

Ai gentili clienti
Loro sedi

Elezione europee 2014: la gestione dei permessi elettorali

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che, poichè **il prossimo 25 maggio i cittadini italiani sono chiamati alle urne per esprimere il voto per il Parlamento europeo** nonché per le consultazioni regionali e provinciali, è probabile che alcuni **lavoratori dipendenti del settore privato saranno chiamati a presenziare alle operazioni di seggio**. Per tale motivo, è bene ricordare che queste **assenze dal lavoro sono soggette ad una particolare disciplina**. L'articolo 119 del DPR n. 361/1957 stabilisce, infatti, che, **in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle Regioni** (compresi i referendum), **tutti i lavoratori dipendenti** che sono stati chiamati a svolgere funzioni elettorali **hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni, ma non solo**. In occasione dei predetti eventi elettorali, **il datore di lavoro sarà tenuto a retribuire i dipendenti che intendono sfruttare il permesso elettorale per esercitare le proprie funzioni di rappresentanti di gruppi politici, partiti, promotori di referendum, oppure per ricoprire le cariche di presidente del seggio elettorale, segretario o scrutatore**. Si rammenta, infine, che, anche i **lavoratori del settore privato** - che devono recarsi in Comuni lontani dal luogo ove svolgono l'attività lavorativa per poter esercitare il diritto di voto - **possono assentarsi esclusivamente in relazione al tempo occorrente per recarsi a votare**. In tale circostanza, però, **non esistono norme specifiche che regolamentano la fattispecie. E' riconosciuta, infatti, ai suddetti lavoratori, soltanto la facoltà di assentarsi dal lavoro, esibendo il certificato elettorale e la dichiarazione di esercizio del voto rilasciata dal Presidente del seggio munita del bollo della sezione elettorale, imputando, però, l'assenza dal lavoro a giorni di ferie, ex-festività o ROL, oppure in mancanza di festività monetizzabili, le giornate di assenza dovranno considerarsi alla stregua di permessi non retribuiti**.

Premessa

Il Legislatore italiano **regola la disciplina in materia di permessi retribuiti per i lavoratori chiamati ad adempiere a funzioni elettorali**. Si tratta dei cd. **permessi elettorali che**, ai fini del trattamento economico spettante al lavoratore, **sono considerati a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa**.

OSSERVA

L'argomento è di stretta attualità, posto che il **25 maggio 2014**, dalle ore 7 alle ore 23, **saranno aperte le urne per consentire la votazione per l'elezione dei membri del Parlamento Europeo** e le votazioni amministrative comunali e circoscrizionali in moltissimi comuni italiani. Rammentiamo, a tal fine, **che i seggi elettorali saranno aperti per le operazioni propedeutiche di costituzione del seggio nel pomeriggio di sabato 24 maggio**; le operazioni di voto, invece, si svolgeranno, come detto, domenica 25 maggio dalle ore 7 alle ore 23. **Non sono previste operazioni di voto nella giornata di lunedì**.

Il permesso elettorale

L'articolo 119 del DPR n. 361/1957 prevede che, **in caso di consultazioni elettorali** - disciplinate sia da leggi della Repubblica sia da legge delle Regioni (ivi compresi i referendum) - **tutti i lavoratori dipendenti che sono stati chiamati a svolgere funzioni elettorali hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per il periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni**.

Funzioni che danno accesso al permesso elettorale

Rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati

Rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum

Lavoratori dipendenti nominati presidente di seggio elettorale, segretario, scrutatore

OSSERVA

La previsione del diritto del lavoratore a svolgere le funzioni elettorali comporta come diretta conseguenza che **il datore di lavoro non può, in nessun caso, impedire al proprio dipendente di adempiere a tale compito**.

Inoltre, l'articolo 1 della Legge n. 69/1992 stabilisce che i lavoratori che adempiono a 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"*.

La durata del permesso

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.

OSSERVA

Secondo quanto confermato dalla Cassazione con la sentenza n. 8400/2002 e 11830/2001 **non esiste, infatti, un parametro orario per il permesso elettorale, ma vengono conteggiati solamente i giorni di assenza.**

Pertanto, **ai lavoratori interessati deve essere garantito:**

- lo stesso **trattamento economico che sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa, per i giorni lavorativi passati al seggio;**
- **una ulteriore retribuzione (pari a una giornata di retribuzione) o un riposo compensativo, per i giorni non lavorativi o festivi trascorsi ai seggi per lo svolgimento delle operazioni elettorali.**

OSSERVA

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

Qualora il dipendente, in accordo con il datore di lavoro, decida di **usufruire del riposo compensativo, si ritiene che tale riposo debba essere goduto subito dopo la fine delle operazioni di seggio.**

| Durata del permesso | Indennità |
|--|--|
| Se i giorni di assenza coincidono con una giornata lavorativa | Il lavoratore ha diritto di percepire la normale retribuzione come se avesse lavorato, senza aggiunta di ulteriori quote di retribuzione |
| Se i giorni di assenza coincidono con una giornata festiva o non lavorativa | Il datore di lavoro è tenuto a corrispondere altrettante quote della retribuzione normale ovvero a concedere al lavoratore un riposo compensativo. |
| Se l'attività di seggio prosegue nella giornata successiva anche solo per qualche ora | La giornata si conta interamente come lavorata (Cassazione, sent. 17 giugno 2002, n. 8712). |

I compiti del lavoratore

Prima dello svolgimento delle operazioni elettorali il lavoratore dipendente è **tenuto ad avvisare il proprio datore di lavoro della sua partecipazione ai seggi, di modo tale che questo si possa organizzare in vista di tale assenza**. La comunicazione **può essere effettuata**:

- **verbalmente**;
- in **forma scritta** (certificato di chiamata oppure apposita comunicazione scritta predisposta dal lavoratore).

OSSERVA

Il lavoratore che partecipa alle operazioni di seggio e di scrutinio, deve munirsi di **idonea documentazione da produrre al datore di lavoro**. Si tratta, in particolare, di consegnare copia del certificato di chiamata al seggio, l'attestato del presidente del seggio con l'indicazione delle giornate di presenza e dell'orario di apertura e di chiusura del seggio stesso: la documentazione del presidente di seggio dovrà essere, poi, vistata dal vicepresidente del seggio

| Funzione | Documentazione da esibire al datore di lavoro |
|---------------------------------------|---|
| Scrutatore | <ul style="list-style-type: none">♦ Nomina del comune (ovvero in caso di urgente sostituzione del presidente del seggio);♦ dichiarazione del presidente del seggio attestante la presenza al seggio con precisazione delle date e degli orari iniziali e finali; |
| Segretario | Nomina e dichiarazione del presidente del seggio attestante la presenza al seggio con l'indicazione delle date e degli orari iniziali e finali; |
| Rappresentanti liste candidati | Attestazione del Presidente del seggio circa l'esecuzione dell'incarico ricevuto dai rappresentanti con l'indicazione degli orari e dei giorni di partecipazione alle operazioni elettorali relative al seggio di appartenenza. |

Datori di lavoro che applicano il CCNL servizi terziari

Nel caso in cui il datore di lavoro adotti il CCNL del terziario, in riferimento ai **permessi elettorali bisogna distinguere due ipotesi, ovvero se:**

- il dipendente **lavora per 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni**;
- il dipendente **lavora per 40 giorni settimanali distribuite su 5 giorni**.

PERMESSI ELETTORALI CCNL DEL TERZIARIO

| | |
|--|--|
| Dipendente a 40 ore settimanali distribuite | Nel caso di un dipendente del settore commercio che lavora 6 giorni a settimana (dal lunedì al sabato) per 40 ore e riposa la |
|--|--|

| | |
|--|---|
| su 6 giorni | domenica , è prevista una quota retributiva in aggiunta all'ordinaria retribuzione (1/26 della retribuzione mensile) o, in alternativa, un riposo compensativo , per la domenica trascorsa alle urne . Quindi, al lavoratore che svolge funzioni elettorali la domenica e il lunedì, va indennizzata (quota aggiuntiva o riposo compensativo) la sola domenica poiché il lunedì (e l'eventuale sabato qualora fosse necessario recarsi al seggio in tale giornata per la preparazione delle operazioni di voto) è un giorno lavorativo e, conseguentemente, retribuito con retribuzione ordinaria. |
| Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni | Anche il dipendente del settore commercio che lavora 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni lavorativi (dal lunedì al venerdì) e che svolge funzioni elettorali il sabato (eventuale), la domenica e il lunedì ha diritto all'indennizzo (quota aggiuntiva o riposo compensativo) per la sola domenica poiché il sabato non dà diritto al recupero in quanto è contrattualmente considerato "giornata lavorativa a zero ore" (si veda, a riguardo, il comunicato Confcommercio n. 19 del 28 marzo 2006, prot. 732). |

ESEMPIO

Lo svolgimento di funzioni elettorali avviene nelle giornate di **sabato** (preparazione dei seggi), **domenica, lunedì e martedì** (prolungamento dell'operazione di scrutinio dei voti).

In tal caso, le aziende che applicano il CCNL del Terziario si troveranno nella seguente situazione:

| ESEMPIO | | |
|-----------------|--|--|
| Giorno | Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni | Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni |
| Sabato | Normale retribuzione | Normale retribuzione |
| Domenica | Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo | Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo |
| Lunedì | Normale retribuzione | Normale retribuzione |
| Martedì | Normale retribuzione | Normale retribuzione |

Esercizio del diritto di voto in caso di lavoratori residenti in comuni lontani dal luogo di lavoro e assenza dal lavoro

Si rammenta, infine, che, i **lavoratori del settore privato** - che devono recarsi in Comuni lontani dal luogo ove svolgono l'attività lavorativa per poter esercitare il diritto di voto - **possono assentarsi esclusivamente in relazione al tempo occorrente per recarsi a votare**. In tale circostanza, però, **non esistono norme specifiche che regolamentano l'esercizio del diritto di voto** in caso di lavoratori residenti in comuni lontani dal luogo di lavoro, **nonché l'eventuale assenza di quest'ultimi dallo svolgimento dell'attività lavorativa**.

Osserva

In buona sostanza, **i lavoratori potranno assentarsi**, esibendo il **certificato elettorale** e la **dichiarazione di esercizio del voto rilasciata dal Presidente** del seggio munita del bollo della sezione elettorale, **imputando l'assenza a giorni di ferie, ex-festività o ROL**, oppure in mancanza di festività monetizzabili, **le giornate di assenza si possono considerare quali permessi non retribuiti**. In alternativa, il datore di lavoro e lavoratore **si potranno sempre accordare per il recupero delle ore non lavorate**.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO