

Ai gentili clienti
Loro sedi

Permessi elettorali: guida alle elezioni del 24-25 febbraio 2013

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che, domenica 24 e lunedì 25 febbraio 2013 **sono previste le elezioni per il rinnovo del parlamento** (nonché le elezioni regionali in Lombardia, Lazio e Molise). È dunque probabile che **in occasione delle elezioni, il datore di lavoro si trovi 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.** Ai sensi dell'articolo 119 del DPR n. 361/1957, infatti, viene stabilito 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.**

Premessa

Il 24 e il 25 febbraio 2013 gli Italiani sono chiamati ad **esprimere il loro voto per il rinnovo del Parlamento e dei Consigli Regionali della Lombardia, del Lazio e del Molise.** Dato che alcuni datori di lavoro **si troveranno nella situazione di dover concedere un permesso elettorale ai lavoratori che ricoprono funzioni elettorali,** illustriamo di seguito le disposizioni in materia di permesso elettorale previste dal DPR n. 361/1957 all'articolo 119.

OSSERVA

Le funzioni che danno diritto al permesso elettorale sono **numerose e possono avere sia natura amministrativa che politica.**

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.**

Le **funzioni che danno accesso a tale permesso sono le seguenti:**

- **rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati;**
- **i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum;**
- **lavoratori dipendenti nominati presidente di seggio elettorale, segretario, scrutatore.**

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 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.

Secondo quanto confermato dalla Cassazione con la sentenza n. 8400/2002 e 11830/2001 **non esiste 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;**
- **un'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.

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

Concluse le votazioni ed il relativo scrutinio, il lavoratore è **tenuto a consegnare al datore di lavoro un attestato da cui risulti l'indicazione dei giorni (e delle ore) trascorsi al seggio.** Tale attestato **deve essere firmato dal Presidente del seggio e deve riportare il timbro della sezione elettorale presso cui il lavoratore è stato chiamato ad adempiere alle funzioni elettorali.**

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 su 6 giorni

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

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

DOTTORESSA ANNA FAVERO