

Studio Associato Trombetta Teruggia

LA GESTIONE DEI PERMESSI ELETTORALI – REFERENDUM COSTITUZIONALE DEL 4/12/2016

Il 4 Dicembre si svolgerà il Referendum Costituzionale e a tal fine si ritiene utile fornire un resoconto della **gestione dei permessi elettorali** in quanto, diversi datori di lavoro, si troveranno nella condizione di retribuire il proprio lavoratore dipendente che svolgerà funzioni elettorali presso i seggi. Gli orari interessati sono i seguenti : dalle ore 7 alle ore 23 e per lo scrutinio, che avrà inizio subito dopo la chiusura dei seggi.

COSA PREVEDE LA LEGGE

L'articolo 119 del Decreto del Presidente della Repubblica (DPR n.361/1957) stabilisce che tutti i lavoratori dipendenti chiamati a svolgere funzioni elettorali (funzioni che comprendono i rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppi di candidati, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum) hanno il **diritto** ad assentarsi, per il tempo necessario, dal lavoro. Il Decreto sancisce il diritto al lavoratore di svolgere tali funzioni e ne consegue che il datore di lavoro **non può**, in nessun modo, ostacolare il proprio dipendente allo svolgimento delle funzioni elettorali. Inoltre l'articolo 1 della Legge n. 69/1992 dichiara che: "i lavoratori che adempiono funzioni presso i seggi elettorali hanno diritto al pagamento di 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". Nel caso il lavoratore dipendente prendesse parte alle funzioni elettorali solo a una parte della giornata, l'assenza è legittimata per tutto il giorno lavorativo. Infatti, l'unità di misura sono i **"giorni di assenza"** e non una fascia oraria stabilita.

Ai lavoratori devono essere garantiti:

- ✓ Stesso trattamento economico che gli sarebbe spettato in caso di effettiva prestazione lavorativa, per i giorni lavorativi passati in seggio;
- ✓ Ulteriore retribuzione o un riposo compensativo, per le giornate non lavorative o festive, trascorse in seggio per lo svolgimento delle operazioni elettorali;

La legge non specifica le modalità di scelta tra riposo compensativo e retribuzione. In caso di riposo compensativo: tale riposo deve essere goduto subito dopo la fine delle operazioni elettorali.

ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

Prima dello svolgimento delle funzioni elettorali, il lavoratore dipendente è tenuto ad avvisare il proprio datore di lavoro, in modo tale che quest'ultimo si possa organizzare in vista di tale assenza (tale comunicazione può avvenire sia verbalmente sia in forma scritta). Inoltre, il lavoratore, è tenuto a consegnare al datore di lavoro un attestato (concluse le votazioni e lo scrutinio), in cui ci sia l'indicazione dei giorni e delle ore trascorse al seggio.

Studio Associato Trombetta Teruggia

Si riporta un esempio riferito al Ccnl Terziario

- **Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni:** se un dipendente lavora 6 giorni a settimana (da lunedì a sabato) per 40 ore e riposa la domenica, ha diritto a una quota retributiva in aggiunta all'ordinaria (1/26 della retribuzione mensile) o un riposo compensativo. Quindi, al lavoratore che svolge funzioni elettorali la domenica e il lunedì, va indennizzata la sola domenica → poiché il lunedì è un giorno lavorativo e retribuito con retribuzione ordinaria;
- **Dipendente a 40 ore settimanali su 5 giorni:** (settore commercio) se un dipendente lavora 5 giorni a settimana (da lunedì a venerdì) e che svolge funzioni elettorali il sabato (eventuale), la domenica e il lunedì **ha diritto** all'indennizzo per la sola domenica → perché il sabato è considerato (contrattualmente) "giornata lavorativa a zero ore".

LO STUDIO RIMANE A DISPOSIZIONE PER ULTERIORI APPROFONDIMENTI IN MATERIA