SCUOLE SEDE DI SEGGIO ELETTORALE

UTILIZZO DEL PERSONALE - PERMESSI - RIPOSI COMPENSATIVI

Scheda tecnica della UIL Scuola

In occasione di elezioni del Parlamento nazionale ed europeo, elezioni comunali, provinciali e regionali ed in occasione delle consultazioni referendarie, nelle scuole sede di seggio le attività didattiche possono essere sospese a causa della chiusura totale o parziale dei locali, che sono utilizzati temporaneamente dall'amministrazione comunale che dovrà restituirli così come gli sono stati consegnati.

Di seguito analizziamo i casi in cui i docenti e il personale ATA non devono prestare l'attività lavorativa; quali sono i diritti previsti per esercitare il voto elettorale e per svolgere l'attività di scrutatori, segretari o presidenti di seggio, rappresentanti di una lista o componenti dei Comitati promotori in caso di referendum.

PULIZIA E PREDISPOSIZIONE DEI LOCALI

È in capo **esclusivamente** al Comune la predisposizione dei locali, il loro funzionamento e la pulizia al termine delle elezioni.

Pertanto, il **personale ATA non può essere utilizzato a tali fini**, a meno che non ci sia stato un preventivo accordo col Comune per tale utilizzo, ma solo su base volontaria, dietro corresponsione di compensi e con successivo riposo compensativo al pari di chi è impegnato direttamente al seggio.

Un eventuale ordine di servizio in senso contrario va prontamente respinto.

UTILIZZO DEL PERSONALE DOCENTE E ATA (in caso di chiusura totale o parziale della scuola)

CHIUSURA TOTALE DELLA SCUOLA

In caso di **chiusura totale della scuola** tutti gli allievi restano a casa e le assenze del personale **sono equiparate a quelle disposte dalle autorità competenti per particolari motivi** come, per esempio, nevicate, alluvioni, interventi di manutenzione straordinaria, ecc., che precludono al personale e agli allievi l'accesso ai locali.

I giorni di chiusura per causa di forza maggiore, infatti, compresi quindi quelli dedicati alle consultazioni elettorali, sono assimilati **al servizio effettivamente e regolarmente prestato** in quanto il dipendente non può eseguire la propria attività per cause esterne e non direttamente a lui imputabili.

Per tale motivo la chiusura è "utile" a qualunque titolo es. ai fini dell'anno di formazione e prova, di una proroga o conferma della supplenza, della maturazione delle ferie ecc..

In tali occasioni, quindi, le assenze dei docenti e del personale ATA **sono pienamente legittimate e non devono essere "giustificate", recuperate o essere oggetto di decurtazione economica**.

Il principio giuridico di riferimento è statuito dall'**art. 1256 del Codice civile**, che recita: "***L'obbligazione si estingue quando***, ***per una causa non imputabile al debitore*** [nel nostro caso dipendente della scuola], ***la prestazione diventa impossibile***. *Se l'impossibilità è solo temporanea, il debitore, finché essa perdura, non è responsabile del ritardo dell'adempimento*".

Attenzione: non è possibile obbligare il personale docente e ATA a fruire di giorni di ferie.

CHIUSURA PARZIALE DELLA SCUOLA

Può accadere che solo uno o più plessi dell'istituzione scolastica siano individuati sede di seggio elettorale:

- **nei plessi individuati sede di seggio elettorale (anche se è compresa la sede centrale):** gli allievi non svolgono la lezione e il personale docente e ATA che svolge la prestazione lavorativa in quei plessi (il docente che ha lì le proprie classi e il personale ATA assegnato a quel plesso) è pienamente legittimato a non svolgere l'attività lavorativa e l'assenza non deve essere "giustificata", recuperata o essere oggetto di decurtazione economica.

Una eventuale disposizione da parte del Dirigente Scolastico, attraverso un ordine di servizio che preveda la prestazione lavorativa dei docenti in materia di supplenza, o di presenza del personale ATA, originariamente assegnati ai plessi dove non si svolgono le elezioni, nel plesso o nei plessi in cui si svolge la normale attività didattica, **può avvenire, in relazione a conclamate esigenze di servizio, solo nell'ambito di quanto previsto dalla contrattazione di scuola.**

In assenza nel contratto di istituto di previsioni in tal senso, il personale docente e ATA è esentato dal servizio senza obblighi di recupero della prestazione lavorativa non svolta.

Attenzione: non è possibile obbligare il personale docente e ATA a fruire di giorni di ferie.

- **nei plessi non individuati sede di seggio elettorale**: in tali plessi si dovrà svolgere normale attività didattica e dunque questi edifici dovranno necessariamente rimanere aperti. Pertanto, **docenti e personale ATA assegnati a tali plessi dovranno recarsi a scuola regolarmente e secondo il proprio orario di servizio**.

PERMESSI E AGEVOLAZIONI PER RECARSI A VOTARE

PERMESSI RETRIBUITI STRAORDINARI

La materia è riassunta dalla circolare della **Ragioneria Generale dello Stato Igop n. 23 del 10.3.1992**.

Si tratta di permessi retribuiti per chi deve esercitare il voto in località diversa da quella della scuola con cambio di residenza in atto.

Il permesso interamente retribuito è infatti 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 e non abbia ottenuto in tempo l'iscrizione nelle liste elettorali della nuova sede di servizio.

In questo caso i permessi sono retribuiti e sono concessi secondo i seguenti criteri:

- **un giorno per le distanze da 350 a 700 chilometri;**
- **due giorni per le distanze oltre i 700 chilometri o per spostamenti da e per le isole.**

PERMESSI RETRIBUITI E NON RETRIBUITI ORDINARI

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.

Personale docente a tempo indeterminato

Può fruire fino a **9 giorni** in un anno scolastico:

- **da 1 a 3 giorni di permesso retribuito per motivi personali o familiari** di cui all'articolo 15, comma 2 del CCNL 2006-2009;
- **da 1 a 6 giorni di ferie** da fruire con gli stessi criteri e le stesse modalità dei giorni di permesso per motivi personali o familiari (art. 15, comma 2 e art. 13, comma 9 del CCNL 2006-09).

Personale ATA a tempo indeterminato

Può fruire **fino a 18 ore (anche cumulativamente) di permesso retribuito per motivi personali o familiari** di cui all'art. 31 del CCNL 2016-2018.

Personale docente e ATA 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.

AGEVOLAZIONI SULLE SPESE DI VIAGGIO
Su presentazione della tessera elettorale

Elettori residenti in Italia

- **Treno**: Riduzione del 60% sulla tariffa ordinaria (andata e ritorno) sia per la 1^ che per la 2^ classe;
- **Nave**: Riduzione del 60% sulla tariffa ordinaria (andata e ritorno).

Elettori residenti all'estero

- **Treni:** Riduzione del 60% sulla tariffa ordinaria di 1^ classe e gratuità del viaggio per la 2^ classe;
- **Aerei (ITA)**: Riduzione del 30% sulla tariffa ordinaria;
- **Nave**: Riduzione del 60% nella classe superiore e del 100% nella classe inferiore;
- **Auto**: Gratuità del pedaggio autostradale.

PERSONALE CHIAMATO AD ADEMPIERE FUNZIONI PRESSO I SEGGI ELETTORALI (Presidente o scrutatore nel seggio, rappresentante di lista)

Il lavoratore dipendente può essere nominato **presidente di seggio, segretario, scrutatore, rappresentante di lista, di gruppo, di partiti, componente dei Comitati promotori in caso di referendum**, 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).

I giorni di assenza sono utili a tutti gli effetti (intera retribuzione, maturazione delle ferie ecc.).

ASSENZA PER OPERAZIONI DI VOTO E DI SCRUTINIO

(Non è consentito richiedere prestazioni lavorative nei giorni coincidenti con le operazioni elettorali)

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.

Es. 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 le operazioni di voto (domenica) e, per esempio, quelle di scrutinio (lunedì), **ma anche per 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**. In tale caso, quindi, il personale non dovrà recarsi a scuola il sabato.

DOCUMENTAZIONE

Il dipendente, preventivamente, prima di assumere l'incarico, a titolo di preavviso, consegna al dirigente scolastico la copia della convocazione inviatagli dal competente ufficio elettorale.

Successivamente, a giustificazione dell'assenza, presenterà al dirigente:

- ✓ la dichiarazione di presenza al seggio con orari di inizio e fine delle operazioni (**Scrutatore e Segretari**);
- ✓ la dichiarazione vistata dal vicepresidente con indicazione dei giorni e degli orari delle operazioni di seggio (**Presidente di seggio**);
- ✓ il certificato del presidente di seggio che comprovi l'incarico ricevuto dalla lista, e di quali 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** o **componente dei Comitati promotori in caso di referendum**).

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).

I dipendenti che partecipano alle operazioni elettorali hanno diritto a recuperare le giornate non lavorative di impegno ai seggi con giorni di recupero compensativo oppure, in alternativa, ad una quota di retribuzione

giornaliera aggiuntiva a quella normale (art. 119 comma 2 DPR 361/57 come modificato dall'art. 1 comma 1 della l. 69/1992).

Riposo compensativo e 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).

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.

Riposo compensativo e orario di servizio distribuito su sei giorni settimanali

Giorni lavorativi da lunedì a sabato. Domenica festivo.

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 risposo compensativo martedì;**
- ✓ **Se le operazioni di scrutinio terminano dopo la mezzanotte del lunedì (prime ore del martedì), spetta come risposo 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".

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

PERMESSI PER LO SVOLGIMENTO DELLA CAMPAGNA ELETTORALE

Il personale con contratto a tempo indeterminato può richiedere, cumulativamente,

- **per i docenti**: tre giorni di permesso retribuito previsti per motivi personali o familiari nonché, dei sei giorni lavorativi di ferie di cui all'art. 15 comma 2 del CCNL 2006-2009 (nota 3121 del 17.4.1996 della Presidenza del Consiglio Dipartimento Funzione Pubblica);
- **per il personale ATA**: fino a 18 ore di permesso retribuito per motivi personali o familiari di cui all'art. 31 del CCNL 2016-2018, nonché, fino a un massimo di quindici giorni di ferie di cui all'art. 13 comma 11 del CCNL 2006-2009.

Il personale con contratto a **tempo determinato** per l'intero anno scolastico (fino al 31 agosto) ovvero fino al termine delle attività didattiche (fino al 30 giugno) può richiedere la fruizione dei 6 giorni di permesso senza retribuzione, ai sensi del comma 7 dell'art. 19 del CCNL 2006-2009.

Tutto il personale, **ad eccezione di quello con contratto temporaneo (supplenze brevi)**, può fruire di un ulteriore periodo di aspettativa non retribuita, non valida ai fini del trattamento di quiescenza e di previdenza, ai sensi dell'art. 18 comma 1 del CCNL del 2006-2009.

Per ulteriori chiarimenti e supporto è possibile rivolgersi
alle segreterie territoriali UIL Scuola

Per conoscere la sede più vicina clicca qui

www.uilscuola.it