



# STUDIO ASSOCIATO PANNISCO

DI DOTT. PASQUALINO PANNISCO E DOTT. ANGELO PANNISCO

CONSULENZA DEL LAVORO

DOTT. PASQUALINO PANNISCO  
Consulente del lavoro  
Revisore legale

AVV. MELANIA LAZZARIN  
Avvocato

DOTT. ANGELO PANNISCO  
Consulente del lavoro

DOTT.SSA MARIA ELENA CRESPIAN  
Abilitata Consulente del lavoro

Treviso, 01/03/2018

AI SIGNORI CLIENTI  
LORO SEDI

*Circolare n. 15 - 2018*

## OGGETTO: ELEZIONI POLITICHE DEL 4 MARZO 2018

In relazione alle prossime elezioni politiche che si svolgeranno nella giornata di domenica 4 Marzo 2018 riproponiamo la presente circolare di sintesi degli adempimenti a carico dei datori di lavoro.

Molti datori di lavoro si troveranno nella condizione di dover retribuire il lavoratore dipendente che sia stato chiamato a svolgere funzioni elettorali presso i seggi. In vista di tale evento si ritiene, pertanto, opportuno un approfondimento della normativa fornendo un riepilogo della disciplina relativa alla gestione dei permessi elettorali.

### LA DISCIPLINA LEGISLATIVA

L'articolo 119 del DPR n. 361/1957 stabilisce 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 - compresi i rappresentanti dei candidati e di lista o di gruppo di candidati - hanno diritto ad assentarsi dal lavoro** per il periodo necessario per lo svolgimento delle relative operazioni.

L'articolo 1 della Legge n. 69/1992 stabilisce, inoltre, 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"*.

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.



Infatti, l'unità di misura sono i "giorni di assenza" dal lavoro e non un parametro orario (vedi Cassazione n. 8400 del 12 giugno 2002 e n. 11830 del 19 settembre 2001).

**In sintesi, quindi, 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.**

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, tenendo tuttavia conto delle esigenze tecnico produttive.

#### ADEMPIMENTI DEL LAVORATORE

**Prima dello svolgimento delle operazioni elettorali il lavoratore dipendente nominato presidente di seggio, segretario, scrutatore o rappresentante di lista/gruppo è tenuto ad avvisare il proprio datore di lavoro della sua partecipazione ai seggi, affinché quest'ultimo si possa organizzare in vista di tale assenza. Tale comunicazione può essere effettuata verbalmente oppure, sebbene la legge non lo imponga, in forma scritta**

**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.**

#### ESEMPLIFICAZIONI

##### **A) Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni**

**Nel caso di un dipendente 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** (potrebbe accadere, infatti, che l'impegno al seggio per le operazioni di scrutinio si prolunghi oltre le ore 24 della domenica), 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.

**B) Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni**

Anche il dipendente 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 (se le operazioni di scrutinio si prolungano oltre le ore 24 della domenica)** 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".

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Cordiali saluti

**Studio Associato Pannisco**