

DUMP!

Notiziario della RSU della Sistemi Informativi - Roma

Febbraio 2006

A che gioco giochiamo?

E' questa la domanda che nasce spontanea dopo aver partecipato alla riunione di inizio anno. Infatti, anche quest'anno, pur se con alcuni punti di miglioramento rispetto alle passate edizioni il kick-off ha mostrato, come sempre, i propri aspetti di retorica, populismo ed incoerenza tipici di questi eventi aziendali, che trovano nella loro natura genetica proprio queste caratteristiche.

Iniziando l'analisi degli aspetti migliorati quello notato per primo è certamente quello dell'estensione dell'invito a tutta la popolazione aziendale. Ciò ha evitato il ripetersi di quella sgradevolissima sensazione nonché logica deduzione di una suddivisione della stessa in "figli e figliastri", diffusasi lo scorso anno.

Altro punto, decisamente meno importante ma, comunque, rilevato come miglioramento, è stato quello della "scatola", di fattura più professionale dovuta alla presenza e all'eloquenza del giornalista professionista invitato a far da coordinatore e tessitore tra tutti gli interventi succedutisi.

Per quelle che, invece, sono le riflessioni sulle incoerenze, la natura e i

significati di questi eventi, queste spaziano dagli aspetti di ordine più pragmatico a quelli più concettuali, filosofici.

Il primo argomento immediatamente tangibile è quello dei costi; infatti non è possibile evitare di pensare a quanto siano ammontati gli stessi, anche in conseguenza del fatto di aver avuto degli ospiti, uno dei quali addirittura un noto giornalista televisivo. A tale proposito non sarebbe stato affatto difficile, imbarazzante e tanto meno incoerente giustificare la decisione di non organizzare la riunione, visto il perdurare di una situazione di criticità del mercato, rimandando queste "cose" a tempi migliori in cui

**...aggiungendo
sul piatto della
concretezza dei
fatti**

**togliendo da
quello delle
promesse a
vuoto...**

l'incidenza sui costi sarebbe stata sicuramente molto più esigua. La pubblicazione dei dati e commenti sull'andamento dell'anno, sulla Intranet aziendale e, magari, una mail "all users" avrebbero raggiunto ugualmen-

Editoriale

Come sempre il kick-off stimola profonde riflessioni su una vasta area di aspetti della vita aziendale e sulle modalità con cui questi vengono presentati ed illustrati. Infatti, poiché questi appuntamenti offrono anche l'occasione per manifestarsi pubblicamente, gratificando oltremodo il proprio io, è facile per gli oratori perdere di vista il quadro d'insieme presi come sono dalla parte da recitare su questi piccoli palcoscenici. La conseguenza di ciò sono le forti contraddizioni ed incoerenze che sono sempre presenti nei monologhi recitati in queste occasioni, come analizzato nell'articolo di prima pagina.

Anche gli articoli pubblicati nella rubrica "Spazio aperto" riportano i commenti e le sensazioni dei nostri iscritti sull'annuale appuntamento di inizio anno, evidenziando anche essi le luci ed ombre che hanno caratterizzato l'evento di questo anno.

Sempre in tema di commenti, ma su un argomento diverso, sono stati riportati quelli sull'incontro conoscitivo tra la Rsu di Roma ed il nuovo direttore del personale (e siamo a 5).

Ampio spazio è stato dato, poi, alle numerose risposte avute al questionario sulla politica salariale, proposto dalla Rsu di Roma. Pur se con espressioni a volte anche molto diverse tra loro, quello che è chiaramente emerso è il grandissimo senso di insoddisfazione riconducibile, principalmente, ad un sistema valutativo troppo imperniato

(continua a pag. 3)

(continua a pag. 2)

interno...

Spazio aperto	pagina 2
L'angolo dei diritti	pagina 2
La zanzara	pagina 3
626: Salute e Sicurezza	pagina 3
Vita sindacale	pagina 13

Editoriale

(segue da pag. 1)

sulla "sensazione" del capo e con strumenti di misura volutamente ridotti ed aleatori con alcuni parametri, spesso, neppure applicabili.

Nelle pagine di "Vita sindacale" è possibile trovare aggiornamenti sulla situazione (ovviamente gravissima) della Celestica di Vimercate, della cui genesi l'Ibm ha forti, per non dire totali, responsabilità, sul nuovo sistema di previdenza complementare, esposto anche alla recente assemblea dei lavoratori di Roma, l'aggiornamento sullo stato dei lavori per quanto concerne il XV congresso nazionale della C.G.I.L. e l'annuncio della prima riunione del Coordinamento Nazionale RSU IBM e controllate, promosso ed organizzato dalla Rsu di Roma della Sistemi Informativi.

La tabella dei futuri aumenti contrattuali (prossimo Settembre) e l'invito al rinnovo/iscrizione per l'anno corrente completano la rubrica.

La rubrica "L'angolo dei diritti" continua con il viaggio all'interno delle leggi e regole preposte alla difesa dei diritti dei lavoratori; poiché si è già in aria di elezioni è stato ritenuto utile nonché pertinente parlare dei permessi elettorali.

La rubrica "626: Salute e Sicurezza" riporta i doverosi aggiornamenti circa questo argomento ponendo l'attenzione all'incivile comportamento di alcuni fumatori che, sprezzanti del divieto di legge, continuano a fumare nei bagni della sede di via delle Sette Chiese e alla decisamente inadeguata nonché superficiale risposta data dall'azienda a riguardo del puntuale ed obbligatorio intervento correttivo richiesto dagli RIs.

Come sempre sarà possibile trovare approfondimenti o altri argomenti di carattere più generale sul sito Internet della Rsu S.I. di cui ne rammentiamo il nuovo indirizzo:

<http://digilander.libero.it/>

rsusi1/

SPAZIO APERTO

Riceviamo
e volentieri pubblichiamo

Un altro anno è passato. Denso, intenso e impegnativo. Poliedricamente insignito dai nostri sforzi, osannato dalle nostre imprecazioni. Tuttavia è passato! In dirittura d'arrivo, come di consueto, alla stazione della Fiera di Roma, altare abituale del rito iniziatico del nuovo anno, con le analisi, le promesse, i presupposti e le supponenze di questa riunione. La giornata, come ha detto il presentatore-giornalista della rete televisiva "La Sette", aveva attributi di un risveglio primaverile, temperature miti, dopo tanto grigiore e freddo. Lui, il presentatore-giornalista, che diceva di credere nei segni, come uno sciamano, sottolinea l'importanza di questo evento atmosferico in matrimonio coll'evento mediatico-aziendale, quasi subito all'apertura di questa giornata fatta di consuntivi e speranze, mentre il piccolo fiume di gente aveva già preso posto sulle poltrone del salone della fiera, uniti al pubblico delle sedi del nord Italia, presente a Milano, in conubio con noi attraverso collegamenti virtuali. Il presentatore-giornalista-sciamano attraverso la sua professionale armonia dialettica, riempie i primi spazi di vuoto e imbarazzo generale. La sua voce gradevole e impostata fa da cornice alle presentazioni dei dirigenti aziendali che avrebbero di lì a poco gettato luce, e soprattutto cifre, sull'andamento dell'azienda nell'anno appena trascorso e le valutazioni, le speranze e fors'anche le subliminali indicazioni di quali avrebbero dovuto essere i comportamenti e i risultati per l'anno prossimo-venturo. Accanto alla maestria verbale e televisiva di un bravo comunicatore com'era il giornalista-sciamano-presentatore, scricchiolavano parole dense di numeri, anzi di digit, e lemmi alieni al nostro vocabolario, ma degni di una riunione di alta finanza, dove il valore e il calore che sarebbe dovuto giungere fino a noi, noi squadra di rugby (che-lavora-all'unisono-che-non-conosce-differenze-e-dove-il-capo-non-è-un-capo-se-non-capisce-il-valore-delle-sue-necessità-di-squadra) quel calore, dicevo, non giungeva, non arrivava. Sentivo attorno a me e dentro di me delle parole che avrei preferito udire in un idioma più consona alla natura della riunione, abbandonando lo stile anglo-cripto-aziendale. Quelle parole avevano il sapore di un bicchiere di acqua distillata: pura, cristallina, professionalmente comprensibile, ma non sapida, non viva, non vibrante.

La postura stessa e la gestualità sul palcoscenico denunciavano non tanto l'imbarazzo di chi è timido di fronte ad eventi di questo genere, bensì, forse, la difficoltà ad esternare una comunicabilità e un trasporto di cui ogni leader, credevo, dovesse essere dotato. Il gioco delle parti, che nella vita a volte prende piede, possedeva ancora tutta la pesantezza delle maschere che le parti cercavano di nascondere. La magia della comprensio-

(continua a pag. 4)

L'ANGOLO DEI DIRITTI

Conosci e fai rispettare

In questo numero parliamo di...

Permessi elettorali

(Art. 119, D.P.R. 30 Mar 1957, n. 361, Legge 29 Gen 1992, n. 69)

Tutti i lavoratori dipendenti che siano stati nominati scrutatore, segretario, presidente, rappresentante di lista o di gruppo presso seggi elettorali in occasione di qualsiasi tipo di consultazione (compresi i referendum e le elezioni europee) hanno diritto di assentarsi dal lavoro per il periodo corrispondente alla durata delle operazioni. I giorni di as-

(continua a pag. 6)

Sport o guerra?

Si vede che lo sport rende gli uomini cattivi, facendoli parteggiare per il più forte e odiare il più debole.

Alberto Moravia

626: SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Legislazione a tutela della salute e della sicurezza sui posti di lavoro

Con il consueto appuntamento riguardante la legge 626 riportiamo gli aggiornamenti, a tale proposito, sulla situazione in azienda.

Prova di evacuazione della sede di via delle Sette Chiese svoltasi il 19 Dicembre u.s.

La prova di evacuazione della sede di via delle Sette Chiese ha avuto un esito complessivamente positivo.

Come riconosciuto proprio dall'azienda stessa "la prova ha comunque evidenziato che alcuni automatismi di comportamento non sono stati ancora del tutto assimilati".

In particolare, molte persone non hanno seguito la segnaletica indicante i percorsi di esodo e ciò ha portato ad un tempo di evacuazione particolarmente elevato in quanto si è venuto a creare un sovraffollamento delle scale che portano all'uscita su via delle Sette Chiese.

Cogliamo l'occasione per rammentare l'utilizzo delle porte di uscita poste sul retro dello stabile.

Altro punto di miglioramento deve essere quello del raggiungimento esatto del Punto di Raccolta che è localizzato in Piazza S. Eurosia nei PRESSI della fontanella dell'acqua.

Fumo in azienda

Nonostante l'entrata in vigore da un anno della legge antifumo nei locali pubblici, in azienda continuano ad essere presenti fumatori che violano tale legge. In particolare ci riferiamo alla sede di via delle Sette Chiese dove questi, in modo spregiudicato, maleducato ed incivile, espressioni di un modo arrogante di vivere in comunità, fumano nei bagni del secondo piano lasciando i mozziconi dentro il water e, soprattutto, il locale saturo di fumo che, a causa della ridotta e non diretta ventilazione, ha dei tempi di purificazione dell'aria molto lunghi, esponendo così i colleghi a delle vere e proprie "full immersion" (è proprio il caso di dirlo) nella LORO nebbia tossica.

Tale atteggiamento, inoltre, risulta essere sprezzante anche della correttezza e sensibilità degli altri colleghi fumatori che, invece, affrontano quelli che ormai sono essere i normali disagi per un fumatore.

A tal fine torniamo ad invitare l'azienda all'intervento puntuale per tale problema e esprimiamo il disappunto per l'insignificante risposta avuta alla nostra segnalazione effettuata in data 19.01.06.

(segue da pag. 1)

te lo scopo e avrebbe rappresentato quello che dovrebbe essere un modo intelligente, nonché ovvio, di utilizzo di quelle stesse tecnologie che sono lo strumento degli affari dell'azienda.

Passando alle riflessioni per così dire meno spicchiole, il primo argomento su cui portare l'attenzione è l'obiettivo di tali riunioni, il famoso qui prodest degli antichi Romani. Infatti è importante chiedersi e capire quale sia il significato di queste riunioni, e quale fine si prefiggano. Se da una parte è facile ed anche corretto pensare che possano servire alla creazione di un vero canale di comunicazione tra i vertici di un'azienda e la base, dall'altra le contraddizioni "tecniche", cioè quelle che non rispettano un rigore logico che, tra l'altro, dovrebbe essere naturalmente seguito in ogni aspetto della vita aziendale, autorizzano i destinatari di "questa" comunicazione a muovere tutta una serie di critiche, esattamente nel modo in cui stiamo facendo.

Tale legittimazione deriva anche dall'elementare considerazione che l'equilibrio dei piatti della bilancia della

(continua a pag. 7)

(segue da pag. 2) Spazio aperto

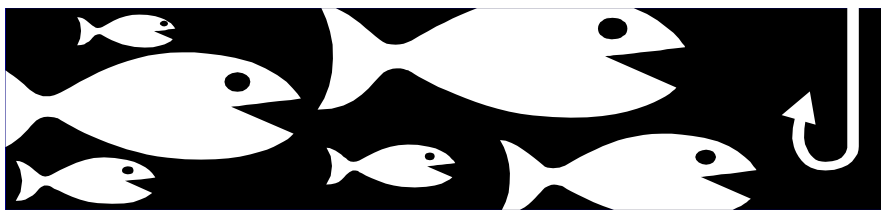
ne, dello spirito di comunione e di squadra, come addotto e portato ad esempio con tanto di ospite a pagamento, difettava nell'energia delle parole e si oscurava nella glacialità delle interazioni con un pubblico fratello. Quello che abbiamo sentito ieri era solo un rituale, dovuto e magari anche necessario, dove surrettiziamente si estendeva ancor di più, però, quel manto nero e tragico dell'estraneità, quel gap (e qui sì che l'inglese viene in aiuto) che spesso ognuno di noi sente ogni giorno durante l'anno lavorativo.

Se l'azienda è fatta di cifre soprattutto, come qualcuno ha detto ieri, allora avrei voluto vedere anche le cifre degli stipendi bassi e non al rialzo in tutti questi anni di molti di noi; avrei voluto vedere le percentuali di silenzi e di scontenti che aleggiano quotidianamente dentro i nostri corridoi; avrei voluto vedere la percentuale della mancata attuazione di uno svecchiamento professionale che solo lui e lui solo può essere il fautore di una ripresa competitiva e funzionale, veramente e discriminatamente adeguata al mondo e al mercato di oggi. Avrei voluto sentire meno la parola "aggressività" (forza potente, ma cieca, di breve gittata e dotata più di istinto che professionalità, utile in alcuni momenti per sopravvivere, ma non per vivere) riferendosi al mercato, e udire il termine riqualificazione, rivalutazione, spirito di conquista e non di espugnazione. A volte l'aver avuto successo in modo aggressivo non vuol dire che ciò sia riproducibile, anche se auspicabile.

Il mercato ci chiama ad un nuovo progetto che non è fatto di sole cifre e percentuali di profitti. Un'azienda non è soprattutto quello che ammonticchia in cassa. Il profitto non deve essere mai il motore, ma la gradevole conseguenza di un corpo di azioni ricco e fatto di progetti e rispetto. Il profitto è figlio delle persone e non viceversa!!

L'ossimoro venuto alla luce durante la riunione è un po' il passaporto di questa azienda in questi ultimi anni, che finisce, senza accorgersene ne sono sicuro, per assottigliare lo spessore intellettuale e volitivo delle persone, ottenendo così alla fine una cittadinanza senza territorio e senza mura. Ieri fra quelle poltrone aleggiavano paure, speranze, emozioni di rabbia e confusione, di ammirazione e di distanza, effervescenza e depressione, molto e molto altro ancora, ma ancora poco e poco spirito di comunione e appartenenza ad una classe dirigente così distante e con in contorni poco differenziati dalle cifre di cui si complimentava. Molti di noi, ne sono sicuro, si sono chiesti quanto sono distanti quegli uffici dove si parla un'altra lingua e dove l'esemplificazione simbolica della nostra unione rimane solo, fino ad oggi, un mero progetto. Chissà quanti di noi si saranno chiesti come arrivare alle loro stanze, come saranno le loro porte, e che tipo di volto si presenterebbe dinanzi a noi. A volte ho sentito nei corridoi vociferare che addirittura hanno poteri e doti speciali, che non sono come noi. Ma questa è un'altra storia, è mitologia! Peccato, però... avrei veramente desiderato vederci insieme una partita di rugby in uno stadio, bevendo birra col fermo convincimento che il rispetto non nasce dalla distanza e dalle promesse, bensì dalla consapevolezza che il passaporto di questa azienda affonda le sue radici anche e soprattutto nel lavoro nato non solo dalle cifre, comprese quelle anche del nostro stipendio, ma da un sorriso di pace e serenità nell'emulare qualcuno che vogliamo e dobbiamo ammirare. Il successo nasce dalle differenze e giammai dall'alienazione. Il successo non nasce dal convincimento di essere qualcuno, ma di essere eletto da qualcuno a quel ruolo. E' questo il progetto che voglio per me e per noi ed è questa la nostra sfida per tutto questo anno a venire: portare in quella sala il prossimo anno più ammirazione e coinvolgimento per dare il massimo, anche se la percezione dello sforzo di marciare è al minimo. Sì è proprio questo il miracolo di un impiegato veramente integrato... di un impiegato finalmente giunto a casa, cittadino della SUA azienda.

Come diceva qualcuno: "L'anno che sta arrivando, fra un anno passerà... io mi sto preparando... è questa la novità".



Commento 2

Io evidenzierei le luci e le (molteplici) ombre che sono emerse dall'incontro.

LUCI:

molto ottimismo e nessun allarme e preoccupazione sui conti, fatto che fa sembrare il fantasma della cassa integrazione molto lontano.

OMBRE:

mi è sembrato di notare una certa discordanza tra la tendenza del mercato italiano dell'informatica presentato dall'IBM e dalla società di consulenza e gli asset dell'azienda, in altre parole il nostro business sembra rivolto alle utilities della PA mentre non è interessato all'industria (TELCO in primo piano, mercato INTERNET) e innovation delle idee, tutte le difficoltà vissute quotidianamente dal delivery (con molte storie di insuccessi raccontate nei corridoi dai colleghi), per quanto non rientrano nei discorsi da kick-off, non mi sembra che debbano

(continua a pag. 5)

(segue da pag. 4)

essere ignorate per intero.

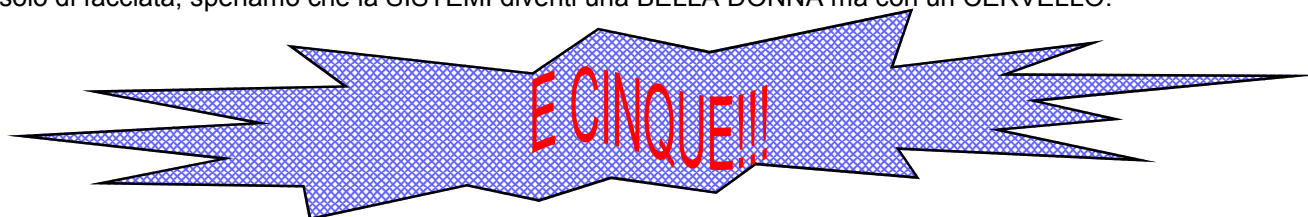
Tutto l'ottimismo (il piano industriale e le prospettive sul futuro) non si fonda su nulla di concreto, ordini, accordi e offering concreto. Ci hanno detto come le nostre professionalità debbano evolvere per adattarsi al mercato ed assomigliare sempre più all'informatico del futuro (specializzato, creativo, veloce ad integrare/confezionare le soluzioni con il copia e incolla), ci hanno detto che vogliono il nostro entusiasmo, ma non hanno detto come l'azienda intende indirizzarci, motivarci ne cosa deve fare chi non riesce a raggiungere certi standard (scivoli pure!, tra l'altro se è vecchio di età è privilegiato).

Commento 3

La riunione di inizio anno, alias KICK-OFF, assomigliava più ad uno SHOW televisivo che ad una valutazione oggettiva dell'andamento economico dell'Azienda. I cui ricavi, anche se sottolineati con voce sottile, sono stati inferiori al 2004, una freccia quasi impercettibile, gialla, evidenziava questo andamento ma l'attenzione sulla cosa è stata davvero marginale.

Un barlume di luce c'è stato quando Bramati ha detto giustamente che il 2005 è un anno da dimenticare, e sarebbe servito solo come esperienza, io spero per non commettere gli stessi errori. Mi sono domandato quanto si sia SPESO per la preparazione di tutto l'evento che questo anno vedeva anche un esimio giornalista oltre che delle video conferenze e la perdita di ore dei dipendenti che non fatturavano. Questi SOLDI potevano essere spesi per comprare o aggiornare i PC in sede che a quanto visto dalle riprese risultano davvero obsoleti e fatiscenti, oltre ancora alla presenza di video 3270 di circa 20 anni fa. Oppure per migliorare la formazione dei dipendenti., organizzando dei corsi per ottenere ad esempio delle certificazioni. Si potevano mettere i soldi anche in cassa o farli fruttare per far fronte a situazioni di crisi future. Ma l'ottica del futuro sembra essere davvero lontana per la Sistemi Informativi.

Speriamo che il futuro non sia solo un "trucco" ma ci siano delle evidenti manovre per il miglioramento non solo di facciata, speriamo che la SISTEMI diventi una BELLA DONNA ma con un CERVELLO.



In data 18 Gennaio 2006 si è presentato, alla RSU di Roma, il dott. Giuseppe Nicoletti, nuovo Direttore delle Risorse Umane e responsabile per le Relazione Industriali, sia per Sistemi Informativi che per tutte le aziende controllate.

Ricordiamo che i suoi predecessori erano stati nell'ordine: Dario Vernier, che era il capo del personale della Sistemi Informativi quando si costituì in Azienda la prima Rappresentanza Sindacale, Giuseppe Mazzeo, Gabriele Pugliese, con il quale firmammo il primo accordo sul CdS e Luigi Bagordo che verrà certamente ricordato come il "tristo mietitore", visto che sotto la sua falce sono cadute le teste di 14 dirigenti (licenziati in tronco), è stato tagliato il ramo d'azienda Sistemi Informativi (74 colleghi ceduti a Selfin), troncata di netto poi tutta Selfin (più di 200 colleghi ceduti a Metfin) per finire con il piano incentivi all'esodo che ha visto un'ulteriore taglio di circa 340 colleghi; per un totale di più di 600 lavoratori mietuti in poco meno di 6 mesi.

Cosa aspettarsi ora dal nuovo Direttore delle Risorse Umane?? Il primo impatto non è stato negativo.....ma alle presentazioni lo si dà quasi per scontato..... solo i fatti, le decisioni ed comportamenti futuri permetteranno di dare un giudizio sereno e completo. Durante la riunione Nicoletti ha respinto la nostra richiesta di riassunzione dei lavoratori del ramo d'Azienda ceduti a Selfin lasciando aperta la porta ad eventuali assunzioni nel caso di professionalità non presenti in SI, ha confermato la fine del CdS, ha dichiarato di essere favorevole al part-time, ha detto di aver dato incarico all'ufficio del personale di studiare il problema "armonizzazione" e che il risultato dello studio ci verrà a breve comunicato, ha dato disposizione di ripristinare la bacheca sindacale del primo piano di Vittorini, ha proposto di firmare un accordo sulle chiusure Aziendali per il 2006.

Ovviamente abbiamo ribadito la nostra ferma richiesta di soluzione del problema Selfin che tante famiglie ha messo in seria difficoltà, abbiamo apprezzato il ripristino della bacheca (siamo stati ad un passo della denuncia per comportamento antisindacale), avremmo preferito un coinvolgimento preventivo per il problema "armonizzazione", abbiamo apprezzato l'apertura al part-time, non abbiamo firmato l'accordo sulle ferie in quanto: 1) non erano presenti tutte le RSU/RSA della SI 2) per firmarlo, e per rispettare il nostro principio di "democrazia dal basso", abbiamo organizzato le Assemblee in tutte le sedi dove i lavoratori hanno respinto l'ipotesi formulata dall'azienda in favore di quella riportata nel comunicato del 08.02.2006.

(continua a pag. 6)

(segue da pag. 5)

Ma molti altri sono i problemi ancora sul tappeto e che vogliamo al più presto affrontare: primo tra tutti quello del contratto integrativo aziendale: siamo rimasti ormai l'unica realtà Aziendale italiana di una certa dimensione che non applica contrattazione di secondo livello, violando, oltre che le norme previste dal CCNL, il comune buon senso.

Un'altra cosa che chiediamo al nuovo Responsabile delle Risorse Umane è quello di farsi garante nel diffondere in Azienda una cultura di maggiore attenzione verso le persone. Ad oggi sono troppi i casi che ci vengono segnalati da colleghi che denunciano una scarsa attenzione verso i problemi personali: part-time che vengono mandati a lavorare a decine di km da casa, in sedi disagiate senza nessuna considerazione del fatto che chi chiede il part-time rinuncia a dei soldi per avere in cambio più tempo a disposizione, stesso discorso vale per chi usufruisce delle agevolazioni della 104. E' assurdo che vengano proposti a questi lavoratori trasferte o che vengano mandati a lavorare ad ore di tragitto da casa, mettendoli nell'unica condizione di rifiutare o vivere in perenne stress, Tutto ciò è profondamente ingiusto.

In conclusione se si troveranno soluzioni concordate a tutti questi problemi, che non possono che migliorare il clima aziendale, si otterranno oltre a lavoratori più produttivi, soprattutto migliori condizioni di vita per le donne e gli uomini della Sistemi Informativi.



(segue da pag. 2)

senza sono considerati dalla legge, a tutti gli effetti, giorni di attività lavorativa

Ciò significa che i giorni lavorativi passati al seggio vengono retribuiti come se il lavoratore avesse normalmente lavorato.

I giorni festivi e quelli non lavorativi (ad esempio il sabato nella settimana corta) sono recuperati con una giornata di riposo compensativo o compensati con quote giornaliere di retribuzione in aggiunta alla retribuzione normalmente percepita.

La rinuncia al riposo deve comunque essere validamente accettata dal lavoratore.

In base ai principi in tema di riposo settimanale il riposo compensativo deve essere goduto con **immediatezza**, cioè subito dopo la fine delle operazioni al seggio.

In base alla sentenza della Cassazione del 19 settembre 2001 n. 11830, anche se l'attività prestata per 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**.

Esempio (Orario settimanale articolato da lunedì a venerdì)

I giorni trascorsi al seggio dovranno considerarsi come segue:

Sabato: operazioni al seggio dalle 9.00 alle 22.00; il lavoratore ha diritto o a un giorno di riposo oppure ad una giornata retribuita.

Domenica: operazioni al seggio dalle 6.30 alle 22.00; il lavoratore ha diritto o a un giorno di riposo oppure ad una giornata retribuita.

Nel caso in cui scrutinio avra' inizio alle ore 14.00 del lunedì il lavoratore ha diritto ad una giornata retribuita. Qualora le operazioni di scrutinio si protraggano anche solo nelle prime ore del giorno successivo (il martedì), i giorni di riposo compensativo spettanti saranno il mercoledì e il giovedì.

Documentazione necessaria da presentare al datore di lavoro

Le assenze per permessi elettorali devono essere giustificate dal lavoratore mediante la presentazione di idonea documentazione.

I lavoratori chiamati al seggio devono anzitutto consegnare al datore di lavoro il certificato di chiamata e successivamente esibire la copia di tale certificato firmata dal presidente di seggio, con l'indicazione delle giornate di effettiva presenza al seggio e l'orario di chiusura dello stesso.

La documentazione del presidente viene vistata dal vice-presidente del seggio.