



Ai gentili clienti
Loro sedi

La gestione dei permessi elettorali in vista delle elezioni amministrative 2015

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che, durante il corrente mese di maggio, **sono previste le elezioni amministrative per l'elezione diretta di sindaci, consigli comunali e consigli circoscrizionali**. In particolare, **le elezioni in discorso si svolgeranno nelle seguenti date e luoghi: i) domenica 10 maggio, in Trentino Alto-Adige e in Valle d'Aosta; ii) domenica 31 maggio, nelle Regioni a statuto ordinario, in Friuli Venezia Giulia e in Sardegna;; iii) sia domenica 31 maggio che lunedì 1° giugno, in Sicilia**. 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

Come sopra anticipato, durante il corrente mese di maggio, **sono previste le elezioni amministrative per l'elezione diretta di sindaci, consigli comunali e consigli circoscrizionali**.

PROGRAMMA ELEZIONI AMMINISTRATIVE MAGGIO 2015	
DATA	REGIONI INTERESSATE
Domenica 10 maggio 2015	Trentino Alto-Adige e in Valle d'Aosta
Domenica 31 maggio 2015	Friuli Venezia Giulia e in Sardegna
Domenica 31 maggio e 1 giugno 2015	Sicilia

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.**

FUNZIONI ELETTORALI CHE DANNO DIRITTO ALLA FRUIZIONE DEL PERMESSO

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.**

La durata del permesso

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".**

In buona sostanza, **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.**

Diritti garantiti ai lavoratori che svolgono funzioni elettorali

Uguale trattamento economico che sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa, per i giorni lavorativi passati al seggio.

Retribuzione aggiuntiva (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

Peraltro, **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.**

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, affinché quest'ultimo possa organizzarsi in vista dell'assenza del lavoratore.**

Modalità di effettuazione della comunicazione di astensione al lavoro per funzioni elettorali

Comunicazione in forma verbale

Comunicazione in forma scritta (certificato di chiamata oppure apposita comunicazione scritta)

predisposta dal lavoratore)

Concluse, poi, 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.**

OSSERVA

L'attestato in parola **deve:**

- **essere firmato dal Presidente del seggio;**
- **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	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">→ 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. <p>Ciò sta a significare che, qualora la funzione elettorale venga espletata durante la domenica e il lunedì, al lavoratore dovrà essere 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.</p>
Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni	<p>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</p>

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.**

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

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