

# LA LEGGE CIRININA & I DATATORI DI LAVORO

A cura di

Hogan  
Lovells

**LEXELLENT**

Scorcelli, Rosa & Partners  
STUDIO LEGALE



# La Legge Cirinnà e i datori di lavoro

Guida all'utilizzo della Legge 76/2016

Progetto grafico di Mimmo Forlano

---

L'opera, compresa di tutte le sue parti, è tutelata dalla legge sui diritti d'autore.

Il presente documento è distribuito in forma gratuita, ne è pertanto consentita la copia e utilizzo ad uso personale, gratuitamente.

È vietata, se non espressamente autorizzata, la riproduzione in ogni modo e forma, comprese fotocopie, la scansione e la memorizzazione elettronica, se finalizzata ad un uso commerciale. Ogni violazione sarà perseguibile nei modi e nei termini stabiliti dalla legge.

16 settembre 2016

## Ringraziamenti

Questo volume è frutto della dedizione e della passione dei tre autori: Avv. Giulietta Bergamaschi, Avv. Francesca Lauro e Avv. Renato Scorcelli e dei loro colleghi di Studio: Avv. Alessandra Rovescalli di Lexellent, Dott. Giuseppe Magaddino di Hogan Lovells, Avv. Sara Hüge e Dott.ssa Benedetta Chiodaroli di Scorcelli, Rosa & Partners

Un ringraziamento sincero da tutti noi di Parks

# Sommario

Introduzione	9
Definizioni	11
Premessa	13
<b>1. Obblighi del datore di lavoro per effetto dell'entrata in vigore della legge 76/2016</b>	<b>15</b>
1.1 Conseguenze sul rapporto di lavoro della Legge Cirinnà	17
1.2 Informazioni relative allo stato civile del lavoratore	19
1.3 Assunzione di lavoratore extracomunitario	20
1.4 Congedi e permessi da garantire anche al lavoratore unito civilmente	20
1.5 Tutele in caso di rapporto di lavoro part-time (D. Lgs. 81/2015)	24
1.6 Tutele in caso di trasferimento di un lavoratore unito civilmente	24
1.7 Prestazioni assistenziali sanitarie previste dai CCNL	24
1.8 Altre tutele previste dai CCNL da applicare al lavoratore unito civilmente	25
1.9 Detrazioni fiscali per familiari a carico	26
1.10 Diritto di percepire il c.d. assegno per il nucleo familiare	26
1.11 Le indennità in caso di decesso del prestatore di lavoro	27
1.12 I diritti della parte dell'unione civile sul TFR in caso di scioglimento dell'unione	28
1.13 Gli effetti della L. 76/2016 in materia previdenziale	29
1.14 La tutela assistenziale in caso di decesso dell'assicurato	32
1.15 Licenziamenti collettivi e licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'applicazione del criterio di scelta dei carichi di famiglia (L. 223/1991)	33
1.16 La nullità del licenziamento per causa di matrimonio	34
1.17 Le dimissioni della lavoratrice per causa di matrimonio	36

<b>2.</b>	<b>La Legge Cirinnà letta alla luce del diritto antidiscriminatorio</b>	<b>39</b>
2.1	Il datore di lavoro non può più non sapere	41
2.2	Il diritto antidiscriminatorio in Europa e in Italia: delineiamo il campo della normativa di riferimento	42
2.3	Che cosa si intende per discriminazione?	43
2.4	La prima conseguenza della Legge Cirinnà: come viene ampliato il diritto antidiscriminatorio	45
2.5	La seconda conseguenza della Legge Cirinnà: agevola la prova della discriminazione	47
2.6	Il licenziamento discriminatorio	49
2.7	Quali azioni intraprendere?	52
Appendice		
	Testo della Legge Cirinnà	54





# Introduzione

Tutti i giorni in Italia le persone gay e lesbiche vanno a lavorare. Ma le loro aziende spesso non lo sanno o ritengono l'orientamento affettivo-sessuale e l'identità di genere aspetti irrilevanti nella gestione delle persone in azienda. Dal 2016 tutte le imprese sono state chiamate dallo Stato italiano ad avviare una rivoluzione copernicana nella gestione del loro capitale umano: con la nuova Legge sulle Unioni Civili l'orientamento affettivo-sessuale è diventato rilevante nella società e sul posto di lavoro in quanto finalmente riconosciuto.

La possibilità che un dipendente chieda le ferie in occasione della cerimonia o che il cliente di una banca si presenti dal suo consulente dichiarando la sua unione civile ha un enorme valore simbolico e culturale, oltre che umano sul piano della tutela dei diritti. In tutti questi casi l'esperienza di vita vissuta dalle persone gay, lesbiche e bisessuali diventa un fatto organizzativo. Perché la nuova legge fa questo: semplicemente riconduce alla quotidianità un vissuto sino ad oggi ignorato e oppresso.

Da cinque anni la nostra associazione, Parks - Liberi e Uguali, aiuta i datori di lavoro in Italia nella creazione di ambienti di lavoro inclusivi anche per i colleghi LGBT. Le imprese socie di Parks hanno deciso di riconoscere pienamente le persone LGBT nelle loro organizzazioni, integrando l'orientamento affettivo-sessuale di tutte le proprie persone ancor prima che lo Stato agisse per questo pieno riconoscimento.

Così come con la Legge sulle Unioni Civili non è terminato l'impegno del legislatore, in particolare in relazione alla tutela dei figli di genitori dello stesso sesso, non è terminato nemmeno l'impegno del mondo delle imprese. Esse da oggi saranno chiamate ad un processo di cambiamento culturale teso a interiorizzare questo passaggio storico.

Consapevoli di questo, abbiamo voluto creare questa guida che riassume gli elementi giuridici essenziali per la corretta applicazione della normativa delle unioni civili nella vita e nell'organizzazione aziendale. Ci auguriamo che anche questo diventerà uno strumento importante per aiutare le imprese a generare valore anche attraverso l'autentica partecipazione di tutte le persone, comprese le colleghe e i colleghi LGBT.





# Definizioni

La legge 20 maggio 2016, n. 76 (c.d. "Legge Cirinnà"), entrata in vigore il 5 giugno 2016, introduce nel nostro ordinamento l'istituto **dell'unione civile tra persone dello stesso sesso** (c.d. "unione civile") e disciplina **le convivenze di fatto**.

In particolare, si intende

- per **"unione civile"**: l'unione di due persone maggiorenni dello stesso sesso, mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni (art. 1, commi 1-35 della Legge Cirinnà).

L'unione civile è riconosciuta quale specifica formazione sociale ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione.

La prova dell'unione civile è data dall'iscrizione dell'unione civile da parte dell'ufficiale di stato civile nell'archivio di stato civile.

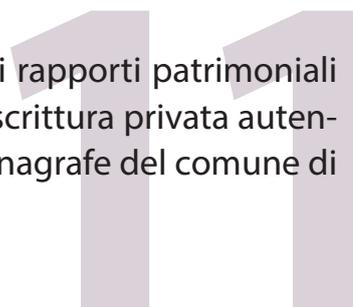
Ai componenti dell'unione civile sono riconosciuti, fra l'altro, i reciproci diritti ed obblighi di assistenza morale e materiale ed i diritti successori previsti dal codice civile, nonché il diritto a percepire le c.d. pensioni indiretta e di reversibilità. Inoltre, si applicano alle parti dell'unione civile tutte le disposizioni contenenti le parole "coniuge", "coniugi", "marito" e "moglie", ovunque ricorrano nelle leggi, nei regolamenti, negli atti amministrativi e nei contratti collettivi, fatte salvo solo le disposizioni del codice civile non espressamente richiamate dalla Legge Cirinnà e la normativa in materia di adozione.

- per **"convivenza di fatto"**: la stabile convivenza di due persone maggiorenni, dello stesso sesso o di sesso diverso, unite da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale (art. 1, commi 36-65 della Legge Cirinnà).

La prova della stabile convivenza è data da certificazione anagrafica del Comune di residenza.

Ai conviventi di fatto sono riconosciuti alcuni limitati diritti ed obblighi reciproci, quali – ad esempio – diritti di visita previsti dall'ordinamento penitenziario, diritti in materia di sanità e di abitazione.

Inoltre, i conviventi di fatto possono disciplinare i propri rapporti patrimoniali con un contratto di convivenza, tramite atto pubblico o scrittura privata autenticata da iscriversi - ai soli fini di opponibilità a terzi - all'anagrafe del comune di residenza.





## Premessa

Le novità introdotte dalla Legge Cirinnà in materia di unione civile tra persone dello stesso sesso hanno un rilevante impatto anche sul rapporto di lavoro, considerato che numerose sono le disposizioni di legge e di contratto collettivo che riconoscono diritti e tutele ai lavoratori in relazione al loro stato civile o a certe esigenze connesse alla situazione familiare.

A tal proposito, il legislatore ha adottato una duplice tecnica per estendere alle parti dell'unione civile una serie di diritti ed obblighi già previsti a favore dei lavoratori in considerazione del loro stato civile o familiare.

Da un lato, ha attribuito espressamente certi diritti - basti pensare alle indennità in caso di morte del prestatore di lavoro spettanti alla parte superstite dell'unione civile o agli effetti dello scioglimento dell'unione civile sul diritto al trattamento di fine rapporto (art. 1, commi 17 e 25, L. 76/2016) – e, dall'altro, come sopra anticipato, proprio "al fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi derivanti dall'unione civile", ha introdotto nel comma 20 una regola generale di chiusura secondo cui le disposizioni delle leggi, degli atti aventi forza di legge, dei regolamenti, degli atti amministrativi e dei contratti collettivi che si riferiscono al "matrimonio" o che contengono i termini "coniuge, coniugi o termini equivalenti" si applicano anche alle parti dell'unione civile (restando escluse da tale regola generale solo le norme del codice civile non espressamente richiamate dalla Legge Cirinnà e le norme in materia di adozione di cui alla L. 184/83).

Tuttavia, poiché il quadro normativo di riferimento è quanto mai eterogeneo, il presente intervento si propone di individuare i riferimenti normativi di maggior interesse nelle fasi di costituzione, svolgimento e cessazione del rapporto, suggerendo, ove necessario, un'interpretazione anche evolutiva della normativa al fine di individuare, nei casi dubbi, soluzioni applicative che tengano conto - e, quindi, siano rispettose - della ratio sottesa alla L. 76/2016.

A tale proposito si segnala, che la stessa Legge Cirinnà, all'art. 1 comma 28, prevede una delega al Governo per l'emanazione di uno o più decreti legislativi, allo scopo, tra l'altro, di assicurare il coordinamento delle previsioni della L. 76/2016 con altre disposizioni della normativa nazionale e, pertanto, non può escludersi che l'attuazione di tale delega finisca per riguardare anche gli istituti del diritto del lavoro oggetto del presente intervento.

**Dal momento che la L. 76/2016 è composta da unico articolo, suddiviso in 69 commi, nel testo che segue si farà riferimento alla sola numerazione dei commi.**



# 1 - Obblighi del datore di lavoro per effetto dell'entrata in vigore della Legge Cirinnà



La legge Cirinnà e i datori di lavoro



## 1. **Obblighi del datore di lavoro per effetto dell'entrata in vigore della Legge Cirinnà**

In questa prima parte si analizzano, sotto il profilo giuslavoristico, i diritti che sorgono in capo alle parti dell'unione civile ed ai conviventi, ed i conseguenti obblighi del datore di lavoro, per effetto dell'entrata in vigore della Legge Cirinnà. Nella seconda parte, invece, dopo una breve disamina combinata del diritto antidiscriminatorio sotto il profilo dell'orientamento sessuale e della Legge Cirinnà, si affrontano alcune ipotesi e si suggeriscono azioni che il datore di lavoro, per buona pratica e/o per evitare rischi connessi a condotte discriminatorie, potrà adottare volontariamente per evitare discriminazioni in danno delle parti dell'unione civile e dei conviventi tramite policy e regolamenti aziendali.

### 1.1 **Conseguenze sul rapporto di lavoro della Legge Cirinnà**

La L. 76/2016 introduce in capo alle parti dell'unione civile un "obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale". Da ciò discendono, quale conseguenza naturale, molti dei diritti che si esaminano nel presente intervento e che consentono - appunto - alle parti delle unioni civili di adempiere ai citati obblighi di assistenza.

Per assistenza "morale" si intende generalmente il dovere di prestare al coniuge/partner, nella quotidianità, sostegno ed aiuto nella sfera affettiva, psicologica e spirituale. L'assistenza "materiale" implica, invece, l'obbligo di mantenimento nonché quello di fornire al coniuge/partner tutto ciò che è necessario per un'esistenza libera e dignitosa, in relazione alle possibilità economiche di ciascun membro della famiglia.

Come anticipato, al solo fine di assicurare l'effettività della tutela dei diritti e il pieno adempimento degli obblighi (compresi quelli di assistenza morale e materiale) derivanti dall'unione civile, il comma 20 prevede una sorta di clausola di salvaguardia, con una chiara funzione antidiscriminatoria, che introduce una generale estensione alle parti dell'unione civile delle disposizioni che si riferiscono al matrimonio.

Preliminarmente, si ritiene utile svolgere alcune generali riflessioni sulla portata applicativa di tale norma, sulla base delle prime analisi che possono essere effettuate ed in attesa dei decreti legislativi sopra citati:

- In merito al richiamo ai “contratti collettivi”, allo stato, si può ritenere che esso – sia in ragione del tenore letterale della norma e dello spirito della normativa in esame, sia alla luce dell’art. 51 del D. Lgs. 81/2015<sup>1</sup> – possa essere inteso come un richiamo non solo ai contratti collettivi nazionali ma anche a quelli territoriali e aziendali (c.d. integrativi).

Questo implica, ad esempio, che - ricorrendone i presupposti - alle parti dell’unione civile saranno estesi i regimi di welfare aziendale introdotti in azienda per il tramite di accordi collettivi aziendali e relativi alle agevolazioni in tema di istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria, aggiuntive rispetto alla contrattazione collettiva nazionale e sino ad ora spesso riservate ai soli coniugi, ovvero previsioni in ambito di flessibilità di orario di lavoro o smartworking o - ancora - relative all’utilizzo dell’autovettura aziendale da parte del partner.

- Diversamente dal testo originario della Legge Cirinnà (cfr. art. 26) il testo approvato non contiene alcun riferimento ai diritti previsti dai contratti individuali di lavoro che – dunque – non beneficeranno dell’estensione “automatica” prevista dal comma 20. Tali diritti potranno, però, essere applicati dal datore di lavoro anche alle parti dell’unione civile in via volontaria e/o al fine di evitare condotte discriminatorie, come appresso indicato.
- Il comma 20 non fa espressamente riferimento all’estensione alla parte dell’unione civile delle previsioni che richiamano i “familiari”, termine frequentemente utilizzato anche dai CCNL. Allo stato si può ritenere che tale estensione sia da effettuare poichè:

- è in linea con lo spirito della legge che mira a garantire la parità di trattamento dell’unito civilmente con l’unito in matrimonio;

- la legge stessa fa riferimento a termini analoghi a “matrimonio” o “coniuge” nei quali si ritiene sia da includere quello di “familiari” atteso che le parti

---

1 - L’art. 51 del D. Lgs prevede, ancorchè ai soli fini di tale decreto, che “per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”.

dell'unione civile compongono una famiglia. Circostanza confermata, fra l'altro, dal comma 12 che prevede che le parti dell'unione civile concordano l'indirizzo della vita familiare e dall'art. 4 del D.P.R. 223/1989 che indica fra i componenti della famiglia anagrafica il coniuge (leggi, ora, anche parte dell'unione civile).

Si segnala che, ovviamente, ancorché non oggetto della presente analisi, l'estensione prevista dal comma 20 troverà applicazione anche nell'ambito dei rapporti di lavoro autonomo, parasubordinato o di agenzia, laddove e nei limiti in cui lo stato civile o familiare del lavoratore abbia rilevanza.

Un'estensione di diritti analoga ed ampia quale quella disposta per le parti dell'unione civile non è, invece, effettuata per le convivenze di fatto, nonostante i conviventi siano definiti come due persone unite, fra l'altro, stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale. Di conseguenza, sulla base del tenore della norma, non è possibile effettuare una generale equiparazione della posizione dei lavoratori conviventi a quella dei coniugi.

Al riguardo è, però, da dire che diverse previsioni di legge e di contrattazione collettiva già riconoscevano ai conviventi o "conviventi more uxorio" alcuni diritti connessi al rapporto di lavoro, che saranno evidenziati nel testo che segue.

Sostanzialmente l'unica previsione di natura giuslavoristica relativa alle convivenze di fatto è contenuta nel comma 46 che prevede il riconoscimento di specifici diritti al convivente di fatto che presta la propria attività all'interno dell'impresa dell'altro convivente (con aggiunta del comma ter all'art. 230 c.c.).

Si analizzano ora nel concreto le principali previsioni di legge che, con l'entrata in vigore della L. 76/2016 per effetto dell'applicazione del citato comma 20, il datore di lavoro dovrà considerare in sede di assunzione, svolgimento e conclusione del rapporto di lavoro subordinato con lavoratori uniti civilmente.

Non essendo possibile effettuare un'elencazione di tutte le previsioni contenute nei vari contratti collettivi che dovranno essere estese alle parti dell'unione civile, di seguito si citeranno solo, a titolo di esempio e senza alcun intento di esaustività, quelle contenute in alcuni dei contratti collettivi nazionali ("CCNL") più diffusi.

## **1.2 Informazioni relative allo stato civile del lavoratore**

Le informazioni relative allo stato civile del lavoratore e riguardo al coniuge che sono richieste dal datore di lavoro all'atto dell'assunzione (e nel corso del rapporto di

lavoro) dovranno ora essere richieste anche con riguardo al partner dell'unione civile. Tali informazioni, come appresso specificato, sono necessarie al datore di lavoro al fine di una corretta gestione del rapporto di lavoro e della sua eventuale cessazione e per poter ottemperare gli obblighi fiscali previsti a carico del datore di lavoro (ad es. per le detrazioni di imposta, D.P.R. 917/86 e successive modificazioni). Naturalmente (anche) tali informazioni dovranno essere trattate dal datore di lavoro nel rispetto della normativa sulla Privacy (L. 675/1996<sup>2</sup>) e non potranno essere utilizzate per finalità discriminatorie (cfr. art. 15 Statuto dei Lavoratori e altre specifiche leggi in materia esaminate nella seconda parte di questa analisi) o in violazione delle regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., che devono informare ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio, compreso il rapporto di lavoro.

### **1.3 Assunzione di lavoratore extracomunitario**

Il cittadino extracomunitario, regolarmente soggiornante da almeno un anno in Italia, unito civilmente nel territorio dello Stato con cittadino italiano o comunitario, ovvero con cittadino straniero regolarmente soggiornante, avrà i medesimi diritti garantiti dalla normativa al coniuge extracomunitario, compreso quello di ottenere il permesso di soggiorno per motivi familiari (art. 30, D. Lgs. 286/1998, c.d. Testo Unico Immigrazione).

Ne consegue che il cittadino extracomunitario titolare di un permesso di soggiorno per motivi familiari rilasciato a seguito di ricongiungimento familiare o coesione familiare, in quanto come sopra unito civilmente, potrà essere assunto come lavoratore dipendente (o svolgere lavoro autonomo) da un datore di lavoro alle medesime condizioni di quello coniugato.

Pertanto, il datore di lavoro che intenda assumere un lavoratore unito civilmente in possesso del permesso di soggiorno per motivi familiari non è tenuto a stipulare in via preventiva il contratto di soggiorno<sup>3</sup>.

### **1.4 Congedi e permessi da garantire anche al lavoratore unito civilmente**

La legislazione e la contrattazione collettiva prevedono una serie di congedi e permessi, retribuiti o meno, in presenza di determinate condizioni, collegate ad esigenze familiari di assistenza.

Tali congedi e permessi si applicheranno ora anche alle parti dell'unione civile, laddove ne ricorrano i requisiti di legge o di contratto.

Conseguentemente:

- **Congedo equiparabile a quello previsto in caso di matrimonio**

Il datore di lavoro deve garantire ai dipendenti che si uniscono con unione civile, così come a quelli che si uniscono in matrimonio, il congedo retribuito che trae origine dal Contratto Collettivo Interconfederale del 31 maggio 1941.

La disciplina di tale congedo è solitamente prevista dai CCNL i quali, di norma, prevedono una durata non inferiore a 15 giorni (si vedano ad esempio il CCNL Terziario, Dirigenti Terziario, Metalmeccanici e Chimici).

I lavoratori possono usufruire del congedo "matrimoniale" anche più volte nel corso della vita lavorativa. Ne consegue che il datore è tenuto a riconoscere il suddetto congedo anche a quei lavoratori che ne abbiano già fruito (in quanto già uniti in matrimonio o con unione civile) e che costituiscano una (nuova) unione civile.

Il lavoratore ha l'obbligo di dare prova al datore di lavoro dell'intervenuta unione civile. Tale prova, allo stato, è fornita dal documento attestante la costituzione dell'unione di cui all'art. 7, D.P.C.M. 144/2016 (Regolamento recante le disposizioni transitorie necessarie per la tenuta dei registri nell'archivio dello stato civile) ed al comma 9, L. 76/2016.

Al riguardo si potrà essere più precisi una volta che il Governo avrà emanato il decreto legislativo che adeguerà le disposizioni dell'ordinamento dello stato civile

---

2 - Una specifica previsione in tal senso è prevista solo nella parte relativa alle convivenze di fatto, al comma 55, che prevede che "il trattamento dei dati personali contenuti nelle certificazioni anagrafiche deve avvenire conformemente alla normativa prevista in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, garantendo il rispetto della dignità degli appartenenti al contratto di convivenza. I dati personali contenuti nelle certificazioni anagrafiche non possono costituire elemento di discriminazione a carico delle parti del contratto di convivenza". Invece, nel testo originario della Legge Cirinnà tale previsione (cfr. art. 2) riguardava tutte le unioni civili, che in tale testo comprendevano sia le odierne unioni civili sia le convivenze di fatto.

3 - Si ricorda infatti che l'art. 6 comma 1 T.U. Immigrazione specifica che "il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro subordinato, lavoro autonomo e familiari può essere utilizzato anche per le altre attività consentite" e l'art. 14 del D.P.R. n. 394 del 31/08/89 prevede che "il permesso di soggiorno rilasciato per motivi di lavoro subordinato o di lavoro autonomo e per motivi familiari può essere utilizzato anche per le altre attività consentite allo straniero anche senza conversione o rettifica del documento, per il periodo di validità dello stesso".

in materia di iscrizioni, trascrizione e annotazioni alla disciplina sulle unioni civili (entro il 5 dicembre 2016).

- **Permesso mensile retribuito per assistere il partner dell'unione civile con handicap in situazione di gravità accertata** (L. 104/1992)

Come previsto per il coniuge, il partner dell'unione civile che assiste il compagno con handicap in situazione di gravità ha diritto di:

- fruire di tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa, anche in maniera continuativa (art. 33, comma 3, L. 104/1992);
- scegliere, ove possibile, la sede di lavoro più vicina al domicilio della persona da assistere e rifiutare il trasferimento ad altra sede se disposto dal datore di lavoro senza il suo consenso (art. 33, comma 5, L. 104/1992).

Il lavoratore decade dal diritto di fruire del summenzionato permesso, fra l'altro, in caso di scioglimento dell'unione innanzi all'ufficiale di stato civile, come previsto dai commi 22, 23 e 24, ivi incluso il caso di manifestazione, anche disgiunta, della volontà di scioglimento dell'unione civile dinanzi all'ufficiale di stato civile.

- **Sostegno in favore dei lavoratori che abbiano gravi e documentati motivi familiari** (D. Lgs. 151/2001)

Il lavoratore che intenda assistere il partner dell'unione civile convivente, con handicap in situazione di gravità accertata, ha diritto - così come il coniuge - ad un congedo straordinario non retribuito di durata massima di due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa (art. 42, comma 5, 5 bis e 5 ter, D. Lgs. 151/2001).

Il congedo straordinario è indennizzato dall'INPS e coperto da contribuzione figurativa.

Il partner dell'unione civile che ha usufruito del congedo straordinario sopra esaminato per un periodo continuativo non superiore a sei mesi ha diritto di usufruire di permessi non retribuiti in misura pari al numero dei giorni di congedo ordinario che avrebbero maturato nello stesso arco di tempo lavorativo, senza riconoscimento della contribuzione figurativa (art. 42, comma 5 quater, D. Lgs. 151/2001).

Alla cessazione del rapporto il datore di lavoro deve rilasciare una certificazione attestante il periodo di congedo fruito dal lavoratore unito civilmente, in modo che la durata residua di congedo fruibile sia conosciuta dal lavoratore e conoscibile dai successivi datori di lavoro.

- **Permesso retribuito in caso di morte o grave infermità del partner dell'unione civile** (L. 53/2000)

Il lavoratore ha diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del partner dell'unione civile (o del convivente purché, in quest'ultimo caso, la stabile convivenza con il lavoratore risulti da certificazione anagrafica, art. 4 L. 53/2000).

In alternativa, nei casi di documentata grave infermità, il partner dell'unione civile (ed il convivente) può concordare con il datore di lavoro diverse modalità di espletamento dell'attività lavorativa con fruizione del suddetto permesso ad ore.

- **Congedo non retribuito per gravi motivi familiari riguardanti il partner dell'unione civile** (L. 53/2000)

Così come il coniuge ed il convivente, il partner dell'unione civile ha diritto ad un congedo, di massimo due anni nell'arco dell'intera vita lavorativa, per gravi e documentati motivi familiari riguardanti il partner dell'unione civile (art. 4, comma 2, L. 53/2000).

Tale congedo può essere utilizzato anche in modo frazionato, non è retribuito e non è computato nell'anzianità di servizio né ai fini previdenziali.

Durante il congedo il dipendente non può svolgere alcun tipo di attività lavorativa ed ha diritto alla conservazione del posto di lavoro.

### **1.5 Tutele in caso di rapporto di lavoro part-time (D. Lgs. 81/2015)**

In caso di patologie oncologiche o gravi patologie cronic-degenerative inaggravanti riguardanti il partner dell'unione civile, il lavoratore:

- ha la priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (art. 8, comma 4, D. Lgs. 81/2015);
- può revocare il consenso alle clausole elastiche concordate nell'ambito del rapporto part-time (art. 6, comma 7, D. Lgs. 81/2015). Si ricorda che le clausole elastiche sono quelle con le quali le parti pattuiscono la possibilità di variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa (prima chiamate "clausole flessibili") ovvero la variazione in aumento della sua durata.

### **1.6 Tutele in caso di trasferimento di un lavoratore unito civilmente**

La legge non prevede alcuna tutela particolare per il caso di trasferimento di un lavoratore coniugato (salvo quelle previste dalla L. 104/1992). La maggior parte dei CCNL ha, invece, introdotto discipline e tutele specifiche, in termini di preavviso e rimborsi di spese, in caso di lavoratore coniugato o con familiari a carico. Si pensi, ad esempio, ai CCNL del Terziario, della Distribuzione e dei Servizi ("CCNL Terziario"), Dirigenti Terziario, Credito e per gli addetti all'industria chimica, chimico-farmaceutica, delle fibre chimiche e dei settori abrasivi, lubrificanti e GPL ("CCNL Chimici).

Tali tutele sono ora estese anche alle parti dell'unione civile.

### **1.7 Prestazioni assistenziali sanitarie previste dai CCNL**

Alcuni CCNL prevedono l'obbligo per il datore di lavoro di procedere con coperture assicurative a beneficio non solo del dipendente ma anche del coniuge.

Tali previsioni si dovranno ora estendere, per diretta applicazione della Legge Cirinnà, a parità di condizioni, anche al partner dell'unione civile.

Ad esempio, dovranno essere garantiti non solo al coniuge ma anche al partner dell'unione civile, in presenza dei presupposti stabiliti dai CCNL:

- l'assistenza sanitaria erogata dal Fondo FASI ai dirigenti industria;

- l'assistenza sanitaria integrativa garantita dal fondo FASDAC ("Mario Besusso") ai dirigenti terziario (quali il rimborso delle spese sanitarie o la possibilità di rivolgersi a strutture convenzionate per le cure mediche; si veda, in proposito, il regolamento del Fondo FASDAC "Mario Besusso");
- l'assistenza sanitaria prevista per i quadri direttivi (3° e 4° livello) e per i dirigenti del CCNL Credito;
- la possibilità di estensione dell'assistenza sanitaria FASCHIM prevista dal CCNL Chimici.

Degna di nota è la circostanza che alcune fonti collettive riconoscono le prestazioni di assistenza sanitaria integrativa anche ai conviventi di fatto (che, si ricorda, non godono dell'equiparazione normativa ai coniugi di cui al comma 20, L. 76/2016). Ad esempio l'art. 27 del CCNL Dirigenti Terziario, che rinvia al regolamento del Fondo FASDAC "Mario Besusso", inserisce tra i soggetti legittimati alle prestazioni del fondo anche i "conviventi more uxorio"; in modo ancor più sintetico il Capitolo II, Parte VI, del CCNL Chimici prevede la facoltà per i lavoratori di iscriversi al Fondo di assistenza settoriale FASCHIM anche il proprio convivente.

### **1.8 Altre tutele previste dai CCNL da applicare al lavoratore unito civilmente**

E' impossibile esaminare in questa sede le ulteriori svariate tutele che sono diversamente modulate dai CCNL in presenza di un coniuge o di familiari.

Si pensi, ad esempio, a quelle relative:

- ai permessi per lutti familiari previsti da vari CCNL;
- alla predisposizione dei turni di ferie o di lavoro extra standard ed ai periodi di congedo o di aspettativa per motivi familiari previsti dal CCNL Credito;
- all'aspettativa per i lavoratori familiari di un tossicodipendente ed alle condizioni prioritarie per ottenere l'anticipo del TFR previste dal CCNL Terziario;
- alla valutazione delle richieste di trasformazione del rapporto da tempo pieno

a tempo parziale per necessità di assistenza di coniuge/familiari prevista dal CCNL Metalmeccanici.

Naturalmente, nella gestione quotidiana del rapporto di lavoro del dipendente unito civilmente tali tutele dovranno essere ora prese in considerazione anche con riguardo alla parte dell'unione civile, laddove ne ricorrano i presupposti. In ogni caso, è probabile che, anche al fine di fugare dubbi interpretativi e rischi di condotte discriminatorie, in occasione dei prossimi rinnovi dei CCNL, gli stessi siano modificati estendendo espressamente i vari istituti a favore delle parti dell'unione civile.

### **1.9 Detrazioni fiscali per familiari a carico**

Anche nella disciplina fiscale ove ricorrono i termini coniuge, marito/moglie o termini analoghi, si deve intendere che la norma si applichi alle parti dell'unione civile, il che comporta l'assimilabilità, anche ai fini fiscali, dell'unione civile al matrimonio.

Pertanto, nel caso in cui il lavoratore abbia "a proprio carico"<sup>4</sup> il partner con il quale sia unito civilmente, il datore di lavoro, quale sostituto d'imposta, dovrà applicare le detrazioni sino ad ora dalla legge previste per il solo coniuge (art. 12, comma 1, lett. a) e b) del D.P.R. 917/86, "TUIR").

Ciò a condizione che il soggetto parte di unione civile ne faccia richiesta, indichi le condizioni di spettanza ed il codice fiscale del soggetto per cui si usufruisce della detrazione.

### **1.10 Diritto di percepire il c.d. assegno per il nucleo familiare**

Il lavoratore il cui reddito familiare risulti inferiore ai limiti previsti annualmente dalla legge ha diritto di percepire il c.d. assegno per il nucleo familiare (D.L. 69/1988 convertito in L. 53/1988).

Ricorrendone le condizioni, tale diritto è ora esteso anche alle parti dell'unione civile atteso che il D.L. 69/1988 stabilisce che "il nucleo familiare è composto dai coniugi ...". Ancorchè l'assegno per il nucleo familiare sia a carico dell'INPS, esso è generalmente anticipato dal datore di lavoro, che lo eroga unitamente alla retribuzione,

---

4 - Ciò accade se il partner dell'unione civile ha un reddito annuo inferiore a € 2.840,51.

in seguito ad apposta domanda del lavoratore.

Prima di procedere alla relativa erogazione il datore di lavoro, è tenuto a verificare se ricorrono i presupposti per l'assegno, ivi incluso quello della presenza di un nucleo familiare. Nel caso dell'unione civile, quindi, il datore di lavoro dovrà richiedere il documento attestante la costituzione dell'unione civile, salvo diverse previsioni contenute nell'emanando decreto legislativo.

### **1.11 Le indennità in caso di decesso del prestatore di lavoro**

Com'è noto, l'art. 2122 c.c. prevede che "in caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate negli articoli 2118 e 2120 c.c. devono corrispondersi al coniuge, ai figli e, se vivevano a carico del prestatore di lavoro, ai parenti entro il terzo grado ed agli affini entro il secondo grado" (primo comma).

La norma prosegue stabilendo che, in mancanza di accordo tra gli aventi diritto, la ripartizione delle indennità deve farsi secondo il bisogno di ciascuno (secondo comma). Inoltre, ove manchino le persone indicate nel primo comma, le indennità sono attribuite secondo le norme della successione legittima (terzo comma terzo), ferma restando la nullità di ogni patto relativo all'attribuzione e ripartizione di tali indennità stipulato prima della morte del prestatore di lavoro (quarto comma).

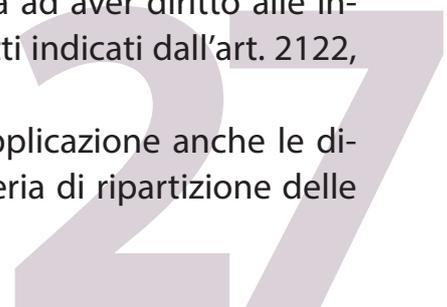
Il comma 17, L. 76/2016 dispone espressamente che "in caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate negli articoli 2118 e 2120 del codice civile devono corrispondersi anche alla parte dell'unione civile".

Alla parte superstite unita civilmente, dunque, spetta:

- l'indennità sostitutiva del preavviso (art. 2118 c.c.);
- il trattamento di fine rapporto (art. 2120 c.c.).

Il dato testuale (e, in particolare, il termine "anche" contenuto nel comma 17, L. 76/2016) induce a ritenere che tale parte non sia l'unica ad aver diritto alle indennità in questione qualora vi sia uno degli altri soggetti indicati dall'art. 2122, primo comma, c.c..

Se ciò è corretto, è evidente che dovrebbero trovare applicazione anche le disposizioni del secondo comma dall'art. 2122 c.c. in materia di ripartizione delle



indennità in questione in mancanza di accordo tra gli aventi diritto. Nessun dubbio dovrebbe invece sussistere in merito all'applicazione, anche alle unioni civili, delle disposizioni contenute nei commi terzo e quarto dell'art. 2122 c.c..

E' appena il caso di sottolineare che taluni contratti collettivi disciplinano gli adempimenti necessari per l'ottenimento delle predette indennità. E' evidente che tali disposizioni dovranno essere adattate alle specificità dell'unione civile. Si pensi, ad esempio, all'art. 56 del CCNL Chimici che, nel richiamare il disposto dell'art. 2122 c.c., stabilisce che la corresponsione delle indennità in questione è subordinata alla "previa presentazione all'impresa della dovuta documentazione legale". Come detto, nel caso delle unioni civili, tale documentazione sarà costituita dal documento attestante la costituzione dell'unione di cui all'art. 7, D.P.C.M. 144/2016 ed al comma 9, L. 76/2016.

### **1.12 I diritti della parte dell'unione civile sul TFR in caso di scioglimento dell'unione**

Riprendendo l'analoga disposizione prevista in via generale per i coniugi in sede di scioglimento del matrimonio, la L. 76/2016 prevede l'attribuzione di determinati diritti sul trattamento di fine rapporto per il caso di scioglimento dell'unione civile.

Il comma 25, infatti, stabilisce che all'unione civile:

*"si applicano, in quanto compatibili, (...) l'art. 12-bis della legge 1° dicembre 1970, n. 898"*

Per effetto di tale ultima disposizione - la cui ratio risiede nella garanzia di maggior tutela del partner privo di un sostegno economico adeguato - viene attribuita anche alla parte dell'unione civile, che abbia ottenuto lo scioglimento della stessa e che sia titolare di assegno di mantenimento da parte dell'ex partner, il diritto "ad una percentuale dell'indennità di fine rapporto percepita" dall'altra parte dell'unione civile "all'atto della cessazione del rapporto di lavoro anche se tale indennità viene a maturare dopo la sentenza".

L'importo di tale indennità è pari al 40% dell'indennità totale "riferibile agli anni in cui il rapporto di lavoro è coinciso" con l'unione civile.

In tema previdenziale, il citato comma 25 prevede che alle unioni civili si applichi altresì l'art. 12-ter della L. 898/1970, che così recita:

“1. In caso di genitori rispetto ai quali sia stata pronunciata sentenza di scioglimento o di cessazione degli effetti civili del matrimonio, la pensione di reversibilità spettante ad essi per la morte di un figlio deceduto per fatti di servizio è attribuita automaticamente dall'ente erogante in parti eguali a ciascun genitore.

2. Alla morte di uno dei genitori, la quota parte di pensione si consolida automaticamente in favore dell'altro.

3. Analogamente si provvede, in presenza della predetta sentenza, per la pensione di reversibilità spettante al genitore del dante causa secondo le disposizioni di cui agli artt. 83 e 87 del D.P.R. 29.12.1973, n. 1092”.

L'espressa previsione legislativa di richiamo alla disposizione testé citata è di fondamentale importanza. In sua assenza, sarebbero potuti sorgere dubbi in merito all'estensione delle prestazioni ivi previste anche alla parte dell'unione civile che non abbia la qualità di genitore (non contemplando la L. 76/2016 una disciplina in tema di adozione).

### **1.13 Gli effetti della L. 76/2016 in materia previdenziale**

#### **La previdenza pubblica**

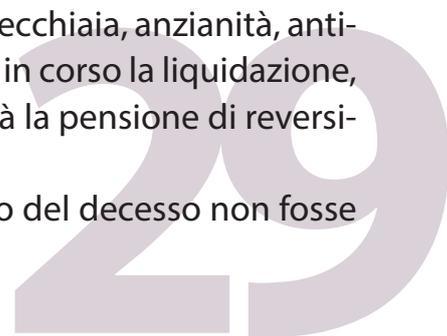
Come sopra anticipato, l'equiparazione del trattamento delle parti dell'unione civile ai coniugi si riflette anche sul piano previdenziale.

L'attuale sistema previdenziale attribuisce, in caso di morte del lavoratore, ai familiari superstiti individuati dalle specifiche disposizioni un diritto proprio ad una prestazione pensionistica (cosiddetta pensione ai superstiti).

Tale prestazione assume denominazioni e caratteristiche differenti a seconda che il lavoratore deceduto fosse o meno già titolare di pensione.

Nel caso di lavoratore deceduto già titolare di pensione (vecchiaia, anzianità, anticipata o inabilità) ovvero che, avendone diritto, ne avesse in corso la liquidazione, ai familiari individuati dall'ar. 22 della L. 903/1965 spetterà la pensione di reversibilità.

Nel caso in cui il lavoratore deceduto, invece, al momento del decesso non fosse



già titolare di pensione, ma avesse maturato i requisiti di assicurazione e contribuzione per la pensione di vecchiaia – eccettuato il requisito dell'età pensionabile - o per l'assegno di invalidità, ai familiari individuati sempre dall'art. 22, L. 903/1965, spetterà la pensione indiretta.

Tra i familiari titolari della pensione ai superstiti figura il coniuge, cui spettano differenti aliquote della prestazione a seconda che sia unico titolare, ovvero ad esso si affianchino uno o più figli del lavoratore deceduto.

L'unito civilmente, dunque, avrà accesso a tali provvidenze alle medesime condizioni previste per il coniuge.

Il conseguimento del diritto al trattamento pensionistico ai superstiti da parte del coniuge e, quindi, dell'unito civilmente, non è subordinato a nessuna condizione soggettiva.

Si discute se il rinvio del comma 25 della L. 76/2016 al titolo II del libro IV del Codice di Procedura Civile (che disciplina tra l'altro, nel suo capo I, il processo di separazione) comporti l'applicabilità alle unioni civili - per le quali è espressamente previsto un procedimento di scioglimento e l'applicazione di alcune norme sul divorzio - anche dell'istituto sostanziale della separazione.

Ove ritenuto in tesi applicabile è opportuno ricordare, per quanto qui di interesse, che la pensione ai superstiti spetta anche al coniuge – e dunque, in ipotesi, anche all'unito civilmente - separato.

Di certa applicazione, invece, è la normativa sul divorzio per quanto espressamente richiamata dalla L. 76/2016.

Ciò comporta che l'unito civilmente avrà diritto alla pensione ai superstiti anche a seguito dello scioglimento dell'unione civile, a condizione che sia titolare dell'assegno di cui all'art. 5 della L. 898/1970 (assegno divorzile), non abbia successivamente contratto matrimonio o una nuova unione civile, la data di inizio del rapporto assicurativo del lavoratore deceduto sia anteriore alla data della sentenza che pronuncia lo scioglimento dell'unione civile e siano, comunque, perfezionati i requisiti contributivi e assicurativi del lavoratore deceduto nel caso di lavoratore non ancora pensionato.

Nell'ipotesi in cui gli uniti civilmente decidano di avvalersi delle procedure alternative al giudizio previste dalla L. 162/2014 - ossia la negoziazione assistita dall'avvocato o la procedura semplificata davanti al sindaco - la condizione concernente l'anteriorità dell'inizio del rapporto assicurativo dovrà essere rispettata con riferimento, rispettivamente, all'accordo raggiunto a seguito della convenzione di ne-

goziazione assistita e all'accordo raggiunto davanti all'ufficiale di stato civile. In tale caso, l'interessato avrà diritto ad un assegno pari a due annualità della pensione, ex art. 3 del decreto legislativo luogotenenziale del 18 gennaio 1945, n. 39 nella misura spettante alla data del nuovo matrimonio.

### **La previdenza complementare**

Come è agevole comprendere, anche le disposizioni di carattere previdenziale introdotte dalla contrattazione collettiva sono interessate dagli effetti della L. 76/2016.

La disciplina generale della previdenza complementare è contenuta nel D. Lgs. 252/2005 e successive modificazioni. Per quanto qui d'interesse, la parte dell'unione civile potrà beneficiare della facoltà di:

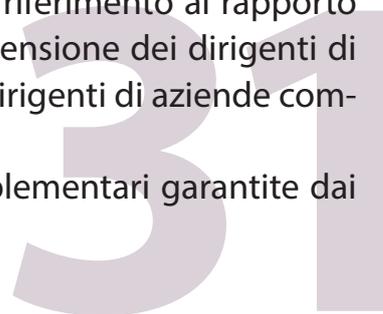
- riscatto dell'intera posizione individuale maturata in caso di morte dell'aderente prima della maturazione del diritto alla prestazione pensionistica (art. 14, comma 3);
- richiesta dell'anticipazione della posizione individuale maturata presso la forma pensionistica complementare, in qualsiasi momento, per un importo non superiore al 75%, per spese sanitarie a seguito di gravissime situazioni relative all'altra parte dell'unione civile (art. 11, comma 7).

Nel primo caso, la facoltà di riscatto è attribuita alla parte dell'unione civile superstite in forza della sua qualità di erede del partner deceduto, qualità che deriva dall'applicazione delle disposizioni in materia successoria anche alle parti dell'unione civile (comma 21, L. 76/2016).

Nel secondo caso, invece, le parti dell'unione civile beneficiano della tutela economica che il legislatore ha inteso riconoscere agli aderenti ai fondi complementari in situazioni di particolare gravità, anche legate allo stato di salute del coniuge.

Le parti collettive, nell'istituire i fondi di previdenza complementare, hanno poi testualmente recepito le predette disposizioni legislative (a titolo esemplificativo, si veda lo statuto del Fon.Te., il fondo pensione complementare per i lavoratori il cui rapporto è disciplinato dal CCNL Terziario e, con riferimento al rapporto di lavoro dirigenziale, lo statuto del Previndai, il fondo pensione dei dirigenti di aziende industriali, nonché del Fondo Mario Negri per i dirigenti di aziende commerciali).

Per quanto concerne le prestazioni pensionistiche complementari garantite dai



predetti fondi al coniuge e, dunque, alla parte dell'unione civile, dell'iscritto in caso di suo decesso, le fonti collettive riprendono per lo più lo schema della pensione ai superstiti di carattere pubblico (pensione di reversibilità, pensione indiretta al coniuge in caso di morte dell'iscritto che abbia maturato una contribuzione minima).

Con riferimento al Fondo Mario Negri, tra l'altro, le parti dell'unione civile potranno godere anche delle "erogazioni per il coniuge del dirigente che, alla morte di quest'ultimo, per comprovate ragioni di carattere prevalentemente familiare, si trovi in condizione di particolare bisogno" (artt. 18 Statuto e 33 Regolamento).

#### **1.14 La tutela assistenziale in caso di decesso dell'assicurato**

Alla cessazione del rapporto di lavoro per morte del lavoratore conseguono anche alcuni effetti di carattere assistenziale connessi all'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali (D.P.R. 1124/1965).

In particolare, le parti dell'unione civile potranno giovare delle disposizioni del D.P.R. 1124/1965 che prevedono che:

- in caso di ricovero presso un istituto di cura a seguito di infortunio sul lavoro, non si applica la riduzione dell'indennità temporanea di inabilità se il lavoratore abbia il coniuge nelle condizioni di cui all'art. 85, su cui si veda infra (art. 72);
- la rendita per inabilità permanente derivante da infortunio o malattia professionale sia aumentata se l'infortunato ha un coniuge nelle condizioni di cui all'art. 85 (art. 77);
- se l'infortunio ha quale conseguenza la morte dell'assicurato, al coniuge superstiti sono riconosciuti:
  - una rendita pari al 50% della retribuzione calcolata secondo le disposizioni del D.P.R. 1124/65; il coniuge perde il diritto a tale rendita se muore o se contrae un nuovo matrimonio (o una nuova unione civile) (art. 85);
  - l'assegno una tantum (art. 85).

### **1.15 Licenziamenti collettivi e licenziamento per giustificato motivo oggettivo: l'applicazione del criterio di scelta dei carichi di famiglia (L. 223/1991)**

Le conseguenze della L. 76/2016 si riflettono anche sulla disciplina dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (g.m.o.) e collettivi.

Si ricorda, in primis, che ove si manifesti l'esigenza di riduzione di personale che svolge mansioni fungibili, la scelta del lavoratore da licenziare sarà limitata, oltre che dal divieto di atti discriminatori, dalle regole di correttezza e buona fede di cui agli artt. 1175 e 1375 c.c., che devono informare ogni comportamento delle parti del rapporto obbligatorio e, quindi, anche il recesso.

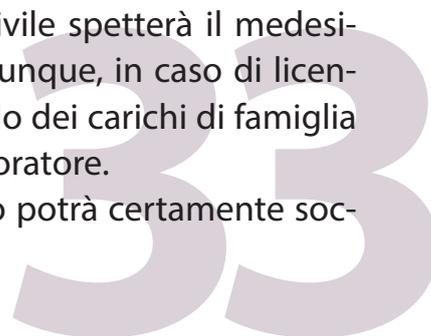
Tali clausole generali sono declinate nei criteri di cui all'art. 5 L. 223/1991 che disciplina i licenziamenti collettivi: i lavoratori destinatari del licenziamento dovranno essere individuati, in mancanza di accordi collettivi, sulla base dei carichi di famiglia, dell'anzianità e delle esigenze tecnico-produttive ed organizzative.

La giurisprudenza ormai pacifica ritiene applicabili i medesimi criteri anche al licenziamento individuale per g.m.o., laddove la posizione soppressa risulti fungibile con quella di altri lavoratori.

L'identificazione del carico di famiglia avviene, di prassi, in assenza di una definizione normativa, attraverso il riferimento agli assegni familiari. Tale interpretazione, tuttavia, non è univoca: parte della dottrina ritiene infatti che, con il termine carichi di famiglia, il legislatore abbia inteso far riferimento, in senso sostanziale, al complessivo stato di bisogno del lavoratore e della sua famiglia. In questa direzione sembra orientarsi anche la giurisprudenza. La Suprema Corte, infatti, ha recentemente affermato che "la valutazione deve avere riguardo al fabbisogno economico determinato dalla situazione familiare e quindi dalle persone effettivamente a carico del lavoratore, come comunicate al datore di lavoro, e non solo alla situazione che determina il diritto alla fruizione degli assegni familiari, che può quindi risultare riduttiva" (Cass. n. 2113/2016; conf. anche Cass. n. 275/2016).

A prescindere dall'interpretazione che si voglia prediligere (numero di assegni familiari/carichi fiscali), in realtà, alle parti dell'unione civile spetterà il medesimo trattamento riconosciuto ai lavoratori coniugati. E dunque, in caso di licenziamento collettivo o licenziamento per g.m.o., nel calcolo dei carichi di famiglia non si potrà più ignorare l'eventuale unione civile del lavoratore.

L'approdo sostanzialistico della giurisprudenza sul punto potrà certamente soc-



correre l'interprete nel caso dei conviventi di fatto i quali, al contrario degli uniti civilmente, non hanno accesso agli assegni familiari, ma che ben potranno essere considerati quali "persone effettivamente a carico" del lavoratore ai fini dell'applicazione dei criteri di scelta.

### **1.16 La nullità del licenziamento per causa di matrimonio**

Ulteriore tema di analisi derivante dall'applicazione, anche alle unioni civili, delle disposizioni che contengono il termine "matrimonio" (cfr. comma 20 L. 76/2016) è quello concernente la nullità del licenziamento "per causa di matrimonio", sancito dall'art. 35 D. Lgs. 198/2006.

Il primo comma di tale norma dispone che "le clausole di qualsiasi genere, contenute nei contratti individuali e collettivi, o in regolamenti, che prevedano comunque la risoluzione del rapporto di lavoro delle lavoratrici in conseguenza del matrimonio sono nulle e si hanno per non apposte". Il secondo comma, inoltre, colpisce con la sanzione della nullità i "licenziamenti attuati a causa di matrimonio". Infine, il terzo comma stabilisce una presunzione relativa di nullità del licenziamento in quanto disposto a causa di matrimonio qualora lo stesso intervenga "nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa". Al datore di lavoro, tuttavia, è attribuita la facoltà di provare che il licenziamento della lavoratrice effettuato nel predetto periodo sia sorretto da una delle cause giustificative di cui al quinto comma della stessa norma (giusta causa, cessazione di attività dell'azienda, ultimazione della prestazione per cui la lavoratrice era stata assunta o scadenza del termine nel contratto a tempo determinato).

I contratti collettivi non forniscono spunti di chiarimento, limitandosi a recepire tout court il testo dell'art. 35 D. Lgs. 198/2006 (p.e. art. 232 CCNL Terziario) e, dunque, lasciandone intatti i profili problematici.

L'applicazione della richiamata normativa alle unioni civili impone, dunque, alcune considerazioni.

La prima concerne il riferimento testuale della norma alla sola lavoratrice (donna). La ratio della norma (in origine introdotto dalla L. 7/1963) è stata storicamente rinvenuta nella necessità di protezione della lavoratrice in connessione con le

tutele previste (all'epoca esclusivamente a favore delle donne) per la maternità, socialmente percepita quale naturale esito del matrimonio.

D'altro canto, alcune corti di merito hanno ritenuto che il dato letterale della disposizione debba essere superato, con conseguente "nullità del licenziamento per causa di matrimonio (anche se) intimato al lavoratore (uomo)", in forza di un'interpretazione della norma conforme al principio, anche di matrice comunitaria, della parità di trattamento tra uomo e donna.

Tale esito, peraltro, se si considera la ratio originaria della norma in esame, risulta oggi vieppiù giustificato in considerazione dell'estensione, nel nostro ordinamento, al lavoratore padre delle tutele un tempo riservate in via esclusiva alla lavoratrice madre.

Fondamentalmente, dunque, si potrà ritenere applicabile il divieto di licenziamento indipendentemente dal genere del lavoratore interessato.

Peraltro, l'estensione alle unioni civili della presunzione di nullità del licenziamento – prescritta dall'inequivocabile tenore del comma 20 della L. 76/2016, che prevede l'indistinta applicazione delle norme che si riferiscono al matrimonio ad ognuna delle parti dell'unione civile – appare altresì coerente con un'interpretazione storicamente evoluta che consideri il matrimonio non più quale mero incubatore di genitorialità, ma come la manifestazione di una dimensione familiare e privata del lavoratore, meritevole di tutela contro ogni forma di discriminazione.

Proprio il divieto di ogni forma di discriminazione immanente al nostro ordinamento e una interpretazione evolutiva della norma potrebbero, poi, fornire la risposta al secondo interrogativo che l'estensione della disposizione in esame porta con sé.

La L. 76/2016 non ha introdotto alcuna forma di celebrazione dell'unione civile - ancorando la sua costituzione alla semplice "dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni", successivamente registrata - né, tantomeno, ha previsto l'adempimento delle pubblicazioni o adempimenti analoghi precedenti la dichiarazione.

Rimane dunque da individuare il momento iniziale di decorrenza del periodo durante il quale vige il divieto di licenziamento (che, nel matrimonio, coincide con l'adempimento delle pubblicazioni).

Tale momento potrebbe alternativamente essere identificato con la dichiarazione davanti all'ufficiale di stato civile o con la successiva registrazione.

Ad oggi - stante anche l'impossibilità di operare una completa equiparazione delle pubblicazioni del matrimonio alla registrazione della dichiarazione degli uniti civilmente, ma anche alla richiesta delle parti all'ufficiale di stato civile del comune prescelto di costituzione dell'unione, formalità prevista dall'art. 1, D.P.C.M. 144/2016 - parrebbe potersi far decorrere il periodo durante il quale vige il divieto di licenziamento dal giorno in cui le parti rendono la dichiarazione.

A voler intendere diversamente, infatti, il lavoratore che venisse licenziato dopo aver reso la dichiarazione davanti all'ufficiale di stato civile, ma prima della registrazione dell'unione nell'archivio di stato civile (atto le cui tempistiche non sono sotto il suo governo), non potrebbe avvalersi della presunzione di nullità del licenziamento in quanto disposto a causa di matrimonio.

### **1.17 Le dimissioni della lavoratrice per causa di matrimonio**

In aggiunta a quanto sopra, l'art. 35, quarto comma, D. Lgs. 198/2006, dispone che "sono nulle le dimissioni presentate dalla lavoratrice nel periodo di cui al terzo comma, salvo che siano state dalla medesima confermate entro un mese alla Direzione della città metropolitana e dell'ente di area vasta" (oggi Direzione Territoriale del Lavoro).

Anche a tal proposito, come appena visto in tema di nullità del licenziamento per causa di matrimonio, l'art. 35, comma 4 si riferisce testualmente alla sola lavoratrice, facendo sorgere il dubbio circa l'ammissibilità dell'applicazione analogica della norma anche ai lavoratori uniti civilmente. La contrattazione collettiva, anche in questo caso, non offre chiarimenti, non discostandosi dal testo della norma di legge. La ratio della norma, tuttavia, è la stessa di quella che ispira la nullità del licenziamento per causa di matrimonio e, conseguentemente, potranno riproporsi le stesse criticità (e prospettarsi le stesse soluzioni) illustrate nel paragrafo precedente.

**Avv. Francesca Lauro**  
*Counsel*  
*Hogan Lovells Studio Legale*

**Avv. Renato Scorcelli**  
*Managing Partner*  
*Scorcelli, Rosa & Partners Studio Legale*

37





2 - La Legge Cirinnà  
letta alla luce del diritto  
antidiscriminatorio

La Legge Cirinnà e i datori di lavoro



## 2. La Legge Cirinnà letta alla luce del diritto antidiscriminatorio

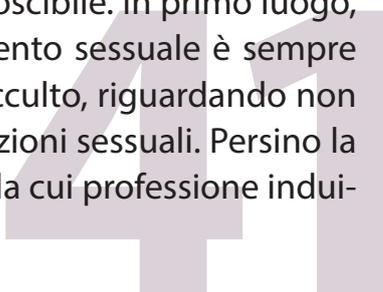
### 2.1 Il datore di lavoro non può più non sapere.

La Legge Cirinnà, come noto, ha introdotto due nuovi istituti di diritto civile, le unioni civili e le convivenze di fatto, e questo, come spiegato nella prima parte della presente pubblicazione, comporta rilevanti conseguenze per la vita in azienda di lavoratori e lavoratrici. I prestatori di lavoro possono render noto di essere parte di un'unione civile anche solo parlandone con i colleghi, invitando questi ultimi alla festa organizzata in occasione della celebrazione dell'unione civile, o ancora, possono esternare in ufficio di convivere con un partner dello stesso sesso, prima ancora di reclamare il godimento dei diritti ora loro riconosciuti. È di tutta evidenza che la Legge Cirinnà produce effetti di carattere sociale, prima ancora che di diritto.

Non è necessario che il partner dell'unione civile consegni copia della relativa iscrizione al datore di lavoro, perché questi venga a conoscenza del suo orientamento sessuale. Il datore di lavoro può essere informato del fatto che uno dei suoi dipendenti sia unito civilmente ad un'altra persona dello stesso sesso perché ne ha sentito parlare in azienda, oppure, perché lo stesso dipendente ha chiesto di voler usufruire di un periodo di ferie, motivandolo col fatto di volerlo trascorrere con il partner dell'unione civile.

Per diversi motivi, tipici e caratteristici della vita interna all'azienda, il datore di lavoro non può più non sapere. La Legge Cirinnà infatti rende più visibile il fattore discriminante per antonomasia meno visibile dentro e fuori all'azienda: l'orientamento sessuale.

Posto che le discriminazioni più frequenti sul lavoro hanno natura indiretta, e quindi si realizzano attraverso l'adozione di un criterio apparentemente neutro, possiamo qui anticipare un significativo cambio di passo: prima dell'entrata in vigore della Legge Cirinnà, se il fattore discriminante sul luogo di lavoro era l'orientamento sessuale, la discriminazione era meno riconoscibile. In primo luogo, perché indiretta e, in secondo luogo, perché l'orientamento sessuale è sempre stato considerato un fattore di per sé intrinsecamente occulto, riguardando non aspetti visibili come il genere o l'età, ma le intime inclinazioni sessuali. Persino la religione poteva essere più visibile (basti pensare ai sick, la cui professione indui-



sta era ed è resa riconoscibile dal tipico turbante indossato dai fedeli).

La Legge Cirinnà assume così particolare rilevanza anche in ambito antidiscriminatorio di diritto del lavoro e, per queste ragioni, nei paragrafi che seguono, verranno prima chiariti i confini del diritto antidiscriminatorio e, successivamente, approfondite le conseguenze della Legge Cirinnà, quali l'aver ampliato il campo di applicazione del diritto antidiscriminatorio e l'aver reso più riconoscibile il fattore discriminante dell'orientamento sessuale. Dopo avere affrontato alcune ipotesi, in conclusione si suggeriscono alcune azioni che il datore di lavoro, per buona pratica e/o per evitare rischi connessi a condotte discriminatorie, potrà adottare volontariamente per prevenire discriminazioni in danno delle parti dell'unione civile e dei conviventi tramite policy o regolamenti aziendali.

## **2.2 Il diritto antidiscriminatorio in Europa e in Italia: delineiamo il campo della normativa di riferimento.**

Prima di tutto, è importante definire brevemente che cosa si intenda per diritto antidiscriminatorio, per capire quali possano essere i risvolti della Legge Cirinnà nella vita aziendale da questo punto di vista.

Capisaldi della normativa di riferimento sono l'articolo 3 Costituzione e l'articolo 15 Statuto dei Lavoratori<sup>5</sup>. Il corpo della disciplina è contenuto nel decreto legislativo n. 216/2003 e nel Codice delle pari opportunità tra uomo e donna<sup>6</sup>.

Il d.lgs. 216/2003<sup>7</sup> sancisce il principio di parità di trattamento senza distinzioni di religione, di convinzioni personali, di handicap, di età e di orientamento ses-

---

5 - Art. 3 Costituzione comma 1: "Tutti i cittadini hanno pari dignità sociale e sono eguali davanti alla legge, senza distinzione di sesso, di razza, di lingua, di religione, di opinioni politiche, di condizioni personali e sociali". Comma 2: "È compito della Repubblica rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese".

Art. 15 l. n. 300/1970 comma 1: "È nullo qualsiasi patto o atto diretto a: (...) lett. B) licenziare un lavoratore, discriminarlo nella assegnazione di qualifiche o mansioni, nei trasferimenti, nei provvedimenti disciplinari, o recargli altrimenti pregiudizio a causa della sua affiliazione o attività sindacale ovvero della sua partecipazione ad uno sciopero." Comma 2: "Le disposizioni di cui al comma che precedente si applicano altresì ai patti o atti diretti ai fini di discriminazione politica, religiosa, razziale, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basata sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali."

6 - D.lgs. n. 198/2006 è stato riformato dal d.lgs. n. 5/2010, che recepisce la direttiva n. 54 del 2006, attuativa del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego.

suale, nel settore pubblico e privato, nella fase di accesso al lavoro, in quella del suo svolgimento (condizioni di lavoro, retributive e di progressione di carriera) e, infine, nella fase di uscita dal lavoro (licenziamento).

Il Codice delle Pari Opportunità “vieta qualsiasi discriminazione per quanto riguarda l’accesso al lavoro, in forma subordinata, autonoma o in qualsiasi altra forma, compresi i criteri di selezione e le condizioni di assunzione, nonché la promozione, indipendentemente dalle modalità di assunzione e qualunque sia il settore o il ramo di attività, a tutti i livelli della gerarchia professionale, anche per quanto riguarda la creazione, la fornitura di attrezzature o l’ampliamento di un’impresa o l’avvio o l’ampliamento di ogni altra forma autonoma”<sup>8</sup>.

E’ vietata anche la discriminazione attuata attraverso il riferimento allo stato matrimoniale o di famiglia<sup>9</sup>.

### 2.3 Che cosa si intende per discriminazione?

Le tipologie di discriminazioni previste dalla normativa di riferimento<sup>10</sup> sono le seguenti.

- Si configura discriminazione diretta quando per religione, per convinzioni personali, per handicap, per età o per orientamento sessuale, una persona sia trattata meno favorevolmente di quanto sia, sia stata o sarebbe trattata un’altra in una situazione analoga<sup>11</sup>.

A titolo di esempio il datore di lavoro dichiara apertamente di non volere assumere Tizio perché sikh. Il fattore discriminante è la religione ed è visibile in quanto il candidato alle selezioni indossa il turbante.

---

7 - Il d.lgs. n. 216/2003 è attuativo della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro. La direttiva comunitaria a sua volta dà attuazione all’art. 13 del Trattato di Amsterdam, che contiene una clausola antidiscriminatoria ai sensi della quale gli Stati membri hanno il potere di prendere tutte le misure necessarie per combattere le discriminazioni basate su orientamento sessuale, religione, età e disabilità. Questo decreto “reca le disposizioni relative all’attuazione della parità di trattamento fra le persone indipendentemente dalla religione, dalle convinzioni personali, dagli handicap, dall’età e dall’orientamento sessuale, per quanto concerne l’occupazione e le condizioni di lavoro, disponendo le misure necessarie affinché tali fattori non siano causa di discriminazione, in un’ottica che tenga conto anche del diverso impatto che le stesse forme di discriminazione possono avere su donne e uomini” (art. 1 d.lgs. 216/2003).

8 - D.lgs. n. 198/2006 articolo 27.

9 - D.lgs. n. 198/2006 articolo 27, comma 2, lettera a).

10 - Sub nota 6.

11 - D.lgs. n. 216/2003 art. 2, comma 1, lettera a).

Sempre in via esemplificativa, tenuto conto del contesto nel quale la fattispecie si realizza, il divulgare l'orientamento sessuale di un lavoratore, al di fuori di ogni attinenza con gli obblighi di servizio, può configurare discriminazione diretta quando comporta un trattamento meno favorevole di quello riservato ad altra persona in situazione analoga a causa della sussistenza del fattore discriminante dell'orientamento sessuale<sup>12</sup>.

- Si ha discriminazione indiretta quando una disposizione, un criterio, una prassi, un atto, un patto o un comportamento apparentemente neutri possono mettere le persone che professano una determinata religione o ideologia di altra natura, le persone portatrici di handicap, le persone di una particolare età o di un orientamento sessuale in una situazione di particolare svantaggio rispetto ad altre persone.

A titolo di esempio, per la candidatura alla posizione è necessario essere in possesso della patente B, anche se l'utilizzo della macchina non è necessario allo svolgimento della mansione. Questo requisito discrimina indirettamente i candidati portatori di handicap, che in alcuni casi sono impossibilitati ad ottenere la patente di guida per ragioni legate alla disabilità<sup>13</sup>.

Ed ancora, divulgare l'orientamento sessuale di un lavoratore, oltre a configurare una discriminazione diretta, può consistere anche in una discriminazione indiretta<sup>14</sup> tenuto conto delle particolari circostanze nelle quali il comportamento viene attuato.

- Altrettanto discriminatorie sono considerate le molestie, ovvero comportamenti indesiderati, posti in essere per ragioni legate alla religione, all'orientamento sessuale, aventi lo scopo o l'effetto di violare la dignità di una persona e di creare un clima intimidatorio, ostile, degradante, umiliante od offensivo<sup>15</sup>.

---

12 - Si veda infra sub nota 14.

13 - D.lgs. n. 216/2003 art. 2, comma 1, lettera b).

14 - Consiglio di Stato Sez. IV 14.04.2014, n. 1808: "Ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. n. 216/2003 (di attuazione della Direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro) il divulgare l'orientamento sessuale di un lavoratore, al di fuori di ogni attinenza con gli obblighi di servizio, può consistere sia in una discriminazione diretta, ossia in un trattamento meno favorevole di quello riservato ad altra persona in situazione analoga a causa della sussistenza di un fattore di discriminazione (tra cui l'orientamento sessuale), sia in una discriminazione indiretta, che si verifica quando un atto o un comportamento apparentemente neutro possa causare uno svantaggio ad un lavoratore a causa di uno dei fattori di discriminazione, tra cui l'orientamento sessuale".

Ad esempio, il dirigente di una struttura ospedaliera ogni volta che si rivolge alla biologa, di statura molto bassa a causa del suo handicap, la definisce “piccolina”. Il comportamento è discriminatorio ed integra le molestie<sup>16</sup>.

- Anche l’ordine di discriminare persone a causa della religione, delle convinzioni personali, dell’handicap, dell’età o dell’orientamento sessuale è considerata una discriminazione<sup>17</sup>.

Ancora in via esemplificativa, il datore di lavoro ha ordinato al capo del personale di escludere dalle selezioni candidati ultra cinquantenni, oppure, ha ordinato di promuovere soltanto i dipendenti con più di trent’anni di età o con almeno dieci anni di servizio (sfavorendo così i più giovani che hanno meno probabilità di aver già svolto dieci anni di servizio).

## 2.4 La prima conseguenza della Legge Cirinnà: come viene ampliato il diritto antidiscriminatorio

Fatto questo doveroso breve excursus della normativa di riferimento, torniamo alla considerazione di come la Legge Cirinnà abbia ampliato l’ambito di applicazione della normativa in ambito di diritto antidiscriminatorio.

Da un lato, infatti, riconoscendo la Legge Cirinnà nuovi diritti alle persone omosessuali sia unite civilmente sia ai conviventi di fatto, si amplia il numero dei fattori discriminanti che possono essere considerati tali ai fini dell’applicazione della normativa in ambito antidiscriminatorio.

Se in base al Codice delle pari opportunità è vietata la discriminazione attuata attraverso il riferimento allo stato di matrimonio o di famiglia, allora, in base al riconoscimento da parte della Legge Cirinnà dell’unione civile e della convivenza di fatto quali nuovi istituti di diritto civile, in aggiunta alla famiglia fondata sul matrimonio, può considerarsi vietata anche la discriminazione in ragione dell’orientamento sessuale attuata attraverso il riferimento all’unione civile o alla convivenza di fatto.

Un esempio per tutti, il mancato riconoscimento del congedo matrimoniale an-

---

15 - D.lgs. n. 216/2003 art. 2, comma 3.

16 - Il Tribunale di Aosta, Sezione lavoro, con sentenza del 28.09.2011, ha ordinato alla struttura ospedaliera di “astenersi, attraverso i propri dipendenti, dal porre in essere qualsiasi condotta che, riferita anche latu sensu alle condizioni fisiche della ricorrente, possa essere recepita come irrispettosa o discriminatoria, evitando anche ogni forma di ironia di qualsiasi genere” e ha condannato la stessa al risarcimento del danno.

17 - D.lgs. n. 216/2003 art. 2, comma 4.

che al lavoratore o alla lavoratrice uniti civilmente, che abbiamo visto essere conseguenza diretta dell'applicazione della Legge Cirinnà; il non concedere questo congedo integrerebbe una violazione di legge, che configurerebbe altresì un episodio di discriminazione per orientamento sessuale.

Essere un lavoratore o una lavoratrice partner di un'unione civile o convivente di fatto, potrà integrare un altro fattore discriminante nel caso in cui il datore di lavoro non conceda ai medesimi il permesso di assistere il rispettivo partner per gravi motivi familiari o non conceda il permesso retribuito di tre giorni lavorativi all'anno in caso di decesso o di documentata grave infermità del partner o del convivente. Si tratterà di un'altra ipotesi di violazione di legge (Cirinnà), che configura anche un comportamento discriminatorio per orientamento sessuale.

Dall'altro lato, la Legge Cirinnà amplia le ipotesi di discriminazione che possono verificarsi in azienda in quanto i lavoratori omosessuali uniti civilmente o conviventi di fatto possono essere soggetti a discriminazioni per orientamento sessuale, in base al decreto legislativo n. 216/2003.

Si pensi al dipendente che chiede di poter godere delle ferie nello stesso periodo concesso da altro datore di lavoro al partner; incorre in un comportamento discriminatorio il datore di lavoro che non accoglie la richiesta, avendo riconosciuto ad altro dipendente il diritto di godere delle ferie nello stesso periodo del coniuge. O ancora, si pensi al caso dell'organizzazione di un evento aziendale ludico, quale ad esempio una cena aziendale, al quale sono invitati tutti i coniugi eterosessuali dei dipendenti, ma non i partner dell'unione civile.

In ambito antidiscriminatorio, come visto, perché si configuri una discriminazione è sufficiente che il datore di lavoro abbia trattato un lavoratore meno favorevolmente rispetto ad un altro lavoratore o lavoratrice in situazione analoga per motivi legati all'orientamento sessuale.

Ancora a titolo esemplificativo, se a parità di risultati, viene promosso il lavoratore eterosessuale o sposato e non il lavoratore o la lavoratrice partner di un'unione civile o convivente di fatto, l'orientamento sessuale potrà essere considerato fattore discriminante.

Pensando alla fattispecie dell'ordine di discriminare, il responsabile del personale che ordina ai suoi assistenti di escludere dalle promozioni i lavoratori omosessuali uniti civilmente o conviventi di fatto, ordinando invece di premiare, a parità di performance, i dipendenti coniugati o conviventi eterosessuali, integrerà un

altro possibile comportamento discriminatorio, oggi vietato dalla Legge Cirinnà la quale tende ad equiparare, sul piano dei diritti, coniugi e uniti civilmente.

Infine, il collega o la collega che molesta un altro dipendente, denigrandolo in quanto partner di un'unione civile o di una convivenza di fatto, pone in essere un comportamento discriminatorio che il datore di lavoro è obbligato a stigmatizzare e rimuovere, escludendo così la propria corresponsabilità nell'atto discriminatorio.

## **2.5 La seconda conseguenza della Legge Cirinnà: agevola la prova della discriminazione**

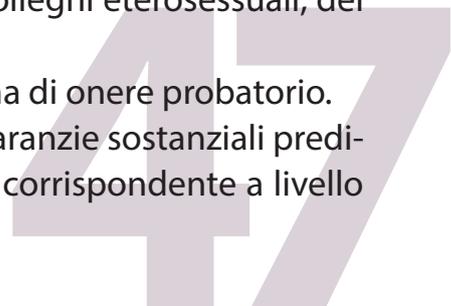
La conseguenza più importante della Legge Cirinnà in ambito antidiscriminatorio è di rendere palese e riconoscibile il fattore discriminante più invisibile: quello dell'orientamento sessuale.

Il datore di lavoro non può più far finta di non sapere l'orientamento sessuale di un lavoratore che, unito civilmente, ha deciso di renderlo evidente poiché ha richiesto di godere di un congedo come quello matrimoniale, o di usufruire delle ferie nello stesso periodo del partner, o ancora ha chiesto di estendere l'assicurazione integrativa anche al convivente dello stesso sesso.

Bisogna infatti considerare che il maggior numero di discriminazioni che si verificano nei luoghi di lavoro sono di carattere indiretto; in questi casi il datore di lavoro deve evitare di ricorrere a criteri, solo apparentemente neutri, che hanno invece lo scopo di rendere maggiormente svantaggiati alcuni lavoratori o lavoratrici rispetto ad altri in situazione analoga, sia che si tratti di una promozione, della possibilità di ricevere bonus o incentivi, che di altro.

E dunque, se ora la Legge Cirinnà rende riconosciuta l'unione civile o la convivenza di fatto, il fattore discriminante dell'orientamento sessuale, che prima poteva essere sconosciuto in azienda, ora è reso più palese e riconosciuto dalla legge stessa e sarà visibile in azienda per tutti quei lavoratori che decideranno di unirsi civilmente e chiederanno di poter godere, a parità dei colleghi eterosessuali, dei benefici loro estesi dalla Legge Cirinnà.

E tutto ciò ha delle conseguenze davvero rilevanti in tema di onere probatorio. Infatti, in tema di discriminazione, il sistema di tutele e garanzie sostanziali predisposto dal decreto legislativo n. 216/2003, trova un suo corrispondente a livello



processuale nella parte in cui si prevede una parziale inversione dell'onere della prova<sup>18</sup>. Il Legislatore deroga al principio generale dell'ordinamento in base al quale chi vuol far valere in giudizio un diritto ha l'onere di provarlo, stabilendo che è il convenuto a dover fornire la prova del carattere non discriminatorio del comportamento posto in essere. In altre parole, il Legislatore ha delineato un regime probatorio meno oneroso rispetto a quello ordinario, che avrebbe fatto ricadere sulla sola parte attrice, cioè sul lavoratore che agisce in giudizio, l'onere di provare la discriminazione.

Non si tratta, comunque, di una totale inversione legale dell'onere della prova perché è in ogni caso richiesto al lavoratore di allegare e provare la sussistenza di fatti idonei a fondare la presunzione dell'esistenza di una condotta discriminatoria e, come tali, atti a determinare il sorgere dell'onere della prova liberatoria in capo al datore di lavoro convenuto<sup>19</sup>.

La normativa di riferimento, infatti, stabilisce che "quando il ricorrente fornisce elementi di fatto idonei a fondare, in termini gravi, precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti, o comportamenti discriminatori, spetta al convenuto l'onere di provare l'insussistenza della discriminazione".

E' di tutta evidenza che non potendo più il datore di lavoro non sapere l'orientamento sessuale del lavoratore o della lavoratrice uniti civilmente o conviventi di fatto con un partner dello stesso sesso, l'onere di provare di aver subito una discriminazione per orientamento sessuale è ancora più leggero.

Un'altra delle conseguenze, dunque, della Legge Cirinnà in ambito antidiscriminatorio consiste nell'aver ulteriormente alleggerito l'onere probatorio della discriminazione. In altre parole, per il lavoratore o la lavoratrice che in azienda abbiano palesato in qualsiasi forma di essere partner di un'unione civile o convivente con una persona dello stesso sesso, sarà più semplice fornire la presunzione che il comportamento del datore di lavoro, asseritamente discriminatorio, è stato posto in essere per motivi legati all'orientamento sessuale, quando non in violazione della legge stessa qualora non vengano loro riconosciuti i diritti estesi dalla normativa in esame.

---

18 - Tribunale di Milano, Sezione lavoro, sentenza del 21.03.2013.

19 - Sub nota 17.

## 2.6 Il licenziamento discriminatorio

La Legge Cirinnà comporta conseguenze in ambito antidiscriminatorio non solo nelle fasi di ingresso e di svolgimento del lavoro, ma anche nella fase di uscita del lavoro, ampliando i fattori discriminanti per cui il licenziamento può essere considerato discriminatorio e, dunque, nullo.

Il licenziamento è discriminatorio quando il datore di lavoro risolve il rapporto di lavoro con il lavoratore o la lavoratrice per motivi politici, religiosi, razziali, di lingua o di sesso, di handicap, di età o basati sull'orientamento sessuale o sulle convinzioni personali<sup>20</sup>, cioè per uno dei motivi di cui all'articolo 15 dello Statuto dei Lavoratori. Introducendo nuovi diritti per i lavoratori e le lavoratrici e rendendo palese in azienda il fattore discriminante dell'orientamento sessuale, la Legge Cirinnà amplia i casi in cui licenziamento può essere considerato discriminatorio per motivi legati all'orientamento sessuale.

A titolo esemplificativo, si consideri la seguente fattispecie. Soppressa una business unit, costituita da due risorse che hanno conseguito gli stessi risultati, ma una unita civilmente e l'altra no, il datore di lavoro licenzia per giustificato motivo oggettivo il lavoratore unito civile e l'altro lo ricolloca in un'altra business unit. Il licenziamento, oltre che illegittimo, potrebbe essere discriminatorio perché la scelta si è basata su motivi legati all'orientamento sessuale: il manager della business unit dove l'altro dipendente è stato collocato è dichiaratamente omofobo. Il lavoratore licenziato aveva palesato il suo orientamento sessuale perché aveva consegnato al responsabile delle risorse umane copia dell'iscrizione dell'unione, volendo estendere l'assicurazione integrativa anche al suo partner.

Pertanto, è la stessa giurisprudenza di legittimità ad affermare che il divieto di licenziamento discriminatorio è suscettibile di interpretazione estensiva<sup>21</sup> e, per-

---

20 - Art. 18 Statuto dei lavoratori, comma 1. Il licenziamento è discriminatorio ai sensi dell'art. 3 della legge n. 108/1990, che così recita: "Il licenziamento determinato da ragioni discriminatorie ai sensi dell'articolo 4 della legge 15 luglio 1966, n. 604, e dell'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dall'articolo 13 della legge 9 dicembre 1977, n. 903, è nullo indipendentemente dalla motivazione adotta e comporta, quale che sia il numero dei dipendenti occupati dal datore di lavoro, le conseguenze previste dall'articolo 18 della legge 20 maggio 1970, n. 300, come modificato dalla presente legge. Tali disposizioni si applicano anche ai dirigenti".

21 - Corte di Cassazione civile, Sezione lavoro, 03.12.2015, n. 24648: "Il divieto di licenziamento discriminatorio, sancito dall'art. 4 della legge n. 604 del 1966, dall'art. 15 st. lav. e dall'art. 3 della legge n. 108 del 1990, è suscettibile – in base all'art. 3 Cost. e sulla scorta della giurisprudenza della Corte di Giustizia materia di diritto antidiscriminatorio e antivessatorio, in particolare, nei rapporti di lavoro, a partire dalla introduzione dell'art. 13 nel Trattato CE, da parte del Trattato di Amsterdam del 1997 – di interpretazione estensiva (...)".

ché il licenziamento discriminatorio sia ritenuto tale, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante, richiesta invece nella diversa ipotesi del licenziamento ritorsivo<sup>22</sup>.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 18 dello Statuto dei Lavoratori, il licenziamento è discriminatorio e, conseguentemente, nullo se intimato per causa di matrimonio<sup>23</sup>. Si presume tale il licenziamento intimato nel periodo che decorre dalla richiesta della pubblicazione civile di matrimonio fino a un anno dopo l'avvenuta celebrazione<sup>24</sup>. Anche in questo caso l'entrata in vigore della Legge Cirinnà, introducendo il nuovo istituto dell'unione civile, assimilata al matrimonio, comporta un'estensione dei casi di licenziamento discriminatorio per causa di unione civile. Il licenziamento sarà dunque discriminatorio se intimato dal giorno in cui le parti rendono la dichiarazione o, secondo un'interpretazione più restrittiva, dall'iscrizione dell'unione civile da parte dell'ufficiale di stato civile nell'apposito registro sino a un anno dopo alla celebrazione dell'unione civile.

Il dipendente unito civilmente che chiede di poter godere del congedo matrimoniale viene licenziato dopo soli sei mesi dalla celebrazione dell'unione civile. Il licenziamento è discriminatorio e si presume intimato per motivi legati al fatto di aver contratto l'unione civile.

L'illegittimità del licenziamento discriminatorio è sanzionata in ugual modo a prescindere dalla dimensione occupazionale aziendale e il regime di tutela, che interessa tutti i dipendenti, compresi i dirigenti, cambia solo in relazione alla data di assunzione.

Infatti, per quanto riguarda le conseguenze del licenziamento discriminatorio per coloro che sono stati assunti prima del 7 marzo 2015<sup>25</sup>, fatta eccezione per il lavoratore o la lavoratrice che non voglia riprendere il servizio, il datore di lavoro, per ordine del giudice è tenuto in via generale:

- a)** alla reintegrazione del lavoratore nel posto di lavoro;
- b)** al risarcimento del danno subito dal lavoratore;
- c)** al versamento dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti.

Se a seguito dell'ordine di reintegrazione, il lavoratore sceglie di non rientrare in azienda, il rapporto si intende risolto; entro 30 giorni dalla comunicazione del deposito della sentenza o dall'invito del datore di lavoro a riprendere servizio, il lavoratore licenziato può chiedere, espressamente, l'indennità sostitutiva della

reintegrazione, cioè una somma pari a 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale percepita dal lavoratore.

A questa indennità sostitutiva della reintegrazione si somma, il risarcimento del danno, pari ad una indennità commisurata all'ultima retribuzione globale di fatto maturata dal giorno del licenziamento sino a quello dell'effettiva reintegrazione, dedotto quanto percepito, nel periodo di estromissione, per lo svolgimento di altre attività lavorative. Questa indennità non può essere inferiore a 5 mensilità della retribuzione globale di fatto.

Per coloro, invece, che sono stati assunti dopo il 7 marzo 2015 le forme di tutele previste sono le stesse, ma la base di calcolo dell'indennità sostitutiva e di quella risarcitoria, è l'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR e non l'ultima retribuzione globale di fatto.

#### IL LICENZIAMENTO DISCRIMINATORIO E' Nullo

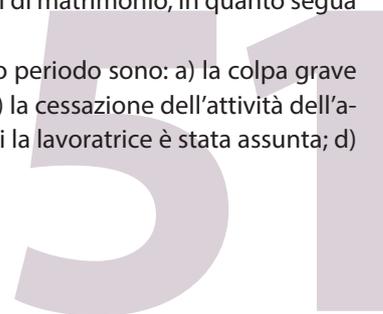
Assunti ante 07.03.2015	Assunti post 07.03.2015
<b>Reintegrazione / Indennità sostitutiva</b> 15 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto	<b>Reintegrazione / Indennità sostitutiva 15</b> mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
<b>Risarcimento del danno</b> Non meno di 5 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto	<b>Risarcimento del danno</b> Non meno di 5 mensilità dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del TFR
Retribuzione e contributi fino alla ripresa	Retribuzione e contributi fino alla ripresa

22 - Corte di Cassazione civile, Sezione lavoro, 05.04.2016, n. 6575: "La nullità del licenziamento discriminatorio discende direttamente dalla violazione di specifiche norme di diritto interno, quali l'art. 4 della l. n. 604 del 1966, l'art. 15 st. lav. e l'art. 3 della l. n. 108 del 1990, nonché di diritto europeo, quali quelle contenute nella direttiva n. 76/207/CEE sulle discriminazioni di genere, sicché, diversamente dall'ipotesi di licenziamento ritorsivo, non è necessaria la sussistenza di un motivo illecito determinante ex art. 1345 c.c., né la natura discriminatoria può essere esclusa dalla concorrenza di un'altra finalità, pur legittima, quale il motivo economico".

23 - Ai sensi dell'art. 18 Statuto dei Lavoratori, comma 1, è nullo perché discriminatorio il licenziamento intimato in concomitanza col matrimonio ai sensi dell'art. 35 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al d.lgs. 198/2006, ai sensi del quale: si presume disposto per causa di matrimonio il licenziamento della dipendente intimato nel periodo intercorrente dal giorno della richiesta delle pubblicazioni di matrimonio, in quanto segua la celebrazione, a un anno dopo la celebrazione stessa.

24 - Le uniche cause che legittimano l'intimazione del licenziamento in questo periodo sono: a) la colpa grave della lavoratrice, che costituisce giusta causa per la risoluzione del rapporto; b) la cessazione dell'attività dell'azienda cui la lavoratrice è addetta; c) l'ultimazione delle prestazioni per le quali la lavoratrice è stata assunta; d) la risoluzione del rapporto di lavoro per scadenza del termine.

25 - Data di entrata in vigore del D. Lgs. 23/2015.



## 2.7 Quali azioni intraprendere?

Le conseguenze dei comportamenti discriminatori che non integrino le ipotesi del licenziamento discriminatorio, per il quale valgono le considerazioni che precedono, possono essere: l'ordine del Giudice del Lavoro al datore di lavoro di cessare i comportamenti discriminatori posti in essere e la condanna al risarcimento del danno subito dal dipendente.

Per tutti questi motivi è opportuno intervenire prima di una sentenza giudiziale.

### **Cosa può fare il datore di lavoro?**

Ad esempio, adottare policy e regolamenti aziendali in materia antidiscriminatoria nei quali, oltre alle indicazioni di carattere generale su cosa la legge intenda per discriminazione diretta ed indiretta, siano prese in considerazione singole situazioni che possono dar luogo a discriminazioni sul posto di lavoro (ad esempio, tutti i comportamenti perpetrati da colleghi, superiori gerarchici o sottoposti, dei quali si è dato conto nella presente trattazione). È infatti opportuno corredare la policy di esemplificazioni dei comportamenti corretti e dei comportamenti scorretti, di modo che i dipendenti siano messi nelle condizioni di sapere esattamente qual è la condotta attesa e che cosa non è accettabile. Dal canto suo, il datore di lavoro che abbia adottato policy e regolamenti aziendali, in caso di violazioni da parte di singoli dipendenti, potrà fornire la prova di aver fatto tutto quello che era in suo possesso per evitare la commissione di comportamenti discriminatori in ragione dell'orientamento sessuale.

Così come, organizzare corsi di formazione per sensibilizzare i dipendenti sulle conseguenze della Legge Cirinnà in campo antidiscriminatorio.

### **E il legislatore cosa può fare?**

In ambito delle discriminazioni di genere, il legislatore ha promosso le pari opportunità nel mondo del lavoro attraverso le azioni positive che, nate negli Stati Uniti come "Affirmative actions" per contrastare le discriminazioni razziali, in Italia trovano il loro fondamento costituzionale nel principio di uguaglianza sostanziale<sup>26</sup>. Sino ad oggi, le azioni positive sono intervenute per colmare disparità di trattamento in materia di genere, ma questo non esclude che possano essere adottate

---

26 - L'articolo 3 Costituzione, secondo comma, affida alla Repubblica il compito di rimuovere tutti quegli ostacoli di carattere economico e sociale che, di fatto, limitano l'uguaglianza tra i cittadini e impediscono il pieno realizzarsi della persona umana.

per contrastare fattori discriminanti quali, ad esempio, l'orientamento sessuale. Il legislatore, però, non è legittimato ad introdurre qualsiasi tipo di misura e la sua attività incontra necessariamente dei limiti.

Perché sia legittima, infatti, l'azione positiva incontra dei limiti nella irretroattività, nella temporaneità e nella motivazione. In altre parole, le azioni positive devono valere pro futuro, avere natura temporanea, perché il sacrificio imposto agli altri per favorire i gruppi deboli non deve prolungarsi oltre il necessario, e, infine, devono essere giustificate. Il legislatore, infatti, ha l'onere di spiegare il motivo dell'introduzione della misura che rimuove una disuguaglianza di ordine sociale.

Alla luce di ciò, la Legge Cirinnà non può essere considerata un'azione positiva, caratterizzandosi come una vera e propria legge che introduce due nuovi istituti di diritto civile, le unioni civili e le convivenze di fatto, con le conseguenze viste in ambito antidiscriminatorio.

In tale contesto e in attesa che il legislatore valuti se codificare o meno nuove fattispecie di discriminazione, non è escluso che la giurisprudenza colga l'opportunità fornita dalla Legge Cirinnà per accertare e sanzionare nuove ipotesi di discriminazione sul luogo di lavoro, anche alla luce del diritto antidiscriminatorio. Per questo è auspicabile che il datore di lavoro operi in prevenzione attraverso l'adozione di policy e regolamenti aziendali.

**Avv. Giulietta Bergamaschi**

*Partner*

*Lexellent Studio Legale*

# La Legge Cirinnà

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga la seguente legge:

Art. 1

- 1.** La presente legge istituisce l'unione civile tra persone dello stesso sesso quale specifica formazione sociale ai sensi degli articoli 2 e 3 della Costituzione e reca la disciplina delle convivenze di fatto.
- 2.** Due persone maggiorenni dello stesso sesso costituiscono un'unione civile mediante dichiarazione di fronte all'ufficiale di stato civile ed alla presenza di due testimoni.
- 3.** L'ufficiale di stato civile provvede alla registrazione degli atti di unione civile tra persone dello stesso sesso nell'archivio dello stato civile.
- 4.** Sono cause impeditive per la costituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso:
  - 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'articolo 87, primo comma, del codice civile; non possono altresì contrarre unione civile tra persone dello stesso sesso lo zio e il nipote e la zia e la nipote; si applicano le disposizioni di cui al medesimo articolo 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.
- 5.** La sussistenza di una delle cause impeditive di cui al comma 4 comporta la nullità dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. All'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano gli articoli 65 e 68, nonché le disposizioni di cui agli articoli 119, 120,

123, 125, 126, 127, 128, 129 e 129-bis del codice civile.

**6.** L'unione civile costituita in violazione di una delle cause impeditive di cui al comma 4, ovvero in violazione dell'articolo 68 del codice civile, può essere impugnata da ciascuna delle parti dell'unione civile, dagli ascendenti prossimi, dal pubblico ministero e da tutti coloro che abbiano per impugnarla un interesse legittimo e attuale. L'unione civile costituita da una parte durante l'assenza dell'altra non può essere impugnata finché dura l'assenza.

**7.** L'unione civile può essere impugnata dalla parte il cui consenso è stato estorto con violenza o determinato da timore di eccezionale gravità determinato da cause esterne alla parte stessa. Può essere altresì impugnata dalla parte il cui consenso è stato dato per effetto di errore sull'identità della persona o di errore essenziale su qualità personali dell'altra parte. L'azione non può essere proposta se vi è stata coabitazione per un anno dopo che è cessata la violenza o le cause che hanno determinato il timore ovvero sia stato scoperto l'errore. L'errore sulle qualità personali è essenziale qualora, tenute presenti le condizioni dell'altra parte, si accerti che la stessa non avrebbe prestato il suo consenso se le avesse esattamente conosciute e purché l'errore riguardi:

- a)** l'esistenza di una malattia fisica o psichica, tale da impedire lo svolgimento della vita comune;
- b)** le circostanze di cui all'articolo 122, terzo comma, numeri 2), 3) e 4), del codice civile.

**8.** La parte può in qualunque tempo impugnare il matrimonio o l'unione civile dell'altra parte. Se si oppone la nullità della prima unione civile, tale questione deve essere preventivamente giudicata.

**9.** L'unione civile tra persone dello stesso sesso è certificata dal relativo documento attestante la costituzione dell'unione, che deve contenere i dati anagrafici delle parti, l'indicazione del loro regime patrimoniale e della loro residenza, oltre ai dati anagrafici e alla residenza dei testimoni.

**10.** Mediante dichiarazione all'ufficiale di stato civile le parti possono stabilire di assumere, per la durata dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, un cognome comune scegliendolo tra i loro cognomi. La parte può anteporre o posporre al cognome comune il proprio cognome, se diverso, facendone dichiarazione all'ufficiale di stato civile.

**11.** Con la costituzione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso le parti acquistano gli stessi diritti e assumono i medesimi doveri; dall'unione civile deriva l'obbligo reciproco all'assistenza morale e materiale e alla coabitazione. Entrambe le parti sono tenute, ciascuna in relazione alle proprie sostanze e alla propria capacità di lavoro professionale e casalingo, a contribuire ai bisogni comuni.

**12.** Le parti concordano tra loro l'indirizzo della vita familiare e fissano la residenza comune; a ciascuna delle parti spetta il potere di attuare l'indirizzo concordato.

**13.** Il regime patrimoniale dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, in mancanza di diversa convenzione patrimoniale, è costituito dalla comunione dei beni. In materia di forma, modifica, simulazione e capacità per la stipula delle convenzioni patrimoniali si applicano gli articoli 162, 163, 164 e 166 del codice civile. Le parti non possono derogare né ai diritti né ai doveri previsti dalla legge per effetto dell'unione civile. Si applicano le disposizioni di cui alle sezioni II, III, IV, V e VI del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile.

**14.** Quando la condotta della parte dell'unione civile è causa di grave pregiudizio all'integrità fisica o morale ovvero alla libertà dell'altra parte, il giudice, su istanza di parte, può adottare con decreto uno o più dei provvedimenti di cui all'articolo 342-ter del codice civile.

**15.** Nella scelta dell'amministratore di sostegno il giudice tutelare preferisce, ove possibile, la parte dell'unione civile tra persone dello stesso sesso. L'interdizione o l'inabilitazione possono essere promosse anche dalla parte dell'unione civile, la quale può presentare istanza di revoca quando ne cessa la causa.

**16.** La violenza è causa di annullamento del contratto anche quando il male minacciato riguarda la persona o i beni dell'altra parte dell'unione civile costituita dal contraente o da un discendente o ascendente di lui.

**17.** In caso di morte del prestatore di lavoro, le indennità indicate dagli articoli 2118 e 2120 del codice civile devono corrispondersi anche alla parte dell'unione civile.

**18.** La prescrizione rimane sospesa tra le parti dell'unione civile.

**19.** All'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano le disposizioni di cui al titolo XIII del libro primo del codice civile, nonché gli articoli 116, primo comma, 146, 2647, 2653, primo comma, numero 4), e 2659 del codice civile.

**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. 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.

**21.** Alle parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso si applicano le disposizioni previste dal capo III e dal capo X del titolo I, dal titolo II e dal capo II e dal capo V-bis del titolo IV del libro secondo del codice civile.

**22.** La morte o la dichiarazione di morte presunta di una delle parti dell'unione civile ne determina lo scioglimento.

**23.** L'unione civile si scioglie altresì nei casi previsti dall'articolo 3, numero 1) e numero 2), lettere a), c), d) ed e), della legge 1° dicembre 1970, n. 898.

**24.** L'unione civile si scioglie, inoltre, quando le parti hanno manifestato anche disgiuntamente la volontà di scioglimento dinanzi all'ufficiale dello stato civile. In tale caso la domanda di scioglimento dell'unione civile è proposta decorsi tre mesi dalla data della manifestazione di volontà di scioglimento dell'unione.

**25.** Si applicano, in quanto compatibili, gli articoli 4, 5, primo comma, e dal quinto all'undicesimo comma, 8, 9, 9-bis, 10, 12-bis, 12-ter, 12-quater, 12-quinquies e 12-sexies della legge 1° dicembre 1970, n. 898, nonché le disposizioni di cui al Titolo II del libro quarto del codice di procedura civile ed agli articoli 6 e 12 del decreto-legge 12 settembre 2014, n. 132, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 novembre 2014, n. 162.

**26.** La sentenza di rettificazione di attribuzione di sesso determina lo scioglimento dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

**27.** Alla rettificazione anagrafica di sesso, ove i coniugi abbiano manifestato la volontà di non sciogliere il matrimonio o di non cessarne gli effetti civili, consegue l'automatica instaurazione dell'unione civile tra persone dello stesso sesso.

**28.** Fatte salve le disposizioni di cui alla presente legge, il Governo è delegato ad adottare, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi in materia di unione civile tra persone dello stesso sesso nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

- a)** adeguamento alle previsioni della presente legge delle disposizioni dell'ordinamento dello stato civile in materia di iscrizioni, trascrizioni e annotazioni;
- b)** modifica e riordino delle norme in materia di diritto internazionale privato, prevedendo l'applicazione della disciplina dell'unione civile tra persone dello stesso sesso regolata dalle leggi italiane alle coppie formate da persone dello stesso sesso che abbiano contratto all'estero matrimonio, unione civile o altro istituto analogo;
- c)** modificazioni ed integrazioni normative per il necessario coordinamento con la presente legge delle disposizioni contenute nelle leggi, negli atti aventi forza di legge, nei regolamenti e nei decreti.

**29.** I decreti legislativi di cui al comma 28 sono adottati su proposta del Ministro della giustizia, di concerto con il Ministro dell'interno, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali e il Ministro degli affari esteri e della cooperazione internazionale.

**30.** Ciascuno schema di decreto legislativo di cui al comma 28, a seguito della deliberazione del Consiglio dei ministri, e' trasmesso alla Camera dei deputati e al Senato della Repubblica perche' su di esso siano espressi, entro sessanta giorni dalla trasmissione, i pareri delle Commissioni parlamentari competenti per materia. Decorso tale termine il decreto puo' essere comunque adottato, anche in mancanza dei pareri. Qualora il termine per l'espressione dei pareri parlamentari scada nei trenta giorni che precedono la scadenza del termine previsto dal comma 28, quest'ultimo termine e' prorogato di tre mesi. Il Governo, qualora non intenda conformarsi ai pareri parlamentari, trasmette nuovamente i testi alle Camere con le sue osservazioni e con eventuali modificazioni, corredate dei necessari elementi integrativi di informazione e motivazione. I pareri definitivi delle Commissioni competenti per materia sono espressi entro il termine di dieci giorni dalla data della nuova trasmissione. Decorso tale termine, i decreti possono essere comunque adottati.

**31.** Entro due anni dalla data di entrata in vigore di ciascun decreto legislativo adottato ai sensi del comma 28, il Governo puo' adottare disposizioni integrative e correttive del decreto medesimo, nel rispetto dei principi e criteri direttivi di cui al citato comma 28, con la procedura prevista nei commi 29 e 30.

**32.** All'articolo 86 del codice civile, dopo le parole: «da un matrimonio» sono inserite le seguenti: «o da un'unione civile tra persone dello stesso sesso».

**33.** All'articolo 124 del codice civile, dopo le parole: «impugnare il matrimonio» sono inserite le seguenti: «o l'unione civile tra persone dello stesso sesso».

**34.** Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, su proposta del Ministro dell'interno, da emanare entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, sono stabilite le disposizioni transitorie necessarie per la tenuta dei registri nell'archivio dello stato civile nelle more dell'entrata in vigore dei decreti legislativi adottati ai sensi del comma 28, lettera a).

**35.** Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 34 acquistano efficacia a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge.

**36.** Ai fini delle disposizioni di cui ai commi da 37 a 67 si intendono per «conviventi di fatto» due persone maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinita' o adozione, da matrimonio o da un'unione civile.

**37.** Ferma restando la sussistenza dei presupposti di cui al comma 36, per l'accertamento

della stabile convivenza si fa riferimento alla dichiarazione anagrafica di cui all'articolo 4 e alla lettera b) del comma 1 dell'articolo 13 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.

**38.** I conviventi di fatto hanno gli stessi diritti spettanti al coniuge nei casi previsti dall'ordinamento penitenziario.

**39.** In caso di malattia o di ricovero, i conviventi di fatto hanno diritto reciproco 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.

**40.** Ciascun convivente di fatto può designare l'altro quale suo rappresentante con poteri pieni o limitati:

**a)** in caso di malattia che comporta incapacità di intendere e di volere, per le decisioni in materia di salute;

**b)** in caso di morte, per quanto riguarda la donazione di organi, le modalità di trattamento del corpo e le celebrazioni funerarie.

**41.** La designazione di cui al comma 40 è effettuata in forma scritta e autografa oppure, in caso di impossibilità di redigerla, alla presenza di un testimone.

**42.** Salvo quanto previsto dall'articolo 337-sexies del codice civile, in caso di morte del proprietario della casa di comune residenza il convivente di fatto superstite ha diritto di continuare ad abitare nella stessa per due anni o per un periodo pari alla convivenza se superiore a due anni e comunque non oltre i cinque anni. Ove nella stessa coabitino figli minori o figli disabili del convivente superstite, il medesimo ha diritto di continuare ad abitare nella casa di comune residenza per un periodo non inferiore a tre anni.

**43.** Il diritto di cui al comma 42 viene meno nel caso in cui il convivente superstite cessa di abitare stabilmente nella casa di comune residenza o in caso di matrimonio, di unione civile o di nuova convivenza di fatto.

**44.** Nei casi di morte del conduttore o di suo recesso dal contratto di locazione della casa di comune residenza, il convivente di fatto ha facoltà di succedergli nel contratto.

**45.** Nel caso in cui l'appartenenza ad un nucleo familiare costituisca titolo o causa di preferenza nelle graduatorie per l'assegnazione di alloggi di edilizia popolare, di tale titolo o causa di preferenza possono godere, a parità di condizioni, i conviventi di fatto.

**46.** Nella sezione VI del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile, dopo l'articolo 230-bis è aggiunto il seguente: «Art. 230-ter (Diritti del convivente). - 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».

**47.** All'articolo 712, secondo comma, del codice di procedura civile, dopo le parole: «del coniuge» sono inserite le seguenti: «o del convivente di fatto».

**48.** Il convivente di fatto può essere nominato tutore, curatore o amministratore di sostegno, qualora l'altra parte sia dichiarata interdetta o inabilitata ai sensi delle norme vigenti ovvero ricorrano i presupposti di cui all'articolo 404 del codice civile.

**49.** In caso di decesso del convivente di fatto, derivante da fatto illecito di un terzo, nell'individuazione del danno risarcibile alla parte superstite si applicano i medesimi criteri individuati per il risarcimento del danno al coniuge superstite.

**50.** I conviventi di fatto possono disciplinare i rapporti patrimoniali relativi alla loro vita in comune con la sottoscrizione di un contratto di convivenza.

**51.** Il contratto di cui al comma 50, le sue modifiche e la sua risoluzione sono redatti in forma scritta, a pena di nullità, con atto pubblico o scrittura privata con sottoscrizione autenticata da un notaio o da un avvocato che ne attestano la conformità alle norme imperative e all'ordine pubblico.

**52.** Ai fini dell'opponibilità ai terzi, il professionista che ha ricevuto l'atto in forma pubblica o che ne ha autenticato la sottoscrizione ai sensi del comma 51 deve provvedere entro i successivi dieci giorni a trasmetterne copia al comune di residenza dei conviventi per l'iscrizione all'anagrafe ai sensi degli articoli 5 e 7 del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 maggio 1989, n. 223.

**53.** Il contratto di cui al comma 50 reca l'indicazione dell'indirizzo indicato da ciascuna parte al quale sono effettuate le comunicazioni inerenti al contratto medesimo. Il contratto può contenere:

- a)** l'indicazione della residenza;
- b)** le modalità di contribuzione alle necessità della vita in comune, in relazione alle sostanze di ciascuno e alla capacità di lavoro professionale o casalingo;
- c)** il regime patrimoniale della comunione dei beni, di cui alla sezione III del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile.

**54.** Il regime patrimoniale scelto nel contratto di convivenza può essere modificato in qualunque momento nel corso della convivenza con le modalità di cui al comma 51.

**55.** Il trattamento dei dati personali contenuti nelle certificazioni anagrafiche deve avvenire conformemente alla normativa prevista dal codice in materia di protezione dei dati personali, di cui al decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, garantendo il rispetto della dignità degli appartenenti al contratto di convivenza. I dati personali contenuti nelle certificazioni anagrafiche non possono costituire elemento di discriminazione a carico

delle parti del contratto di convivenza.

**56.** Il contratto di convivenza non può essere sottoposto a termine o condizione. Nel caso in cui le parti inseriscano termini o condizioni, questi si hanno per non apposti.

**57.** Il contratto di convivenza è affetto da nullità insanabile che può essere fatta valere da chiunque vi abbia interesse se concluso:

- a)** in presenza di un vincolo matrimoniale, di un'unione civile o di un altro contratto di convivenza;
- b)** in violazione del comma 36;
- c)** da persona minore di età;
- d)** da persona interdetta giudizialmente;
- e)** in caso di condanna per il delitto di cui all'articolo 88 del codice civile.

**58.** Gli effetti del contratto di convivenza restano sospesi in pendenza del procedimento di interdizione giudiziale o nel caso di rinvio a giudizio o di misura cautelare disposti per il delitto di cui all'articolo 88 del codice civile, fino a quando non sia pronunciata sentenza di proscioglimento.

**59.** Il contratto di convivenza si risolve per:

- a)** accordo delle parti;
- b)** recesso unilaterale;
- c)** matrimonio o unione civile tra i conviventi o tra un convivente ed altra persona;
- d)** morte di uno dei contraenti.

**60.** La risoluzione del contratto di convivenza per accordo delle parti o per recesso unilaterale deve essere redatta nelle forme di cui al comma 51. Qualora il contratto di convivenza preveda, a norma del comma 53, lettera c), il regime patrimoniale della comunione dei beni, la sua risoluzione determina lo scioglimento della comunione medesima e si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni di cui alla sezione III del capo VI del titolo VI del libro primo del codice civile. Resta in ogni caso ferma la competenza del notaio per gli atti di trasferimento di diritti reali immobiliari comunque discendenti dal contratto di convivenza.

**61.** Nel caso di recesso unilaterale da un contratto di convivenza il professionista che riceve o che autentica l'atto è tenuto, oltre che agli adempimenti di cui al comma 52, a notificare copia all'altro contraente all'indirizzo risultante dal contratto. Nel caso in cui la casa familiare sia nella disponibilità esclusiva del recedente, la dichiarazione di recesso, a pena di nullità, deve contenere il termine, non inferiore a novanta giorni, concesso al convivente per lasciare l'abitazione.

**62.** Nel caso di cui alla lettera c) del comma 59, il contraente che ha contratto matrimonio o unione civile deve notificare all'altro contraente, nonché al professionista che ha ricevu-

to o autenticato il contratto di convivenza, l'estratto di matrimonio o di unione civile.

**63.** Nel caso di cui alla lettera d) del comma 59, il contraente superstite o gli eredi del contraente deceduto devono notificare al professionista che ha ricevuto o autenticato il contratto di convivenza l'estratto dell'atto di morte affinché provveda ad annotare a margine del contratto di convivenza l'avvenuta risoluzione del contratto e a notificarlo all'anagrafe del comune di residenza.

**64.** Dopo l'articolo 30 della legge 31 maggio 1995, n. 218, e' inserito il seguente:

«Art. 30-bis (Contratti di convivenza). -

**1.** Ai contratti di convivenza si applica la legge nazionale comune dei contraenti. Ai contraenti di diversa cittadinanza si applica la legge del luogo in cui la convivenza e' prevalentemente localizzata.

**2.** Sono fatte salve le norme nazionali, europee ed internazionali che regolano il caso di cittadinanza plurima».

**65.** In caso di cessazione della convivenza di fatto, il giudice stabilisce il diritto del convivente di ricevere dall'altro convivente e gli alimenti qualora versi in stato di bisogno e non sia in grado di provvedere al proprio mantenimento. In tali casi, gli alimenti sono assegnati per un periodo proporzionale alla durata della convivenza e nella misura determinata ai sensi dell'articolo 438, secondo comma, del codice civile. Ai fini della determinazione dell'ordine degli obbligati ai sensi dell'articolo 433 del codice civile, l'obbligo alimentare del convivente di cui al presente comma e' adempiuto con precedenza sui fratelli e sorelle.

**66.** Agli oneri derivanti dall'attuazione dei commi da 1 a 35 del presente articolo, valutati complessivamente in 3,7 milioni di euro per l'anno 2016, in 6,7 milioni di euro per l'anno 2017, in 8 milioni di euro per l'anno 2018, in 9,8 milioni di euro per l'anno 2019, in 11,7 milioni di euro per l'anno 2020, in 13,7 milioni di euro per l'anno 2021, in 15,8 milioni di euro per l'anno 2022, in 17,9 milioni di euro per l'anno 2023, in 20,3 milioni di euro per l'anno 2024 e in 22,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, si provvede:

**a)** quanto a 3,7 milioni di euro per l'anno 2016, a 1,3 milioni di euro per l'anno 2018, a 3,1 milioni di euro per l'anno 2019, a 5 milioni di euro per l'anno 2020, a 7 milioni di euro per l'anno 2021, a 9,1 milioni di euro per l'anno 2022, a 11,2 milioni di euro per l'anno 2023, a 13,6 milioni di euro per l'anno 2024 e a 16 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2025, mediante riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307;

**b)** quanto a 6,7 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2017,

mediante corrispondente riduzione delle proiezioni, per gli anni 2017 e 2018, dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2016-2018, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2016, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al medesimo Ministero.

**67.** Ai sensi dell'articolo 17, comma 12, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sulla base dei dati comunicati dall'INPS, provvede al monitoraggio degli oneri di natura previdenziale ed assistenziale di cui ai commi da 11 a 20 del presente articolo e riferisce in merito al Ministro dell'economia e delle finanze. Nel caso si verificano o siano in procinto di verificarsi scostamenti rispetto alle previsioni di cui al comma 66, il Ministro dell'economia e delle finanze, sentito il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, provvede, con proprio decreto, alla riduzione, nella misura necessaria alla copertura finanziaria del maggior onere risultante dall'attività di monitoraggio, delle dotazioni finanziarie di parte corrente aventi la natura di spese rimodulabili, ai sensi dell'articolo 21, comma 5, lettera b), della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nell'ambito dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

**68.** Il Ministro dell'economia e delle finanze riferisce senza ritardo alle Camere con apposita relazione in merito alle cause degli scostamenti e all'adozione delle misure di cui al comma 67.

**69.** Il Ministro dell'economia e delle finanze è autorizzato ad apportare, con propri decreti, le occorrenti variazioni di bilancio. La presente legge, munita del sigillo dello Stato, sarà inserita nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarla e di farla osservare come legge dello Stato.

Data a Roma, addì 20 maggio 2016

Mattarella

Renzi, Presidente del Consiglio dei ministri

Visto, il Guardasigilli: Orlando



Via Paolo Diacono, 9  
I - 20133 Milano  
info@parksdiversity.eu



<https://https://www.facebook.com/parksliberieuguali>



<https://twitter.com/parksdiversity>



[www.parksdiversity.eu](http://www.parksdiversity.eu)