



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

ELEZIONI

TUTTI I PERMESSI

Personale docente e ATA

DIRITTO DI VOTO

Voto in località diversa da quella della scuola con cambio di residenza in atto

Normativa

Permesso retribuito art. 118 del DPR 30.3.1967, n. 361.

Condizioni

Il permesso retribuito è previsto per recarsi a votare in comune diverso da quello della sede di servizio esclusivamente nell'ipotesi in cui il dipendente risulti trasferito di sede nell'approssimarsi delle elezioni il quale, anche se abbia provveduto nel prescritto termine di 20 giorni a chiedere il trasferimento di residenza, non abbia ottenuto in tempo l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio.

Criteri e modalità di fruizione del permesso

Solo nel caso ricorra la circostanza sopra indicata al dipendente va riconosciuto il permesso per l'esercizio del diritto di voto entro determinati limiti di tempo stabiliti dal Ministero del Tesoro con Decreto 5.3.1992:

- un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;
- due giorni per le distanze oltre i 700 chilometri o per spostamenti da isole, esclusa Sicilia, in altre località del territorio nazionale, compresa Sicilia, e viceversa.

I suddetti limiti sono comprensivi del tempo occorrente del viaggio andata/ritorno per la sede di servizio.



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

Restante personale

Chi non si trova nella situazione sopra descritta ovvero abbia la residenza in comune diverso da quello di servizio senza però che abbia richiesto il cambio di residenza (in quanto ne rimane intatta la facoltà), non beneficia del permesso retribuito elettorale e potrà utilizzare solo gli istituti giuridici previsti dai CCNL 2006-09 e 2016-18 (motivi personali e familiari e ferie) per raggiungere il proprio comune di residenza ed esercitare il diritto di voto ovvero:

Personale con rapporto a tempo indeterminato

▪ Docenti

Possono fruire da 1 a 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari di cui all'articolo 15, comma 2 del CCNL 2006-2009 esauriti i quali i docenti possono utilizzare, per gli stessi fini con le stesse modalità, i 6 giorni di ferie di cui all'art. 13, comma 9 del cit. CCNL.

▪ ATA

Possono fruire delle 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari di cui all'articolo 31 del CCNL 2016-2018 esauriti i quali possono utilizzare giorni di ferie o riposi compensativi.

Personale con rapporto a tempo determinato (docenti e ATA)

Il personale con rapporto a tempo determinato può fruire fino ad un massimo di 6 giorni di permesso non retribuito per motivi personali o familiari di cui all'art. 19, comma 7 del CCNL 2006-2009 o ricorrere all'istituto delle ferie e, per il personale ATA, ai riposi compensativi.

SVOLGIMENTO DELLA CAMPAGNA ELETTORALE

Permessi

Personale con rapporto a tempo indeterminato:

▪ Docenti

Possono fruire da 1 a 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari di cui all'articolo 15, comma 2 del CCNL 2006-2009 esauriti i quali i docenti possono utilizzare, per gli stessi fini con le stesse modalità, i 6 giorni di ferie di cui all'art. 13, comma 9 del cit. CCNL.



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

▪ **ATA**

Possono fruire delle 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari di cui all'articolo 31 del CCNL 2016-2018 esauriti i quali possono utilizzare giorni di ferie o riposi compensativi.

Personale con rapporto a tempo determinato (docenti e ATA)

Il personale con rapporto a tempo determinato può fruire fino ad un massimo di 6 giorni di permesso non retribuito per motivi personali o familiari di cui all'art. 19, comma 7 del CCNL 2006-2009 o ricorrere all'istituto delle ferie e, per il personale ATA, ai riposi compensativi.

Aspettativa

Il personale può altresì fruire dei periodi di aspettativa previsti dall'art. 18 comma 1 del CCNL 2006-09 (motivi personali e familiari) con la perdita sia della retribuzione sia del computo del trattamento di quiescenza e di previdenza per il relativo periodo.

Spetta anche al personale a tempo determinato purché la supplenza sia fino ad almeno il 30/6.

SCRUTATORI, SEGRETARI, PRESIDENTI O RAPPRESENTANTI DI UNA LISTA

Normativa

La normativa generale sui permessi per elezioni è data da:

- art. 119 T.U. n. 361 del 30 marzo 1957;
- art. 11 legge n. 53 del 21 marzo 1990;
- C.M. n. 160 del 14 giugno 1990;
- Corte Costituzionale n. 452 1991;
- art. 1 legge n. 69 del 29 gennaio 1992;
- circolare della Ragioneria Generale dello Stato – Igop n. 23 del 10 marzo 1992;
- telegramma del Ministero del Tesoro n. 122748 del 3 aprile 1992;
- C.M. n. 132 del 29 aprile 1992;
- nota della Presidenza del Consiglio – Dipartimento Funzione Pubblica, n. 3121 del 17 aprile 1996.



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

Chi riguarda

I lavoratori dipendenti che siano nominati scrutatori, segretari, presidenti o rappresentanti di una lista presso seggi in occasione di qualsiasi consultazione elettorale (elezioni del Parlamento (nazionale ed europeo), per le elezioni comunali, provinciali e regionali ed in occasione delle consultazioni referendarie).

Assenza per operazioni di voto e di scrutinio

Ci si può assentare dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni di voto e di scrutinio.

Attenzione!

La norma dispone che non è consentito richiedere prestazioni lavorative nei giorni coincidenti con le operazioni elettorali, per cui anche se eventuali obblighi di servizio fossero collocati in orario diverso da quello di impegno ai seggi ciò che rileva è la giornata in cui tali impegni sono collocati.

A mo' di esempio, quindi, se l'impegno ai seggi è collocato alle ore 15 del sabato X, e tale giornata è lavorativa per il dipendente, quest'ultimo ha diritto di assentarsi dal servizio non solo per il periodo inerente le operazioni di voto (domenica) e, per esempio, quelle di scrutinio (lunedì) ma anche l'intera giornata del sabato se questa è lavorativa e indipendentemente dall'orario di servizio (es. 8-14) che svolge il dipendente in quella giornata.

Documentazione

Il dipendente, a giustificazione dell'assenza, presenterà al dirigente:

- i decreti di nomina del comune e successiva dichiarazione di presenza al seggio con orari di inizio e fine delle operazioni (**Scrutatore e Segretari**);
- decreto di nomina e dichiarazione vistata dal vicepresidente con indicazione dei giorni e degli orari delle operazioni di seggio (**Presidente di seggio**);
- certificato del presidente di seggio che comprovi l'incarico ricevuto dalla lista, e di quale elezioni si tratti, con l'orario di inizio di presenza al seggio (**soprattutto se questo riguardi anche il sabato**) e quello di fine delle operazioni di spoglio dell'ultimo giorno (**Rappresentante di lista**).

Come sono considerati i giorni di assenza

Le giornate di assenza sono considerate, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa. Pertanto, i giorni lavorativi passati al seggio sono, dunque, retribuiti come se il lavoratore avesse normalmente lavorato.



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

Giorni festivi e non lavorativi e riposo compensativo

I giorni festivi e quelli non lavorativi (la domenica e il sabato per le scuole che adottano la settimana corta), sono recuperati con una giornata di riposo compensativo (art. 35 del DPR n. 3 del 1957). Pertanto i dipendenti che partecipano alle operazioni elettorali hanno diritto a recuperare le giornate non lavorative di impegno ai seggi con giorni di recupero compensativo.

▪ Orario di servizio distribuito su cinque giorni settimanali

I dipendenti che fruiscono di orario di servizio distribuito su cinque giorni settimanali, esclusa pertanto la giornata del sabato, qualora impegnati in tale giornata per espletamento delle suddette funzioni elettorali, hanno titolo al recupero con altro giorno lavorativo (C.M. n. 160 del 14 giugno 1990).

Pertanto, i lavoratori interessati avranno diritto a restare a casa con il riconoscimento dell'intera retribuzione nei due giorni successivi alle operazioni elettorali (se il sabato è non lavorativo):

Es.

Giorni lavorativi da lunedì a venerdì. Sabato non lavorativo e domenica festivo.

- Se le operazioni di scrutinio terminano entro la giornata di lunedì (entro la mezzanotte), spettano come risposi compensativi martedì e mercoledì.
- Se le operazioni di scrutinio terminano dopo la mezzanotte del lunedì (prime ore del martedì), spettano come risposi compensativi mercoledì e giovedì.

Ovviamente le giornate di assenza per impegno al seggio di lunedì ed eventualmente di martedì sono giustificate e considerate a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa e retribuite come se il lavoratore avesse normalmente lavorato.

Attenzione!

Se si fruisce del "giorno libero" (es. scuola di I e II grado) questo non rientra nella c.d. "settimana lavorativa di 5 giorni": chi dovesse essere impegnato nelle operazioni di voto o di seggio il sabato o il lunedì che coincidono con il "giorno libero", non ha diritto ad un ulteriore giorno di riposo ma rientra nelle condizioni di recupero di un solo giorno di chi ha l'orario di servizio distribuito su sei giorni settimanali.

▪ Orario di servizio distribuito su sei giorni settimanali

Giorni lavorativi da lunedì a sabato. Domenica festivo.



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

La giornata di sabato impegnata al seggio è considerata a tutti gli effetti giorno di attività lavorativa e retribuita come se il dipendente avesse normalmente lavorato.

- Se le operazioni di scrutinio terminano entro la giornata di lunedì (entro la mezzanotte), spetta come riposo compensativo martedì;
- Se le operazioni di scrutinio terminano dopo la mezzanotte del lunedì (prime ore del martedì), spetta come riposo compensativo mercoledì.

Ovviamente al pari del sabato anche le giornate di assenza per impegno al seggio di lunedì ed eventualmente di martedì sono giustificate e considerate a tutti gli effetti giorni di attività lavorativa e retribuite come se il lavoratore avesse normalmente lavorato.

Tempistica dei riposi compensativi

Il lavoratore ha diritto al recupero delle giornate festive (la domenica), o non lavorative (il sabato, nel caso di settimana corta), destinate alle operazioni elettorali, nel “periodo immediatamente successivo ad esse”.

Pertanto, come detto, i dipendenti interessati avranno diritto a restare a casa retribuiti nei due giorni successivi alle operazioni elettorali (se il sabato è non lavorativo), o nel giorno successivo (se il sabato è lavorativo). Nulla toglie che i termini per la fruizione del riposo compensativo possano anche essere correttamente concordati con il dirigente e pertanto i riposi possano essere fruiti in giornate diverse da quelle immediatamente successive all’impegno al seggio (laddove per esempio ci sono diverse esigenze di servizio da ottemperare).

Personale in part time verticale o in servizio in più scuole

In caso di part-time verticale con prestazione concentrata solo su alcuni giorni della settimana il dipendente ha diritto a fruire di tanti giorni di riposo compensativo per quanti sono i giorni festivi o non lavorativi compresi nel periodo di svolgimento delle funzioni elettorali. Per determinarne esattamente il numero, occorre prendere in considerazione la distribuzione delle giornate di lavoro all’interno della settimana:

Es.

se il dipendente in part-time verticale lavora tre giorni alla settimana, dal martedì al giovedì, e le operazioni elettorali iniziano il sabato e terminano il lunedì successivo, egli avrà diritto a 3 giorni di riposo compensativo perché sia il sabato e la domenica sia il lunedì sono per lui giorni “festivi o non lavorativi”.



UIL SCUOLA CALABRIA

E-mail: calabria@uilscuola.it ppizzo@uilscuola.it

347-5254221

Ovviamente i riposi dovranno essere necessariamente fruiti nelle giornate in cui il dipendente è tenuto a rendere la prestazione (tra martedì e giovedì).

La stessa cosa va fatta con riferimento al personale che sia in servizio in più scuole (es. spezzoni orari in scuole diverse). In questi casi i riposi saranno fruiti nelle giornate in cui il dipendente è tenuto a rendere la prestazione e dovranno essere concordati con il DSGA (se personale ATA) ed il DS (se docenti) previo accordo tra le due o più scuole.