

CONSULTAZIONI ELETTORALI E REFERENDARIE 2022

Viste le **consultazioni elettorali e referendarie** del **12 giugno 2022**, si ritiene utile illustrare la gestione delle assenze dei lavoratori dipendenti nominati presidente di seggio elettorale, segretario, scrutatore, nonché rappresentanti di lista o gruppo, rappresentanti dei partiti o gruppi politici.

In particolare, si segnala che si svolgeranno **domenica 12 giugno**:

- le **elezioni amministrative** in circa mille comuni italiani;
- le **votazioni per cinque quesiti referendari abrogativi** sulla Giustizia.

Le operazioni di scrutinio inizieranno alle ore 23 di domenica, subito dopo la chiusura dei seggi.

Previsione normativa

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, **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 e i rappresentanti dei partiti o gruppi politici - **hanno diritto ad assentarsi dal lavoro** per il periodo necessario allo svolgimento delle relative operazioni.

La legge sancisce, quindi, il diritto del lavoratore a svolgere queste funzioni; ne consegue che il datore di lavoro non può, in **nessun caso**, impedire al proprio dipendente di adempiere a tale compito.

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.

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.

Adempimenti del lavoratore

Prima dello svolgimento delle operazioni elettorali il 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 (certificato di chiamata oppure apposita comunicazione scritta predisposta dal lavoratore).

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.

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.

Quindi, al lavoratore che svolge funzioni elettorali la **domenica e il lunedì** (operazioni di scrutinio), 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) sono giorni lavorativi e, conseguentemente, retribuiti 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 (per le operazioni di scrutinio) 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".

Schematizzando:

Distribuzione orario CCNL Terziario	GIORNATE TRASCORSE AI SEGGI		
	Sabato (eventuale)	Domenica	Lunedì
Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 6 giorni	Normale retribuzione	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Normale retribuzione
Dipendente a 40 ore settimanali distribuite su 5 giorni	Normale retribuzione	Quota retributiva aggiuntiva o riposo compensativo	Normale retribuzione

Luino, 10.06.2022