

Nuove regole

Unioni civili e convivenze di fatto: effetti nei rapporti di lavoro

Maria Rosa Gheido e Alfredo Casotti - Consulenti del lavoro

La legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. legge Cirinnà), entrata in vigore il 5 giugno 2016, ha introdotto nel nostro ordinamento l'istituto delle "unioni civili" e regolamentato le "convivenze di fatto". In modo chiaro deve intendersi:

- per unione civile, il legame affettivo reciproco tra due persone dello stesso sesso, di maggiore età, che si formalizza mediante dichiarazione resa di fronte all'ufficiale di stato civile e in presenza di due testimoni;
- la convivenza di fatto, invece, si esplica nella stabile convivenza di due persone maggiorenni, anche non dello stesso sesso, unite da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale.

Unioni civili

A far data dal 5 giugno 2016 possono dunque legarsi con un'unione civile due persone maggiorenni dello stesso sesso, ciò dovrà avvenire di fronte ad un ufficiale dello stato civile e alla presenza di due testimoni. Vanno evidenziati alcuni aspetti particolari che meglio consentono di analizzare quanto seguirà. In particolare sono escluse:

- le persone già sposate o che hanno contratto altra unione civile;
- soggetti interdetti per infermità di mente;
- condannati per omicidio consumato o tentato nei confronti di chi sia coniugato o unito civilmente con l'altro partner.

Va ulteriormente precisato, ai fini documentali, che l'unione civile poggia sulla seguente certificazione:

- certificato per la costituzione;
- dati anagrafici dei partner;
- regime patrimoniale;

- residenza;
- dati anagrafici e residenza dei testimoni.

I soggetti in questione hanno il diritto di includere il partner, nel nucleo familiare, con modalità analoghe a quelle previste per i coniugi.

È del tutto intuitivo come la legge in commento abbia riflessi fiscali e previdenziali per il suo avvicinamento all'istituto del matrimonio, con l'avvertenza che tale istituto resta disciplinato dal Codice civile.

Di particolare interesse sono le ripercussioni che la legge n. 76/2016 ha sul rapporto di lavoro, l'articolo 1 della legge, al comma 20 recita:

"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. La disposizione di cui al periodo precedente non si applica alle norme del Codice civile non richiamate espressamente nella presente legge, nonché alle disposizioni di cui alla legge 4 maggio 1983, n. 184. Resta fermo quanto previsto e consentito in materia di adozione dalle norme vigenti".

La legge in questione importa un cambiamento non sottovalutabile per quanto attiene ai rapporti familiari in generale e, per quanto ci interessa, nei rapporti di lavoro.

Rapporti di lavoro

All'atto dell'assunzione le informazioni relative allo stato civile del lavoratore dovranno, in futuro, essere integrate con quelle relative al partner dell'unione civile.

Peraltro l'equiparazione compiuta dall'articolo 1, comma 20 comporta l'estensione anche alle coppie unite civilmente della disciplina in materia di congedo matrimoniale. Precisando a tal proposito

Approfondimenti

che il congedo potrà essere usufruito anche più volte nel corso della vita lavorativa con la conseguenza che sarà riconosciuto anche ai quei lavoratori che già ne abbiano usato e che costituiscono una nuova unione civile.

Un altro aspetto che deriva dall'equiparazione di cui si è detto sopra riguarda i diritti conseguenti alla sospensione del rapporto di lavoro e, in particolare:

- le disposizioni regolanti la priorità a richiedere la trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale per le necessità di assistenza al coniuge affetto da patologie oncologiche (*ex art. 8, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015*).
- le disposizioni in materia di permessi per l'assistenza in caso di disabilità accertata del coniuge (ai sensi dell'art. 33, legge n. 142/1990);
- le disposizioni per l'ipotesi dei permessi in caso di lutto e di eventi particolari (*ex art. 4, legge n. 53/2000 e D.M. n. 278/2000*);
- le disposizioni in materia di trattamento economico per l'assistenza, da parte del coniuge, a persona affetta da disabilità accertata (*ex art. 42, comma 5 e segg., D.Lgs. n. 151/2001*).

Così come, logica conseguenza della nuova situazione, nel caso di licenziamento collettivo o licenziamento per giustificato motivo oggettivo, non potrà essere ignorata l'unione civile del lavoratore.

L'unione civile fa maturare anche il diritto per gli assegni per il nucleo familiare come ovviamente il diritto alle detrazioni fiscali per i familiari a carico di cui all'articolo 12, D.P.R. n. 917/1986.

In conseguenza del nuovo istituto si rendono applicabili l'articolo 12-*bis*, legge n. 898/1970 secondo cui per ciò che concerne il Tfr, il partner titolare di un assegno di mantenimento può riscuotere il 40% del Tfr percepito dall'altra parte nel caso di cessazione del rapporto di lavoro, in base a quanto maturato durante il matrimonio o l'unione civile.

Va ovviamente da sé che si rendono applicabili anche gli artt. 2110 e 2118, Codice civile e la previsione per cui, in ipotesi di decesso del dipendente, il coniuge ha diritto alle spettanze di pertinenza del Tfr e di fine rapporto.

Laddove la dipartita sia causa di un infortunio sul lavoro, si potrà ottenere la rendita Inail e troverà attuazione anche la previsione per cui al partner andrà il 60% della pensione del defunto.

Congedi e permessi

Con un'importante sentenza, la n. 213 del 5 luglio 2016, depositata il 23 settembre 2016, la Corte costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale, per violazione degli artt. 2, 3 e 32, Costituzione, dell'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, nella parte in cui non include il convivente tra i soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito per l'assistenza alla persona con disabilità in situazione di gravità, in alternativa al coniuge, parente o affine entro il secondo grado.

L'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, nella parte in cui non include il convivente *more uxorio* tra i beneficiari del permesso mensile retribuito, viola gli artt. 2, 3, 32 e 38, Costituzione nonché l'art. 117, in relazione agli artt. 1, 3, 7, 20 e 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, proclamata a Nizza il 7 dicembre 2000 e adattata a Strasburgo il 12 dicembre 2007.

L'articolo citato, come modificato dall'art. 24, comma 1, lett. *a*), legge 4 novembre 2010, n. 183 del cosiddetto Collegato lavoro, prevede che il lavoratore dipendente che assiste persona con disabilità in situazione di gravità, coniuge, parente o affine entro il secondo grado (ovvero entro il terzo grado in casi particolari), ha diritto a fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito, coperto da contribuzione figurativa.

L'interpretazione corrente, per tale norma, era che non potesse applicarsi a chi si trovasse nella condizione di mancata formalizzazione del matrimonio (*more uxorio*).

Di particolare interesse l'*iter* seguito dalla Corte nella sentenza n. 213/2016, perché ricostruisce la *ratio legis* dell'istituto del permesso mensile di cui all'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992, alla luce dei suoi presupposti e delle vicende normative che lo hanno caratterizzato nel corso del tempo anche di cambiamento normativo a seguito della recente norma sulle unioni civili e sulle convivenze di fatto, di cui alla legge 20 maggio 2016, n. 76.

La questione affrontata dalla Corte è stata sollevata dal tribunale di Livorno chiamato ad esprimersi sul caso di una lavoratrice dipendente della Asl che si è vista negare il permesso per assistere il convivente *more uxorio* affetto dal morbo di Parkinson.

In buona sostanza la Corte riconosce che il permesso mensile deve considerarsi come espressione dello Stato sociale che eroga una provvidenza in forma indiretta, tramite facilitazioni e incentivi

ai congiunti che si fanno carico dell'assistenza di un parente disabile grave. Si tratta, quindi, di uno strumento di politica sociale, basato sul riconoscimento della cura alle persone con handicap in situazione di gravità prestata dai congiunti e sulla valorizzazione delle relazioni di solidarietà interpersonale ed intergenerazionale.

In più la tutela della salute psico-fisica del disabile, costituente la finalità perseguita dalla legge n. 104/1992, postula anche l'adozione di interventi economici integrativi di sostegno alle famiglie come più volte rilevato dalla stessa Corte.

Secondo la Corte, quindi, l'interesse primario cui è preposta la norma in questione è quello di assicurare la continuità nelle cure e nell'assistenza del disabile che si realizzino in ambito familiare. Ne consegue che il diritto alla salute psico-fisica, va garantito e tutelato al soggetto in situazione di gravità, non solo come singolo, ma anche in quanto facente parte di una formazione sociale per la quale, ai sensi dell'art. 2 Cost.

La Corte ha, pertanto, sentenziato che, se tale è la *ratio legis* della norma in esame, è sotto il profilo pratico, l'Inps (e verosimilmente anche il Dipartimento funzione pubblica) dovranno diramare circolari applicative e fornire istruzioni operative per l'applicazione della sentenza (già comunque vigente e cogente).

La Corte ha, pertanto, sentenziato che è *irragionevole* che nell'elencazione dei soggetti legittimati a fruire del permesso mensile retribuito ivi disciplinato, non sia incluso il convivente della persona con disabilità in situazione di gravità.

Sotto il profilo pratico, l'Inps (e verosimilmente anche il Dipartimento funzione pubblica) dovranno diramare circolari applicative e fornire istruzioni operative per l'applicazione della sentenza (già comunque vigente e cogente).

L'Inps ha affrontato l'argomento con la circolare n. 38 del 27 febbraio 2017, questa prima di elencare i casi che possono beneficiare dei permessi riassume il quadro normativo principale:

- l'art. 33, comma 3, legge n. 104/1992;
- il comma 5, art. 42, D.Lgs. n. 151/2001;
- la legge n. 76/2016;
- la sentenza della Corte costituzionale n. 213/2016.

Seguendo l'attuale quadro normativo, emerge chiaramente la diversità dei diritti spettanti ai componenti l'unione civile rispetto ai conviventi *more uxorio*:

- nelle **unioni civili** si può usufruire di permessi *ex lege* n. 104/1992 e del congedo *ex art.* 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001;

- nelle **convivenze di fatto** si può usufruire soltanto dei permessi *ex lege* n. 104/1992.

L'Istituto previdenziale riporta successivamente in dettaglio gli effetti di tali disposizioni sui lavoratori del settore privato, con la valutazione della spettanza del diritto, la qualificazione del convivente, la qualificazione di "parte dell'unione civile", fermo restando che l'intervento dell'Istituto riguarda le seguenti due tipologie di permessi:

- il diritto ad usufruire di 3 giorni di permesso mensili retribuiti, in favore di lavoratori dipendenti che prestino assistenza al coniuge, a parenti o ad affini entro il secondo grado - con possibilità di estensione fino al terzo grado - riconosciuti in situazione di disabilità grave ai sensi dell'art. 3, c. 3 legge n. 104/1992 (art. 33, comma 3, legge n. 104/1992);

- il congedo straordinario in favore di soggetti con disabilità grave ai sensi dell'art. 3, c. 3, legge n. 104/1992, con un ordine di priorità dei soggetti aventi diritto al beneficio che, partendo dal coniuge, degrada fino ai parenti e affini di terzo grado (art. 42, comma 5, D.Lgs. n. 151/2001).

Per l'accertamento della stabile convivenza deve farsi riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'art. 4 e alla lettera *b*), comma 1, articolo 13, regolamento anagrafico di cui al D.P.R. 30 maggio 1989, n. 223.

Per quanto riguarda la qualificazione di "parte dell'unione civile", ai sensi del comma 3, art. 1, legge n. 76/2016, dovrà farsi riferimento agli atti di unione civile registrati nell'archivio dello stato civile.

A seguito della pubblicazione della legge n. 76/2016, della sentenza n. 213 della Corte costituzionale e della circolare Inps, l'assistenza ai disabili può essere riassunta come segue:

Lavoratore dipendente che assiste:	Permessi mensili (art. 33, c. 3, legge n. 140/1992)	Congedo straordinario (art. 42, c. 5, D.Lgs. n. 151/2001)
coniuge, di sesso diverso, in regime di matrimonio	SI	SI
componente di unione civile legge n. 76/2016, stesso sesso	SI	SI
convivente di fatto anche dello stesso sesso	SI	NO

Approfondimenti

Pertanto, il diritto ad usufruire dei permessi di cui all'art. 33, comma 3, legge n. 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. Il diritto è esteso 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. Per quanto concerne la concessione del congedo straordinario di cui al comma 5, art. 42, D.Lgs. n. 151/2001 per assistere un soggetto con disabilità grave, l'unito civilmente è incluso, in via alternativa e al pari del coniuge, tra i soggetti individuati prioritariamente dal legislatore ai fini della concessione del beneficio in parola. Pertanto, il congedo potrà essere fruito secondo il seguente ordine di priorità:

- 1) il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" della persona disabile in situazione di gravità;
- 2) il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del "coniuge convivente"/della "parte dell'unione civile convivente";
- 3) uno dei "figli conviventi" della persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente" ed entrambi i genitori del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;
- 4) uno dei "fratelli o sorelle conviventi" della persona disabile in situazione di gravità nel caso

in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori" ed i "figli conviventi" del disabile siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti;

5) un "parente o affine entro il terzo grado convivente" della persona disabile in situazione di gravità nel caso in cui il "coniuge convivente"/la "parte dell'unione civile convivente", "entrambi i genitori", i "figli conviventi" e i "fratelli o sorelle conviventi" siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Occorre però sottolineare che la parte di un'unione civile può usufruire dei permessi *ex lege* n. 104/1992 unicamente nel caso in cui presti assistenza all'altra parte dell'unione e non nel caso in cui l'assistenza sia rivolta ad un parente dell'unito, non essendo riconoscibile in questo caso (a differenza del coniugio) alcun rapporto di affinità.

Modalità di presentazione della domanda

Quanto alle modalità di presentazione della domanda, le richieste per usufruire di permessi *ex lege* n. 104 o di congedo straordinario vanno inviate a Inps tramite Pec e non con mail ordinaria, con raccomandata con ricevuta di ritorno, oppure presentate allo sportello.

Nel sito Inps sono presenti e scaricabili i seguenti Modelli:

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