



Alle Spett.li Ditte Clienti
Loro sedi

CIRCOLARE 4/2016

Oggetto: promemoria permessi elettorali

Come noto le consultazioni elettorali portano impatti nel mondo del lavoro relativamente a quei dipendenti impegnati ai seggi. Si ritiene opportuno riepilogare il regime dei permessi spettanti ed il relativo trattamento economico, identici per elezioni disciplinate da leggi della Repubblica o regionali (politiche, amministrative, regionali, per il Parlamento europeo) e per i referendum.

I principi cardine della disciplina sono:

- il diritto ad assentarsi dal lavoro per tutta la durata delle consultazioni elettorali o referendarie
- la considerazione dei giorni di assenza come giornate di effettiva prestazione lavorativa

Permessi spettanti

La normativa in esame impone da parte dei datori di lavoro la concessione di permessi aggiuntivi o in alternativa alla corresponsione di retribuzione per tutte le giornate impegnate presso i seggi da parte di tutti i lavoratori dipendenti occupati nelle operazioni di voto e di spoglio che rivestono la funzione di:

- presidente di seggio;
- vicepresidente di seggio;
- scrutatore;
- segretario;
- rappresentante di lista o di partito e promotori dei referendum.

Premesso che la Legge non precisa i criteri di scelta tra riposo e retribuzione, è importante comunque verificare se le assenze coincidono con giornate lavorative o non lavorative o di riposo compensativo. È comunque consolidato il fatto che se la giornata di presenza ai seggi coincidente con il giorno di riposo settimanale (normalmente la domenica), debba essere seguita da un giorno di riposo ravvicinato ad altra giornata. È sicuramente auspicabile un accordo tra le parti circa il tipo di operazione, tuttavia se tale accordo non viene raggiunto, si ritiene che la scelta finale spetti sempre al datore di lavoro, in considerazione del fatto che le esigenze della produzione prevalgono in questo caso, fatta eccezione per il recupero del riposo.

GIORNATE LAVORATIVE COINCIDENTI NEL PERIODO: il lavoratore ha diritto a fruire del medesimo trattamento economico che sarebbe spettato per la normale giornata lavorativa in caso di effettiva presenza. Per giorni lavorativi devono intendersi quelli considerati tali dall'articolazione dell'orario settimanale aziendale; in pratica, nella maggioranza dei casi, è considerato tale il lunedì, mentre in casi particolari (es. turnisti, pubblici esercizi ecc.) possono essere considerati al limite tutte le giornate, cadenti nel periodo, come lavorativi. A tal riguardo si precisa inoltre che, secondo l'orientamento prevalente anche poche ore trascorse al seggio (es. fino alle ore 2 di notte per la prosecuzione delle operazioni di spoglio) danno diritto ad assentarsi dal lavoro e al pagamento della giornata; di converso vi è chi sostiene che il diritto venga in essere solo quando l'orario dello scrutinio si sovrappone al normale orario di lavoro



GIORNATE DI RIPOSO O NON LAVORATIVE: l'art. 1 della legge 69/92, ha stabilito che, per giorni di riposo o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali, i lavoratori hanno diritto al riconoscimento di specifiche quote retributive in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi. A questo proposito si ritiene che non si possa negare al lavoratore che ne faccia espressa richiesta la possibilità di usufruire del riposo compensativo per la giornata di domenica (se coincidente con la giornata di riposo), stante il diritto costituzionalmente garantito al riposo settimanale e ribadito chiaramente anche dalla Corte Costituzionale con la sentenza 425/91. Ovviamente tale permesso dovrà essere concesso in un periodo immediatamente successivo alla giornate di presenza al seggio. Per le altre giornate (coincidenti con giorni non lavorativi es. il sabato), invece, è facoltà dell'azienda concedere il riposo compensativo ovvero procedere al pagamento della quota aggiuntiva. Nell'ipotesi di corresponsione di retribuzione, la quota giornaliera dovrà essere calcolata secondo i criteri previsti dai vari CCNL, ovvero, ove non esiste tale clausola contrattuale, alle modalità di pagamento delle festività cadenti di domenica.

Adempimenti del lavoratore

Occorre distinguere due fasi temporali, prima e dopo le giornate di votazione:

- a) **prima:** il lavoratore è tenuto a preavvisare con congruo anticipo il datore di lavoro sul fatto che parteciperà alle operazioni di voto presentando copia della comunicazione di convocazione trasmessa dall'ufficio elettorale del Comune. Il datore di lavoro deve essere in grado di predisporre le necessarie contromisure organizzative per compensare l'assenza del lavoratore nelle giornate (per lui lavorative) previste di presenza ai seggi. In mancanza di congruo anticipo il datore di lavoro, tenuto comunque a concedere il permesso per lo svolgimento di un incarico pubblico, potrebbe dar corso a un provvedimento disciplinare nei confronti del dipendente per la violazione dell'obbligo di correttezza e fedeltà del lavoratore;
- b) **dopo:** una volta esaurite le operazioni di voto il lavoratore deve presentare la copia del certificato che lo designa scrutatore, firmata dal presidente e con il timbro del segretario, oltre che con l'indicazione delle giornate di presenza al seggio e dell'orario di chiusura. Relativamente alle modalità di fruizione e di scelta tra retribuzione e riposo compensativo, occorre tener presente che il lavoratore non può unilateralmente scegliere il trattamento, stando a riposo, ed esempio il martedì successivo; tale comportamento può anche in questo caso giustificare un'azione disciplinare da parte del datore di lavoro.

Aspetti fiscali e contributivi

La retribuzione a carico del datore di lavoro rappresenta a tutti gli effetti una voce retributiva e come tale assoggettabile a ritenuta e a contribuzione; tali somme sono deducibili ai fini del reddito complessivo del datore di lavoro.

Permessi ai lavoratori non componenti i seggi

In favore dei lavoratori che debbono votare in Comuni diversi da quello di abituale dimora, le aziende, dovranno acconsentire alle richieste di permesso che siano avanzate allo scopo predetto, naturalmente nei limiti strettamente necessari per esercitare il diritto di voto.

Per i permessi sopra richiamati non è contrattualmente previsto alcun trattamento retributivo, è però consentito, computare detti periodi in conto ferie o permessi, ovvero il recupero delle ore di lavoro perse.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni eventuale richiesta di chiarimento.

Cordiali Saluti.

Gorizia, 04 aprile 2016

Studio Ass. Peric & Drufovka
info@consulenzelavoro.it