

# Riconoscimento delle unioni civili e impatto sul rapporto di lavoro

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

*Il mondo che ci circonda sta cambiando, è in continua evoluzione, e le normative che disciplinano i diritti e doveri dei cittadini, in primis, e come lavoratori poi, cercano in qualche modo di adeguarsi ai tempi. Adeguamento non semplice nel caso in questione: le unioni civili. Argomento delicato, fortemente discusso e criticato dalle parti politiche e non solo, ma che alla fine, anche in virtù della condanna ricevuta dalla Corte Europea per i diritti dell'uomo per il vuoto normativa, ha fatto smuovere le acque arrivando alla pubblicazione della [L. n.76/16](#).*

### Cenni sull'evoluzione storica

L'unione civile è il termine con cui l'ordinamento italiano ha voluto ricondurre quell'istituto giuridico di diritto pubblico, analogo al matrimonio, che comporta il riconoscimento giuridico della coppia formata da persone dello stesso sesso, finalizzato a stabilirne diritti e doveri reciproci. Tale istituto estende alle coppie omosessuali la quasi totalità dei diritti e dei doveri previsti per il matrimonio, incidendo pertanto anche sullo stato civile della persona.

Così con la *c.d. legge Cirinnà* (senatrice del Partito Democratico, promotrice e prima firmataria della norma) l'ordinamento italiano si è adeguato, in risposta alla condanna della Corte di Strasburgo, per il vuoto normativo sulle coppie omosessuali.

Ormai da più di un decennio si stava cercando di arrivare a delineare una disciplina per questa particolare situazione. Ci sono state varie proposte di legge dai Governi che si sono succeduti in questi anni, ma nessuna è mai riuscita ad ottenere i consensi necessari per sfociare in legge.

Nel 2002 si è tentata l'introduzione dei Pacs, il Patto civile di solidarietà, termine che richiama l'istituto simile francese approvato nel 1999, che veniva definito come *"un contratto concluso tra due persone fisiche maggiorenni, di sesso diverso o dello stesso sesso, per organizzare la loro vita comune"*.

La proposta prevedeva la sottoscrizione del contratto davanti all'ufficiale dello stato civile presso il Comune di residenza di uno dei contraenti oppure davanti a un notaio.

I conviventi avrebbero avuto le agevolazioni fiscali, la successione legittima, le sovvenzioni e gli assegni di sostentamento, piena assistenza sanitaria e penitenziaria e possibilità di decidere sullo stato di salute del *partner*. Nel testo non si era fatto alcun cenno alle adozioni.

Per un Paese fortemente cattolico, allora la proposta si fermò immediatamente.

Cinque anni dopo, nel 2007, è stata presentata la proposta dei Dico (Diritti e doveri delle persone stabilmente conviventi). In tale testo i conviventi sono stati definiti come *"due persone maggiorenni, anche dello stesso sesso, unite da reciproci vincoli affettivi, che convivono stabilmente e si prestano assistenza e solidarietà materiale e morale, non legate da vincoli di matrimonio, parentela, affinità, adozione, affiliazione, tutela"*. È stato eliminato il riferimento alla "vita comune" e l'attenzione non è più puntata sulla coppia, ma su un concetto più ampio di *"persone conviventi"*.

Rispetto alla precedente proposta, per contrarre il Dico non sarebbe stata necessaria una procedura formale. Sarebbe infatti stato sufficiente spedire una lettera raccomandata con ricevuta di ritorno all'altro convivente.

Nessun riferimento su come i conviventi avrebbero dovuto gestire la proprietà dei loro beni mentre, come per i Pacs, erano stati previsti i diritti in materia di assistenza del *partner* malato.

Per dar maggior forza al legame, per avere diritto agli alimenti o succedere nel contratto d'affitto in caso di morte del convivente si sarebbe dovuto dimostrare una convivenza di almeno tre anni, mentre si avrebbe avuto diritto alla successione legittima dopo nove anni. Nessun accenno, invece, per quanto riguarda le pensioni di reversibilità.

Anche questa proposta non ha avuto seguito.

Sempre nel 2007, però, è stata avanzata un'altra proposta, quella dei Cus, ovvero Contratti di unione solidale. Il contratto d'unione solidale è quel contratto concluso tra persone maggiorenni per l'organizzazione della vita in comune o dopo la sua cessazione, le cui modalità sono regolate dal contratto stesso.

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

In tale proposta vengono riprese alcune caratteristiche dei Pacs e altre dei Dico, ma, per motivi di successione politica, anche questa volta non si è arrivati a nulla.

Da lì in poi non vi sono state altre proposte degne di tale nome, fino a quando, a marzo del 2015, è stata intrapresa la strada tortuosa che ha portato all'approvazione, e alla pubblicazione, il 20 maggio, della L. n.76/16.

## Unioni civili e convivenze di fatto

Il testo di legge sulle unioni civili, dal titolo "Regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso e disciplina delle convivenze", si occupa sia delle unioni civili che delle convivenze di fatto. Andiamo innanzitutto a distinguere i due istituti, per poi delinearne i tratti essenziali:

1. l'unione civile costituisce il legame tra due persone dello stesso sesso unite civilmente mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile sulla base di un legame affettivo stabile con reciproca assistenza morale e materiale (disciplinate dal co.1 al co.35);
2. la convivenza di fatto è il rapporto tra due persone eterosessuali o omosessuali non unite civilmente né in matrimonio, ma da uno stabile legame affettivo di coppia con vincolo di reciproca assistenza morale e materiale (disciplinate dal co.36 al co.65).

Il testo di legge stabilisce quali cause di impedimento alla costituzione dell'unione civile:

- a) la sussistenza, per una delle parti, di un vincolo matrimoniale o di un'unione civile tra persone dello stesso sesso;
- b) l'interdizione di una delle parti per infermità di mente; se l'istanza d'interdizione è soltanto promossa, il pubblico ministero può chiedere che si sospenda la costituzione dell'unione civile; in tal caso il procedimento non può aver luogo finché la sentenza che ha pronunciato sull'istanza non sia passata in giudicato;
- c) la sussistenza tra le parti dei rapporti di cui all'art.87, co.1 cod.civ: non possono altresì contrarre unione civile tra persone dello stesso sesso lo zio e il nipote e la zia e la nipote; in tal caso si applicano le disposizioni di cui al medesimo art.87;
- d) la condanna definitiva di un contraente per omicidio consumato o tentato nei confronti di chi sia coniugato o unito civilmente con l'altra parte: se è stato disposto soltanto rinvio a giudizio ovvero

sentenza di condanna di primo o secondo grado ovvero una misura cautelare, la costituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso è sospesa sino a quando non è pronunciata sentenza di proscioglimento.

Andiamo ora ad analizzare di seguito i punti principali caratterizzanti le unioni civili:

- si costituisce tra persone dello stesso sesso con una dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile, alla presenza di due testimoni, e va registrata nell'archivio dello stato civile;
- i *partner* acquistano gli stessi diritti e assumono gli stessi doveri: hanno l'obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale, alla coabitazione ed entrambi sono tenuti a contribuire ai bisogni comuni, in base alle proprie possibilità;
- entrambi concordano l'indirizzo della vita familiare e la residenza comune, esattamente come avviene per le coppie sposate;
- in assenza di indicazioni diverse, si applica la comunione dei beni;
- se l'unione dovesse cessare, le parti hanno diritto all'eredità, alla pensione di reversibilità e al mantenimento;
- la separazione avviene davanti all'ufficiale di stato civile, quando le parti ne manifestano la volontà (anche disgiunta).

Relativamente alla convivenza di fatto vediamo di seguito le principali novità (sia per le coppie eterosessuali che per le coppie omosessuali) previste dalla norma:

- i conviventi assumono solo alcuni dei diritti e dei doveri riconosciuti alle coppie sposate: l'assistenza ospedaliera, penitenziaria e gli alimenti a fine convivenza (nel caso in cui uno dei due non sia in grado di provvedere al proprio mantenimento);
- se il proprietario della casa di comune residenza dovesse venire a mancare, il convivente avrebbe diritto a continuare ad abitare nella stessa casa per due anni o per un periodo pari alla convivenza, se superiore ai due anni, e, comunque, non oltre i cinque anni;
- se l'intestatario del contratto di affitto della casa di comune residenza dovesse morire o dovesse recedere, il convivente di fatto può subentrare nel contratto;
- i conviventi possono scegliere di gestire i propri rapporti patrimoniali con un "contratto di convivenza" e, quindi, indicare la residenza, le modalità di contribuzione alla vita comune, la comunione dei beni (voce che può comunque essere

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

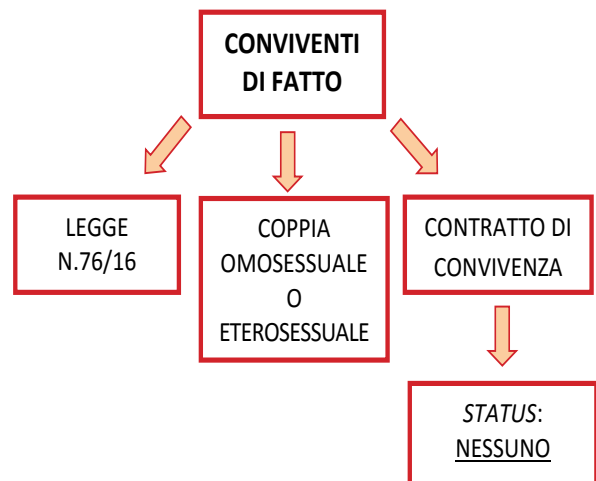
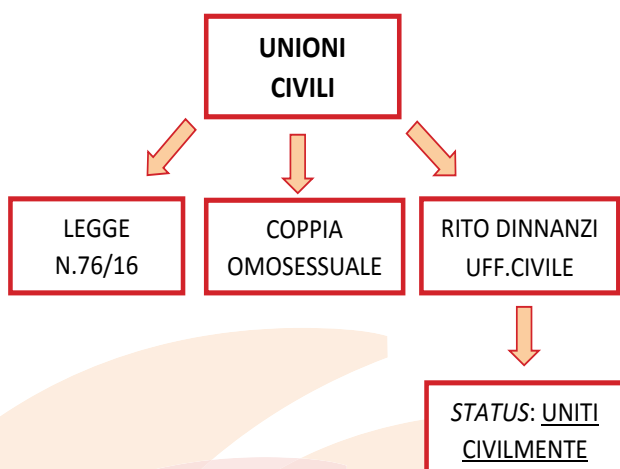
modificata in qualunque momento);

- oltre che in caso di morte o di matrimonio, la convivenza si risolve per accordo delle parti o per volontà unilaterale.

Restando in ambito civilistico vengono estesi al convivente i diritti inerenti la tutela della persona, fino a "ieri" spettanti solo al coniuge, ovvero:

- i diritti riconosciuti al coniuge nei casi previsti dall'ordinamento penitenziario, estendendo pertanto la tutela, seppur limitata, già riconosciuta dalla L. n.354/75;
- il diritto di visita, di assistenza nonché di accesso alle informazioni personali, secondo le regole di organizzazione delle strutture ospedaliere o di assistenza pubbliche, private o convenzionate, previste per i coniugi e i familiari in caso di malattia o di ricovero;
- la facoltà di conferire, in forma scritta e autografa (oppure, in caso di impossibilità di redigerla, alla presenza di un testimone), un mandato con il quale designare l'altro convivente quale rappresentante con poteri pieni o limitati:
  - in caso di malattia che comporta incapacità di intendere e di volere, per le decisioni in materia di salute (c.d. *testamento di vita*);
  - in caso di decesso, per quanto riguarda la donazione di organi, le modalità di trattamento del corpo e le celebrazioni funerarie (c.d. *mandato post mortem exequendum*);
- la possibilità di essere nominato tutore, curatore o amministratore di sostegno (nonché di essere indicato ex art.712 c.p.c. nella domanda per l'interdizione, inabilitazione o per la nomina dell'amministratore di sostegno).

Schematizzando:



Conclusa questa puntuale, e auspicando esplicativa, analisi, necessaria per inquadrare l'argomento, entriamo nello specifico, esaminando l'impatto che la L. n.76/16 avrà nel diritto del lavoro dalla sua entrata in vigore, ovvero dal 5 giugno in poi.

## La L. n.76/16 nel diritto del lavoro

Il vero cambiamento riguarda le unioni civili, in considerazione di quanto previsto dalla legge al co.20:

*“Al solo fine di assicurare l’effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall’unione civile tra persone dello stesso sesso, le disposizioni che si riferiscono al matrimonio e le disposizioni contenenti le parole «coniuge», «coniugi» o termini equivalenti, ovunque ricorrono nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti nonché negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, si applicano anche ad ognuna delle parti dell’unione civile tra persone dello stesso sesso”.*

Si precisa, altresì, che le norme del codice civile in cui compaiono gli stessi termini non sono applicabili automaticamente; sono applicabili le predette disposizioni solo quelle che la legge in questione li richiama espressamente.

Quanto sopra deriva dal fatto che solamente con le unioni civili si ha una variazione dello *status*, risultando i membri della coppia "uniti civilmente".

Di conseguenza, quali riflessi avrà questa normativa nell'ambito del diritto del lavoro?

Vediamone alcuni:

- la coppia che stipula l'unione civile avrà diritto al congedo previsto in caso di matrimonio, con i medesimi effetti anche economici. Viene pertanto concessa sia l'indennità a carico del datore di lavoro sia quella riconosciuta dall'Inps, nei casi

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

previsti (es. esempio ai lavoratori con la qualifica di operaio nelle aziende industriali, artigiane, cooperative e della lavorazione del tabacco);

- i lavoratori dovranno provvedere alla convalida delle dimissioni rese dalla costituzione dell'unione civile fino all'anno successivo, in rispetto di quanto previsto dall'art.35, co.4, D.Lgs. n.198/06;
- collegate alle dimissioni, valgono anche per le unioni civili le disposizioni previste dal codice delle pari opportunità, D.Lgs. n.198/06, relative alla nullità del licenziamento intimato in concomitanza con il matrimonio e delle dimissioni rassegnate entro un anno dal matrimonio;
- in caso di morte del prestatore di lavoro le indennità previste dagli artt.2118 (indennità di decesso) e 2120 (trattamento di fine rapporto) cod. civ. dovranno essere corrisposte anche alla parte dell'unione civile; inoltre la norma attribuisce al *partner* anche la quota "di legittima" del 50% che il codice civile riconosce al coniuge del *de cuius*;
- restando in materia di Tfr, la legge richiama espressamente l'art.12-bis, L. n.898/70, sul divorzio, che prevede il diritto del *partner*, nel caso in questione, titolare dell'assegno di mantenimento, a percepire il 40% del Tfr dell'altra parte, in caso di cessazione del rapporto di lavoro, in proporzione a quanto maturato durante l'unione civile.

Dal punto di vista previdenziale e assistenziale:

- la coppia unita civilmente costituisce nucleo ai fini della spettanza del relativo assegno familiare;
- spetta la rendita Inail in caso di morte del lavoratore per infortunio sul lavoro nonché la pensione indiretta o di reversibilità in caso di morte del pensionato o del lavoratore assicurato;
- si ha diritto al permesso di 3 giorni per gravi motivi familiari, ex art.4, L. n.53/00, che lo riconosce in caso di decesso o di comprovata grave infermità del coniuge;
- sono riconosciuti i tre giorni di permesso:
  - concessi a chi assiste il coniuge con *handicap* in situazione di gravità ex co.3, art.33, L. n.104/92;
  - concessi per gravi motivi familiari, ex art.4, L. n.53/00, in caso di decesso o di grave infermità del coniuge;
- viene concessa la possibilità di richiedere il congedo biennale ex L. n.151/01 (art.42, co.5-bis), previsto in situazioni di gravità accertata, per il coniuge convivente di soggetto con *handicap*;
- è concessa la facoltà di revocare il consenso alle clausole elastiche per assistere il *partner* affetto

da patologie oncologiche;

- è riconosciuta la priorità nel diritto di trasformazione del rapporto in *part-time* nello stessa situazione descritta poc'anzi.

Dal punto di vista fiscale ci saranno effetti anche sul gettito dell'Irpef, in quanto si estende il diritto per la detrazione per coniuge a carico. Ciò comporta, di conseguenza, un incremento degli adempimenti per i sostituti d'imposta, che, in base a quanto previsto dall'art.23, D.P.R. n.600/73, saranno tenuti a riconoscere le detrazioni ai propri lavoratori parti di unioni civili qualora il *partner* percepisca un reddito lordo annuo complessivo non superiore a € 2.840,51.

Un altro importante effetto, non espressamente disciplinato dalla legge, ma che si può desumere dall'analisi del co.20, riguarda l'estensione al coniuge del lavoratore, parte di un'unione civile, delle agevolazioni e benefici previsti dal *welfare* aziendale, ai sensi dall'art.51, co.2, lett.f, f-bis e f-ter), Tuir.

Considerando che queste norme richiamano i familiari indicati nell'art.12 Tuir, si può dedurre la possibilità di estendere al *partner* di una coppia unita tramite unione civile, anche se non fiscalmente a carico, le agevolazioni in tema di servizi di istruzione, ricreazione, assistenza sociale o sanitaria, che fino a ieri erano riservate al coniuge.

A differenza di quanto sopra delineato per le unioni civili, la L. n.76/16 disciplina le convivenze di fatto seguendo una strada parallela, in considerazione del fatto che le persone eterosessuali hanno la possibilità di contrarre il matrimonio, e di avere quindi diritti, e doveri, ormai storicamente disciplinati. Quindi, ha effettivamente una sua logica il riconoscere alla convivenza di fatto livelli di tutele, e di obblighi, differenti.

Dal punto di vista del diritto del lavoro, infatti, l'unico riconoscimento si ha con l'introduzione nel codice civile dell'art.230-ter, relativo all'impresa familiare, che recita:

*"Al convivente di fatto che presti stabilmente la propria opera all'interno dell'impresa dell'altro convivente spetta una partecipazione agli utili dell'impresa familiare ed ai beni acquistati con essi nonché agli incrementi dell'azienda, anche in ordine all'avviamento, commisurata al lavoro prestato. Il diritto di partecipazione non spetta qualora tra i conviventi esista un rapporto di società o di lavoro subordinato".*

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

## Riflessioni finali

Per concludere, mantenendo una valutazione di carattere giuslavoristico, la L. n.76/16 ha sicuramente una portata innovativa nell'aver riconosciuto dei diritti e dei doveri a persone, situazioni e coppie "di

fatto" esistenti, ma che fino a ieri non avevano alcun tipo di garanzia.

Questo sicuramente porterà il Legislatore, ogni qualvolta andrà ad affrontare tematiche inerenti la famiglia, a includere anche questi nuovi nuclei.



## PERCORSO FORMATIVO 13<sup>^</sup>

Un mercato del lavoro in continua evoluzione: il ruolo del professionista per gestire il cambiamento



### QUOTE DI PARTECIPAZIONE ADVANCE BOOKING

(valide fino al 22 luglio 2016)

€ 640,00 + IVA (anziché 820,00 + IVA)



PLATINUM

€ 575,00 + IVA



GOLD

€ 595,00 + IVA



BLU

€ 615,00 + IVA



### AGEVOLAZIONI PAGAMENTO DILAZIONATO

- **Rate mensili** senza interessi tramite **RID**. Il numero di rate dipende dalla data di invio del modulo di attivazione del RID (ultima rata 30 aprile 2017)
- **30% e IVA per intero** al momento dell'iscrizione e il **restante 70% dell'imponibile** entro il **14 settembre 2016**

[ACCEDI AL SITO](#)