



Ottobre 2022



D. lgs. 105/2022

Cosa cambia per i genitori



Parità tra i genitori

Ce lo chiede l'Europa

Congedo di paternità

Congedo parentale

Congedo straordinario e permessi L. 104/92



Direttiva U.E. 2019/1158



DIRETTIVA (UE) 2019/1158 del
20 giugno 2019
relativa all'**equilibrio tra**
attività professionale e vita
familiare per i genitori e i
prestatori di assistenza e che
abroga la direttiva
2010/18/UE del Consiglio



<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/HTML/?uri=CELEX:32019L1158&from=IT#d1e39-79-1>

Obiettivi

Convenzione delle Nazioni Unite sui diritti del fanciullo del 1989.

Art. 18, paragrafo 1, la responsabilità di allevare il fanciullo e di provvedere al suo sviluppo incombe a **entrambi i genitori**, i quali dovrebbero essere guidati principalmente dall'interesse superiore del fanciullo.



Articolo 3 **Definizioni**

1. Ai fini della presente direttiva si applicano le seguenti definizioni:

- a) **«congedo di paternità»**: un congedo dal lavoro per il padre o, laddove e nella misura in cui riconosciuto dal diritto nazionale, per un secondo genitore equivalente, da fruirsi in occasione della nascita di un figlio allo scopo di fornire assistenza;
- b) **«congedo parentale»**: un congedo dal lavoro per i genitori da fruirsi a seguito della nascita o dell'adozione di un figlio per prendersene cura;
- c) **«congedo per i prestatori di assistenza»**: un congedo dal lavoro per i lavoratori affinché possano fornire assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro;
- d) **«prestatore di assistenza»**: un lavoratore che fornisce assistenza o sostegno personali a un familiare o a una persona che vive nello stesso nucleo familiare del lavoratore e necessita di notevole assistenza o sostegno a causa di condizioni di salute gravi, come definito da ciascuno Stato membro;
- e) **«familiare»**: un figlio, una figlia, la madre, il padre di un lavoratore, come pure il

suo coniuge o partner in un'unione civile, se tali unioni sono previste dal diritto nazionale;

f) **«modalità di lavoro flessibili»:** la possibilità per i lavoratori di adattare l'organizzazione della vita professionale, anche mediante l'uso del lavoro a distanza, calendari di lavoro flessibili o una riduzione dell'orario di lavoro.

2. Il riferimento ai giorni lavorativi negli articoli 4 e 6 si intende fatto al modello di lavoro a tempo pieno, quale definito nello Stato membro in questione.

Il diritto del lavoratore al congedo può essere calcolato in proporzione al tempo di lavoro del lavoratore, secondo il modello di lavoro specificato nel contratto di lavoro o nel rapporto di lavoro del lavoratore.

Obiettivi

Le politiche in materia di equilibrio tra attività professionale e vita familiare dovrebbero contribuire al conseguimento della parità di genere **promuovendo la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e l'equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne, e colmando il divario di reddito e retributivo di genere.**



Obiettivi

Lo squilibrio nella concezione delle politiche a favore dell'equilibrio tra attività professionale e vita familiare tra donne e uomini rafforza gli **stereotipi e le differenze di genere nell'ambito del lavoro e dell'assistenza**.



Obiettivi

l'uso di meccanismi per conciliare attività professionale e vita familiare da parte dei **padri, come il congedo o le modalità di lavoro flessibili, ha dimostrato di incidere positivamente sulla riduzione della percentuale di lavoro domestico non retribuito svolto dalle donne e di lasciare loro più tempo per il lavoro retribuito.**



Obiettivi

Per incoraggiare **una più equa ripartizione delle responsabilità di assistenza tra uomini e donne**, nonché per consentire un'instaurazione precoce del **legame tra padre e figlio**, è opportuno introdurre un diritto al congedo di paternità per i padri



Obiettivi

Poiché la maggior parte dei padri non si avvale del diritto al congedo parentale o trasferisce una parte considerevole di tale diritto alle madri, la presente direttiva estende da uno a due mesi il periodo minimo di congedo parentale **non trasferibile** da un genitore all'altro al fine di incoraggiare i padri a fruire del congedo parentale



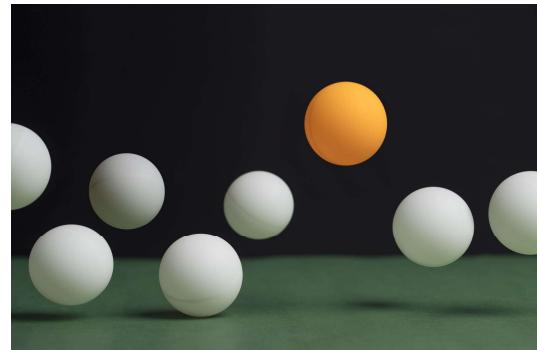
Obiettivi

Al fine di aumentare gli incentivi per i lavoratori che sono genitori, in particolare gli uomini, a usufruire dei congedi di cui alla presente direttiva, questi dovrebbero avere il diritto a un'indennità adeguata durante il congedo.



Obiettivi

I lavoratori che esercitano il loro diritto a usufruire del congedo o a chiedere modalità di lavoro flessibili di cui alla presente direttiva dovrebbero essere **protetti dalla discriminazione o da un trattamento meno favorevole** per tale motivo.



Articolo 11 **Discriminazione**

Gli Stati membri adottano le misure necessarie a vietare un trattamento meno favorevole dei lavoratori causato dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 4, 5 e 6, dalle assenze di cui all'articolo 7 o dall'esercizio dei diritti di cui all'articolo 9.

Articolo 12 **Protezione contro il licenziamento e onere della prova**

1. Gli Stati membri adottano le misure necessarie per vietare il licenziamento e la preparazione di un licenziamento dei lavoratori causati dalla domanda o dalla fruizione del congedo di cui agli articoli 4, 5 e 6 o dall'esercizio del diritto di chiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9.
2. I lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui agli articoli 4, 5 e 6 o dell'esercizio del diritto di richiedere modalità di lavoro flessibili di cui all'articolo 9 possono chiedere al datore di lavoro di fornire i motivi debitamente giustificati del licenziamento. Per quanto riguarda il licenziamento di un lavoratore che ha chiesto o ha usufruito del congedo di cui agli articoli 4, 5 o 6, il datore di lavoro fornisce tali motivi per iscritto.

3. Gli Stati membri adottano le misure necessarie a garantire che, quando i lavoratori che ritengono di essere stati licenziati a causa della domanda o della fruizione del congedo di cui agli articoli 4, 5 e 6 presentano dinanzi a un tribunale o a un'altra autorità competente fatti in base ai quali si può presumere che vi sia stato un licenziamento di tal genere, incomba al datore di lavoro dimostrare che il licenziamento è stato basato su motivi diversi.
4. Il paragrafo 3 non osta a che gli Stati membri impongano un regime probatorio più favorevole ai lavoratori.
5. Gli Stati membri non sono tenuti ad applicare il paragrafo 3 alle procedure nelle quali l'istruzione dei fatti spetta all'organo giurisdizionale o all'organo competente.
6. Salvo diversa disposizione degli Stati membri, il paragrafo 3 non si applica ai procedimenti penali.

Obiettivi

Gli Stati membri dovrebbero stabilire **sanzioni effettive, proporzionate e dissuasive** in caso di violazione delle disposizioni nazionali [...] e riguardanti i diritti che rientrano nel suo ambito di applicazione. Tali sanzioni possono includere sanzioni amministrative e finanziarie, come le ammende o il pagamento di un indennizzo, nonché altri tipi di sanzioni.



Obiettivi

Può accadere che le vittime siano dissuase dall'esercitare i propri diritti a causa del **rischio di ritorsioni** e pertanto dovrebbero essere protette da eventuali trattamenti sfavorevoli quando esercitano i diritti previsti dalla presente direttiva. Tale protezione è particolarmente importante per i **rappresentanti dei lavoratori** nell'esercizio delle loro funzioni



Obiettivi

Art. 17 Divulgazione delle informazioni

Gli Stati membri provvedono affinché le disposizioni adottate a norma della presente direttiva, unitamente alle pertinenti disposizioni già in vigore in relazione all'oggetto stabilito all'articolo 1, **siano portate con tutti i mezzi adeguati a conoscenza dei lavoratori e dei datori di lavoro**, compresi i datori di lavoro che sono PMI, in tutto il territorio nazionale.



Obiettivi

Articolo 20 Recepimento

1. Gli Stati membri mettono in vigore le disposizioni legislative, regolamentari e amministrative necessarie per conformarsi alla presente direttiva **entro il 2 agosto 2022**. Essi ne informano immediatamente la Commissione.



D. lgs. 30 giugno 2022, n. 105



Attuazione della direttiva (UE) 2019/1158
del Parlamento europeo e del Consiglio, del
20 giugno 2019, relativa all'equilibrio tra
attività professionale e vita familiare per i
genitori e i prestatori di assistenza e che
abroga la direttiva 2010/18/UE del
Consiglio.

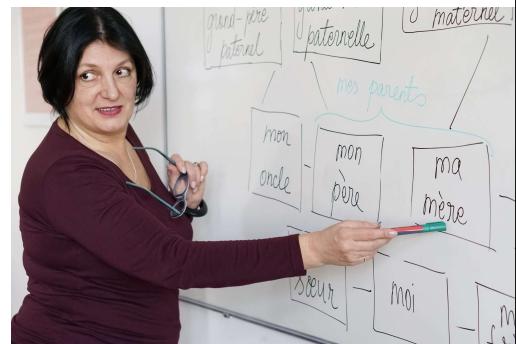


**Entrata in vigore del provvedimento:
13/08/2022**

D. lgs. 30 giugno 2022, n. 105

Art. 1 c. 2.

[...] i congedi, i permessi e gli altri istituti oggetto del presente decreto, salvo che non sia diversamente specificato, sono **direttamente applicabili anche ai dipendenti delle pubbliche amministrazioni**.



<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2022-06-30;105!vig=2022-10-14>

D. lgs. 30 giugno 2022, n. 105



INPS messaggio 3066 del 4/8/2022



<https://servizi2.inps.it/servizi/CircMessStd/VisualizzaDoc.aspx?tipologia=circmess&idunivoco=13912>

INPS messaggio 3066 del 4/8/2022

[...]

L'articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022 introduce l'articolo 27-bis al Capo IV del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (Testo unico genitorialità, di seguito anche T.U.), che disciplina il “Congedo di paternità obbligatorio” (recependo e ampliando le tutele previste per il congedo obbligatorio del padre introdotto della legge 28 giugno 2012, n. 92, e successive modificazioni). Lo stesso articolo 2, comma 1, alla lettera d), rinomina come “Congedo di paternità alternativo” il congedo di cui all'articolo 28 del T.U., la cui disciplina è rimasta immutata.

Congedo paternità obbligatorio



Articolo 2, comma 1, lettera c), del decreto legislativo n. 105/2022 introduce l'articolo **27-bis** al Capo IV del D. lgs. **151/2001** (Testo unico genitorialità)



<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-26;151!vig=2022-10-14>

Art. 27-bis. Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita,

sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione puo' essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Congedo paternità obbligatorio



Il padre lavoratore dipendente **si astiene** dal lavoro per un periodo di **10 giorni lavorativi** (non frazionabili a ore e fruibili anche in via non continuativa), nell'arco temporale che va **dai 2 mesi precedenti la data presunta del parto fino ai 5 mesi successivi alla nascita**. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.



<http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001-03-26;151!vig=2022-10-14>

Art. 27-bis. Congedo di paternità obbligatorio

1. Il padre lavoratore, dai due mesi precedenti la data presunta del parto ed entro i cinque mesi successivi, si astiene dal lavoro per un periodo di dieci giorni lavorativi, non frazionabili ad ore, da utilizzare anche in via non continuativa. Il congedo è fruibile, entro lo stesso arco temporale, anche in caso di morte perinatale del figlio.
2. In caso di parto plurimo, la durata del congedo è aumentata a venti giorni lavorativi.
3. Il congedo è fruibile dal padre anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice.
4. Il congedo si applica anche al padre adottivo o affidatario.
5. Il congedo è riconosciuto anche al padre che fruisce del congedo di paternità ai sensi dell'articolo 28.
6. Per l'esercizio del diritto, il padre comunica in forma scritta al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo, con un anticipo non minore di cinque giorni, ove possibile in relazione all'evento nascita,

sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione puo' essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze.

Congedo paternità obbligatorio



In caso di **parto plurimo**, la durata del congedo è aumentata a 20 giorni lavorativi.

Il congedo si applica anche al **padre adottivo o affidatario**.

I giorni di congedo sono fruibili dal padre **anche durante il congedo di maternità della madre lavoratrice** e sono compatibili con la fruizione (non negli stessi giorni) del congedo di paternità alternativo di cui all'articolo 28 del T.U.



Congedo paternità obbligatorio

Il padre deve comunicare in **forma scritta** al datore di lavoro i giorni in cui intende fruire del congedo obbligatorio, con un **anticipo non minore di cinque giorni**, ove possibile in relazione all'evento nascita, sulla base della data presunta del parto, fatte salve le condizioni di miglior favore previste dalla contrattazione collettiva. La forma scritta della comunicazione può essere sostituita dall'utilizzo, ove presente, del **sistema informativo aziendale per la richiesta e la gestione delle assenze**.



Congedo paternità obbligatorio



Art. 31-bis. Sanzioni c. 1

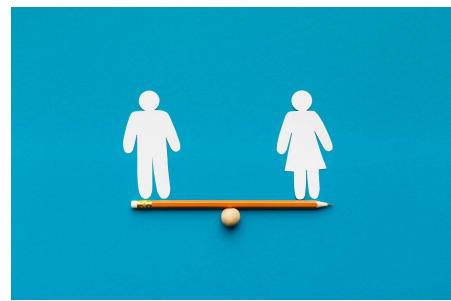
Il rifiuto, l'opposizione o
l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza
dal lavoro di cui all'articolo 27-bis
sono puniti con la **sanzione amministrativa**
da euro 516 a euro 2.582 [...]



Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti periodi indennizzabili



Art. 2, comma 1, lettera i), del decreto legislativo n. 105/2022 apporta delle novità in materia di congedo parentale, disponendo la modifica del comma 1 dell'articolo 34 del T.U. (151/2001)



D.lgs. 151/2001 Art. 34 Trattamento economico e normativo

1. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32, fino al dodicesimo anno di vita del figlio, a ciascun genitore lavoratore spetta per tre mesi, non trasferibili, un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. I genitori hanno altresì diritto, in alternativa tra loro, ad un ulteriore periodo di congedo della durata complessiva di tre mesi, per i quali spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione. Nel caso vi sia un solo genitore, allo stesso spetta un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione per un periodo massimo di nove mesi. Qualora sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del Codice civile, l'affidamento esclusivo del figlio ad un solo genitore, a quest'ultimo spetta in via esclusiva anche la fruizione del congedo indennizzato riconosciuto complessivamente alla coppia genitoriale. L'indennità è calcolata secondo quanto previsto all'articolo 23.

2. Per tutto il periodo di prolungamento del congedo di cui all'articolo 33 e' dovuta alle lavoratrici e ai lavoratori

un'indennita' pari al 30 per cento della retribuzione.

3. Per i periodi di congedo parentale di cui all'articolo 32 ulteriori rispetto a quanto previsto ai commi 1 e 2 e' dovuta, (*fin*o *al dodicesimo anno di vita del bambino, un'indennita' pari al 30 per cento*) della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione a carico dell'assicurazione generale obbligatoria. Il reddito e' determinato secondo i criteri previsti in materia di limiti reddituali per l'integrazione al minimo. (33) (35)

4. L'indennita' e' corrisposta con le modalita' di cui all'articolo 22, comma 2.

5. *I periodi di congedo parentale sono computati nell'anzianita' di servizio e non comportano riduzione di ferie, riposi, tredicesima mensilita' o gratifica natalizia, ad eccezione degli emolumenti accessori connessi all'effettiva presenza in servizio, salvo quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva.*

6. Si applica quanto previsto all'articolo 22, commi 4, 6 e 7.

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti: periodi indennizzabili



alla madre, fino al **dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi, non trasferibili all'altro genitore**



Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti: periodi indennizzabili



Al **padre**, fino al **dodicesimo anno** di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento) spetta un periodo indennizzabile di **3 mesi**, non trasferibili all'altro genitore



Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti: periodi indennizzabili



Entrambi i genitori hanno altresì diritto, **in alternativa tra loro**, a un ulteriore periodo indennizzabile della **durata complessiva di 3 mesi**, per un periodo massimo **Complessivo indennizzabile tra i genitori di 9 mesi**

Padre - non trasferibile	Alternativo	Madre - non trasferibile
3 mesi	3 mesi	3 mesi
Totale 9 mesi		
30% retribuzione		
Attenzione ai primi 30 gg con stipendio pieno (CCNL)		

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti



Non cambiano i limiti massimi Art. 32 D. lgs. 151/2001

Padre massimo	Madre massimo	Massimo totale
6 mesi	6 mesi	10 mesi
Se il padre fruisce per almeno 3 mesi		
7 mesi	6 mesi	11 mesi

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti



Genitore solo: **11 mesi** (e non più 10 mesi) continuativi o frazionati di congedo parentale, **di cui 9 mesi** (e non più 6 mesi) sono **indennizzabili al 30 per cento** della retribuzione.

Per genitore solo deve ora intendersi anche il genitore nei confronti del quale sia stato disposto, ai sensi dell'articolo 337-quater del codice civile, **l'affidamento esclusivo** del figlio.

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti



Ulteriori 9 mesi indennizzabili per entrambi i genitori o per il genitore solo, è dovuta, fino al dodicesimo anno (e non più fino all'ottavo anno) di vita del bambino (o dall'ingresso in famiglia in caso di adozione o affidamento), un'indennità pari al 30 per cento della retribuzione, a condizione che il reddito individuale dell'interessato sia inferiore a 2,5 volte l'importo del trattamento minimo di pensione

Congedo parentale per genitori lavoratori dipendenti



Art. 38 Sanzioni D.lgs. 151/2001

1. Il rifiuto, l'opposizione o l'ostacolo all'esercizio dei diritti di assenza dal lavoro di cui al presente Capo sono puniti con la sanzione amministrativa da lire un milione a lire cinque milioni **(da euro 516 a euro 2.582)**



Modifiche alla L. 104/92



L'art. 3 del D. lgs. 105/2022 ha
modificato l'art. 33 della L. 104/1992.



Modifiche alla L. 104/92 art. 33 c. 3

[...] rispetto alla quale il lavoratore
sia coniuge,
parte di un'unione civile ai sensi
dell'articolo 1, comma 20, della legge
20 maggio 2016, n. 76,
convivente di fatto ai sensi
dell'articolo 1, c. 36, della medesima
legge, [...]



L. 76/2016 <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-05-20:76!vig=2022-10-14>

Art. 1

[...]

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.

[...]

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](#).

[...]

Modifiche alla L. 104/92 art. 33 c. 3

[...] Fermo restando il limite complessivo di tre giorni, per l'assistenza allo stesso individuo con disabilità in situazione di gravità, il diritto può essere riconosciuto, su richiesta, a più soggetti tra quelli sopra elencati, che possono fruirne in via alternativa tra loro.



L. 76/2016 <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-05-20:76!vig=2022-10-14>

Art. 1

[...]

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.

[...]

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.

[...]

Modifiche al D. lgs. 151/2001 art. 42



L'art. 2 del D. lgs. 105/2022 sostituisce il c. 5 dell'art. 42 del D. lgs. 151/2001:

- Viene esteso anche al congedo straordinario biennale ex L. 53/2000 la fruizione della parte di un'unione civile o del convivente di fatto.
- Viene ridotto da 60 a 30 giorni il termine per fruire del congedo

L. 76/2016 <http://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:2016-05-20;76!vig=2022-10-14>

Art. 1

[...]

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.

[...]

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](#).

[...]

Grazie per l'attenzione

