



POMARA SCIBETTA & PARTNERS

Commercialisti – Revisori Legali

Luciana Pomara
Giuseppe Scibetta
Onorina Zilioli
Alessia Carla Vinci
Roberto Scibetta
Sabrina Iannuzzi

Stefania Zilioli
Rosaria Marano
Nunzio Incampo

Member of
INTEGRA  INTERNATIONAL®
Your Global Advantage

Via F.lli Gabba, 1/A
I- 20121 Milano - Italy
Tel. +39 02 784 241
Fax +39 02 782 464
e-mail: info@pomarascibetta.it
www.pomarascibetta.com
Corso Italia, 25/A
I- 22060 Campione d'Italia
(Como) – Italy
Tel. e Fax +4191 649 60 76

News per i clienti dello studio

N. 29

28 Febbraio 2018

Ai gentili clienti Loro Sedi

Elezioni politiche e regionali del 4 marzo: la gestione dei permessi elettorali

Gentile cliente, come noto, domenica 4 marzo 2018 sono previste le elezioni per il rinnovo della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica, nonché le elezioni regionali in Lombardia e Lazio. 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 è previsto, 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**. 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.** A ciò si aggiunga che, ai lavoratori interessati deve essere garantito: i) lo stesso trattamento economico che sarebbe spettato **in caso di effettiva prestazione lavorativa**, per i giorni lavorativi passati al seggio; ii) **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.**

Premessa

Come sopra anticipato, il prossimo 4 marzo 2018, gli Italiani saranno chiamati ad esprimere **il loro voto per il rinnovo del Parlamento e dei Consigli Regionali della Lombardia e del Lazio.**

Osserva

I seggi saranno aperti dalle ore 7 alle ore 23 e lo scrutinio inizierà subito **dopo la chiusura delle operazioni di voto** (quindi alle ore 23 di domenica 4 marzo e dovrà terminare entro le ore 14 di lunedì 5 marzo). Lo scrutinio per le elezioni regionali inizierà, invece, **dalle ore 14 del lunedì.**

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"**. Ne consegue che, **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.** Conseguentemente, nel caso in cui 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 le sentenze n. 8400/2002 e n. 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

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**.

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.
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.**

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.