

# LA NUOVA GIURISPRUDENZA CIVILE COMMENTATA

a cura di  
Guido Alpa e Paolo Zatti

*La Rivista contribuisce a sostenere la ricerca giusprivatistica  
nell'Università di Padova*

GABRIELE MOLINARO

*Questioni in tema di efficacia esecutiva dell'ordinanza  
di assegnazione del credito retributivo  
nei confronti del cessionario di ramo d'azienda*



## ► TRIB. REGGIO EMILIA, ord. 10.2.2014

ESECUZIONE FORZATA - ESPROPRIAZIONE PRESSO TERZI - ASSEGNAZIONE DI CREDITI RETRIBUTIVI - TRASFERIMENTO D'AZIENDA - EFFICACIA CONTRO IL CESSIONARIO - SUSSISTENZA (cod. civ., art. 2112; cod. proc. civ., artt. 111, 477, 553, 624)

**Il titolo esecutivo costituito dall'ordinanza di assegnazione del credito retributivo è utilizzabile anche nei confronti dell'affittuario del ramo d'azienda, successore a titolo particolare nel rapporto debitorio.**

*dal testo:*

**Il Fatto. I motivi.** – rilevato che, è pacifico tra le parti, ed è comunque provato *per tabulas*, che:

– in sede di pignoramento presso terzi, il Tribunale ha assegnato al creditore M. S. s.r.l., il quinto dello stipendio che il terzo C. M. R. s.c. *debitor debitoris*, doveva al debitore principale (*Omissis*), dipendente della Cooperativa, a titolo di stipendio e di TFR;

– C. M. R. s.c. ha successivamente affittato il ramo d'azienda a CMR Edile s.p.a.;

– il creditore M.S. ha notificato atto di precetto sia a C. M. R., sia a CMR Edile, per ottenere il pagamento delle somme dovute sulla base del provvedimento di assegnazione che aveva definito il procedimento di pignoramento presso terzi;

– avverso il precetto ha proposto opposizione CMR Edile, chiedendo la sospensione del titolo esecutivo *ex art. 615 cod. proc. civ.*;

– il Giudice dell'opposizione a precetto ha rigettato l'istanza di sospensione, e tale decisione è gravata da CMR Edile con il presente reclamo al Collegio;

– ritenuto che, con riferimento al merito della questione, l'attuale reclamante argomenta che l'affittuario non può ritenersi obbligato a rispondere dei debiti dell'affittante, tanto più che di tali debiti nemmeno aveva contezza al momento della stipula del contratto di affitto e che neppure è stata effettuata la notifica del titolo esecutivo *ex art. 479, 2° comma, cod. proc. civ.*

Per tali motivi, chiede la sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo.

Resiste parte reclamata;

– considerato che, tanto premesso, la domanda del reclamante non è accoglibile.

Va infatti in proposito osservato che, ai sensi dell'art. 2112, 1°, 2° e 4° commi, cod. civ., in caso di affitto d'azienda, l'affittuario (*id est* CMR Edile) diviene coobbligato solidale con l'affittante per l'adempimento degli obblighi retributivi, indipendentemente da ogni questione in ordine alla conoscenza di tali obblighi; e che, ai sensi dell'art. 2909 cod. civ., l'accertamento giurisdizionale fa stato anche nei confronti degli aventi causa a titolo particolare.

Ciò posto, deve ritenersi che l'affittuario CMR Edile sia tenuto tanto agli obblighi retributivi verso il (*Omissis*), quanto al rispetto della pronuncia giurisdizionale conclusiva del procedimento di pignoramento presso terzi resa nei confronti del suo dante causa, senza che sia necessario per il creditore munirsi di un nuovo titolo esecutivo nei confronti della stessa CMR Edile.

Infatti, così come opinato nell'ordinanza qui reclamata, sarebbe irrazionale costringere il creditore a munirsi di un nuovo titolo esecutivo ogni qual volta il debitore ceda il debito, a pena di sostanziale svuotamento del significato di titolo esecutivo stesso e della vanificazione delle esigenze di tutela delle ragioni creditorie.

Deve infatti in proposito osservarsi che un'operazione quale l'affitto d'azienda, quantomeno in linea teorica, ben può diminuire la capacità patrimoniale dell'affittante a favore di quella dell'affittuario; e che pertanto, il creditore dell'affittante, pur se munito di titolo esecutivo, ben potrebbe avere pregiudizio dalla stipula del contratto, laddove il titolo esecutivo stesso non valesse anche contro l'affittuario.

D'altronde, se è vero che il principio per il quale il successore del debitore è tenuto all'osservanza del titolo esecutivo formatosi nei confronti del suo dante causa, è espressamente sancito dall'articolo 477 cod. proc. civ. in materia di successione universale; è altrettanto vero che, come già evidenziato nell'ordinanza qui gravata, la disposizione in parola esprime un principio generale, di talché “anche se nella norma si fa riferimento alla successione a titolo universale, si può ritenere che in essa può essere ricompresa anche la successione a titolo particolare, a condizione che si tratti di successione nel medesimo obbligo o in un obbligo dipendente da quello

che esisteva verso il dante causa” (così, testualmente, Cass. n. 73/23003, richiamata anche dalla difesa di parte reclamata).

Così è, ad avviso del Collegio, nel caso che qui occupa, posto che l'affittuario CMR Edile è subentrato nell'obbligo retributivo verso il dipendente (*Omissis*), e cioè nel medesimo obbligo del suo dante causa a titolo particolare, *id est* l'originario debitore C. M. R.

Consegue, in conclusione sul punto, che il titolo esecutivo ottenuto da M.S. nei confronti di C. M. R., è utilizzabile anche nei confronti di CMR Edile, successore a titolo particolare nel rapporto debitorio;

– osservato che, quanto poi al fatto che occorra o meno, da parte del creditore, notificare a CMR Edile s.p.a., non solo il precetto, ma anche il titolo, ai sensi dell'art. 479, 2° comma, cod. proc. civ., trattasi all'evidenza di questione che attiene alla materia dell'opposizione agli atti *ex art.* 617 cod. proc. civ., non già alla materia dell'opposizione all'esecuzione.

Pertanto, atteso che in materia di opposizione agli atti non è prevista la sospensione del titolo esecutivo, ciò che è invece oggetto del presente reclamo, il rilievo, anche laddove fosse ritenuto fondato, non è idoneo a supportare la domanda di accoglimento del reclamo;

– evidenziato che, in ragione di tali motivi, il reclamo va rigettato.

La complessità e la novità della questione, sulla quale non si rinvergono precedenti editi, integra i motivi di cui all'art. 92, 2° comma, cod. proc. civ., per procedere all'integrale compensazione delle spese di lite.

[SAVASTANO *Presidente* – MORLINI *Estensore*. – C.E. s.p.a. (avv. Sutich) – M.S. s.r.l. (avv.ti Pesenti, Simeone, Ovi)]

**Nota di commento:** «*Questioni in tema di efficacia esecutiva dell'ordinanza di assegnazione del credito retributivo nei confronti del cessionario di ramo d'azienda*» [★]

## I. Il caso

Un lavoratore subordinato subisce il pignoramento, presso il datore di lavoro, della quinta parte dello

stipendio, assegnata a un particolare creditore. Il datore di lavoro, in seguito, affitta a un terzo il ramo d'azienda presso il quale il dipendente presta servizio e quindi, a norma dell'art. 2112 cod. civ., trasferisce al cessionario la titolarità del rapporto di lavoro. Il creditore assegnatario fa notificare atto di precetto sia al cedente che al cessionario, ma quest'ultimo si oppone all'esecuzione (art. 615 cod. proc. civ.) affermando in primo luogo di non essere legittimato passivo all'azione esecutiva in questione e in secondo luogo di non aver ricevuto notificazione del titolo esecutivo.

L'ordinanza in commento rigetta il reclamo avverso il diniego di sospensione dell'efficacia esecutiva del titolo (art. 624 cod. proc. civ.), *affermando che il titolo esecutivo costituito dall'ordinanza di assegnazione del credito è (direttamente) efficace nei confronti del cessionario del ramo d'azienda, in quanto successore a titolo particolare nel rapporto obbligatorio che dà origine al credito assegnato*. La questione relativa alla notificazione del titolo esecutivo non è, invece, affrontata, dal momento che il giudice la ritiene estranea alla materia dell'opposizione all'esecuzione.

## II. Le questioni

### 1. LA CESSIONE EX LEGE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LA SORTE DEL CREDITO RETRIBUTIVO ASSEGNATO.

L'ordinanza in commento affronta due istituti particolarmente problematici: l'efficacia del titolo esecutivo nei confronti del successore a titolo particolare dal lato passivo e la sorte del credito retributivo in presenza di trasferimento di ramo d'azienda. Degli effetti della loro contemporanea applicazione si tenterà di fare qui una sintesi, pur nella consapevolezza che, per la loro complessità, le tematiche esaminate meriterebbero un approfondimento di più ampio respiro. Ciò anche perché non è affatto scontato, e quindi occorrerà dimostrare, che gli istituti appena menzionati trovino applicazione nel caso di specie.

Per meglio comprendere i termini della questione, pare opportuno prendere le mosse da una sintetica ricostruzione degli effetti del trasferimento d'azienda sul rapporto di lavoro e sul credito retributivo, che da questo trae origine. Com'è noto, gli effetti giuslavoristici di un trasferimento d'azienda o di ramo d'azienda sono disciplinati dall'art. 2112 cod. civ., come correttamente ricordato dal tribunale reggiano. In particolare, i primi tre commi dell'articolo regolano la prosecuzione del rapporto di lavoro presso il cessionario, il quarto il licenziamento dei dipendenti trasferiti (probabilmente, il riferimento a esso nell'ordinanza in commento è frutto di una svista, sicché in questa nota si considererà il richiamo come se fosse stato effettuato al terzo comma), il

[★] **Contributo pubblicato in base a referee.**

quinto definisce la nozione di «trasferimento d'azienda» ai fini dell'art. in questione, mentre l'ultimo riguarda le esternalizzazioni effettuate mediante contratti d'appalto. Ora, si può subito sgombrare il campo da una prima e assai semplice questione, concernente l'applicabilità dell'art. 2112 cod. civ. al caso di specie: la risposta non può che essere affermativa, dal momento che l'affitto di ramo d'azienda è espressamente contemplato dal comma 5° tra le operazioni (questa la terminologia del legislatore, derivata dal diritto europeo) idonee a dar luogo a «trasferimento di parte dell'azienda». L'autonomia funzionale del ramo d'azienda ceduto, che rappresenta un altro requisito di applicabilità delle disposizioni, sembra essere stata data per scontata dalle stesse parti. Bene ha fatto, quindi, il tribunale reggiano a dare applicazione all'art. 2112 cod. civ.

Appurato ciò, si può ora passare a una – necessariamente sintetica – disamina delle norme contenute nei primi tre commi, finalizzata a verificare se sia corretto impostare il problema in termini di successione a titolo particolare e, in caso di risposta affermativa, se tale fenomeno riguardi, o meno, l'obbligo retributivo del datore di lavoro. Soltanto se ciò si potrà ritenere dimostrato, infatti, sarà possibile trasportare le conclusioni raggiunte nel processo esecutivo per verificare se il cerchio si chiude, ovvero, fuor di metafora, se i giudici abbiano risolto bene la questione sottoposta loro.

Il comma 1° dell'art. 2112 cod. civ. stabilisce che «in caso di trasferimento d'azienda, il rapporto di lavoro continua con il cessionario ed il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano». La dottrina giuslavoristica ha spesso configurato il fenomeno in termini di «sostituzione soggettiva» del cessionario al cedente nella posizione di datore di lavoro, con ciò volendo sottolineare la perfetta identità del rapporto prima e dopo il trasferimento, valorizzando in particolar modo la «conservazione dei diritti» prevista dalla disposizione appena menzionata (F. CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU, 180; GISMONTI, 58; GRANDI, 10; SCARPELLI, 93, tutti *infra*, sez. IV). In sostanza, questa opinione, se la si è ben intesa, vuole affermare, in un'ottica di tutela del lavoratore, che nessun aspetto del rapporto di lavoro muta con il trasferimento, a eccezione del soggetto datore di lavoro. Altra parte, ovvero minoritaria, della dottrina ritiene invece che si tratti di successione a titolo particolare nel rapporto di lavoro, sia pure con elementi di specialità (ROMEI, 141 ss., *infra*, sez. IV, che v. anche per ulteriori riferimenti in questo senso) oppure, più precisamente, di una cessione *ex lege* del contratto (e del rapporto) di lavoro, che, in deroga all'art. 1406 cod. civ., non richiede il consenso del contraente ceduto (M.T. CARINCI, 184, *infra*, sez. IV).

La seconda definizione sembra essere quella più

condivisibile, in quanto è l'unica armonica con i principi generali del diritto dei contratti. L'affermazione di una mera sostituzione soggettiva di una parte del rapporto, infatti, urta contro (almeno) un'obiezione che non pare superabile. Sembra difficile negare l'applicabilità, in questo caso, dell'art. 1409 cod. civ., il che significherebbe consentire al lavoratore di opporre al nuovo datore di lavoro eccezioni che si fondino su rapporti con il precedente diversi da quello di lavoro. Allo stesso modo, non pare proprio che il nuovo datore di lavoro possa far valere eccezioni personali a quello vecchio, ciò anche a prescindere dai limiti generali entro cui tali eccezioni possono essere opposte dal datore di lavoro. Di conseguenza, sembra difficile riconoscere la perfetta identità del rapporto. D'altro canto, tale interpretazione non urta contro la *ratio* protettiva del lavoratore trasferito, il quale, comunque, pur riconoscendo l'esistenza di una successione a titolo particolare, *sub specie* di una cessione del contratto *ex lege*, continua comunque a godere della garanzia, prevista dalla stessa disposizione, del mantenimento dei diritti, sul cui contenuto occorrerà tornare a breve. L'indirizzo qui sostenuto è, a quanto consta, il medesimo della giurisprudenza più recente, la quale non esita a parlare di successione *ex lege* nel contratto di lavoro (CORTE GIUST. UE, sez. IX, 6.3.2014, n. 458; Cass., sez. lav., 14.11.2011, n. 23808; Cass., sez. lav., 17.7.2008, n. 19740, *infra*, sez. III), ponendo in particolare evidenza la non necessità del consenso del lavoratore ceduto, quale elemento di differenza rispetto alla cessione di diritto comune (artt. 1406 ss. cod. civ.) (Cass., sez. lav., 17.3.2009, n. 6452 e Cass., sez. lav., 5.3.2008, n. 5932, entrambe *infra*, sez. III). Naturalmente, stante il chiaro tenore della legge, la non necessità del consenso del lavoratore ceduto è evidenziata, talora criticamente (SCARPELLI, 96 ss., *infra*, sez. IV), da tutta la dottrina, compresa la parte che sostiene la mera sostituzione di uno dei soggetti del rapporto, escludendo, almeno in apparenza, un fenomeno successorio.

Concludere che l'art. 2112, comma 1°, comporta una successione nel rapporto di lavoro non è, tuttavia, sufficiente, in quanto l'art. cit. contiene diverse altre specificazioni, prima fra tutte quella secondo cui il lavoratore conserva tutti i diritti derivanti dal rapporto di lavoro con il cedente. A tal proposito, è stato correttamente osservato che la norma impone il mantenimento del complessivo regolamento negoziale derivante dall'originario contratto individuale di lavoro e dalle aggiunte intervenute nel corso del rapporto (SCARPELLI, 105), ovvero di tutte le situazioni giuridiche attive che conformano in concreto la posizione del prestatore di lavoro (GRANDI, 11), già maturate presso il cedente, compresa l'anzianità di servizio e i diritti a essa consequenziali (F. CARIN-

CI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU, 180), con esclusione, secondo alcuni, dei diritti in corso di formazione, in quanto si tratterebbe di mere aspettative (M.T. CARINCI, 190 s.; ROMEI, 148 ss., *infra*, sez. IV). Se, ai limitati fini dell'analisi del provvedimento in commento, non pare il caso di addentrarsi nel complesso studio di quest'ultimo aspetto, occorre invece esaminare gli ulteriori limiti che i commi 2° e 3° pongono alla successione nel rapporto di lavoro.

Il comma 2° riguarda i diritti che sono già definitivamente entrati nel patrimonio del lavoratore, fra cui quello di percepire i ratei retributivi già scaduti. Dal momento che si tratta di una questione particolarmente rilevante in relazione al provvedimento in commento, a essa è dedicato il prossimo paragrafo, al quale, pertanto, si rinvia, anticipando soltanto che i diritti contemplati dal comma 2° restano esclusi senz'altro dal fenomeno successorio, essendo previsto per essi un particolare regime di solidarietà fra cedente e cessionario.

Il comma 3° impone al cessionario di «applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi (...) vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario». È ovvio che, in relazione ai contratti collettivi, non può certo parlarsi di cessione, né di successione a titolo particolare, se non altro perché almeno una delle parti del rapporto di lavoro ceduto *ex lege* (il lavoratore) non può essere tale in relazione al contratto collettivo, fosse anche aziendale. In proposito, taluno ha affermato *tout court* l'ultrattività del contratto collettivo, in deroga alle disposizioni civilistiche sull'efficacia del contratto, salva la possibilità di sostituzione consentita dal medesimo comma (F. CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU, 181; DE LUCA TAMAJO-SALIMBENI, 615, *infra*, sez. IV e, sembra, M.T. CARINCI, 192). Appare, invece, più condivisibile, in quanto più aderente alla lettera della legge e ai principi (anche costituzionali), l'opinione che ritiene non già che la legge imponga al nuovo datore di lavoro di applicare un contratto collettivo, ma bensì che essa lo obblighi ad applicare il medesimo trattamento economico e normativo (*rectius* un trattamento economico e normativo non deteriore a quello) risultante dai contratti collettivi già applicati dal cedente (GRANDI, 12; SCARPELLI, 107). Il fatto che, quindi, i diritti (direttamente) derivanti da un contratto collettivo non siano oggetto di successione a titolo particolare, solleva un'ulteriore questione. Infatti, se si arrivasse alla conclusione secondo cui il credito retributivo trova la sua fonte nel contratto collettivo, allora sarebbe altresì da escludere che in relazione a esso si verifichi una successione a titolo particolare e con ciò cadrebbe la costruzione giuridica su cui si fonda la motivazione dell'ordinanza in commento.

Non interessa, in questa sede, dare una compiuta definizione ai molteplici problemi concernenti le fonti di determinazione della retribuzione, ma soltanto capire se l'obbligazione retributiva trovi la sua fonte nel contratto individuale di lavoro, in quello collettivo o altrove, onde verificare se vi sia, o meno, successione a titolo particolare nell'obbligo retributivo in caso di trasferimento d'azienda. In effetti, la notissima interpretazione, a opera di una pluridecennale giurisprudenza, dell'art. 36, comma 1°, Cost., ha attribuito ai contratti collettivi un ruolo fondamentale nella determinazione della quantità di retribuzione dovuta dal datore di lavoro. Rinviano alle opere citate *infra*, sez. IV (e ai riferimenti in esse contenuti), per più esaurienti trattazioni della questione, ciò che qui occorre innanzitutto richiamare è la funzione giuridica (a prescindere, quindi, da quella sociale) di ciò che l'art. 2094 cod. civ. identifica quale principale obbligazione del datore di lavoro e quale oggetto, insieme all'obbligazione di lavoro subordinato, del contratto di lavoro. Non occorre nemmeno addentrarsi nel problema riguardante l'ammissibilità del lavoro gratuito (e quindi della necessaria – secondo alcuni – onerosità del contratto di lavoro), dal momento che, nel caso che qui interessa, è pacifico che il rapporto di lavoro avesse carattere oneroso. Anche in questo caso, tuttavia, da molto tempo la dottrina giuslavoristica ha posto in dubbio il carattere strettamente corrispettivo dell'obbligo di pagare la retribuzione, in considerazione del fatto che l'obbligo del datore di lavoro permane, in non pochi casi, anche quando l'obbligazione di lavorare è sospesa per fatto del lavoratore (si pensi, per esempio, ai casi di malattia, ferie, permessi retribuiti). Ciò non ha, tuttavia, indotto la dottrina maggioritaria ad abbandonare del tutto la nozione di retribuzione come corrispettivo contrattuale. Taluno ha ritenuto di dare risposta al problema secondo la prospettiva della funzione sociale della retribuzione, così come ricavata dal precetto costituzionale: in tale ottica, essa avrebbe la doppia funzione di prestazione tipica del rapporto di lavoro e di soddisfacimento di un obbligo previdenziale del datore di lavoro, legato alle esigenze personali del lavoratore (CORRADO, 749; TREU, 354 s., entrambi *infra*, sez. IV). Altri hanno ritenuto che il nesso di corrispettività non si leghi alla singola prestazione lavorativa, ma al rapporto di lavoro nel suo complesso, che comporta la messa a disposizione, da parte del lavoratore, di tutte o gran parte delle proprie energie, il che giustifica l'obbligo di pagamento anche quando il dipendente deve recuperarle, ovvero sta esercitando propri diritti costituzionalmente protetti (D'ANTONA, 994; MORTILLARO, 2; PERONE-D'ANDREA, 7 s.; PERONE, 49; ZOLI, 420, tutti *infra*, sez. IV).

Non sembra che possano esserci dubbi circa il fatto che il rapporto di lavoro abbia origine in forza di un contratto individuale di lavoro. D'altro canto,

non è possibile obliterare del tutto il disposto dell'art. 2094 cod. civ., che individua nel contratto di lavoro subordinato la fonte dell'obbligo retributivo. Se ciò è vero, allora, non potrà che affermarsi che la fonte dell'obbligo retributivo è il contratto individuale di lavoro, del quale la retribuzione costituisce l'oggetto (insieme al lavoro). Con ciò non si disconosce il ruolo fondamentale dei contratti collettivi, ruolo che, tuttavia, si gioca non nell'origine, quanto nella determinazione quantitativa del contenuto dell'obbligazione, vuoi in quanto essi siano richiamati dal contratto individuale, vuoi in quanto fungano da parametro della proporzionalità e sufficienza di cui al comma 1° dell'art. 36 Cost. D'altro canto, nessuno si avventurerebbe a sostenere l'esistenza di un obbligo retributivo in assenza di un contratto individuale di lavoro (che, naturalmente, può essere stipulato anche per fatti concludenti), salvi i casi patologici di cui all'art. 2126 cod. civ., per il solo fatto che esista un contratto collettivo, di cui il lavoratore, peraltro, non è parte. Le conclusioni raggiunte si conciliano perfettamente con il disposto dell'art. 2112 cod. civ. per il caso di trasferimento d'azienda: il contratto individuale è oggetto della particolare forma di cessione *ex lege* di cui si è poc'anzi discusso e il nuovo datore di lavoro deve mantenere fermi i parametri collettivi (tra l'altro) di determinazione della retribuzione, salva l'eventuale operatività del meccanismo sostitutivo di cui al comma 3°.

Si è, quindi, dimostrato che, in presenza di trasferimento di un ramo d'azienda, ha luogo una successione a titolo particolare nel debito retributivo. Ciò posto, è ora necessario chiedersi se, in presenza di assegnazione di una quota del credito retributivo a un creditore del lavoratore, egli sia legittimato a far valere l'ordinanza di assegnazione contro il cessionario del ramo d'azienda.

L'ordinanza di assegnazione del credito (art. 553 cod. proc. civ.) conclude il processo di espropriazione presso terzi. In passato, una parte della dottrina aveva contestato che tale provvedimento rappresentasse un titolo esecutivo efficace contro il terzo (ANDRIOLI, 214; COLESANTI, *In tema*, 126 ss.; CORDOPATRI, 834 ss., tutti *infra*, sez. IV), mentre la parte maggioritaria della dottrina (BONSIGNORI, 127; VACCARELLA, voce «Espropriazione...», 123 e, anche per ulteriori riferimenti, TISCINI, 5, tutti *infra*, sez. IV) e la giurisprudenza unanime (v. per tutte CASS., 14.5.2013, n. 11566, *infra*, sez. III) riconoscevano tale efficacia. Come è stato correttamente osservato (SOLDI, 722; STORTO, 34; VINCRE, 66, tutti *infra*, sez. IV), in seguito alla riforma del 2012 (nell'art. 1, comma 20°, l. 24.12.2012, n. 228 – *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*), non sembra vi possano essere più dubbi circa l'attribuzione dell'efficacia di titolo esecutivo al provvedimento in questo-

ne: gli artt. 548 e 549 cod. proc. civ. menzionano ora espressamente l'«esecuzione fondata sul provvedimento di assegnazione».

Il problema di fondo, quindi, non è tanto quello dell'estensione soggettiva del giudicato sostanziale, come il collegio reggiano in un primo momento afferma, quanto quello dell'efficacia del titolo esecutivo nei confronti del successore a titolo particolare (dal lato passivo), come correttamente ritenuto nel prosieguo dell'ordinanza in commento. La questione non è certo nuova: molti autori si sono chiesti quale sia la disciplina applicabile al caso in cui, dopo la formazione del titolo esecutivo, muti il soggetto tenuto a obbedire al comando in esso contenuto. I dubbi nascono soprattutto dal fatto che, mentre l'efficacia contro gli eredi è espressamente sancita dall'art. 477 cod. proc. civ., nulla si dice per quanto riguarda i successori a titolo particolare: d'altro canto, è parso alla maggior parte degli autori da un lato troppo semplice e dall'altro troppo ingiusto affermare che, ogniquale volta muti il soggetto passivo del titolo per una ragione diversa dalla successione universale per causa di morte, il creditore sia tenuto a procurarsi un nuovo titolo esecutivo. Lo spazio a disposizione non consente di ripercorrere compiutamente le varie strade che hanno portato alle conclusioni dei non pochi studi in materia, per cui occorrerà limitarsi a far tesoro dei risultati raggiunti da precedenti ricerche.

Nonostante alcune autorevoli opinioni dissenzienti, che negano l'efficacia del titolo esecutivo contro il successore a titolo particolare dal lato passivo (GRASSO, 699; PROTO PISANI, 90 ss., entrambi *infra*, sez. IV), la tesi ampiamente maggioritaria in dottrina riconosce tale efficacia. Mette conto innanzitutto segnalare l'interpretazione che è stata argomentata nel modo più approfondito e che si fonda proprio sull'interpretazione analogica dell'art. 477, comma 1°, cod. proc. civ., del quale si riconosce l'applicabilità anche agli aventi causa a titolo particolare per atto tra vivi: se non vi è ragione per discriminare a seconda del titolo della successione in caso di morte, allo stesso modo non si vede perché un successore a titolo particolare *mortis causa* dovrebbe ricevere un trattamento migliore di uno per atto tra vivi, pur essendo uguali, nelle due situazioni, le necessità di tutela delle ragioni creditorie che costituiscono la *ratio* della disposizione (LORENZETTO PESERICO, 358 ss.; LUISO, *Diritto*, 45 ss.; ID., *L'esecuzione*, 232 ss. e 293 ss., *infra*, sez. IV). Quest'ultima tesi sembra la più convincente, anche in ragione del forte argomento costituzionale che può essere speso a suo supporto, idoneo a giustificare un'operazione interpretativa di per sé apparentemente ardita. L'opinione che, invece, sembra riscuotere il maggior numero di consensi è quella che raggiunge il medesimo risultato, anche se limitato ai soli titoli esecutivi giudiziali, mediante l'applicazione diretta o analogica del-

l'art. 111, comma 4°, cod. proc. civ. al processo esecutivo (ANDRIOLI, 32; BUCOLO, 77; MANDRIOLI, 1367 s.; MASSARI, 390; TOTA, 623; VACCARELLA, voce «Titolo esecutivo», 6; espressamente *contra*, LA CHINA, 356 ss. e LORENZETTO PESERICO, 325 ss., tutti *infra* sez. IV). Come si accennava, il maggior limite di questa tesi è quello di consentire l'efficacia nei confronti dei successori a titolo particolare dei soli titoli giudiziali, e dei titoli di credito legittimamente girati (ma ciò in base al diritto cartolare): rimane assai ardua la giustificazione di tale disparità.

Lasciando ora al lettore che lo desideri l'ulteriore approfondimento, sperando nell'utilità delle indicazioni bibliografiche sotto riportate, anche per ulteriori proposte interpretative minoritarie, non resta che dare un rapido sguardo alla giurisprudenza per concludere sul punto. Orbene, le esigenze di armonia del sistema e di parità di trattamento appena evidenziate, che portano all'estensione analogica della portata del comma 1° dell'art. 477 cod. proc. civ., sono condivise dalla Supr. Corte, che in tal modo riconosce l'efficacia del titolo esecutivo nei confronti del successore a titolo particolare (CASS., 14.2.2013, n. 3643, *infra*, sez. III); altre volte l'efficacia è riconosciuta in forza dell'art. 111, comma 4°, cod. proc. civ. (in via di *obiter dictum* CASS., sez. un., 3.11.2011, n. 22727; CASS., 31.5.2005, n. 11583, *infra*, sez. III).

La dimostrazione dell'efficacia del titolo esecutivo nei confronti del successore a titolo particolare potrebbe non essere ancora sufficiente per approvare senz'altro la decisione in commento. Si potrebbe, infatti, obiettare che un problema di successione a titolo particolare neppure si pone per i crediti (pignorati e poi) assegnati: a ciò osterebbe il disposto degli artt. 2913 e 2914, n. 2, cod. civ., i quali, com'è noto, escludono l'efficacia, in pregiudizio dei creditori pignorante e intervenuti, degli «atti di alienazione dei beni sottoposti a pignoramento», successivamente a esso e, anche se anteriori, delle «cessioni di crediti che siano state notificate al debitore ceduto o accettate dal medesimo successivamente al pignoramento», di talché la cessione del rapporto di lavoro (e con esso, dell'obbligo retributivo) prevista dall'art. 2112, comma 1°, cod. civ., come effetto automatico del trasferimento di ramo d'azienda, resterebbe *tamquam non esset* per il creditore del lavoratore.

Tale, in effetti, dovrebbe essere la conclusione qualora si trattasse di cessione volontaria del credito. In realtà, però, la situazione del caso di specie è diversa. In primo luogo, l'istituto al quale l'art. 2112, comma 1°, può essere affiancato è la cessione del contratto, che è derogata nel senso dell'eliminazione del (l'altrimenti necessario) consenso di tutte le parti (v. *supra*, in questo paragrafo). Di conseguenza, si potrebbe in primo luogo argomentare che il creditore del lavoratore, nell'intraprendere l'azione esecutiva contro il nuovo

datore di lavoro, ha implicitamente prestato il proprio consenso all'operazione. Ciò, tuttavia, non appaga, in quanto occorrerebbe costruire uno schema troppo complesso per approvare, per tale via, l'opzione interpretativa fatta propria dall'ordinanza in commento. In realtà, ciò che manca è proprio il requisito del «pregiudizio» richiesto dagli artt. 2913 e 2914 cod. civ. per determinare l'inopponibilità della cessione. Infatti, una delle ragioni ispiratrici della disciplina di cui all'art. 2112, comma 1°, cod. civ. è quella di mantenere fermi, oltre al posto di lavoro, anche la garanzia del credito del lavoratore che è rappresentata proprio dall'azienda, come dimostra l'attenzione del legislatore nel concedere il privilegio di cui all'art. 2751 *bis*, n. 1, cod. civ. Ora, non si vede perché la garanzia dei crediti del lavoratore non debba giovare anche ai suoi creditori. Questi ultimi, infatti, ove si ritenesse fondata l'obiezione sopra esposta, sarebbero costretti a continuare a pretendere il pagamento della quota pignorata della retribuzione dal cedente, il quale potrebbe poi rivalersi sul cessionario (peraltro, con notevoli difficoltà contabili, visto che una parte della retribuzione, come i compensi per lavoro straordinario e festivo e i superminimi individuali, dipende da scelte dell'attuale datore di lavoro). A parte l'estrema farraginosità di tale meccanismo, e la sua difficile realizzazione pratica, esso avrebbe effetti deleteri dal momento che cedente, nel trasferire l'azienda, si è spogliato dei beni che garantivano il credito del lavoratore ceduto e non è detto che ne abbia altri. Ne consegue che pare assai più corretto affermare che gli effetti lavoristici del trasferimento d'azienda giovino anche ai creditori del lavoratore. Infine, non si può non sottolineare che qualunque tesi contraria dovrebbe essere attentamente verificata alla luce della – più volte ricordata – specialità del sistema normativo dell'art. 2112 cod. civ.

Con argomenti, in parte, simili si deve escludere che l'art. 546 cod. proc. civ., imponendo al cedente-terzo debitore gli obblighi propri del custode, sia idoneo a determinare l'inefficacia del trasferimento di ramo d'azienda in relazione ai crediti retributivi (pignorati e poi) assegnati. In positivo deve, infatti, ribadirsi la specialità della cessione *ex art.* 2112 cod. civ., la quale avviene a prescindere dalla volontà delle parti in tal senso e quindi da un atto dispositivo del diritto (pignorato e poi) assegnato. D'altro canto, similmente a quanto si è appena detto, sostenere il contrario significherebbe utilizzare a svantaggio dei creditori una norma creata per proteggerli, il che pare inaccettabile.

In conclusione, si può condividere la decisione del Tribunale di Reggio Emilia, per quanto riguarda i crediti retributivi maturati dopo il trasferimento. Un discorso diverso (ma assai più semplice) riguarda i crediti per stipendi già maturati al tempo del trasferimento ma non ancora corrisposti, problema che sarà af-

frontato nel prossimo paragrafo. Se una critica può muoversi alla decisione in commento, è di aver affrontato una questione nuova e assai complessa con una motivazione abbastanza superficiale; d'altro canto, questa non è che un'espressione della tendenza, che si sta pericolosamente affermando, grazie a un'inusitata sinergia tra il legislatore e la giurisprudenza, a svalutare sempre più la motivazione dei provvedimenti giurisdizionali, quasi fosse una perdita di tempo, anziché un obbligo costituzionale e un diritto della collettività, prima ancora che delle parti.

2. SOLIDARIETÀ PER I CREDITI DEL LAVORATORE AL TEMPO DEL TRASFERIMENTO E PROCESSO ESECUTIVO. Come si è appena accennato, una soluzione differente deve essere data al problema dell'efficacia esecutiva dell'ordinanza di assegnazione per i crediti retributivi già entrati nel patrimonio del lavoratore al momento del trasferimento, ma non ancora adempiuti dal cedente. Infatti, se per gli stipendi successivi si può contare sul solido appiglio del comma 1° dell'art. 2112 cod. civ., diversa è la disciplina sostanziale dei crediti già maturati.

Il loro adempimento è, infatti, garantito dal comma 2° dell'art. 2112 cod. civ., il quale dispone che «il cedente ed il cessionario sono obbligati, in solido, per tutti i crediti che il lavoratore aveva al tempo del trasferimento». Questa disposizione costituisce la specificazione, per i crediti da lavoro, del principio generale di cui all'art. 2560 cod. civ., con le due particolarità che, per l'instaurazione del regime di solidarietà, non occorre che i crediti risultino dai libri contabili obbligatori (anche se dovrebbero risultare dal libro unico del lavoro) e che il consenso del dipendente-creditore alla liberazione del cedente dev'essere espresso nell'ambito delle procedure di conciliazione amministrata ex artt. 410 ss. cod. proc. civ. (SANTORO-PASSARELLI, 64, *infra*, sez. IV). La dottrina ha correttamente rilevato che la disposizione del comma 2° dell'art. 2112 si applica, quindi, ai crediti del lavoratore la cui fattispecie generatrice si sia già perfezionata al momento del trasferimento d'azienda (BUONAJUTO, 65; M.T. CARINCI, 194; GISMONTI, 67; GRANDI, 11 s., tutti *infra*, sez. IV). Per quanto riguarda il tempo dell'adempimento del credito retributivo, l'art. 2099, comma 1°, cod. civ., rinvia agli usi del luogo in cui il lavoro viene eseguito: da moltissimo tempo, pressoché ovunque, vige il principio c.d. della postnumerazione (ANGIELLO, 136; CORRADO, 761; ICHINO, 241; MORTILLARO, 20; PERONE, 79, tutti *infra*, sez. IV), sicché gli stipendi sono, per uso negoziale, corrisposti dopo lo svolgimento della prestazione lavorativa. Da tutto ciò consegue che, salve diverse pattuizioni nel contratto di lavoro o nei contratti collettivi applicabili, si può tranquillamente affermare che, nella situazio-

ne normale, l'art. 2112, comma 2°, trova applicazione per i crediti retributivi dipendenti da prestazioni di lavoro svolte prima del trasferimento d'azienda e quindi presso l'impresa del cedente.

Orbene, per tali crediti la legge prevede che all'originario debitore, al momento del trasferimento se ne affianchi un altro, che diviene condebitore solidale del primo. Deve, a questo punto, essere condivisa l'affermazione della dottrina secondo la quale la disposizione non comporta alcuna successione, ma soltanto la trasformazione di un'obbligazione semplice in un'obbligazione solidale: costruire il fenomeno in termini successori rappresenterebbe un'operazione tanto farraginosa quanto priva di riscontro normativo e di utilità pratica (DE LUCA TAMAJO-SALIMBENI, 608; ROMEI, 175 ss.; SCARPELLI, 117).

Risulta, a questo punto, assai semplice trasportare le conclusioni raggiunte sul piano processuale. Non occorre spendere molte parole per dimostrare che, se vi sono ragioni pratiche e forti appigli normativi (v. il paragrafo precedente) per affermare l'estensione dell'efficacia esecutiva del titolo nei confronti dei successori, vuoi a titolo universale, vuoi a titolo particolare, non sussiste alcuna norma che consenta tale operazione con riguardo ai coobbligati solidali. Al contrario, vi osta il chiaro disposto dell'art. 1306, comma 1°, cod. civ., che esclude l'efficacia, contro i condebitori solidali, della sentenza pronunciata fra il creditore e uno di essi.

In conclusione, se si può appieno condividere la decisione del collegio reggiano per quanto riguarda le retribuzioni dovute per periodi successivi al trasferimento, in caso di inadempimento del datore di lavoro cedente dei crediti per stipendi precedenti a esso, è giocoforza affermare che il creditore del lavoratore deve procurarsi un nuovo titolo esecutivo per poter agire contro il cessionario. D'altronde, tale conclusione, oltre a essere obbligata secondo le norme vigenti, sembra anche giustificabile in termini di opportunità. Infatti, mentre è difficile cogliere l'utilità di costringere il creditore del lavoratore a ripetere la procedura di espropriazione forzata presso il nuovo datore di lavoro, che è fisiologicamente tenuto a pagare gli stipendi, appare al contrario opportuno che l'eventuale inadempimento del vecchio, che costituisce una situazione patologica, sia giudizialmente accertato prima di dar luogo a una procedura esecutiva.

### III. I precedenti

1. LA CESSIONE EX LEGE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LA SORTE DEL CREDITO RETRIBUTIVO ASSEGNATO. Non si rinvencono precedenti specifici sulla questione.

Sul trasferimento d'azienda come successione a ti-

tolo particolare v., *ex multis*, CORTE GIUST. UE, 6.3.2014, causa C-458/12, in *Dir. e giust.* 10.3.2014; CASS., sez. lav., 14.11.2011, n. 23808, in *Dir. e giust.* 19.11.2011, con nota di PAPALEO; CASS., sez. lav., 17.3.2009, n. 6452, in *Mass. Giust. civ.*, 2009; CASS., sez. lav., 17.7.2008, n. 19740, *ivi*, 2008 e CASS., sez. lav., 5.3.2008, n. 5932, *ibidem*. Per un quadro giurisprudenziale sul trasferimento d'azienda v. BARRACO, *Il trasferimento d'azienda*, ne *Il lav. nella giur.*, 2013, 627 ss.

Sull'efficacia esecutiva dell'ordinanza di assegnazione del credito pignorato la giurisprudenza è unanime da molto tempo, v. per tutte CASS., 14.5.2013, n. 11566, in *Guida al dir.*, 2013, n. 31, 68.

Sull'efficacia del titolo esecutivo contro il successore a titolo particolare v. CASS., 14.2.2013, n. 3643, in *Rep. Foro it.*, 2013, voce «Esecuzione di obblighi di fare», n. 5; in via di *obiter dictum* CASS., sez. un., 3.11.2011, n. 22727, in *Mass. Giust. Civ.*, 2011; CASS., 31.5.2005, n. 11583, in *Rep. Foro it.*, 2005, voce «Esecuzione in genere», n. 39 e molte altre conformi.

2. SOLIDARIETÀ PER I CREDITI DEL LAVORATORE AL TEMPO DEL TRASFERIMENTO E PROCESSO ESECUTIVO. Non si rinvencono precedenti specifici sulla questione.

#### IV. La dottrina

1. LA CESSIONE EX LEGE DEL RAPPORTO DI LAVORO E LA SORTE DEL CREDITO RETRIBUTIVO ASSEGNATO. Sulla continuazione dei rapporti di lavoro e sulla solidarietà in caso di trasferimento d'azienda (o di ramo d'azienda) v., fra i molti autori che si sono occupati del problema, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, BUONAJUTO, *Il trasferimento dell'azienda e del lavoratore*, Cedam, 1999; F. CARINCI-DE LUCA TAMAJO-TOSI-TREU, *Diritto del lavoro*, II, Utet, 2013, 175 ss.; M.T. CARINCI, *Utilizzazione e acquisizione indiretta del lavoro; somministrazione e distacco, appalto e subappalto, trasferimento d'azienda e di ramo*, Giappichelli, 2010; DE LUCA TAMAJO-SALIMBENI, *Dell'impresa e del lavoro artt. 2099-2117*, nel *Commentario Gabrielli*, Utet, 2013, sub art. 2112; GISMONDI, *Trasferimento d'azienda: garanzie e limiti dei diritti dei lavoratori*, Cacucci, 2008; GRANDI, voce «Trasferimento d'azienda (dir. lav.)», in *Enc. giur. Treccani*, Ed. Enc. it., 2007; NUZZO, *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, Cedam, 2002; ROMEI, *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda*, Giuffrè, 1993; SANTORO-PASSARELLI, *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, Giappichelli, 2004; RATTI, *Le garanzie per i lavoratori nelle vicende traslative dell'impresa*, in *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, a cura di AI-MO-IZZI, Utet, 2014, 273 ss.; SCARPELLI, *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento*

*d'azienda: problemi vecchi e nuovi*, ne *Il trasferimento d'azienda*, Utet, 2004, 91 ss.

I (non pochi) problemi giuridici della retribuzione hanno dato luogo a una letteratura davvero copiosa, della quale non si possono che citare alcune opere, senza pretesa di completezza, ma ai limitati fini di questo commento. V. in particolare AA.VV., *La retribuzione – Struttura e regime giuridico*, Jovene, 1994; AA.VV., *La retribuzione*, a cura di GRAGNOLI-PALLADINI, nella *Nuova Giurisprudenza Bigiavi*, Utet, 2012; ANGIELLO, *La retribuzione*, nel *Commentario Schlesinger*, Giuffrè, 2003; CORRADO, voce «Retribuzione dei dipendenti privati», nel *Noviss. Digesto it.*, XV, Utet, 1968; D'ANTONA, *Le nozioni giuridiche della retribuzione*, in *Id.*, *Opere*, a cura di CARUSO-SCIARRA, III, 3, Giuffrè, 2000, 983 ss.; ICHINO, *Il contratto di lavoro*, II, nel *Trattato Cicu-Messineo*, Giuffrè, 2003; MORTILLARO, voce «Retribuzione I) Rapporto di lavoro privato», in *Enc. giur. Treccani*, 1994; PERONE-D'ANDREA, *Dell'impresa e del lavoro artt. 2099-2117*, nel *Commentario Gabrielli*, cit., sub art. 2099; PERONE, voce «Retribuzione», in *Enc. del dir.*, XL, Giuffrè, 1989; TREU, *Onerosità e corresponsività nel rapporto di lavoro*, Giuffrè, 1968; ZILIO GRANDI, *La retribuzione – Fonti struttura funzioni*, Jovene, 1996; ZOLI, voce «Retribuzione (impiego privato)», nel *Digesto IV ed.*, *Disc. priv.*, sez. *comm.*, XII, Utet, 1996.

Sulla natura e gli effetti dell'ordinanza di assegnazione del credito, vedi ANDRIOLI, *Commento al cod. proc. civ.*, III, Jovene, 1957, sub art. 553; BONSIGNORI, *Assegnazione forzata e distribuzione del ricavato*, Giuffrè, 1962; CASTORO, *Il processo di esecuzione nel suo aspetto pratico*, Giuffrè, 2013 (anche per il punto che segue); COLESANTI, *In tema di efficacia esecutiva dell'ordinanza di assegnazione del credito pignorato*, nota a CASS, 5.2.1988, n. 394, in *Giur. it.*, 1969, I, 1, cc. 126 ss.; *Id.*, *Il terzo debitore nel pignoramento di crediti*, II, Giuffrè, 1967; CORDOPATRI, *Posizione e tutela del debitore debitoris nel processo di espropriazione*, nota a TRIB. ROMA, 30.9.1974, in *Riv. dir. proc.*, 1976, 825 ss.; LUISO, *Diritto processuale civile*, III, Giuffrè, 2013 (anche per il punto che segue); SOLDI, *Manuale dell'esecuzione forzata*, Cedam, 2014; STORTO, *Riforma natalizia del pignoramento presso terzi: le instabili conseguenze della «stabilità»*, in *Riv. esec. forz.*, 2013, 34 ss.; OLIVIERI, *I profili e l'evoluzione del sistema di espropriazione presso terzi*, ne *Le espropriazioni presso terzi*, a cura di AULETTA, Zanichelli, 2011, spec. 11 ss.; TISCINI, *Considerazioni intorno a natura, effetti e regime dell'ordinanza di assegnazione del credito ex art. 553 c.p.c.*, in *Riv. esec. forz.*, 2012, 3 ss.; VACCARELLA, voce «Espropriazione presso terzi», nel *Digesto IV ed.*, *Disc. priv.*, sez. *civ.*, VII, Utet, 1992; VINCRE, *Brevi osservazioni sulle novità introdotte dalla l. 228/2012 nell'espropriazione presso terzi: la mancata dichiarazione*

del terzo (art. 548 c.p.c.) e la contestazione della dichiarazione (art. 549 c.p.c.), in *Riv. esec. forz.*, 2013, 53 ss.

Sulla successione a titolo particolare nel processo esecutivo e sull'efficacia del titolo esecutivo nei confronti del successore a titolo particolare, vedi ANDRIOLI, *Commento*, cit., sub art. 477; BUCOLO, *Il processo esecutivo ordinario*, Cedam, 1994; DENTI, *L'esecuzione forzata in forma specifica*, Giuffrè, 1953; GRASSO, voce «Titolo esecutivo», in *Enc. del dir.*, XLIV, Giuffrè, 1992; LA CHINA, *L'esecuzione forzata e le disposizioni generali del codice di procedura civile*, Giuffrè, 1970; LORENZETTO PESERICO, *La successione nel processo esecutivo*, Cedam, 1983; LUISO, *L'esecuzione «ultra partes»*, Giuffrè, 1984; MANDRIOLI, *Legittimazione ad agire «in executivis» e successione nel credito*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1957, 1351 ss.; MASSARI, voce «Titolo esecutivo», nel *Noviss. Digesto it.*, Utet, 1973; MONTESANO, *Garanzie di difesa ed esecuzione ordinaria contro terzi e successori a titolo particolare dell'obbligato*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1987, 925 ss.; PROTO PISANI,

*La trascrizione delle domande giudiziali*, Jovene, 1968; ROMAGNOLI, *Considerazioni sulla successione a titolo particolare nel processo esecutivo*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1961, 314 ss.; TOTA, *Note sulla successione a titolo particolare nel processo esecutivo*, in *Riv. esec. forz.*, 2002, 605 ss.; VACCARELLA, voce «Titolo esecutivo», in *Enc. giur. Treccani*, XXXI, Ed. Enc. it., 1994; VELLANI, *Sull'esercizio dell'azione esecutiva in caso di successione a titolo particolare nel diritto controverso*, in *Riv. trim. dir. e proc. civ.*, 1956, 1036 ss.

2. SOLIDARIETÀ PER I CREDITI DEL LAVORATORE AL TEMPO DEL TRASFERIMENTO E PROCESSO ESECUTIVO. Per quanto riguarda la disciplina dell'art. 2112, comma 2°, cod. civ., v. le opere citate al punto precedente in tema di trasferimento d'azienda.

Per il principio c.d. della postnumerazione, v. le opere citate al punto precedente in tema di retribuzione.

GABRIELE MOLINARO

## I

- CORTE GIUST. UE, grande sez., 18.3.2014, causa C-167/12

LAVORO (RAPPORTO) - LAVORATRICI GESTANTI, PUERPERE O IN PERIODO DI ALLATTAMENTO - DIRETTIVA N. 85/92 CEE - CONGEDO DI MATERNITÀ - MATERNITÀ SU COMMISSIONE - PERIODO DI ALLATTAMENTO - RIFIUTO DEL CONGEDO - NON INCLUSIONE (dir. n. 85/92 CEE, art. 8) (a)

LAVORO (RAPPORTO) - LAVORATRICI CHE HANNO AVUTO UN FIGLIO MEDIANTE CONTRATTO DI MATERNITÀ SURROGATA - DIRETTIVA N. 54/2006 CE - PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO - RIFIUTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ - DISCRIMINAZIONE IN BASE AL SESSO - NON SUSSISTENZA (dir. n. 54/2006 CE, artt. 14 e 2, par. 1, lett. a e b e par. 2, lett. c) (b)

(a) **Il diritto comunitario non obbliga gli**

**Stati membri a riconoscere un diritto al congedo di maternità alla lavoratrice che abbia avuto un figlio su commissione, nemmeno quando, dopo la nascita, essa effettivamente allatti al seno il bambino.**

(b) **Il rifiuto del congedo di maternità a favore della lavoratrice che abbia avuto un figlio su commissione non costituisce una discriminazione fondata sul sesso.**

## II

CORTE GIUST. UE, grande sez., 18.3.2014, causa C-363/12

LAVORO (RAPPORTO) - LAVORATRICI CHE HANNO AVUTO UN FIGLIO MEDIANTE CONTRATTO DI MATERNITÀ SURROGATA - DIRETTIVA N. 54/2006 CE - PARI OPPORTUNITÀ E PARITÀ DI TRATTAMENTO FRA UOMINI E DONNE IN MATERIA DI OCCUPAZIONE E IMPIEGO - RIFIUTO DEL CONGEDO DI MATERNITÀ - DISCRIMINAZIONE IN BASE