

Claudio Boller

Consulente del Lavoro in Treviso

Elezioni 2017, disciplina dei permessi per il lavoro ai seggi

Quando i cittadini sono chiamati ad esprimere il loro legittimo diritto al voto, altri cittadini vengono chiamati nelle stesse giornate, a svolgere le operazioni di seggio, pertanto giocoforza si dovranno assentare dal lavoro.

Questo in quanto gli scrutatori, che sono chiamati ad assumere l'incarico assegnato, assumono la veste di pubblici ufficiali ed hanno uno specifico obbligo di legge; salvo giustificato motivo, infatti non possono rifiutarsi a presenziare, in quanto passibili di multa che va da un minimo di 206 euro ad un massimo di 516 euro^[1].

La conseguenza è che durante tutta la durata delle operazioni di voto e di scrutinio, dovranno usufruire di specifici permessi per assentarsi dal lavoro. Ai sensi dell'art.119 comma 1) D.P.R. numero 361 del 30 marzo 1957 (Testo unico delle leggi elettorali) i dipendenti "... hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni"^[2].

Il datore di lavoro quindi non può impedire ai propri lavoratori di assentarsi per recarsi ai seggi, si tratterebbe infatti di interruzione della regolarità di un servizio pubblico, punibile con la reclusione fino ad un anno^[3].

Possono usufruire dei specifici permessi per assentarsi dal lavoro i dipendenti che all'interno delle commissioni elettorali sono stati nominati e svolgono attività di:

La disciplina normativa e pratica per la gestione dei permessi e dei riposi spettanti ai dipendenti chiamati ad adempiere alle funzioni presso uffici e seggi elettorali in occasione di elezioni, in veste di pubblici ufficiali (scrutatori, segretario e presidente di seggio) o in qualità di rappresentanti di lista

- › Presidente di seggio;
- › Segretario di seggio;
- › Scrutatore;
- › Rappresentante di partito;
- › Rappresentante di lista o di gruppo;
- › Rappresentante del comitato promotore (nel caso di referendum).

I permessi elettorali

I "giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa"^[4] e pertanto sorge per il lavoratore il diritto a ricevere la relativa retribuzione.

L'importo da prendere a riferimento è quello della "normale retribuzione giornaliera globale contrattuale", considerando il dipendente come se avesse regolarmente lavorato nei giorni in cui si è assentato per partecipare alle operazioni di seggio.

Un passaggio importante da considerare è che l'unità di misura da prendere a riferimento, per la remunerazione del permesso elettorale, è sempre la "giornata" e non invece le "ore" di effettiva presenza al seggio.

Infatti la Corte di Cassazione ha più volte

1. Art. 108, T.U. 30 marzo 1957, n. 361.

2. La legge 30 aprile 1981, n. 178 estende la disposizione anche in occasione di elezioni comunali, provinciali e regionali, successivamente art. 11, legge 21 marzo 1990, n. 53 ed art. 3 del D.Lgs. 20 dicembre 1993, n. 534.

3. Art. 340 Codice penale.

4. Art. 119, c. 2, D.P.R. n. 361/1957.

affermato^[5] che il legislatore, nell'utilizzare il termine "periodo" corrispondente alla durata delle operazioni elettorali, ha voluto intendere un riferimento temporale calcolato in giornate lavorative.

La diretta conseguenza è che se le operazioni di seggio sfiorano la mezzanotte e quindi continuano nel giorno successivo, anche se per un breve lasso di tempo, si dovrà conteggiare la "giornata" successiva nella sua interezza ai fini retributivi.

Vale la pena rilevare che nei giorni di permesso elettorale i dipendenti non possono prestare ulteriore attività lavorativa presso il proprio datore, ancorché ovviamente in orario diverso; questo in quanto, stante la parificazione dell'attività ai seggi quale attività lavorativa a tutti gli effetti, devono essere rispettati i limiti temporali dell'impegno lavorativo giornaliero, così come previsti dall'art. 7 del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66.

In caso contrario, si ritiene che l'azienda sia passibile anche della sanzione amministrativa pecuniaria da 50 a 150 euro, o da 300 a 1.000 euro se la violazione si riferisce a più di cinque lavoratori ovvero si è verificata in almeno tre periodi di ventiquattro ore (art. 18 bis, comma 4, D.Lgs. n. 66/2003).

Ovviamente, ai fini fiscali e previdenziali, l'importo retributivo dei permessi elettorali pagati dal datore di lavoro è totalmente assoggettato, alla stregua della normale retribuzione.

Mentre le somme così corrisposte, per il datore di lavoro, risultano ulteriormente detraibili dall'imponibile complessivo determinato ai fini delle imposte sul reddito^[6].

Il riposo compensativo

L'art. 119 appena commentato, nel considerare i permessi per svolgere attività elettorale come normale attività lavorativa, è stato foriero di diverse interpretazioni sia a livello dottrinale che giurisprudenziale.

La questione è stata infine dipanata dalla Corte Costituzionale^[7] che si è espressa partendo dall'as-

sunto che la garanzia del riposo è precetto costituzionalmente previsto e tutelato; pertanto, alla stregua del lavoro ordinario, il lavoratore impegnato nelle funzioni elettorali, comunque matura il diritto al riposo settimanale ed il conseguente diritto al recupero immediato del riposo festivo non goduto, al termine delle operazioni di seggio.

Consequentemente il legislatore^[8] è dovuto intervenire e, con interpretazione autentica del comma 2 art.119, ha espresso l'alternatività per il dipendente tra il diritto a vedersi pagate le specifiche quote di retribuzione, da aggiungersi alla retribuzione mensile ordinaria, ed il diritto ad usufruire di riposi compensativi in sostituzione dei "giorni festivi o non lavorativi", eventualmente cadenti nelle giornate di svolgimento delle operazioni elettorali.

L'alternatività tra vedersi pagata la retribuzione riprendendo immediatamente l'attività lavorativa il giorno seguente al giorno di chiusura delle operazioni elettorali, rispetto la possibilità di godere del riposo compensativo, è una opzione che in linea teorica ricade in capo al datore di lavoro^[9] considerando le necessità di organizzazione dei tempi lavoro della stessa.

È comunque consigliabile optare per far svolgere al dipendente il riposo compensativo, a tutela del lavoratore stesso. La necessità infatti di godere del riposo psico-fisico è condizione necessaria, anche ai sensi delle normative sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, per evitare rischi infortunistici a seguito di eccessiva stanchezza durante lo svolgimento dell'attività lavorativa.

L'eventuale riposo compensativo deve essere necessariamente goduto immediatamente dopo il termine delle operazioni ai seggi, sia per il combinato disposto del Codice Civile, all'art. 2109, e della legge n. 66/2008 all'art. 9, che stabiliscono il principio che il dipendente ha diritto ad almeno ventiquattro ore consecutive di riposo ogni sette giorni, sia per quanto affermato dalla stessa Corte Costituzionale appena richiamata.

5. Corte di Cassazione del 2 febbraio 2001, n. 1431 e soprattutto Cass., sez. lav., 19 settembre 2001, n. 11830.

6. Art. 2, legge 30 aprile 1981, n. 178; Ministero delle Finanze, circ. 16 marzo 1982, n. 17.

7. Corte costituzionale, 13 dicembre 1991, n. 452.

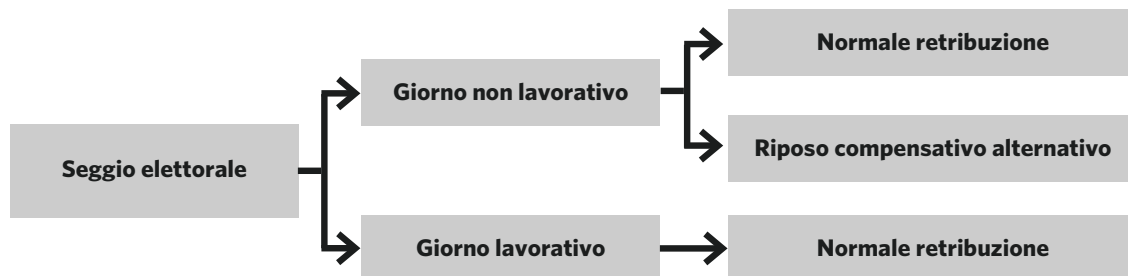
8. Legge 29 gennaio 1992, n. 69 (G.U. 13 febbraio 1992, n. 36).

9. Vedasi anche nota Confindustria n. 11571 del 1992.

Il pagamento in busta paga

Nell'elaborazione del cedolino paga si deve tener conto quindi, dell'assenza del lavoratore in quelle

che sarebbero state giornate normalmente lavorative rispetto alle giornate non lavorative a zero ore o festive.

IL LAVORO AI SEGGI ELETTORALI IN BUSTA PAGA

Nei giorni eventualmente lavorativi, il lavoratore ha diritto all'assenza per tutto il giorno ed ha diritto a percepire contestualmente la normale retribuzione; invero per le giornate festive o non lavorative, a seconda di quanto disciplinato dai singoli contratti collettivi di lavoro, al dipendente spetta la retribuzione delle giornate passate al seggio od, in via alternativa, ad usufruire del riposo compensativo.

La determinazione del compenso per le giornate trascorse ai seggi, è legata al regime retributivo applicato al lavoratore.

› **Lavoratore con compenso mensilizzato:** la retribuzione mensile già ricomprende anche i giorni lavorativi destinati alle operazioni di seggio, pertanto il lavoratore si vedrà compensate, in aggiunta, le quote giornaliere per le giornate non lavorative e quelle festive (attenzione che con riferimento al

CCNL terziario della distribuzione e dei servizi confcommercio¹⁰, i lavoratori hanno diritto all'indennizzo della sola giornata festiva domenicale od eventualmente per l'ulteriore giornata se coincidente con il patrono dell'azienda - riposo aggiuntivo o quota retributiva aggiuntiva - poiché il sabato viene considerato contrattualmente "giornata lavorativa a zero ore", indistintamente quindi che il lavoratore svolga attività di 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni o su 5 giorni).

› **Lavoratore con retribuzione a ore:** le giornate lavorative sono indennizzate con la normale retribuzione oraria, moltiplicata per le ore lavorative non effettuate, mentre le giornate non lavorative e quelle festive sono retribuite con la corrispondente quota giornaliera, alla stregua del lavoratore mensilizzato.

LA RETRIBUZIONE PER IL LAVORO AI SEGGI ELETTORALI

RETRIBUZIONE	GIORNATA LAVORATIVA	GIORNATA NON LAVORATIVA - FESTIVA
MENSILIZZATA	nessuna decurtazione dal monte mensile	1/26 (o altro divisore contrattuale)
ORARIA	paga oraria per le ore lavorative non eseguite	retribuzione giornaliera

Nell'eventualità che il patrono del comune ove venga svolta l'attività aziendale, ricada in uno dei giorni dedicati ai seggi, si deve tenere conto che tale giornata in quanto festiva a tutti gli effetti, deve essere alternativamente retribuita o compensata con un corri-

spondente riposo.

Le giornate di assenza dal lavoro a seguito dell'adempimento delle funzioni presso gli uffici elettorali, e la conseguente retribuzione delle stesse, rientra nelle normali voci che incidono sull'imponibile

10. Comunicato Confcommercio n. 19 del 28 marzo 2006, prot. 732.

previdenziale in busta paga, pertanto non si riscontrano specifici riflessi nel flusso Uniemens; non deve infatti essere utilizzato alcun codice identificativo, mentre le giornate lavorate, così come identificate nell'elemento <giorno> devono essere ridotte.

Documentazione da presentare da parte del lavoratore al datore

Il lavoratore convocato a svolgere le operazioni ai seggi, deve con solerzia avvisare il datore di lavoro, per permettere una corretta riorganizzazione dell'attività lavorativa.

Il datore di lavoro non deve "autorizzare" l'assenza, in quanto già legittimata dalla normativa, pertanto si ritiene sufficiente che il lavoratore, per comprovare il periodo in cui non lavorerà, presenti al datore di lavoro copia della comunicazione di designazione

dell'incarico, firmata dal presidente di seggio.

Se per qualche motivo non è ancora in possesso del certificato di nomina, può in via provvisoria, presentare una autocertificazione dell'impegno preso.

Al termine delle operazioni di scrutinio, il lavoratore deve comunque consegnare in azienda l'attestato di attribuzione ed esercizio di funzioni presso i seggi elettorali, firmato dal presidente di seggio e timbrato dalla sezione elettorale, con riportati i giorni di presenza.

Nel caso in cui il ruolo assunto al seggio da parte del dipendente sia quello di presidente, l'attestato di presenza al seggio, viene vistato dal Vice presidente di seggio.

La mancata consegna dei documenti, o la volontaria ritardata consegna degli stessi, può essere passibile di contestazione disciplinare.

DOCUMENTAZIONE RICHIESTA

PRIMA DEI SEGGI

DOPO I SEGGI

Certificato di nomina o, in mancanza autocertificazione

Attestato di Presenza al seggio