

1

Edizione n. 1/2018
Gennaio 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Le unioni civili e le convivenze di fatto nei rapporti di lavoro

Giuseppe **DE BIASE**

Ezia **FORLEO**

Marcella **LOPORCHIO**

Fara **PASQUALE**



Indice

1. Premessa	p.1
2. Inps	p.3
2.1. Congedo matrimoniale	
2.1 Assegno per nucleo familiare	
2.2 Permessi Ex Lege 104/92	
2.3 Congedo straordinario ex art. 42 comma 5, DLgs 151/2001	
2.4 Ulteriori aspetti previdenziali	
3. Inail	p.11
3.1. Inabilità temporanea assoluta per infortunio sul lavoro	
3.2. Rendita diretta (art. 77 del dpr n. 1124 del 1965)	
3.3. Rendita ai superstiti (art. 85 del dpr n. 1124 del 1965)	
3.4. Assegno funerario (art. 85 del dpr n. 1124 del 1965)	
3.5. Assegno continuativo mensile (legge 248/76)	
3.6. Assegno continuativo mensile (legge 248/76)	
3.7. Prestazione aggiuntiva alla rendita per le vittime dell'amianto (legge 244/2007)	
3.8. Prestazione una tantum legge di stabilità 2016	
4. Interazioni con il rapporto di lavoro	p.14
4.1. Divieto di licenziamento (art. 53 d.lgs 198 del 2006) (l.300 del 1980 e d.lgs 23 del 2015)	
4.2. Dimissioni in periodo tutelato (art. 55 d.lgs 151/2001 e art 4 c. 16 l. 92/2012)	
4.3. Clausole elastiche nel rapporto di lavoro part time (dlgs 81/2015 art. 6 comma 7 e art 8 comma 4)	
4.4. Morte del lavoratore facente parte di una unione civile (artt. 2118 e 2220ile)	
4.5. Scioglimento della unione civile (legge 898/70 art. 12 bis e 12 ter)	
4.6. Alimenti di cui al titolo xiii del libro i del codice civile	
4.7. Permessi ex art. 4 legge 53/2000	
4.8. Welfare aziendale	
4.9. Ricongiungimento familiare e permesso di soggiorno per motivi familiari (d.lgs.286/98)	
5. Aspetti fiscali	p.18
5.1. Detrazioni per altra parte dell'unione civile a carico (art. 12 tuir. 917/86)	
5.2. Deduzioni fiscali alimenti corrisposti	
5.3. Estensione del concetto di impresa familiare	
6. Convivenze di fatto	p.20

Premessa

Il 5 Giugno 2016 è entrata in vigore la **legge del 20 Maggio 2016, n.76** detta **Legge Cirinnà** (pubblicata sulla G.U. nr. 118 del 21 maggio 2016).

Per la prima volta è stato introdotto nel nostro ordinamento la **tutela** verso le “**unioni civili**”: definite come l’unione tra due persone maggiorenni dello stesso sesso, che sottoscrivono una dichiarazione alla presenza di due testimoni di fronte all’ufficiale di stato civile; e le “convivenze di fatto”: definite come la stabile convivenza di due persone maggiorenni, dello stesso sesso o diverso, che certificano la propria stabile convivenza attraverso la certificazione anagrafica del Comune di residenza e che sono unite da legami affettivi di coppia e assistenza morale e materiale (art.1 Commi 36-65 Legge Cirinnà).

Sono quindi riconosciuti i reciproci diritti che fino a questo momento erano di esclusiva delle unioni tra coppie eterosessuali, ci riferiamo quindi ai diritti e obblighi di assistenza morale e materiale, la possibilità di percepire le pensioni di reversibilità e tutti i diritti e i doveri che sono collegati alla definizione di coniuge, marito e/o moglie già sancita dal nostro regolamento.

Per i conviventi di fatto non c’è l’attuazione dei diritti e degli obblighi reciproci così come per le unioni civili, ma il tutto è limitato ai diritti in materia di sanità, abitazione e ad alcuni diritti di visita. Possono sicuramente tutelare i rapporti patrimoniali attraverso un atto pubblico o una scrittura privata, in cui si sancisce il contratto di convivenza che deve essere necessariamente iscritto all’anagrafe del Comune di residenza.

La Legge Cirinnà introduce numerose novità che incidono necessariamente anche nei rapporti di lavoro applicando alle unioni

civili diritti ed obblighi previsti a favore dei lavoratori interessati da tale normativa, ma contemporaneamente sancisce una chiusura, riportata nel comma 20 , “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)”.

Se alle unioni civili vengono quindi estesi tutti i diritti e la fine dell’unione deve essere dichiarata davanti all’Ufficiale dello Stato Civile, lo stesso non vale per i conviventi per i quali il contratto, come detto sancito solo da un atto iscritto all’anagrafe del Comune ma che tutela solo in casi di patrimonio, può essere risolto consensualmente e ognuno può recedere.

Stessa situazione in termini di assistenza sanitaria dato che per le unioni civili il coniuge può assistere il compagno/a senza alcun tipo di problema, in caso di convivenza di fatto la persona può designare l’altra come “amministratore di sostegno” e delegargli le decisioni in merito alla salute in caso di perdita di capacità d’intendere e di volere.

Il nostro intento è quindi individuare quali istituti, diritti del rapporto di lavoro, sono stati interessati dalla legge 76/2016 a favore delle unioni civili e se tali aperture possono anche essere estese alle convivenze di fatto.

Tratteremo prima gli istituti e i diritti dei lavoratori di competenza dell’Istituto Nazionale della Previdenza Sociale, passando poi a quelli di competenza dell’Istituto Nazionale per l’assicurazione contro gli Infortuni sul lavoro, ed ancora agli aspetti fiscali.

2. INPS

2.1. Congedo matrimoniale

Nell'ambito della disciplina sul congedo matrimoniale è la **Circolare Inps n. 84 del 5 maggio 2017** ad illustrare i criteri per estendere il diritto alle coppie dell'unione civile.

CONDIZIONI

Il congedo spetta ad entrambi i soggetti dello stesso sesso quando questi risultino "uniti civilmente" ai sensi del comma 3, art. 1 della legge n. 76/2016. Spetta anche quando il matrimonio è contratto all'estero da cittadini italiani con persone dello stesso sesso poiché produce gli effetti dell'unione civile regolata dalla legge italiana. Deve essere goduto entro 30 giorni dalla celebrazione dell'unione ed il rapporto di lavoro deve sussistere da almeno una settimana.

PER QUANTO TEMPO

Il congedo spetta per la durata di 15 giorni (o un diverso periodo stabilito dalla contrattazione collettiva) da non computarsi nel periodo di ferie e deve essere richiesto nel rispetto del preavviso previsto dai C.C.N.L. Potrà essere fruito più volte nell'arco della vita lavorativa, nel caso di vedove/i e/o divorziate/i che costituiscono una nuova unione civile.

COME VIENE RETRIBUITO

I C.C.N.L. stabiliscono generalmente che durante il congedo matrimoniale sia corrisposta al lavoratore la normale retribuzione. L'indennità è a carico sia dell'Inps (per un massimo di otto giorni) che del datore di lavoro, con delle particolarità a seconda del settore e della categoria a cui il dipendente appartiene. Le medesime modalità di pagamento valgono per i componenti dell'unione civile così come precisato dalla circolare Inps.

COME SI RICHIEDE IL CONGEDO

Nel caso in cui si tratti di lavoratori regolarmente occupati è necessario presentare la domanda di congedo direttamente al datore di lavoro allegando la certificazione dell'unione civile. Tale dato è sicuramente autocertificabile al pari dello stato di coniugio, poiché lo stato di unione civile è già conosciuto alla pubblica amministrazione.

Nel caso si tratti di lavoratori per i quali il congedo è direttamente retribuito dall'Inps e cioè:

1. disoccupati o sospesi, se sono stati occupati per almeno 15 giorni nei 90 giorni precedenti la data dell'unione civile;
2. licenziati per cessazione attività;
3. disoccupati a seguito di dimissioni presentate per contrarre l'unione civile;
4. lavoratori assenti per giustificato motivo (malattia, sospensione dal lavoro ecc.)

la domanda andrà presentata esclusivamente per via telematica:

- a. tramite il sito web dell'Istituto, alla sezione "servizi per il cittadino" munendosi di apposto pin;
- b. tramite patronato;
- c. tramite contact center Inps-Inail.

Ai fini della concessione del diritto, trattandosi di dati detenuti da altra pubblica amministrazione, sarà sufficiente la dichiarazione del richiedente, nella domanda, di essere unito civilmente ai sensi dell'art. 50 della legge 76/2016.

2.2. Assegno per nucleo familiare

La circolare n. 84 del 5 maggio 2017 ha altresì fornito chiarimenti in merito alla definizione di nucleo familiare in caso di unioni civili e convivenze di fatto sia ai fini del riconoscimento degli assegni per il nucleo familiare che degli assegni familiari. Questi ultimi, ricordiamo, sono erogati per il sostegno delle famiglie di coltivatori diretti, coloni e mezzadri, piccoli coltivatori diretti titolari delle pensioni a carico delle gestioni speciali dei lavoratori autonomi (artigiani, commercianti, coltivatori diretti, coloni e mezzadri) il cui nucleo familiare abbia un reddito complessivo inferiore ai limiti annui previsti dalla legge.

UNIONE CIVILE IN CUI SOLO UNO DEI DUE E' LA VORATORE DIPENDENTE O PERCETTORE DI PRESTAZIONE PREVIDENZIALE

Se uno solo dei due partner è un lavoratore dipendente, valgono le stesse regole del matrimonio ed alla parte priva di posizione tutelata è riconosciuto l'assegno.

NUCLEO FORMATO DA PERSONE DELLO STESSO SESSO CON UNIONE CIVILE E FIGLI DI UNA DELLE DUE PARTI DELL'UNIONE NATI PRECEDENTEMENTE

Nel caso in cui vi siano figli nati da una precedente unione, ad essi viene garantito l'assegno se uno dei due genitori ha una posizione tutelata (e a nulla rileva una successiva unione civile contratta); se invece i genitori naturali sono entrambi privi di una posizione tutelata, ai figli viene garantito l'assegno se uno dei due genitori contrae unione civile con un cittadino tutelato.

NUCLEO FORMATO DA PERSONE DELLO STESSO SESSO CON UNIONE CIVILE E FIGLI DI UNA DELLE DUE PARTI NATE DOPO L'UNIONE

Nel caso di figli nati dopo l'unione, se l'assegno è richiesto dal genitore naturale, questo viene riconosciuto per il figlio e per l'altra parte dell'unione civile priva di posizione tutelata; mentre se l'assegno non viene richiesto dal genitore naturale, al figlio viene garantito l'assegno solo se è inserito all'interno dell'unione mediante il procedimento descritto dall'art. 252 c.c.

SCIOGLIMENTO DELL'UNIONE CIVILE

In caso di scioglimento dell'unione civile, interviene il messaggio Inps del 1 agosto 2017 n. 3179 estendendo le disposizioni riferite agli ex coniugi. Dal momento che i figli in tal caso saranno affidati ad una delle due parti dell'unione, sarà necessario chiedere all'Inps l'autorizzazione per ottenere la prestazione (mod. ANF 42).

2.3. Permessi ex Lege 104/92

Con la **Circolare n. 38 del 27 febbraio 2017**, l'INPS ha fornito le disposizioni necessarie per garantire la concessione dei permessi ex lege 104/92 anche per le coppie dell'unione civile.

CONDIZIONI

I permessi spettano alla parte dell'unione civile o al convivente di fatto, purché abbiano un rapporto di lavoro dipendente in corso coperto da assicurazione INPS per le prestazioni di maternità. Pertanto, i permessi, verranno concessi in favore del lavoratore dipendente facente parte di un'unione civile, il quale presti assistenza all'altra parte.

COSA SPETTA

Alla parte dell'unione civile, al convivente di fatto della persona disabile in situazione di gravità, spettano tre giorni di permesso mensile, anche frazionabili in ore, coperti da un'indennità corrispondente all'intero ammontare della retribuzione relativa ai periodi di permesso. Inoltre è possibile concedere il beneficio dei permessi, a parenti o affini di terzo grado qualora i genitori o il coniuge/la parte dell'unione civile/il convivente di fatto della persona da assistere, abbiano compiuto 65 anni o siano affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti. Si precisa che, tra una parte dell'unione civile ed i parenti dell'altra, non sussiste un rapporto di affinità e pertanto, la parte dell'unione civile potrà usufruire dei permessi, solo in caso di assistenza all'altra parte dell'unione e non ad un parente dell'unito.

DECORRENZA E DURATA

Il provvedimento di accoglimento relativo alla concessione dei permessi, non ha limiti temporali di validità, salvo che, lo stesso provvedimento sia emanato per un riconoscimento temporaneo della disabilità grave. I permessi, possono essere richiesti dal lavoratore, solo per periodi successivi alla presentazione della domanda.

COME SI RICHIEDONO I PERMESSI

E' necessario presentare la domanda di permessi per l'assistenza ai familiari disabili in situazione di gravità attraverso l'inoltro all'INPS del Mod. SR08:

- a. tramite il sito web dell'Istituto, alla sezione "servizi per il cittadino" munendosi di apposto pin;
- b. tramite patronato;
- c. tramite contact center Inps-Inail.

Ai fini della concessione del diritto sarà necessario allegare la certificazione medica attestante la situazione di grave disabilità della persona da assistere.

2.4. Congedo straordinario ex art. 42 comma 5, DLgs 151/2001

La circolare n. 38 del 27 febbraio 2017 ha altresì fornito chiarimenti in merito alla fruizione del congedo straordinario per l'assistenza a persona disabile in situazione di gravità. L'unito civilmente, è alla pari del coniuge tra i soggetti prioritari, beneficiari della concessione del congedo.

CONDIZIONI

Il congedo straordinario, spetta ai lavoratori dipendenti da datori di lavoro privati, indipendentemente dall'Ente pensionistico a cui il datore di lavoro versa la contribuzione IVS. Sono esclusi i lavoratori domestici e i lavoratori a domicilio.

In ordine di priorità, possono usufruire del congedo, il coniuge convivente o la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità, purché conviventi anche uno dei figli, fratelli o sorelle o parente/affine entro il terzo grado.

COSA SPETTA

Durante i periodi di congedo spetta una indennità pari alla retribuzione percepita nell'ultimo mese di lavoro, precedente al congedo, con l'esclusione degli emolumenti variabili della retribuzione entro un limite di reddito rivalutatosi annualmente. I periodi di congedo, non sono computati per la maturazione delle ferie, della tredicesima e del trattamento di fine rapporto, ma sono coperti da contribuzione figurativa e sono validi per il calcolo dell'anzianità assicurativa. Se il congedo è richiesto per periodi frazionati, l'indennità e il contributo figurativo, saranno rapportati a mesi e giorni in misura proporzionale. L'indennità è anticipata dal datore di lavoro tranne che per i lavoratori agricoli, i lavoratori dello spettacolo

saltuari o con contratto a termine, ai quali sarà l'INPS che provvederà direttamente al pagamento.

DECORRENZA E DURATA

I periodi di congedo spettano per un massimo complessivo di due anni, e possono essere fruiti in modo frazionato. Se non c'è ripresa di lavoro tra un periodo e l'altro di congedo, si conteggeranno anche i sabati e le domeniche come congedo straordinario. Il lavoratore ha diritto ad usufruire del congedo entro 60 giorni dalla presentazione della domanda.

COME SI RICHIEDE IL CONGEDO STRAORDINARIO

Come per i permessi ex lege 104/92, è necessario presentare la domanda di congedo straordinario per assistere il coniuge/la parte dell'unione civile in situazione di gravità attraverso l'inoltro all'INPS del Mod. SR64:

- a. tramite il sito web dell'Istituto, alla sezione "servizi per il cittadino" munendosi di apposto pin;
- b. tramite patronato;
- c. tramite contact center Inps-Inail.

Ai fini della concessione del diritto sarà necessario allegare la certificazione medica attestante la situazione di grave disabilità della persona da assistere.

2.5. Ulteriori aspetti previdenziali

La Circolare Inps n. 66 del 31 marzo 2017, affronta il problema dell'obbligo assicurativo presso le gestioni dei lavoratori autonomi artigiani e commercianti sia nel caso di unione civile, che nel caso di convivenze di fatto arrivando però a due conclusioni diverse

OBBLIGO ASSICURATIVO PER UNIONI CIVILI

L'equiparazione del coniuge alle parti dell'unione civile, ha come conseguenza l'estensione delle tutele previdenziali in vigore per chi esercita attività autonoma anche all'unito civilmente.

Dal punto di vista pratico è necessario indicare attraverso il sistema Comunica, come proprio collaboratore, colui al quale il titolare è unito civilmente, identificandolo, nel campo relativo al rapporto di parentela, quale coniuge.

OBBLIGO ASSICURATIVO PER LE CONVIVENZE DI FATTO

Nessuna estensione delle tutele previdenziali per i conviventi di fatto che, non assumendo lo status di parente o affine entro il terzo grado rispetto al titolare d'impresa non possono essere qualificati come collaboratori familiari. Tale obbligo resta escluso anche quando al convivente di fatto vengono attribuiti eventuali utili di impresa ai sensi dell'art. 230 ter del c.c.

3. INAIL

In riferimento alle prestazioni erogate dall'istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro, applicabili alle unioni civili, l'istituto è intervenuto con la circolare 13 ottobre 2017 nr. 45.

Nella suddetta circolare, l'istituto puntualizza che le prestazioni erogate trovano quali beneficiari esclusivamente le parti dell'unione civile tra persone dello stesso sesso, non potendo le prestazioni trovare la loro estensione alle coppie di fatto poiché non può esserci equiparazione con le unioni civili ai sensi della legge 76 del 20 maggio 2016.

3.1. INABILITA' TEMPORANEA ASSOLUTA PER INFORTUNIO SUL LAVORO

In caso di infortunio sul lavoro, particolare attenzione deve essere posta nella compilazione della denuncia di infortunio, in quanto alla domanda se l'infortunato ha persone a carico, in caso di unione civile in cui l'altra parte risulta fiscalmente a carico, bisogna rispondere di sì.

Ciò permetterà in caso di ricovero di non vedersi decurtata di un terzo l'indennità temporanea assoluta.

3.2. RENDITA DIRETTA (art. 77 del DPR n. 1124 del 1965)

All'infortunato unito civilmente spetta una integrazione del 20 % sulla rendita diretta al pari di una coppia sposata.

3.3. RENDITA AI SUPERSTITI (art. 85 del DPR n. 1124 del 1965)

L'infortunio o la malattia professionale possono avere come conseguenza la morte del lavoratore. In tal caso ai superstiti e quindi alla parte dell'unione civile superstite è riconosciuta una rendita pari al 50 % da calcolarsi sul massimale di rendita.

3.4. ASSEGNO FUNERARIO (art. 85 del DPR n. 1124 del 1965)

Alla parte dell'unione civile superstite spetta un assegno di € 2.136,50 rivalutato ogni anno a sostegno delle spese funerarie sostenute.

3.5. ASSEGNO CONTINUATIVO MENSILE (Legge 248/76)

In caso in cui il titolare di rendita per inabilità permanente di grado non inferiore al 65% decede per cause non inerenti l'infortunio o la malattia professionale, alla parte dell'unione civile superstite spetta un assegno continuativo mensile nella misura del 50 % della rendita. Nel caso di scioglimento dell'unione civile non si avrà diritto al pari dei coniugi separati, ma qualora in virtù dello scioglimento dell'unione civile ci sia una sentenza che ponga l'obbligo del mantenimento dell'altra parte, l'assegno sarà erogato.

3.6. ASSEGNO CONTINUATIVO MENSILE (Legge 248/76)

In caso di decesso per infortunio sul lavoro (no per malattia professionale) ai familiari superstiti, e quindi anche alla parte dell'unione civile superstite, è concessa una prestazione una tantum in relazione al numero dei familiari superstiti e l'anticipazione della rendita ai superstiti pari a tre mensilità della rendita annua.

3.7. PRESTAZIONE AGGIUNTIVA ALLA RENDITA PER LE VITTIME DELL'AMIANTO (Legge nr. 244 del 2007)

In caso di morte di titolari di rendita affetti da patologie asbesto-correlate per esposizione all'amianto e alla fibra fiberfrax, agli eredi e quindi alla

parte dell'unione civile superstite è erogata una prestazione economica, non soggetta a tassazione Irpef, aggiuntiva alla rendita a carico del Fondo per le vittime dell'amianto, istituito presso l'Inail con la legge finanziaria 2008. Tale Fondo è finanziato in parte con le risorse annue provenienti dal bilancio dello Stato e in parte con i proventi di un'addizionale sui premi versati dalle aziende, individuate con riferimento allo svolgimento delle attività lavorative che hanno comportato il riconoscimento dei benefici previdenziali per esposizione all'amianto, mediante due acconti e un conguaglio.

3.8. PRESTAZIONE UNA TANTUM LEGGE DI STABILITA' 2016

“In via sperimentale per gli anni 2015, 2016 e 2017 l'Inail eroga ai malati di mesotelioma che abbiano contratto la patologia o per esposizione familiare a lavoratori impiegati nella lavorazione dell'amianto, ovvero per esposizione ambientale comprovata, la prestazione assistenziale di importo fisso pari a euro 5.600,00 da corrispondersi una tantum, su istanza dell'interessato”.

Nell'ipotesi di decesso dello stesso avvenuto successivamente alla predetta data, la prestazione una tantum può essere corrisposta agli eredi, e quindi alla parte dell'unione civile superstite, su richiesta degli stessi, solo nell'ipotesi in cui il de cuius abbia presentato la necessaria istanza prima della morte. Ciò in ossequio al principio della domanda, peraltro enunciato nel decreto in oggetto, in base al quale la tutela del diritto può essere chiesta solo dal titolare del diritto stesso.

Questa prestazione investe le unioni civili sotto due profili: il primo in caso di decesso dell'avente diritto in qualità di erede; il secondo in qualità di familiare lavoratore impiegato in una lavorazione che lo esponeva all'amianto.

4. INTERAZIONI CON IL RAPPORTO DI LAVORO

Molteplici sono le interazioni della costituzione di una unione civile nel corso del rapporto di lavoro e alla sua risoluzione. Alle unioni civili sono applicabili tra l'altro le disposizioni del titolo XIII del libro I del codice civile sugli alimenti. Alle unioni civili sono applicabili l'articolo 12 bis e 12 ter della legge nr. 898 del 1970 relativa allo scioglimento del matrimonio, vertenti rispettivamente sulla percentuale di fine rapporto lavoro e sulla attribuzione della pensione di reversibilità. Alle stesse sono applicabili le disposizioni a tutela della lavoratrice causa matrimonio o ancora alcune disposizioni dei contratti a tempo parziale. Dal punto di vista fiscale pensiamo subito alla attribuzione delle detrazioni per coniuge a carico.

4.1 DIVIETO DI LICENZIAMENTO (art. 53 D.lgs 198 del 2006) (L.300 del 1980 e D.lgs 23 del 2015)

Il licenziamento della lavoratrice intimato per l'unione civile al pari del matrimonio è sempre nullo. Il periodo tutelato ricordiamo che decorre dalla data di pubblicazione dell'unione civile ad un anno successivo alla celebrazione della stessa. Alle unioni civili sono applicabili le deroghe previste dalla norma circa la colpa grave della lavoratrice, la cessazione della attività e la scadenza del contratto a termine per cui è possibile il licenziamento.

Alle unioni civili è applicabile il divieto di licenziamento per ragioni discriminatorie legate alla tendenza sessuale, principio sancito tanto nella Legge 300/70 quanto nel D.lgs 23/2015.

4.2. DIMISSIONI IN PERIODO TUTELATO (art. 55 D.lgs 151/2001 e art 4 c. 16 L. 92/2012)

Per le stesse motivazioni di nullità del licenziamento, la lavoratrice parte della unione civile che volesse dimettersi nel periodo intercorrente dalla data di pubblicazione dell'unione civile ad un anno dalla sua celebrazione, o trovasi in periodo intercorrente dall'inizio della gravidanza e sino al compimento dell'età di 3 anni del bambino, deve presentare le proprie dimissioni presso l'Ispettorato territoriale competente che deve provvederle alla convalida.

4.3. CLAUSOLE ELASTICHE NEL RAPPORTO DI LAVORO PART TIME (Dlgs 81/2015 art. 6 comma 7 e art 8 comma 4)

Ciascun componente dell'unione civile che si trovi nelle condizioni di cui all'art. 8, commi da 3 a 5, del Dlgs 81/2015, e cioè nel caso in cui l'altra parte dell'unione civile sia affetta da patologie oncologiche, nonché da gravi patologie cronico-degenerative ingravescenti, può chiedere la revoca delle clausole elastiche se inserite nel contratto.

Inoltre nel caso in cui l'altra parte dell'unione civile sia affetta dalle stesse patologie di cui sopra, o il convivente sia totalmente o permanentemente inabile al lavoro ai sensi della Legge 104 art. 3 comma 3, è riconosciuta la priorità nella trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale.

4.4. MORTE DEL LAVORATORE FACENTE PARTE DI UNA UNIONE CIVILE (artt. 2118 e 2220 codice civile)

In virtù delle modifiche che la Legge sulle unioni civili ha apportato a tutto il sistema delle norme, anche gli articoli 2118 e 2120 del c.c. hanno subito delle modifiche.

Alla luce della nuova lettura di questi due articoli avremo che in base all'articolo 2118, in caso di morte del lavoratore l'altra parte dell'unione civile ha diritto ad una indennità retributiva pari a quella del mancato preavviso.

Mentre l'art. 2120 dispone che in caso di cessazione del rapporto di lavoro per morte, il datore di lavoro è tenuto ad erogare all'altra parte dell'unione civile il trattamento di fine rapporto lavoro.

Poiché la norma incide anche sull'asse successorio, il datore di lavoro, o l'ente previdenziale in caso di pensionato, è tenuto a corrispondere agli eredi e quindi anche all'altra parte dell'unione civile le competenze maturate e non rimosse per quota parte.

4.5. SCIoglimento DELLA UNIONE CIVILE (Legge 898/70 art. 12 bis e 12 ter)

Al pari dello scioglimento del matrimonio per separazione dei coniugi, gli stessi diritti e doveri ricadono in caso di scioglimento dell'unione civile.

In base all'art. 12bis, la parte nei cui confronti è stata emessa sentenza di scioglimento dell'unione civile, se non unitosi in nuovo matrimonio o nuova unione civile, se titolare già di assegno di mantenimento ha diritto ad una percentuale del trattamento di fine rapporto pari al 40 per cento del trattamento spettante maturato negli anni di convivenza civile.

Invece l'art. 12-ter riletto sotto nuova luce, afferma che in caso l'unione civile si sia sciolta con sentenza e abbia cessato i suoi effetti, ad entrambe le parti spetta la pensione di reversibilità per la morte di un figlio deceduto per fatti lavorativi.

4.6. ALIMENTI DI CUI AL TITOLO XIII DEL LIBRO I DEL CODICE CIVILE

In caso di scioglimento dell'unione civile, si applicano le norme relative all'obbligo degli alimenti se decisi dal giudice. Pertanto il prestatore di lavoro dipendente soccombente al versamento degli alimenti all'altra parte, potrà per il tramite del proprio datore di lavoro versare gli alimenti all'altra parte attraverso il prelievo dalla retribuzione mensile.

4.7. PERMESSI EX ART. 4 LEGGE 53/2000

Ai sensi dell'art. 4 della Legge 53/2000, il lavoratore o la lavoratrice hanno diritto ad un permesso retribuito di tre giorni lavorativi, in caso di decesso o di documentata grave infermità dell'altra parte dell'unione civile. Inoltre è estensibile all'unione civile la richiesta del congedo continuativo o frazionato non superiore a due anni per gravi e documentati motivi familiari.

4.8. WELFARE AZIENDALE

Sono sicuramente applicabili le norme e i benefici fiscali e previdenziali previsti dal welfare aziendale, poiché tali misure richiamano i familiari di cui all'art. 12 del Tuir, e pertanto tali benefici sono applicabili anche alla unione civile.

4.9. IL RICONGIUNGIMENTO FAMILIARE E IL PERMESSO DI SOGGIORNO PER MOTIVI FAMILIARI (D.Lgs.286/98)

Lo straniero unito in Italia con unione civile o all'estero con unione civile o matrimonio, con un cittadino italiano o con uno straniero regolarmente soggiornante in Italia può ottenere il ricongiungimento familiare o il permesso di soggiorno per motivi familiari previsti dal Testo Unico Immigrazione (D.Lgs. n. 286/1998) secondo quanto ribadito dalla Circolare del Ministero dell'Interno del 5 agosto 2016 n. 3511.

5. ASPETTI FISCALI

La costituzione dell'unione civile incide sicuramente anche sull'aspetto fiscale del rapporto di lavoro, in questo campo notevoli sono le ripercussioni che si possono avere, basti pensare a tutte le spese sostenute per l'altra parte dell'unione civile a carico fiscalmente, che possono portare benefici fiscali o sotto forma di detrazioni o di deduzioni.

Soffermiamoci però solo su alcune questioni più ricorrenti nella gestione del rapporto di lavoro.

5.1. DETRAZIONI PER ALTRA PARTE DELL'UNIONE CIVILE A CARICO (ART. 12 TUIR. 917/86)

Al pari del coniuge a carico nell'unione civile si avrà diritto alle stesse detrazioni di cui all'art. 12 del Tuir se la parte a carico non ha fiscalmente un reddito superiore a € 2.582,28. Tali detrazioni, da richiedersi in fase di instaurazione del rapporto di lavoro o in fase di celebrazione dell'unione civile, porteranno necessariamente ad adeguare la modulistica nella parte in cui si fa solo riferimento al coniuge a carico, inserendo anche l'opzione unione civile.

5.2. DEDUZIONI FISCALI ALIMENTI CORRISPOSTI

Come già accennato, in caso di obbligo di versare gli alimenti all'altra parte dell'unione civile, dietro sentenza di scioglimento della stessa unione, la parte soccombente può direttamente chiedere al proprio datore di lavoro di portare in deduzione gli alimenti corrisposti dal proprio reddito di lavoro dipendente.

5.3. ESTENSIONE DEL CONCETTO DI IMPRESA FAMILIARE

L'agenzia delle Entrate con risoluzione 134/E del 26/10/2017 risponde

ad un interpello in cui si chiedeva se l'estensione delle norme sull'impresa familiare e sulla distribuzione degli utili fossero applicabili alle unioni civili e alle convivenze di fatto.

L'agenzia delle entrate afferma che La Legge Cirinnà è intervenuta altresì sulla disciplina dell'impresa familiare, in una duplice direzione:

- da un lato, estendendo alle unioni civili la disciplina civilistica dell'impresa familiare di cui all'articolo 230-bis del c.c. (mediante il rinvio contenuto nell'art. 1 comma 13 all'intero capo VI del titolo VI del libro primo del c.c.);
- dall'altro introducendo nel codice civile l'articolo 230-ter, rubricato "Diritti del convivente", recante la regolamentazione delle prestazioni di lavoro rese in favore del convivente more uxorio.

Pertanto pur se il legislatore mantiene su due posizioni differenti la collaborazione del convivente rispetto a quella del familiare o della parte civile, alla quale la disciplina dell'impresa familiare è applicabile, come si evince da alcune diversità di rilievo dei regimi previsti dagli articoli 230-bis e 230-ter del c.c., (per esempio l'esclusione del convivente di fatto dal diritto al mantenimento nonché alla partecipazione alle decisioni dell'impresa), tuttavia il riferimento alla partecipazione agli utili dell'impresa familiare spettanti al convivente, contenuto nell'art. 230-ter, consente di applicare anche a questa fattispecie i principi generali che hanno portato alla collocazione dell'impresa familiare dell'art. 5 del TUIR

6. CONVIVENZE DI FATTO

Nell'ambito degli aspetti relativi al rapporto di lavoro su evidenziati e che hanno riguardato le unioni civili, gli unici aspetti che sono estensibili ai "conviventi di fatto" (n.b. si intendono per tali due persone, indipendentemente dal loro sesso, maggiorenni unite stabilmente da legami affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale, non vincolate da rapporti di parentela, affinità o adozione, da matrimonio o da unione civile), sono:

- Tre giorni lavorativi, in caso di decesso o di documentata grave infermità di un familiare ai sensi dell'art. 4 della legge 53/2000, in quanto la stessa cita tra i familiari anche il soggetto convivente componente la famiglia anagrafica del lavoratore o lavoratrice.
- Tre giorni di permesso mensile per assistere una persona portatrice di handicap in situazione di gravità, in quanto la Corte Costituzionale con sentenza nr. 213 del 23 settembre 2016, ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 33 comma 3 della legge 104/92, nella parte in cui non include tra i beneficiari il convivente. Pertanto, quanto indicato precedentemente per le unioni civili, vale anche per le coppie di fatto.
- In caso di convivenza di fatto tra soggetti eterosessuali o omosessuali non uniti civilmente, questi potranno usufruire dell'assegno nucleo familiare, solo nel caso in cui i conviventi abbiano stipulato un contratto di convivenza previsto dalla legge n. 76/2016, sempreché dallo stesso emerga con chiarezza l'entità

dell'apporto economico di ciascuno alla vita in comune.

- L' estensione della partecipazione agli utili dell'impresa familiare, ai sensi dell'art. 230 ter del c.c., consente di applicare anche alle convivenze di fatto i principi generali che hanno portato alla collocazione della impresa familiare all'interno dell'art. 5 del TUIR. Pertanto il reddito spettante al convivente di fatto, derivante dalla partecipazione agli utili dell'impresa del convivente, è imputabile in proporzione alla sua quota di partecipazione.