

Referendum: la gestione dei permessi elettorali dei dipendenti chiamati ai seggi

di [Luca Bianchi](#)

Pubblicato il 7 Giugno 2025

Tantissimi italiani saranno operativi ai seggi: vediamo quali sono le implicazioni dei permessi elettorali per i lavoratori dipendenti.

Domenica 8 e lunedì 9 Giugno 2025 si voterà per i referendum; vediamo quali sono le norme che regolano i permessi elettorali dei dipendenti chiamati ai seggi.

Permessi elettorali dei lavoratori dipendenti: le disposizioni di legge

La gestione dei permessi elettorali si fonda sul risalente [D.P.R. n. 361/1957](#), il quale con l'art. 119 prevede che:

“in occasione di tutte le consultazioni elettorali disciplinate da leggi della Repubblica o delle regioni, coloro che adempiono funzioni presso gli uffici elettorali, ivi compresi i rappresentanti dei candidati nei collegi uninominali e di lista o di gruppo di candidati nonché, in occasione di referendum, i rappresentanti dei partiti o gruppi politici e dei promotori del referendum, hanno diritto ad assentarsi dal lavoro per tutto il periodo corrispondente alla durata delle relative operazioni”, e che “i giorni di assenza dal lavoro compresi nel periodo di cui al comma 1 sono considerati, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa”.



Tale disposizione, rivista da ultimo nel 1992, prevede che i lavoratori dipendenti hanno il pieno diritto ad assentarsi dal lavoro per rivestire alcune cariche e ruoli quali: presidente, vicepresidente, segretario, scrutatore, ma anche rappresentante di lista o di gruppo di partiti o comitato promotore (nel caso dei referendum da votare nel weekend). L'assenza dal lavoro riguarda non solamente il tempo durante il quale il seggio è aperto al pubblico per il voto, ma tutto il periodo necessario affinché si concludano le operazioni di scrutinio. In pratica iniziando da domani, sabato pomeriggio, verranno allestiti i seggi, fino

all'ultimazione delle procedure di scrutinio. Inoltre è bene ricordare che ai sensi dell'art. 1, della L. n. 69/1992, tali lavoratori hanno anche diritto *“al pagamento di specifiche quote retributive, in aggiunta alla ordinaria retribuzione mensile, ovvero a riposi compensativi, per i giorni festivi o non lavorativi eventualmente compresi nel periodo di svolgimento delle operazioni elettorali”*.

Cosa si deve comunicare al datore di lavoro?

Il lavoratore dipendente deve **comunicare tempestivamente** al datore di lavoro l'assenza per motivi elettorali per evitare di incorrere in sanzioni disciplinari. Col termine tempestivamente si intende dal momento in cui si è ad effettiva conoscenza della convocazione da parte del Comune, quindi quando si è ricevuta la raccomandata di convocazione. Inoltre, il lavoratore convocato deve fornire al datore di lavoro una copia della convocazione inviata dall'ufficio elettorale (o dalla Corte d'Appello per i presidenti) con richiesta di permesso elettorale. Al termine delle operazioni, il datore di lavoro dovrà ricevere inoltre una copia della documentazione che attesta la funzione svolta presso il seggio e l'effettiva presenza del soggetto, firmata dal presidente del seggio.

E nel caso del presidente di seggio?

In tal caso bisognerà presentare il documento di nomina della Corte d'Appello e la documentazione attestante data e ora di inizio e di conclusione delle operazioni elettorali, sottoscritta dal vicepresidente.

Gestione dei riposi compensativi

Come detto, per lo svolgimento delle operazioni elettorali il dipendente (sia esso pubblico o privato) ha diritto alla piena retribuzione come se avesse normalmente lavorato. Ma non solo: il lavoratore ha diritto anche a dei riposi compensativi, per le giornate in cui è stato impegnato nei seggi. In particolare, sia la domenica sia le altre giornate non lavorative, non rilevano ai fini della spettanza di ferie retribuite (cfr. Cassazione Civ. n. 8400/2002). I giorni lavorativi passati ai seggi elettorali comportano una normale retribuzione nella busta paga, mentre i giorni festivi o non lavorativi, sono recuperati con una giornata di riposo compensativo o in alternativa con quote di retribuzione giornaliera (previo accordo).

Esempio pratico

Facciamo l'esempio dei [referendum](#) di domenica e lunedì, come in questa tornata. Un lavoratore chiamato per le operazioni di scrutinio, che normalmente lavora dal lunedì al venerdì riceverà il pagamento della retribuzione per la giornata di lunedì nonostante l'assenza, mentre per la domenica

riceve una giornata di riposo compensativo (che può essere sostituita con una somma pari a una quota giornaliera di retribuzione). Inoltre, anche per la giornata di sabato (che non è lavorativo) ma è il giorno di costituzione del seggio, egli riceve un riposo compensativo. E se le operazioni elettorali (lo scrutinio) proseguono oltre la mezzanotte del lunedì? Salvo compresenza di elezioni locali, gli scrutini dovrebbero chiudersi entro la giornata di lunedì. In tal caso, anche il martedì andrà considerato come giornata di assenza per permesso elettorale a prescindere dalla compatibilità delle operazioni elettorali con l'orario di lavoro (es. scrutinio che finisce alle 6 del mattino e attività lavorativa che comincia alle 9), cosicché a seguire, si dovranno concedere i riposi compensativi.

Permessi elettorali: i risvolti per il datore di lavoro

Come detto, le giornate lavorative impiegate al seggio elettorale sono da considerare a tutti gli effetti come retribuite, anche se il lavoratore non ha prestato servizio. Il datore di lavoro quindi non solo dovrà pagare normalmente la retribuzione per la giornata di lunedì (ed eventualmente quella di martedì, se le operazioni si protraggono oltre mezzanotte), ma anche stare attento alla concessione dei riposi compensativi. Eventualmente, in luogo dei riposi compensativi potrà concedere quote giornaliere di retribuzione per tanti giorni quanti quelli per i quali avrebbe usufruito dei riposi. In tal caso, trattandosi di spese per prestazioni di lavoro dipendente, la corresponsione in denaro di tali somme comporta la piena deducibilità delle stesse. Ricordiamo che in caso di assenze, il costo della giornata lavorativa impiegata al seggio elettorale è interamente a carico del datore di lavoro. Il lavoratore, invece, riceverà anche il compenso a carico dello stato per l'attività svolta al seggio. Compenso che non è imponibile IRPEF.

NdR: potrebbe interessarti: [La strana deduzione aggiuntiva per i dipendenti chiamati ai seggi elettorali](#)

A cura di Luca Bianchi Sabato 7 Giugno 2025