

AI DATORI DI LAVORO ASSISTITI

**Circolare n° 7/2014**

15/5/2014

**Oggetto: Elezioni del 25 maggio 2014 - la gestione dei permessi elettorali**

L'articolo 119 del DPR n. 361/57 stabilisce che, in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni, **tutti i lavoratori dipendenti** (sia con contratto a tempo determinato sia indeterminato) **che sono stati chiamati a svolgere funzioni elettorali** – in qualità di presidente, scrutatore, segretario, rappresentante di lista o di gruppo, rappresentante di partito politico o gruppi-**hanno diritto ad assentarsi** dal lavoro per il periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni.

La legge sancisce, quindi, il diritto del lavoratore a svolgere queste funzioni; ne consegue che il datore di lavoro non può, in **nessun caso**, impedire al proprio dipendente di adempiere a tale compito.

L'articolo 1 della Legge n. 69/92 stabilisce inoltre che i lavoratori che adempiono funzioni presso i seggi elettorali *“hanno diritto al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta all'ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali”*.

Se lo svolgimento delle operazioni elettorali copre una sola parte della giornata, l'assenza è legittimata per **tutto il giorno** lavorativo che, quindi, deve essere retribuito interamente.

In sintesi, quindi, ai lavoratori interessati spetta:

per i giorni lavorativi:

- il diritto all'assenza dal lavoro;
- la normale retribuzione che avrebbe percepito in caso di prestazione lavorativa.

per i giorni festivi o non lavorativi:

- una quota di retribuzione giornaliera aggiuntiva a quella normale (pari a 1/26 - o altro divisore previsto dal Ccnl della retribuzione mensile);

*o in alternativa*

- la fruizione di giorni di riposo compensativo da godere con immediatezza, subito dopo la fine delle operazioni al seggio.

A tale proposito, si precisa che la legge non specifica le modalità di scelta tra riposo compensativo e retribuzione.

## **ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE**

Prima dello svolgimento delle operazioni elettorali il lavoratore dipendente nominato **presidente di seggio, segretario, scrutatore o rappresentante di lista/gruppo** è tenuto ad avvisare il proprio datore di lavoro della sua partecipazione ai seggi ed a presentare copia della comunicazione di convocazione trasmessa dall'ufficio elettorale del Comune o di nomina a rappresentante di lista o gruppo politico.

Concluse le votazioni ed il relativo scrutinio, il lavoratore è tenuto a consegnare al datore di lavoro copia della documentazione attestante la funzione svolta presso il seggio elettorale. Tale attestato, firmato dal Presidente del seggio (per chi svolge l'incarico di presidente la certificazione potrà essere vistata dal vice-presidente), deve contenere l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e dell'orario di inizio e chiusura delle operazioni e deve riportare il timbro della sezione elettorale presso cui il lavoratore è stato chiamato ad adempiere alle funzioni elettorali.

## **RETRIBUZIONE PER PERMESSI ELETTORALI**

Si ipotizzi lo svolgimento delle funzioni elettorali il **sabato** (qualora fosse necessario recarsi al seggio per la preparazione delle operazioni di voto) la **domenica** e il **lunedì**:

### **Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni**

Se al rapporto di lavoro dipendente si applica un contratto collettivo di lavoro che prevede una retribuzione in misura fissa mensile ed un orario di lavoro di 40 ore settimanali distribuite dal lunedì al sabato, è prevista una quota retributiva in aggiunta all'ordinaria retribuzione (1/26 della retribuzione mensile o altro divisore previsto dal Ccnl) o, in alternativa, un riposo compensativo, per la sola **domenica** trascorsa alle urne poiché il lunedì e l'eventuale sabato sono giorni lavorativi e, conseguentemente, retribuiti con retribuzione ordinaria.

### **Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni**

Se al rapporto di lavoro dipendente si applica un contratto collettivo di lavoro che prevede una retribuzione in misura fissa mensile ed un orario di lavoro di 40 ore settimanali distribuite dal lunedì al venerdì, è prevista una quota retributiva in aggiunta all'ordinaria retribuzione (1/26 della retribuzione mensile o altro divisore previsto dal Ccnl) o, in alternativa, un riposo compensativo, per il **sabato** e per la **domenica** poiché il lunedì è giorno lavorativo e, conseguentemente, retribuito con retribuzione ordinaria.

Schematizzando:

	<b>SABATO</b>	<b>DOMENICA</b>	<b>LUNEDI'</b>
<b>Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni</b>	Normale retribuzione	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Normale retribuzione
<b>Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni</b>	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Normale retribuzione

**Studio De Lorenzis**  
Consulenza del Lavoro

Si ipotizzi, invece, lo svolgimento di funzioni elettorali nelle giornate di **sabato** (preparazione dei seggi), **domenica**, **lunedì** e **martedì** (infatti, benché l'inizio delle operazioni di scrutinio sia previsto subito dopo la chiusura delle urne, potrebbe astrattamente accadere che l'impegno al seggio si prolunghi oltre le ore 24 del lunedì):

	<b>SABATO</b>	<b>DOMENICA</b>	<b>LUNEDI'</b>	<b>MARTEDI'</b>
<b>Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni</b>	Normale retribuzione	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Normale retribuzione	Normale retribuzione
<b>Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni</b>	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Normale retribuzione	Normale retribuzione

**In ultimo, si ricorda che nel caso di personale che dovrà votare in comune diverso da quello in cui presta la propria attività nessun particolare trattamento retributivo sarà dovuto fatta salva la concessione di specifici permessi (non retribuiti) o congedi in conto ferie/permessi atti ad agevolare l'esercizio del diritto di voto.**