente riferito alla fascia oraria mattutina.

A ciò aggiungasi che le dichiarazioni testimoniali rese appaiono decisamente attendibili anche perché sono caratterizzate dalla precisione e dalla specificità del ricordo ed inoltre non sono state minimamente influenzate né dal tempo trascorso tra il momento della testimonianza e l'accadimento dei fatti, né da giudizi o convinzioni personali dei testi. Inoltre, le provalazioni in questione sono chiare, limpide, cristalline, prive di contraddizioni di sorta, e sono contraddistinte da conclusione ed intrinseca coerenza logica.

Ne discende che può ritenersi provato che la _____

era pienamente inserita nell'organizzazione aziendale della parte resistente, avendo posto a disposizione in via continuativa le proprie energie lavorative esclusivamente in favore della seconda, per il periodo dedotto in causa, svolgendo le mansioni di barista, in fasce orarie tendenzialmente costanti nel tempo.

Ma v'è di più.

L'istruttoria ha dato riscontro del fatto che la lavoratrice espletava la propria prestazione nei locali ove era ubicato il bar e non disponeva di propri strumenti di lavoro, anzi, utilizzava i beni aziendali quali la macchina per il caffè, le stoviglie e tutte le attrezzature del bar.

Inoltre, ella non correva alcun rischio economico in quanto le veniva erogato un compenso (invero irrisorio) a cadenza fissa, pari a euro 20,00 giornalieri.

Tale circostanza, peraltro, non è stata contestata dalla parte resistente, sicché deve essere ritenuta non controversa. Infatti, sul punto, può correttamente invocarsi il principio della non contestazione, dal momento che, come ribadito dalla giurisprudenza unanime, nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere, ai sensi dell'art. 416, comma 3, c.p.c., di prendere posizione sui fatti costitutivi allegati dall'attore in modo specifico, non essendo sufficiente una confutazione generica (si veda, *ex plurimis*, Cass. n. 2165/2003, Cass. n. 5526/2002, Cass., Sez. Un., 761/2002). La mancanza di una precisa contestazione implica l'esistenza di un comportamento univocamente rilevante a fini della

determinazione dell'oggetto del giudizio, con effetti vincolanti per il giudice, che dovrà astenersi da qualsivoglia controllo probatorio del fatto non contestato e dovrà ritenerlo sussistente senza necessità di uno specifico accertamento. La mancanza di contestazione, infatti, rappresenta l'adozione di una linea difensiva incompatibile con la negazione del fatto che deve ritenersi, pertanto, accertato e quindi non controverso (si veda *ex plurimis* Cass. n. 11108/2007, Cass. n. 4668/2006, Cass. n. 2165/2003).

Nel caso di specie, in altre parole, si evince dall'istruttoria la prova di elementi sintomatici sufficientemente concludenti, quali l'osservanza consueta del medesimo orario lavorativo predeterminato e costante nel tempo, l'assenza di rischio imprenditoriale a carico della

, la presenza stabile e continua nel bar estesa a compiti costanti e predeterminati, caratterizzati dall' assenza di margini di autonomia della lavoratrice nell'esercizio della prestazione, che attestano il pieno inserimento della stessa nell'organizzazione lavorativa del resistente.

Elementi, questi, che, nel caso di mansioni semplici ed elementari come quelle di specie, sono da ritenersi idonei, perché ricorrenti in via concludente, a fondare la sussistenza del dedotto rapporto di lavoro subordinato, anche nel contesto di un piccolo bar in cui il potere gerarchico datoriale potrebbe non avere occasione di manifestarsi.

Nello specifico, in particolare, possono ritenersi provati non solo il periodo lavorativo 9 maggio 2008 - 23 dicembre 2008 (grossomodo confermato dai testi), nonché le mansioni di barista, ascrivibili in astratto al V Liv. CCNL di categoria, consistenti, sostanzialmente, nel preparare il caffè, cappuccino, effettuare servizio al banco ed ai tavoli, effettuare il riordino se necessario (cfr. verbali di causa). Quanto all'orario di lavoro, si rammenta che spetta al lavoratore, il quale chieda il riconoscimento del compenso per straordinario, fornire la prova positiva dell'esecuzione della prestazione lavorativa oltre i limiti, legalmente o contrattualmente, previsti; tale statuizione costituisce proiezione del principio guida di cui all'art. 2697 c.c., configurandosi lo svolgimento di lavoro "in eccedenza" rispetto all'orario normale quale fatto costitutivo della pretesa azionata. E che la relativa prova debba essere "piena e rigorosa" è affermazione reiteratamente, e correttamente, ripetuta nelle massime giurisprudenziali.

Grava quindi sul lavoratore, attore in giudizio, l'onere di provare non solo lo svolgimento di lavoro straordinario ma anche la sua effettiva consistenza, senza che al riguardo possano soccorrere valutazioni di tipo equitativo (si vedano, per tutte, Cass. n. 1389/2003; Cass. n. 6623/2001; Cass. n. 8006/1998). Al giudice dovrà essere, quindi, fornita non già genericamente la prova dell'*an*, di aver cioè svolto lavoro straordinario, ma anche la prova, sia pure in termini minimali, della esatta collocazione cronologica delle prestazioni lavorative eccedenti il normale orario di lavoro, ovvero del quando i limiti di orario di fatto siano stati

superati. Sulla scorta di queste premesse, vale osservare che l'istruttoria svolta non consente di avvalorare l'assunto secondo cui la ricorrente avrebbe svolto lavoro straordinario nei limiti di cui al ricorso (ossia straordinario anche notturno e festivo).

Infatti, dalle dichiarazioni dei testi escussi può evincersi, al più, lo svolgimento dell'orario normale di lavoro, anche nel giorno della domenica (cfr., sul punto, i testi , ,), ma non anche la prova dello straordinario festivo e notturno dedotto in ricorso.

In altri termini, le dichiarazioni testimoniali non sono idonee a fornire con tranquillante certezza la prova che l'istante abbia svolto la propria prestazione di lavoro anche oltre l'orario normale nei limiti indicati in ricorso. Tale dimostrazione presuppone la prova di aver espletato l'orario normale di lavoro che, nella specie, sussiste e, quindi, di aver proseguito l'attività lavorativa oltre il suddetto orario con le scansioni indicate in ricorso, prova questa che non è stata sufficientemente fornita. Ne deriva che vanno rigettati i capi di domanda aventi ad oggetto lo straordinario e il lavoro notturno (euro 477,86 str. 30%, euro 233.67 str. Festivo 20%, euro 1.732,21 lav. notturno), per totale difetto di prova.

In conclusione, nel presente giudizio può dirsi raggiunta la prova dell'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato tra le parti per il periodo di cui al ricorso, con mansioni di barista e con l'orario normale di lavoro (anche nel giorno della domenica).

Di contro, la parte convenuta non ha fornito alcun sufficiente riscontro in ordine al proprio assunto difensivo.

In ordine al *quantum* di cui la ricorrente risulta creditrice, vale affermare che, secondo i principi generali in tema di prova dell'inadempimento di una obbligazione, il creditore che agisca per la risoluzione contrattuale, per il risarcimento del danno, ovvero per l'adempimento deve soltanto provare la fonte (negoziale o legale) del suo diritto ed il relativo termine di scadenza, limitandosi alla mera allegazione della circostanza dell'inadempimento della controparte, mentre il debitore convenuto è gravato dell'onere della prova del fatto estintivo dell'altrui pretesa, costituito dall'avvenuto adempimento. Anche nel caso in cui sia dedotto l'inesatto adempimento dell'obbligazione, al creditore istante sarà sufficiente la mera allegazione dell'inesattezza dell'adempimento, gravando ancora una volta sul debitore l'onere di dimostrare l'avvenuto, esatto adempimento (si veda *ex plurimis* Cass. n. 13674/2006 che richiama Cass., Sez. Un., n. 13533/2001). Nel caso di specie, avendo allegato la ricorrente - creditore l'inadempimento ed inesatto adempimento dell'obbligazione avente ad oggetto la corresponsione delle voci retributive indicate in ricorso (differenze retributive per lavoro ordinario e straordinario, festività, ferie, 13[^], 14[^], rol, e t.f.r.), incombe sul convenuto - (asserito) debitore la prova dell'esattezza dell'adempimento che, nella specie non è stata fornita.

Dunque, non avendo la parte resistente fornito la prova dell'esatto pagamento, la ricorrente dev'essere ritenuta

creditrice a titolo di differenze retributive per il lavoro ordinario (euro 4.635,09), lavoro domenicale (euro 159,29), 13[^] (euro 826,97), 14[^] (euro 823,05), rol (euro 692,34) e t.f.r. (euro 1.038,41) per complessivi € 8.175,15.

Mentre va rigettato il capo di domanda relativo alle ferie (euro 826,81) e festività (euro 45,99) per difetto di prova in ordine al fatto costitutivo del corrispondente diritto. Infatti, sulla base delle suindicate risultanze istruttorie, sul punto assolutamente inconsistenti, non risulta chiaramente accertato che l'istante non abbia goduto delle ferie e festività, i cui giorni non sono stati peraltro neppure allegati in narrativa, ovvero ne abbia goduto in misura inferiore al dovuto. Le suindicate spettanze della ricorrente, vanno calcolate alla stregua del trattamento economico pertinente all'inquadramento contrattuale corrispondente alle mansioni effettivamente svolte (5° liv.), cui i conteggi allegati al ricorso sono stati parametrati per tutta la durata del rapporto, sulla scorta del CCNL Turismo - Confcommercio Pubblici esercizi, la cui applicazione non è stata minimamente contestata dalla parte resistente.

In punto di quantificazione è solo il caso di rammentare che, secondo i principi generali, nel rito del lavoro, il convenuto ha l'onere della specifica contestazione dei conteggi elaborati dall'attore, ai sensi degli art. 167, comma 1, e 416, comma 3, c.p.c., con la conseguenza che la mancata o generica contestazione, rappresentando, in positivo e di per sé, l'adozione di una linea incompatibile con la negazione del fatto, rende i conteggi accertati in via definitiva, vincolando in tal senso il giudice (si veda Cass. n. 9285/2003). Nel processo del lavoro, l'onere di contestare specificamente i conteggi relativi al *quantum* - la cui inosservanza costituisce elemento valutabile dal giudice in sede di verifica del fondamento della domanda - opera anche quando il convenuto contesti in radice la sussistenza del credito, poiché la negazione del titolo degli emolumenti pretesi non implica necessariamente l'affermazione dell'erroneità della quantificazione, mentre la contestazione dell'esattezza del calcolo ha una sua funzione autonoma, sia pure subordinata, in relazione alle caratteristiche generali del rito del lavoro, fondato su un sistema di preclusioni diretto a consentire all'attore di conseguire rapidamente la pronuncia riguardo al bene della vita reclamato (si veda, da ultimo, Cass. n. 4051/2011, in termini, *ex plurimis*, Cass. n. 945/2006). Ne deriva che, nel caso di specie, in assenza di qualsivoglia specifica contestazione sui conteggi, essi vanno accreditati al presente giudizio in relazione alla quantificazione dei titoli sopra indicati.

Pertanto, alla luce delle considerazioni che precedono, la parte resistente, in persona del legale rappresentante p.t., dev'essere condannata a pagare, in favore della ricorrente, la somma complessiva di € 8.175,15 per i titoli sopra indicati, siccome analiticamente calcolati nel prospetto contabile allegato al ricorso, parametrato alle tariffe contrattuali applicabili in ragione delle mansioni effettivamente svolte (V liv. CCNL invocato) che deve stimarsi, con le suesposte rettifiche, assolutamente immune da vizi e deve intendersi

recepito quanto ai sopra detti titoli, anche perché non contestato dalla resistente.

Sugli importi come sopra indicati la parte convenuta dev'essere condannata altresì a pagare al ricorrente la rivalutazione monetaria e gli interessi legali ai sensi del combinato reviviscente disposto degli artt.429 c.p.c. e dell'art. 150, disp. att., c.p.c., (alla luce di C. Cost. n. 459/2000), l'una agli indici ISTAT delle singole scadenze, gli altri sui ratei via via rivalutati, e ciò dal dì di maturazione dei singoli crediti fino al momento del soddisfo.

Per mera completezza d'analisi va detto, infine, che il capo di domanda di cui al n. 3 delle conclusioni rassegnate nell'atto introduttivo del giudizio, di condanna di resistente al pagamento del risarcimento del danno da omessa contribuzione, va rigettato. Infatti, l'accoglimento della domanda del lavoratore di risarcimento del danno per omessa od irregolare contribuzione assicurativa esige la prova non solo dell'inadempienza contributiva ma anche della perdita, totale o parziale, della prestazione per effetto della detta inadempienza (si veda Cass. n. 12517/2003, Cass. n. 4178/81, Cass. n. 5510/1987). È *ius receptum*, nella giurisprudenza della Suprema Corte (si vedano, per tutte, le sentenze n. 6568/79 delle Sezioni Unite, 10528, 2227/97, 5825/95, 13715/91, 3790/88 della Sezione Lavoro), infatti, il principio secondo cui il diritto al risarcimento del danno - per omessa o irregolare contribuzione previdenziale (di cui al secondo comma dell'art. 2116 c.c.) - sorge nel momento in cui si verifica il duplice presupposto dell'inadempienza contributiva e della perdita totale o parziale della prestazione previdenziale. Nel caso di specie, dalla documentazione in atti nonché dall'istruttoria svolta, si evince che tale prova non è stata fornita, pertanto non sussistono entrambi i presupposti per l'insorgenza del relativo diritto e quindi la domanda va rigettata.

In conclusione, la domanda va accolta nei limiti di cui al dispositivo e va rigettata nel resto.

Le considerazioni sin qui svolte sono dirimenti ed assorbono ulteriori questioni in fatto o in diritto eventualmente contestate tra le parti.

Le spese del giudizio, liquidate in dispositivo, in considerazione della soccombenza parziale reciproca sono compensate per metà, mentre la residua metà va posta a carico della parte resistente. La liquidazione, affidata al dispositivo che segue, è effettuata sulla scorta dei parametri di cui al d.m. 10 marzo 2014, n. 55, pubblicato in G.U. n. 77 del 2-4-2014, entrato in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione (come previsto dall'art. 29 dello stesso d.m.) e le cui disposizioni si applicano alle liquidazioni successive alla sua entrata in vigore (art. 28 d.m. cit.). Per la determinazione del compenso si tiene conto dei valori (in particolare i valori medi) previsti dalle tabelle allegate al d.m. 55/14 in relazione alla tipologia di causa (procedimento in materia di lavoro), al valore della controversia ed alle fasi in cui si è articolata l'attività difensiva espletata nel presente

giudizio (e quindi con fase istruttoria). Va inoltre liquidata una somma pari al 15% del compenso totale per la prestazione a titolo di rimborso spese forfetarie (art. 2 d.m. 55/14).

Tali sono i motivi della presente decisione.

P.Q.M.

Definitivamente pronunciando sulla domanda proposta da
, nei confronti di S.a.s. di , in
persona del legale rappr. p.t., con ricorso depositato in
data 25.2.2010, così provvede:

ogni diversa domanda ed eccezione rigettata,

- Accoglie in parte la domanda e, per l'effetto, dichiara che tra le parti è intercorso un rapporto di lavoro subordinato dal 9.5.2008 al 23.12.2008 con le mansioni ed orario di cui in motivazione;
- Condanna la parte resistente, in persona del legale rappr. p.t., a pagare alla ricorrente la somma complessiva di € 8.175,15, per i titoli di cui in motivazione, oltre interessi e rivalutazione monetaria secondo gli indici Istat, dalla data di maturazione di ogni rata di credito sino al soddisfo;
- Rigetta nel resto il ricorso;
- Compensa per metà le spese di lite e condanna la parte resistente al pagamento, in favore della ricorrente, della residua metà che liquida in complessivi € 2.565,5, oltre rimborso per spese forfetarie nella misura del 15%, i.v.a. e c.p.a. come per legge, e distrae in favore del procuratore antistatario.

Bari, 20.4.2018

**Il Giudice del Lavoro
Dott.ssa Angela Vernia**