

La circolare di lavoro e previdenza n. 15/2017

Le unioni civili nel diritto del lavoro dopo i decreti attuativi

di Carlo Cavalleri e Ilaria Conte – consulenti del lavoro

Con l'entrata in vigore della L. 76/2016 vi è stato un importante passo avanti nella lotta al riconoscimento dei diritti delle coppie legate con l'unione civile. Tutto ciò ha reso naturalmente necessaria l'emanazione di decreti attuativi al fine di rendere operative le disposizioni di legge. Nel presente articolo andremo nella prima parte a rivedere nel dettaglio la portata della norma, per poi analizzare i recenti decreti nn. [5](#), [6](#) e [7](#) del 2017 e quanto disposto dall'Inps con le circolari [n. 38/2017](#) e [n. 66/2017](#).

Breve riepilogo

Recentemente ci siamo occupati del riconoscimento delle unioni civili e il loro impatto nel diritto del lavoro con l'entrata in vigore della L. 76/2016¹.

Andiamo brevemente a rivedere il percorso svolto prima di arrivare alla data odierna e, innanzitutto, a capire che cos'è un'unione civile.

Per unione civile si intende 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. Ed è questa l'importante differenza rispetto alla convivenza di fatto: non comportando, in quest'ultima ipotesi, alcuna variazione dello stato civile, non vi può essere l'assimilazione alla figura del coniuge e, di conseguenza, la parificazione dei relativi diritti, e doveri.

Per arrivare a tale risultato sono state combattute molte battaglie. Sono state formulate numerose proposte di legge a partire dal 2002 con i Pacs, transitando nel 2007 con i Dico e, sempre nello stesso anno, con i Cus, per poi giungere alla c.d. [legge Cirinnà](#) pubblicata il 20 maggio ed entrata in vigore il 5 giugno 2016.

Il punto focale della legge lo troviamo al comma 20 dove

¹ C. Cavalleri, I. Conte, *Riconoscimento delle unioni civili e impatto sul rapporto di lavoro*, in "La circolare di lavoro e previdenza" n. 25/2016.

“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”.

Diritti e obblighi acquisiti

Tale importante conquista ha comportato che le parti di un’unione civile acquistino gli stessi diritti e assumano gli stessi doveri derivanti dal matrimonio, dall’obbligo reciproco all’assistenza morale e materiale alla coabitazione, dalla necessità di contribuire entrambi ai bisogni comuni, ciascuno in base alle proprie possibilità, al vincolo di concordare congiuntamente l’indirizzo della vita familiare e la residenza comune.

Trattando di questioni più pratiche e razionali, le unioni civili sono soggette, salvo indicazioni diverse, alla comunione dei beni e, in caso di cessazione, le parti hanno diritto all’eredità, alla pensione di reversibilità e al mantenimento.

Entrando nel merito del diritto del lavoro vediamo i punti più salienti:

- la coppia che stipula l’unione civile ha diritto al congedo previsto in caso di matrimonio, con i medesimi effetti anche economici, venendo quindi concessa sia l’indennità a carico del datore di lavoro sia quella riconosciuta dall’Inps, nei casi previsti (es. esempio ai lavoratori con la qualifica di operaio nelle aziende industriali, artigiane, cooperative e della lavorazione del tabacco);
- i lavoratori che intendono rassegnare le dimissioni devono provvedere alla convalida delle stesse qualora vengano rese entro un anno dalla costituzione dell’unione civile, in rispetto di quanto previsto dall’[articolo 35](#), comma 4, D.Lgs. 198/2006;
- collegate alle dimissioni, valgono anche per le unioni civili le disposizioni previste dal codice delle pari opportunità, D.Lgs. n.198/2006, relative alla nullità del licenziamento intimato in concomitanza con il matrimonio;
- in caso di morte del prestatore di lavoro le indennità previste dagli articoli [2118](#) (indennità di mancato preavviso) e [2120](#) (trattamento di fine rapporto) cod. civ. dovranno essere corrisposte anche alla parte dell’unione civile. La norma inoltre 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'[articolo 12-bis](#), L. 898/1970, 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.

Anche dal punto di vista previdenziale e assistenziale vi sono stati degli adeguamenti:

- 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 [articolo 4](#), L. 53/2000, che lo riconosce in caso di decesso o di comprovata grave infermità del coniuge;
- sono riconosciuti i 3 giorni di permesso concessi a chi assiste il coniuge con *handicap* in situazione di gravità ex [articolo 33](#), comma 3, L. 104/1992;
- viene concessa la possibilità di richiedere il congedo biennale ex L. 151/2001 ([articolo 42](#), comma 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* nella stessa situazione descritta poc'anzi.

A tal proposito l'Inps, con la [circolare n. 38/2017](#), ha fornito le istruzioni operative relative alla concessione dei permessi ex L. 104/1992 e del congedo straordinario ex articolo 42, comma 5, D.Lgs. 151/2001, ai lavoratori dipendenti del settore privato, alla luce delle disposizioni di cui alla L. 76/2016 e alla sentenza della Corte Costituzionale [n. 213/2016](#).

Ovvero, fermo restando il principio del referente unico, come individuato nelle circolari [n. 155/2010](#) e [n. 32/2012](#), il diritto a usufruire dei permessi (di cui all'articolo 33, comma 3, L. 104/1992) per assistere il disabile in situazione di gravità può essere concesso, in alternativa, al coniuge, alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto, al parente o all'affine entro il secondo grado.

Inoltre, è possibile concedere il beneficio a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona con disabilità in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

L'Istituto precisa altresì che, tra una parte dell'unione civile e i parenti dell'altro non si costituisce un rapporto di affinità, pertanto, a differenza di quanto avviene per i coniugi, la parte di un'unione civile può usufruire dei permessi ex L. 104/1992 soltanto nel caso in cui presti assistenza all'altra parte dell'unione e non nel caso in cui l'assistenza sia rivolta a un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso rapporto di affinità.

Parimenti, il congedo straordinario può essere richiesto e fruito dalla parte di un'unione civile che assiste l'altra parte dell'unione, ma non nel caso in cui l'assistenza sia rivolta a un parente dell'unito.

A livello operativo le domande non si possono presentare telematicamente accedendo con il proprio Pin ma, nella sezione modulistica, sono presenti i modelli:

- SR08 per la richiesta dei permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità;
- SR64 per la richiesta del congedo straordinario per assistere il coniuge/ la parte dell'unione civile disabile in situazione di gravità;

i quali dovranno essere trasmessi necessariamente tramite Pec o mezzo equivalente, ovvero raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure attraverso presentazione della domanda allo sportello.

Sempre l'Inps, con la [circolare n. 66/2017](#), si è pronunciata riconoscendo alla parte dell'unione civile i diritti e doveri attribuiti al coniuge, relativamente ai rapporti rientranti nella gestione artigiani e commercianti, laddove

“lo status di coniuge rileva ai fini dell'individuazione dei soggetti che svolgono attività lavorativa in qualità di collaboratori del titolare d'impresa o, se l'impresa assume forma societaria, di uno dei titolari”.

Si ricorda infatti che, ai sensi della L. 463/1959 e s.m.i., è stato esteso l'obbligo di assicurazione alla gestione artigiani ai “*familiari coadiuvanti*”, tra cui il coniuge, mentre la L. 613/1966 e s.m.i. ha compreso il coniuge tra i soggetti da iscrivere ai commercianti come “*familiari coadiutori*”; pertanto, alla stessa stregua, le tutele e gli obblighi sopra citati devono essere estesi alle parti delle unioni civili.

Qualora si verificasse il caso di dover assicurare un soggetto, di cui sopra, tramite il sistema ComUnica, si dovrà quindi scegliere, tra le opzioni previste nel campo parentela, la voce coniuge.

L'Inps ha altresì ricordato che, riconoscendo all'unione civile gli effetti relativi al regime patrimoniale disciplinato dal codice civile, allo stesso modo sono riconosciuti i diritti e gli obblighi previsti dall'[articolo 230-bis](#) cod. civ. disciplinante l'impresa familiare.

Oltre alle recenti pubblicazioni dell'Istituto, per poter rendere concrete alcune previsioni della L. 76/2016, si è reso necessario l'ulteriore intervento sfociato nei D.Lgs. nn. [5/2017](#), [6/2017](#) e [7/2017](#) pubblicati sulla G.U. n. 22/2017.

Previsioni del D.Lgs. 5/2017

Il primo decreto riguarda l'adeguamento delle disposizioni dell'ordinamento dello stato civile in materia di iscrizioni, trascrizioni e annotazioni alle previsioni della legge sulla regolamentazione delle unioni civili tra persone dello stesso sesso, e le disposizioni recanti modifiche e integrazioni normative per il necessario coordinamento con la medesima legge sulla regolamentazione delle unioni civili delle disposizioni contenute nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti e nei decreti.

Tali disposizioni sono andate a modificare le norme del D.P.R. 396/2000 in materia di ordinamento dello stato civile.

Il decreto attuativo, ad esempio, precisa le procedure burocratiche da seguire per la costituzione dell'unione civile: a chi ci si deve rivolgere, dove e come presentare la richiesta, la forma necessaria che devono assumere gli atti costitutivi, chi e in che modo può opporsi alla costituzione, la possibilità di delega, gli impedimenti o altri casi particolari, ad esempio in relazione ai cittadini italiani residenti all'estero, e come ci si deve comportare in caso di scioglimento.

Il decreto precisa altresì quando si può parlare di matrimonio e unione civile all'estero, disciplina le possibilità per le parti di assumere un cognome comune, anteponendo o postponendo a questo il proprio (se diverso), quando e come avviene la scelta del regime di separazione dei beni e anche la costituzione dell'unione civile in imminente pericolo di vita.

Infine, viene regolamentato il contenuto dell'atto certificazione dell'unione civile, nonché il funzionamento del registro delle unioni civili.

Previsioni del D.Lgs. 6/2017

Il [D.Lgs. 6/2017](#) ha introdotto delle modifiche nel codice penale e di procedura penale, ovviamente necessarie per consentire l'equiparazione delle disposizioni previste per il matrimonio all'unione civile, e di conseguenza dal coniuge al *partner*.

Posto un dubbio sorto relativo alla legittimità costituzionale di tale disposizione, non essendo stata di fatto conferita un'espressa delega relativa alla materia penale, ma qui ci fermiamo in quanto campo non di nostra competenza, restando pertanto in attesa di eventuali pronunce, andiamo a vedere in breve le modifiche apportate:

- agli effetti della legge penale il termine "matrimonio" si intende riferito anche alla costituzione di un'unione civile tra persone dello stesso sesso;
- lo *status* di coniuge previsto come elemento costitutivo o come circostanza aggravante di un reato si intende riferita anche alla parte di un'unione civile tra persone dello stesso sesso;
- viene estesa anche alle persone unite civilmente la causa di non punibilità dei delitti contro il patrimonio prevista dall'[articolo 649](#) c.p. per i reati commessi tra coniugi;
- allo stesso modo è stata estesa alla persona unita civilmente la facoltà di astensione dalla testimonianza nel processo penale prevista per il coniuge dall'[articolo 199](#) c.p.p..

Alla luce di quanto sopra, potrà essere considerato reato di violazione degli obblighi di assistenza familiare il caso delle inadempienze del *partner* dell'unione civile nei confronti dell'altro; allo stesso modo, qualora in caso di omicidio la vittima dovesse essere il *partner* dell'unione civile, si potrà attribuire l'aggravante prevista nell'ipotesi del c.d. uxoricidio.

Previsioni del D.Lgs. 7/2017

Il [D.Lgs. 7/2017](#) ha modificato e riordinato le norme di diritto internazionale privato:

- si è previsto che il matrimonio contratto all'estero da cittadini italiani, con persona dello stesso sesso, produce all'interno dello Stato italiano gli effetti dell'unione civile, così come regolamentata;
- allo stesso modo, l'unione civile, o altro istituto analogo, costituiti all'estero tra cittadini italiani dello stesso sesso abitualmente residenti in Italia, produce gli effetti dell'unione civile regolata dalla legge italiana;
- quanto alla forma, vige la regola per cui l'unione civile è valida se è considerata tale dalla legge del luogo di costituzione o dalla legge nazionale di almeno una delle parti o dalla legge dello Stato di comune residenza al momento della costituzione.

Altre norme riguardano la disciplina dei criteri per individuare la legge applicabile e la giurisdizione in caso di scioglimento dell'unione civile:

- lo scioglimento dell'unione civile è regolato dalla legge applicabile al divorzio;
- i rapporti personali e patrimoniali tra le parti sono regolati dalla legge dello Stato davanti alle cui autorità l'unione è stata costituita. Su richiesta di una delle parti il giudice può disporre l'applicazione

della legge dello Stato nel quale la vita comune è prevalentemente localizzata. Le parti possono convenire per iscritto che i loro rapporti patrimoniali sono regolati dalla legge dello Stato di cui almeno una di esse è cittadina o nel quale almeno una di esse risiede.

Conclusioni

Un ulteriore passo avanti è stato compiuto nel nostro ordinamento anche se, analizzando le discipline di altri Paesi a livello europeo, siamo ancora restii a metabolizzare i cambiamenti, soprattutto quando riguardano la famiglia, vuoi per le tradizioni radicate sia a livello culturale sia a livello religioso, essendo l'Italia un Paese fortemente cattolico. Resta il fatto che molti altri Stati europei hanno da anni ottenuto il riconoscimento delle unioni civili, ma anche dei matrimoni omosessuali, con tutti gli oneri e gli onori che ne conseguono.

A chiusura, una tabella degli anni in cui le unioni civili e i matrimoni omosessuali sono entrati negli ordinamenti di alcuni Paesi europei.

Paese	Riconoscimento dell'unione civile	Riconoscimento del matrimonio omosessuale
Danimarca	1989	2012
Olanda		2001
Belgio		2003
Svizzera	2004	
Spagna		2005
Norvegia		2006
Repubblica Ceca	2006	
Svezia		2009
Ungheria	2009	
Francia		2013
Regno Unito		2013