



**UNIONI CIVILI  
E CONVIVENZE DI FATTO  
I TUOI DIRITTI  
NEL LAVORO**



## INDICE

Premessa .....	4
<b>Disciplina Unione Civile</b> .....	4
<b>Disciplina Convivenza di fatto</b> .....	5
<b>Quadro normativo e prassi per gli uniti civilmente</b> .....	5
- TFR e altre indennità .....	6
- I diritti assistenziali e le altre forme di tutela nel rapporto di lavoro .....	6
- Le tutele nella contrattazione collettiva .....	8
- Congedi matrimoniali e divieto di licenziamento .....	9
- Rapporto di lavoro a tempo parziale .....	9
<b>Quadro normativo e prassi per le coppie di fatto</b> .....	9
- Diritti assistenziali .....	10
- Impresa familiare .....	10
<b>Conclusioni</b> .....	11

La guida "Unioni Civili e Convivenze di fatto: i tuoi diritti nel lavoro" nasce con l'obiettivo di informare tutte le lavoratrici e i lavoratori interessati alle novità introdotte dalla Legge 76/2016 (Legge Cirinnà).

Una guida di facile comprensione e lettura che possa aumentare la consapevolezza dei propri diritti e la conoscenza degli strumenti per rivendicarli ed esercitarli anche nel luogo di lavoro.

Se è vero che l'approvazione della Legge Cirinnà rappresenta un momento storico per il nostro Paese, è altrettanto vero che viviamo una fase di compressione dei diritti sociali e dei diritti del lavoro, in cui la libertà di poter esercitare pienamente i diritti si scontra con una realtà fatta di precarietà e norme meno tutelanti per il lavoratore.

La CGIL Milano, da sempre in prima fila nelle battaglie contro le discriminazioni e per la piena affermazione dei diritti, mette a disposizione, attraverso il Dipartimento Politiche Sociali, lo sportello Nuovi Diritti.

Rivolgetevi al nostro sportello per:  
- ascolto, consulenza, tutela sindacale e legale in tema di discriminazioni legate all'orientamento sessuale;  
- informazione e consulenza sulle questioni legate alla normativa sulle unioni civili e le convivenze di fatto.

Lo sportello riceve il martedì dalle 10 alle 13 in Camera del Lavoro di Milano, Corso di Porta Vittoria 43.

Per informazioni e appuntamenti scrivere a [nuovidirittimilano@cgil.lombardia.it](mailto:nuovidirittimilano@cgil.lombardia.it)

A cura del Dipartimento Politiche Sociali  
della Camera del Lavoro Metropolitana di Milano  
e di Alessandra Maino e Chiara Vannoni  
dello Studio Legale Rosiello

Illustrazione di copertina: Paola Tomasetti

Impaginazione: m&c marketing comunicazione

Giugno 2017

## PREMESSA

La legge 20 maggio 2016 n. 76, legge Cirinnà, riconosce ed estende i diritti sociali e civili alle persone dello stesso sesso.

Vediamo in che cosa consistono i diritti acquisiti, sia da un punto di vista generale sia per la loro ricaduta nel rapporto di lavoro, il suo svolgimento e la sua cessazione rispetto alle reciproche posizioni dei due partner, e quali sono le differenze rispetto al regime delle convivenze tra persone (etero o omosessuali) non sposate.

Nel nostro ordinamento possiamo individuare tre diverse *forme* di famiglia e cioè il matrimonio, l'unione civile e la convivenza.

L'art. 20 della L. 76/2016 ha stabilito che ogni riferimento al termine "coniuge" contenuto in qualunque regolamento, contratto collettivo, legge attuale o futura, deve ritenersi automaticamente esteso anche alle unioni civili.

L'unico istituto escluso da questo automatismo è quello dell'adozione, che non ha trovato spazio nella Legge Cirinnà, ma recentemente sono intervenute Corti di Appello e la Corte di Cassazione nel riconoscere l'adozione a una coppia omosessuale a tutela dell'interesse del minore.

Ecco una sintetica premessa sui concetti di unione civile e di convivenza di fatto. Nella tabella riassuntiva in calce all'opuscolo ne troveremo un riepilogo.

### UNIONE CIVILE (ART. 1, COMMI 1 - 34)

L'unione civile è formata da una coppia di persone dello stesso sesso, maggiorenni, capaci di agire (e cioè di compiere atti che comportano determinati effetti a livello giuridico), italiane o straniere.

Per la **costituzione del rapporto** è necessario che i due partner facciano richiesta all'Ufficiale di Stato Civile del Comune scelto, indicando le generalità e dichiarando che non vi sono cause che lo impediscano, le stesse previste dalla legge in caso di matrimonio (sussistenza precedente vincolo matrimoniale o unione civile, interdizione di una delle parti per infermità di mente, sussistenza tra le parti di rapporti di parentela, affinità o adozione, condanna di una delle parti per omicidio tentato o consumato verso il coniuge o unito civilmente). Entro 30 giorni dalla richiesta l'Ufficiale dello Stato Civile effettua le verifiche e dichiara costituita l'unione civile, viene redatto un verbale sottoscritto dalle parti unite civilmente, dai testimoni e dall'Ufficiale. L'atto di costituzione del rapporto viene iscritto nel registro delle unioni civili.



Gli uniti civilmente sono tenuti alla coabitazione e alla reciproca assistenza e devono contribuire ai bisogni comuni. Concordano l'indirizzo della vita familiare e stabiliscono la residenza della famiglia. Con l'atto istitutivo dell'unione civile si instaura poi il regime di comunione legale dei beni; si può optare per la separazione dei beni stipulando davanti al notaio e a due testimoni una convenzione matrimoniale, annotata a margine dell'atto istitutivo. Rispetto al matrimonio, dove per legge la moglie aggiunge al proprio cognome quello del marito, gli uniti civilmente possono stabilire di assumere un cognome comune, di anteporlo o di posporlo al proprio per la durata dell'unione. Se non lo fanno, ciascuna parte mantiene il proprio cognome.

Per quanto riguarda lo **scioglimento del rapporto**, la legge Cirinnà prevede lo "scioglimento" diretto dell'unione civile per effetto della domanda di scioglimento, anticipata dalla dichiarazione di volontà resa tre mesi prima all'Ufficiale di Stato Civile.

### CONVIVENZA DI FATTO

La **costituzione del rapporto** presuppone che vi sia la coabitazione della coppia nello stesso luogo e che entrambe le persone della coppia risultino nello stesso stato di famiglia. Solo in questo caso si potrà procedere con la dichiarazione all'anagrafe della stabile convivenza: la pubblicità del rapporto dovrà poi risultare nello stato di famiglia anagrafico e le parti manterranno il cognome originario.

I conviventi saranno tenuti alla reciproca assistenza e alla coabitazione e potranno disciplinare le modalità della contribuzione e della partecipazione alle spese in un contratto di convivenza, che consente di regolare solo diritti di natura patrimoniale.

La convivenza **termina d'ufficio** in caso di cessazione della coabitazione di uno o entrambi i soggetti ovvero in caso di matrimonio o unione civile.

Si ha poi **scioglimento del rapporto** anche su richiesta di una o di entrambe le parti interessate, qualora vengano meno i legali affettivi di coppia e di reciproca assistenza morale e materiale.

## QUADRO NORMATIVO E PRASSI PER GLI UNITI CIVILMENTE

Questi gli effetti della Legge Cirinnà rispetto allo svolgimento del rapporto di lavoro nei confronti degli uniti civilmente.

### IL TFR E ALTRE INDENNITÀ

Il **comma 17** dispone che: *"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"*.

Indennità sostitutiva del preavviso (art. 2118) e TFR devono essere applicati in caso di morte di uno dei partner dell'unione all'altro partner.

Nel caso in cui vi sia stato lo **scioglimento dell'unione civile**, la parte unita civilmente "divorziata" ha diritto, se non è passata a una nuova unione civile e se titolare di un assegno divorzile, a una percentuale dell'indennità di fine rapporto percepita dal partner all'atto di cessazione del rapporto di lavoro, anche se l'indennità matura dopo la sentenza di divorzio. La percentuale è pari al 40% dell'indennità totale riferibile all'anno in cui il rapporto di lavoro è coinciso con l'unione civile.

### I DIRITTI ASSISTENZIALI E LE ALTRE FORME DI TUTELA NEL RAPPORTO DI LAVORO

Gli uniti civilmente devono essere considerati come coniugi in caso di malattia, ricovero, morte, e potranno assentarsi dal lavoro senza perdere la retribuzione per garantire al proprio partner le cure necessarie.

**L'art. 33 della Legge 104** prevede che il lavoratore dipendente che assiste tra le altre persone - il coniuge in condizioni di disabilità ha diritto a tre giorni di permesso mensile e ha diritto a scegliere la sede di lavoro più vicina e a non essere trasferito senza il suo consenso.

**L'art. 42 comma 5 del D.Lgs. 151/2001** prevede poi il diritto in capo al coniuge convivente di soggetto con situazione di handicap grave di fruire del congedo continuativo o frazionato di due anni (c.d. congedo straordinario). Oggi anche le persone unite civilmente possono beneficiare dei permessi 104 per il compagno o la compagna, oltre al congedo straordinario fruibile fino a due anni.

**L'INPS** ha precisato che i permessi 104 possono essere concessi in favore di un lavoratore dipendente, parte di una unione civile, che presti assistenza all'altra parte e alle coppie di fatto, mentre il congedo straordinario può essere richie-

sto dai soli uniti civilmente.

A differenza dei coniugi, la parte di un'unione civile può usufruire dei permessi solo nel caso in cui presti assistenza all'altra parte dell'unione e non nel caso di assistenza rivolta a un parente del partner.

L'INPS sostiene che il **congedo biennale retribuito** spetta solo alla parte dell'unione civile che assiste l'altra parte; in via alternativa e al pari del coniuge, l'unione civilmente è il primo soggetto avente diritto. Anche in questo caso non è possibile richiedere il congedo per prestare assistenza a un parente del partner. Possono usufruire del congedo secondo il seguente ordine di priorità:

- Il coniuge convivente / la parte dell'unione civile convivente della persona disabile in situazione di gravità
- Il padre o la madre, anche adottivi o affidatari, della persona disabile in situazione di gravità in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente / della parte dell'unione civile convivente
- Uno dei figli conviventi della persona disabile in situazione di gravità, se coniuge convivente/ unito civilmente ed entrambi i genitori siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti
- Un parente o affine entro il terzo grado convivente con la persona disabile in situazione di gravità, nel caso in cui coniuge convivente/unito civilmente convivente, entrambi i genitori e i figli conviventi siano mancanti, deceduti o affetti da patologie invalidanti.

Per quanto riguarda la concessione dell'**assegno familiare**, l'INPS ha chiarito che quando solo una delle parti è lavoratore dipendente o titolare di una posizione previdenziale, anche l'unito civilmente, privo di posizione tutelata, avrà diritto al riconoscimento delle prestazioni familiari.

Se il nucleo familiare è formato da una coppia unita civilmente, ma con figli di una sola delle due parti, nati da una precedente relazione, ai figli verrà garantito il trattamento di famiglia su una delle due posizioni dei genitori separati, se godono di una posizione tutelata.

Se invece i genitori separati sono privi di posizione tutelata, l'unione civile di uno dei due con un soggetto lavoratore dipendente o titolare di posizione previdenziale sostitutiva, garantirà il diritto all'ANF/AF per i figli dell'altra parte dell'unione civile.

Se il figlio nasce dopo l'unione, l'assegno potrà essere erogato solo se il figlio viene inserito all'interno dell'unione civile.

Per determinare il reddito di riferimento per la concessione dell'ANF, solo la



situazione dei conviventi di fatto che abbiano stipulato un contratto di convivenza da cui emerga con chiarezza l'entità dell'apporto economico di ciascuno alla vita in comune, può assimilarsi ai nuclei familiari coniugali.

Sempre in **ambito assistenziale**, ci sono altre norme valide per i coniugi che si applicano agli uniti civilmente

- **Il permesso retribuito di tre giorni** in caso di decesso o di grave e documentata infermità del partner; in alternativa a questo permesso è prevista anche la facoltà di concordare diverse modalità di prestazione dell'attività lavorativa. Per fruire del permesso, l'interessato deve comunicare previamente al datore di lavoro l'evento che dà titolo al permesso medesimo e i giorni nei quali esso sarà utilizzato. I giorni di permesso devono essere utilizzati entro sette giorni dal decesso o dall'accertamento dell'insorgenza della grave infermità o della necessità di provvedere a conseguenti specifici interventi terapeutici.

- Come per i coniugi, è prevista la **possibilità di godimento del congedo di due anni** nel caso di "gravi e documentati motivi familiari": questa norma consente di estendere alle unioni civili/coppie di fatto anche il congedo non per ragioni di handicap, ma per tutti i gravi motivi legali al decesso, a malattia o tossicodipendenza della persona unita civilmente, partner ovvero di un familiare del partner.

#### LE TUTELE NELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Tutte queste fattispecie trovano poi la loro regolamentazione pratica nei contratti collettivi. A mero titolo esemplificativo, nel **CCNL Commercio** le disposizioni che si applicano anche agli uniti civilmente e alle coppie di fatto, a seconda delle loro necessità, sono le seguenti:

Art. 156 CCNL -> permessi per decessi e gravi infermità

Art. 157 CCNL -> aspettativa per gravi motivi familiari

Art. 158 CCNL -> congedo matrimoniale (solo per gli uniti civilmente)

Art. 242 CCNL -> dimissioni per matrimonio (solo per gli uniti civilmente)

Art. 163 CCNL -> aspettativa per tossicodipendenza

Art. 164 CCNL -> congedi e permessi per handicap

Nel **CCNL Metalmeccanici Industria**, i medesimi diritti sono disciplinati dagli articoli che seguono:

TITOLO VI

Art. 3 -> Congedo Matrimoniale (solo per gli uniti civilmente)

Art. 10 -> Permessi per eventi e cause particolari  
Art. 11 -> Aspettativa e congedi per eventi e cause particolari  
Art. 12 -> Conservazione del posto di lavoro in caso di accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per gli stati di accertata tossicodipendenza

Nel **CCNL Turismo Commercio** invece si deve fare riferimento a:

Art. 131 -> Ricongiungimento familiare

Art. 133 -> Congedo Matrimoniale (solo per gli uniti civilmente)

Art. 134 -> Congedo per motivi familiari

Art. 191 -> Dimissioni per matrimonio (solo per gli uniti civilmente)

#### CONGEDI MATRIMONIALI E DIVIETO DI LICENZIAMENTO

Vi sono poi altre ipotesi di immediata applicazione, quali ad esempio il congedo matrimoniale e il corrispondente divieto di licenziamento per causa matrimoniale: l'interpretazione corretta della Legge Cirinnà è certamente nel senso di **estendere il divieto di licenziamento nell'anno successivo alla celebrazione del matrimonio anche alle unioni civili**.

L'assegno per congedo matrimoniale spetterà anche in caso di unione civile. In ugual modo si estenderanno anche agli uniti civilmente eventuali **limitazioni o indennità** previste dalla contrattazione collettiva in relazione a trasferimenti che impattino sulla famiglia del lavoratore.

#### RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO PARZIALE

La legge Fornero (con la successiva lett. b), del comma 20, dell'art. 1) è intervenuta per consentire a

- lavoratori o familiari affetti da patologie oncologiche  
- lavoratori studenti, iscritti e frequentanti corsi regolari di studio in scuole di istruzione primaria, secondaria e di qualificazione professionale, statali, parregiate o legalmente riconosciute o comunque abilitate al rilascio di titoli di studio legali

di revocare il consenso allo svolgimento della prestazione orario parziale in forma elastica o flessibile.

Ne consegue che anche l'unito civilmente ha oggi la facoltà di **revocare il consenso** alle clausole elastiche relative al part time per assistere il partner affetto da patologie oncologiche.



## QUADRO NORMATIVO E PRASSI PER LE COPPIE DI FATTO

Il rapporto tra i conviventi non è comunque assimilabile a un matrimonio; ne consegue che anche le tutele riconosciute dalla legge alle coppie di fatto sono inferiori.

Per la L. 76/2016 i conviventi hanno gli stessi diritti del coniuge in ipotesi di detenzione, malattia o ricovero ospedaliero di uno di essi (visita, assistenza, accesso alle informazioni personali).

### DIRITTI ASSISTENZIALI

In particolare, proprio in ambito assistenziale, si applica alle coppie di fatto **l'art. 33 L. 104/1992** che consente al convivente di usufruire dei permessi mensili retribuiti per l'assistenza alla persona con disabilità in situazione di gravità. Con una circolare L'INPS ha precisato che, mentre i permessi spettano sia agli uniti civilmente, sia alle coppie di fatto, il congedo straordinario può essere fruito solo dagli uniti civilmente.

L'Ente non chiarisce, però, i motivi per cui solo gli uniti civilmente possano beneficiare del congedo straordinario retribuito e non i conviventi. Considerato che condizione per la fruizione del beneficio è la convivenza con la persona affetta da handicap grave, riteniamo che la domanda possa essere presentata anche dalle coppie di fatto per prestare assistenza al proprio convivente.

Sempre in ambito assistenziale, come precisato, anche i conviventi possono richiedere, oltre ai permessi, ex art. 33 L.104/1992, anche il permesso retribuito di tre giorni in caso di decesso o di grave e documentata infermità, ex **art. 4 comma 1 legge 53/2000**, e il congedo di due anni nel caso di "gravi e documentati motivi familiari", ex art. 4 comma 2 legge 53/2000.

### IMPRESA FAMILIARE

Secondo **l'art. 230 del codice civile** "il 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".

Nulla esclude poi che proprio nei contratti collettivi si possano estendere determinati istituti e/o tutele anche ai conviventi dei dipendenti. In questi casi,

sarà importante verificare con attenzione se e cosa sia previsto a favore dei lavoratori conviventi di fatto.

### CONCLUSIONI

In chiusura non possiamo dimenticare che il **diritto antidiscriminatorio** fornisce una tutela forte anche rispetto a discriminazioni che riguardano l'orientamento sessuale, per cui di fronte a eventuali nuove **forme di discriminazione che partono dall'unione civile/coppie di fatto** e si riflettono sul rapporto di lavoro, le forme di tutela saranno quelle volte alla rimozione delle discriminazione e al risarcimento del danno (si pensi ad esempio alla discriminazione del lavoratore unito civilmente che beneficia della 104 per il compagno).

Le norme che vietano la discriminazione sessuale e promuovono le pari opportunità e che quindi dovranno applicarsi anche agli uniti civilmente sono:

- Decreto legislativo n.198 11/04/2006 denominato "Codice delle pari opportunità"
- Decreto legislativo n. 216 9/07/2003
- Legge 300/1970 "Statuto dei lavoratori": l'art. 8 pone il "divieto di indagini sulle opinioni" e l'art. 15 vieta i comportamenti discriminatori
- TU 81/2008: l'art. 28 stabilisce la necessità di prevenire lo stress da lavoro con riguardo a quello legato alle differenze di genere
- Decreto legislativo n.276/2003: l'art. 10 vieta alle agenzie per il lavoro e agli altri soggetti pubblici e privati autorizzati o accreditati di effettuare qualsiasi indagine o comunque trattamento di dati ovvero di preselezione di lavoratori.

	MATRIMONIO	UNIONE CIVILE	CONVIVENZA DI FATTO
<b>Requisiti soggettivi</b>	Coppia persone sesso diverso, maggiorenni o minorenni emancipate, capaci di agire, italiani o stranieri	Coppia persone stesso sesso, maggiorenni, capaci di agire, italiani o stranieri	Coppia persone di sesso diverso o dello stesso sesso, maggiorenni unite da legami affettivi di coppia e reciproca assistenza morale e materiale
<b>Cause impeditive</b>	Cod. civ. (artt. 84-89) -età -interdizione per infermità di mente -sussistenza precedente vincolo matrimoniale -sussistenza rapporto di parentela / affinità o adozione tra le parti - condanna per omicidio tentato o consumato nei confronti del coniuge	- sussistenza precedente vincolo matrimoniale o unione civile -interdizione per infermità di mente -sussistenza rapporto di parentela / affinità o adozione tra le parti -condanna per omicidio tentato o consumato nei confronti del coniuge o dell'unito civilmente Unione civile nulla in presenza di cause impeditive	- sussistenza precedente vincolo matrimoniale e o unione civile -sussistenza rapporto di parentela / affinità tra le parti
<b>Formalità</b>	Publicazione presso Comune di residenza di uno dei nubendi	- Italiani: fotocopia documento di riconoscimento - Stranieri: nullasta a costituzione rilasciata da Autorità diplomatica /consolare in Italia dello stato estero di cittadinanza - richiesta parti a Ufficiale stato Civile Verifiche cause impeditive entro 30 giorni da Ufficiale Stato Civile -Comunicazione ai richiedenti - se unione non costituita entro 180 giorni, richiesta e verifiche senza effetto	Coabitazione stesso luogo e iscrizione nello stesso stato di famiglia Se residenti in luoghi diversi, richiesta cambio residenza assistenza morale e materiale
<b>Costituzione rapporto</b>	Celebrazione dinanzi ufficiale Stato Civile o ministro culto + 2 Testimoni	Dichiarazione a Ufficiale Stato Civile + 2 testimoni, verbale sottoscritto dalle parti, da testimoni e da ufficiale	Dichiarazione stabile convivenza all'anagrafe
<b>Pubblicità rapporto</b>	Atti stato civile Trascrizione se contratto all'estero	Iscrizione unione nel registro unione Trascrizione se contratto all'estero	Stato di famiglia anagrafico

12



	MATRIMONIO	UNIONE CIVILE	CONVIVENZA DI FATTO
<b>Cognome componenti coppia</b>	Moglie aggiunge quello del marito al proprio. Lo mantiene anche in caso di morte del coniuge, salvo nuove nozze o divorzio	Tre ipotesi: - cognome comune scelto tra uno dei due - anteporre al cognome comune il proprio - posporre al cognome comune il proprio In assenza ognuno mantiene il proprio cognome	Ognuno mantiene il cognome originario
<b>Affinità</b>	Rapporti con i parenti dell'altro coniuge	Assenza rapporti di affinità con parenti unito civilmente	Assenza rapporti di affinità con parenti conviventi
<b>Regime patrimoniale</b>	Comunione legale se coniugi non optano per la separazione	Comunione beni, se uniti non manifestano volontà differente	Serve un contratto di convivenza redatto con atto pubblico o scrittura privata Entro 10 giorni, il contratto va trasmesso all'Ufficio Anagrafe del Comune di residenza Gli effetti cessano per: -recesso di uno dei conviventi -matrimonio o unione civile -morte di uno dei contraenti
<b>Obbligo di fedeltà</b>	SI, pena l'addebito della separazione (art. 143, comma 2 c.c.)	No	No
<b>Obbligo assistenza morale e materiale</b>	SI ex art. 143 comma 2 c.c. Impegno reciproco di comprendersi, sostenersi e rispettarci sia sotto il profilo sentimentale sia della concezione di vita. L'assistenza materiale si riferisce alla soddisfazione delle esigenze economiche dell'altro coniuge	SI	SI
<b>Obbligo di coabitazione</b>	SI	SI	
<b>Obbligo contribuire ai bisogni familiari</b>	SI (art. 143 3° comma c.c.) Bisogni primari che devono essere soddisfatti per garantire la possibilità di esistenza della vita familiare	SI	Solo se stabilito in un contratto di convivenza
<b>Separazione</b>	SI	No	No

13



	MATRIMONIO	UNIONE CIVILE	CONVIVENZA DI FATTO
<b>Scioglimento rapporto</b>	Dopo 6 mesi / 1 anno da separazione	Morte e dichiarazione presunta Casi di divorzio consensuale o recesso unilaterale Procedura dinanzi al sindaco o negoziazione assistita	Cancellazione convivenza - Dufficio per cessazione coabitazione o per matrimonio / unione civile - Su richiesta di una o entrambe le parti
<b>Assegno mantenimento / divorzile</b>	Assegno in fase di separazione ex art. 156 c.c. (garantire il medesimo tenore di vita goduto durante la convivenza) Assegno divorzile ex art. 5, comma 6 e 8 L. 898/1970	No assegno di mantenimento Soggetto debole può percepire assegno che tenga conto di: condizioni pari, ragioni decisionali, contributo personale ed economico a conduzione familiare, reddito, durata unione	NO
<b>Alimenti</b>	SI	SI	In base alla durata della convivenza
<b>Assegnazione casa familiare</b>	Al genitore collocatario della prole	Assegnazione a unito assegnatario della prole	Al genitore collocatario della prole
<b>Indennità fine rapporto</b>	SI	SI Unito civilmente divorziato e con assegno ha diritto al 40% dell'indennità di fine rapporto	NO
<b>Adozione</b>	SI	NO Pronunce giurisprudenziali a favore: adozione consentita nell'interesse del minore	NO

	MATRIMONIO	UNIONE CIVILE	CONVIVENZA DI FATTO
<b>Diritto di visita/ assistenza/ accesso informazioni personali in caso di malattia del partner</b>	SI	SI	SI
<b>Dritto risarcimento danno</b>	SI	SI	SI
<b>Diritto visita carcere</b>	SI	SI	SI
<b>Pensione di reversibilità</b>	SI, ma solo se coniuge no nuove nozze. titolare assegno divorzile. Concorso con altro coniuge se defunto ha contratto nuove nozze dopo divorzio	SI, ma solo se unito superstiti no contratto nuova unione civile. titolare assegno divorzile. Concorso con altro unito se defunto ha contratto nuova unione dopo divorzio	NO
<b>Diritto abitazione casa di proprietà defunto</b>	SI	SI	SI Per 2 anni o periodo maggiore ma non superiore ai 5 anni Almeno 3 anni nel caso di figli minorenni o disabili



**CGIL**



**MILANO**



CARTA DEI DIRITTI  
UNIVERSALI DEL LAVORO

**#SfidaXiDiritti**