

Padova, 13 maggio 2025

A tutti i Clienti
Loro Sedi

Circolare n. 7/2025

Referendum abrogativi 2025: la gestione dei permessi elettorali

Domenica 8 e lunedì 9 giugno 2025 i cittadini italiani sono chiamati a esprimersi sui referendum abrogativi relativi a 5 quesiti in tema di lavoro e cittadinanza. **Sarà possibile votare domenica dalle 7.00 alle 23.00 e lunedì dalle 7.00 alle 15.00.**

In vista di tali appuntamenti, si ritiene utile fornire un riepilogo della disciplina relativa ai permessi elettorali in quanto molti datori di lavoro si troveranno nella condizione di dover gestire e retribuire il lavoratore dipendente che sia stato chiamato a svolgere funzioni elettorali presso i seggi.

Permessi elettorali

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 svolgono 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"*.

- I **giorni lavorativi** sono pertanto **retribuiti come se il lavoratore avesse lavorato**.
- I **giorni festivi e non lavorativi** (ad esempio il sabato nella settimana corta) sono **compensati con quote** giornaliere (e non orarie) **di retribuzione in aggiunta alla retribuzione normalmente percepita** o, **in alternativa, recuperati con una giornata di riposo compensativo da godere subito dopo la fine delle operazioni al seggio**.

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.

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 (Cassazione n. 8400 del 12 giugno 2002 e n. 11830 del 19 settembre 2001).

Dal punto di vista pratico si possono prospettare le seguenti ipotesi:

SETTIMANA CORTA (dal lunedì al venerdì) Il lavoratore ha diritto:	SETTIMANA LUNGA (dal lunedì al sabato) Il lavoratore ha diritto:
<p>Sabato - ad una giornata di riposo compensativo - o una quota retributiva aggiuntiva pari ad 1/26 (o specifico divisore previsto dal Ccnl)</p>	<p>Sabato ad assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, come si avesse effettivamente lavorato (comprese eventuali indennità aggiuntive)</p>
<p>Domenica - ad una giornata di riposo compensativo - o una quota retributiva aggiuntiva pari ad 1/26 (o specifico divisore previsto dal Ccnl). <i>ATTENZIONE: Il CCNL Commercio prevede che il lavoratore abbia diritto ad un giorno di riposo compensativo per la sola domenica poiché il sabato è contrattualmente considerato "giornata lavorativa a zero ore";</i></p>	<p>Domenica - ad una giornata di riposo compensativo - o una quota retributiva aggiuntiva pari ad 1/26 (o specifico divisore previsto dal Ccnl) <i>ATTENZIONE: Il CCNL Commercio prevede che il lavoratore abbia diritto ad un giorno di riposo compensativo per la sola domenica poiché il sabato è contrattualmente considerato "giornata lavorativa a zero ore";</i></p>
<p>Lunedì ad assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, come si avesse effettivamente lavorato (comprese eventuali indennità aggiuntive)</p>	<p>Lunedì ad assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, come si avesse effettivamente lavorato (comprese eventuali indennità aggiuntive)</p>
<p>Martedì (se le operazioni di scrutinio si prolungano oltre le ore 24.00 del lunedì) ad assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, come si avesse effettivamente lavorato (comprese eventuali indennità aggiuntive)</p>	<p>Martedì (se le operazioni di scrutinio si prolungano oltre le ore 24.00 del lunedì) ad assentarsi dal lavoro e a percepire la piena retribuzione, come si avesse effettivamente lavorato (comprese eventuali indennità aggiuntive)</p>
<p>Se le operazioni di scrutinio terminano entro le ore 24 del lunedì, il lavoratore fruirà dei riposi compensativi che gli spettano per le giornate di sabato e di domenica nei giorni di martedì e mercoledì. Se le operazioni di scrutinio terminano dopo le ore 24.00 del lunedì, il lavoratore fruirà dei riposi compensativi nei giorni di mercoledì e giovedì</p>	<p>Se le operazioni di scrutinio terminano entro le ore 24 del lunedì, il lavoratore fruirà del riposo compensativo che gli spetta per la giornata di domenica il martedì. Se le operazioni di scrutinio terminano dopo le ore 24.00 del lunedì, il lavoratore fruirà del riposo compensativo il mercoledì.</p>

I 5 QUESITI REFERENDARI IN SINTESI	
1	Licenziamenti illegittimi e contratto a tutele crescenti: Si propone l' abrogazione di uno dei decreti del Jobs Act che riguarda il contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti. L'obiettivo è ripristinare la possibilità di reintegrazione del lavoratore in tutti i casi di licenziamento illegittimo.
2	Indennità per licenziamenti nelle piccole imprese Questo quesito mira a eliminare il tetto massimo all'indennità per licenziamenti illegittimi nelle aziende con meno di 15 dipendenti , consentendo al giudice di determinare l'importo senza limiti predefiniti.
3	Contratti a termine Si propone l' abrogazione di alcune norme contenute nel Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che regolano la possibilità di instaurare contratti a tempo determinato e le condizioni per le proroghe e i rinnovi .
4	Responsabilità solidale negli appalti Il quesito chiede l' abrogazione della norma che esclude la responsabilità solidale del committente , dell'appaltatore e del subappaltatore per gli infortuni sul lavoro derivanti da rischi specifici dell'attività delle imprese appaltatrici o subappaltatrici.
5	Cittadinanza italiana per stranieri Si propone di dimezzare da 10 a 5 anni il periodo di residenza legale in Italia richiesto agli stranieri extracomunitari maggiorenni per poter richiedere la cittadinanza italiana .

Restando a disposizione per ulteriori chiarimenti, l'occasione è gradita per porgere distinti saluti.

Dott. Matteo Cecchinato
Consulente del Lavoro

