



A.U.G.E. - ITALIA



Associazione Ufficiali Giudiziari in Europa

Sede nazionale < Via del Poggio 329 > 47032 Bertinoro (FC) > presso D'Aurora > 347.23.58.950
www.auge.it auge@auge.it

Italia, 12 dicembre 2005

Al l'Ufficio legislativo

Ministero della Giustizia
Via Arenula, 70 - 00186 Roma
tel. 06.68851
fax 06.68897531

Al Ministero del lavoro e delle Politiche sociali

Direzione Generale della tutela delle condizioni di lavoro

Via Fornovo, 8 -Pal B - 00192 Roma
06 36754997 fax: 06 36754884
SegreteriaDgRDL@welfare.gov.it
DGTutelaLavoro@welfare.gov.it

Direzione Generale delle risorse umane e affari generali

Via Flavia, 6 - 00187 Roma
06 47887194 06 47887195 fax: 06 47887209
SegreteriaDGPersonale@welfare.gov.it

Oggetto: L'ufficiale giudiziario ha un orario di lavoro?

Con la presente nota si vuol metter in luce una problematica che nel corso degli anni non ha trovato risposte chiare per ragioni di convenienza da entrambe le parti. Oggi la situazione è ben diversa: le imposizioni dell'Unione Europea, la crisi della giustizia in generale, la inefficienza dei servizi U.N.E.P., la mancanza di investimenti seri e così via, stanno determinando un collasso istituzionale del settore giustizia che non ha precedenti storici.

In questo quadro desolante vi è una categoria di lavoratori, l'Ufficiale Giudiziario, che se pur abbandonati a loro stessi dalle istituzioni, hanno con spirito di sacrificio personale - e delle loro famiglie - tentato, con mezzi preistorici, di assicurare al cittadino quella "minima" tutela che ogni paese democratico è obbligato a garantire.

Oggi questa categoria non è più in grado di far fronte alle negligenze istituzionali e chiede la revisione del proprio statuto, del proprio contratto di lavoro.

Le forti responsabilità civili, penali e amministrative dell'Ufficiale Giudiziario spesso impongono degli orari al di fuori di ogni logica costituzionale. Se da un lato la professione dell'Ufficiale Giudiziario in quasi tutti i paesi europei è libero professionale e l'orario del professionista ha una rilevanza marginale, in Italia, siamo ancora dei dipendenti pubblici e come tali, non riusciamo più a sopportare lo sfruttamento, l'abbandono, l'umiliazione di

sacrificare la nostra vita per il bene di una giustizia che continua ad emarginarci giorno dopo giorno, senza mai uno spiraglio di luce.

La ragione per cui né l'ARAN né il Ministero della Giustizia dichiarano apertamente il numero di ore massimo settimanale per l'Ufficiale Giudiziario è facile intuirlo: l'applicazione di un orario settimanale rischierebbe di paralizzare il servizio, specialmente in alcuni uffici dove per carenza di personale o la notevole mole di lavoro imporrebbe una turnazione, non contrattualmente prevista, e più riposi compensativi nel corso della settimana.

Ma se da una parte è condivisibile la preoccupazione dall'altra è inaccettabile la violazione dei principi di democrazia!

L'Ufficiale Giudiziario ha un orario di lavoro?

Si! L'Ufficiale Giudiziario è un dipendente pubblico e come tale gli va garantito un orario di lavoro.

E lo straordinario?

Dicono che non spetta perché non abbiamo un orario misurabile e prevedibile.

Ma è proprio vero tutto questo?

Ma lo straordinario non viene pagato quando si supera le sei ore?

Quanti ufficiali giudiziari organizzano il proprio tempo di lavoro al di sotto delle sei ore?

A quanti ufficiali giudiziari le sei ore giornaliere spesso diventano 12!

Non esistono delle norme processuali (*Tempo delle notificazioni ed esecuzioni: 147 cpc e 519 cpc*) che determinano un inizio ed una fine dell'attività esterna?

Perché allora l'Amministrazione non ha mai quantificato il numero di ore settimanali dell'Ufficiale Giudiziario?

La risposta ministeriale di regola è sempre la stessa : " l'orario di lavoro è regolato dalle norme di raccordo" .

Cosa dicono le norme di raccordo?

Articolo 7 > TEMPO DI LAVORO

1. Gli ufficiali giudiziari assicurano la propria presenza in servizio ed organizzano il **proprio tempo di lavoro**, correlandosi con la massima flessibilità alle esigenze connesse all'espletamento degli incarichi loro affidati.

Quale interpretazione dà l'ARAN?

.... Infatti è escluso che gli ufficiali giudiziari siano tenuti a rispettare un particolare orario di lavoro, mentre agli stessi viene riconosciuta un'ampia autonomia e responsabilità che consente loro di organizzare il **proprio tempo di lavoro** secondo le esigenze di servizio connesse ai compiti affidati

A quante ore ammonta il proprio tempo?

Articolo 1 > CAMPO DI APPLICAZIONE < norme di raccordo

Il presente CCNL si applica al personale con contratto a tempo indeterminato appartenente alla figura professionale dell'ufficiale giudiziario di cui al **contratto integrativo** sottoscritto presso il Ministero della Giustizia il 5.4. 2000.

articolo 21 > Articolazione delle tipologie dell'orario di lavoro < contratto integrativo sottoscritto presso il Ministero della Giustizia il 5.4. 2000:

1. In attuazione di quanto previsto dagli artt. 4, comma 3, lett. A) CCNL e 19 CCNL 16 maggio 1995, possono essere adottate le seguenti tipologie di orario di lavoro, anche coesistenti tra loro:
 - 1.1 orario articolato su cinque giorni, che si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa nelle ore pomeridiane, nell'ambito del quale le prestazioni pomeridiane possono avere durata e collocazione diversificata fino al completamento dell'orario d'obbligo;

1.2 orario articolato su sei giorni, che si svolge, di norma, per sei ore continuative antimeridiane;

1.3 **orario flessibile**, che si realizza, previa espressa richiesta del dipendente e nei limiti di compatibilità con il servizio, con la previsione di fasce temporali entro le quali sono consentiti l'inizio ed il termine della prestazione lavorativa giornaliera (flessibilità incompatibile con le turnazioni) o con l'articolazione di un orario giornaliero superiore alle sei ore;

1.4 turnazioni, a carattere residuale rispetto alle altre articolazioni e adottabili per determinate attività, che consentono di garantire la copertura massima dell'orario di servizio giornaliero e dell'orario di servizio settimanale su cinque, sei o sette giorni;

1.5 orario plurisettimanale, che consiste nel ricorso alla programmazione di calendari di lavoro plurisettimanali e annuali con orari superiori o inferiori alle trentasei ore settimanali nel rispetto del monte ore.

2. L'Amministrazione, compatibilmente con le prioritarie esigenze di organizzazione dei servizi, favorisce l'attuazione di tutte le tipologie di lavoro in modo da ridurre il ricorso al lavoro straordinario e da agevolare la prestazione lavorativa da parte di determinate categorie di lavoratori che versano in svantaggiate situazioni familiari o condizioni fisiche.

3. Nel caso di orario di lavoro articolato su cinque giorni, la prestazione lavorativa, nell'ambito dell'orario di servizio, può avere inizio anche nelle ore pomeridiane a partire dalle h.13.45, con due anticipazioni in orario antimeridiano al fine di garantire la effettuazione dell'orario settimanale complessivo.

4. L'individuazione delle funzioni per le quali è previsto il modulo di cui al comma 3 nonché la definizione dei criteri di massima per l'individuazione del personale che articola l'orario di lavoro secondo detto modulo viene effettuata a livello dei singoli uffici in relazione alle loro peculiari necessità, secondo quanto previsto negli accordi conclusi in sede di contrattazione integrativa decentrata.

5. Nella individuazione delle funzioni la contrattazione collettiva decentrata privilegia comunque i seguenti servizi: nell'ambito dell'Amministrazione Giudiziaria, i servizi di assistenza all'udienza e le attività connesse; nell'ambito dell'Amministrazione Penitenziaria omissis

6. Nella definizione dei criteri di massima per la individuazione del personale la contrattazione collettiva decentrata tiene comunque conto delle condizioni familiari e di salute, e delle eventuali necessità di studio . Tra le condizioni familiari assumono rilievo prioritario la presenza di figli minori in età scolare o prescolare.

7. All'individuazione del personale che articola l'orario di lavoro secondo il modulo di cui al comma 3 provvede con periodicità almeno trimestrale il dirigente dell'ufficio, conformemente ai criteri di massima concordati a norma del comma 4.

8. Nel caso di adesioni al modulo di cui al comma 3 non sufficienti a soddisfare le esigenze del servizio, l'effettuazione della prestazione di lavoro secondo il detto modulo può comunque esser richiesta ad un numero di dipendenti non superiore al 20 per cento di quelli inquadrati nella figura professionale e nella posizione economica alla quale si riferiscono le funzioni individuate ai sensi del comma 4, garantendo comunque il necessario avvicendamento dei dipendenti coinvolti. L'orario di lavoro del dipendente che rende la propria prestazione secondo le modalità del comma 3 è di **35** ore settimanali. Nel periodo di effettiva prestazione lavorativa resa secondo le modalità di cui al comma 3 il dipendente ha diritto ad una indennità sulla base di L 300.000 mensili.

9. Alla definizione di ulteriori aspetti della articolazione dell'orario regolata nel presente articolo si provvede attraverso la contrattazione integrativa decentrata.

Ed il ministero come interpreta tutto questo?

Nota del 2/10/2003 < ...Poiché l'Ufficiale Giudiziario svolge per lo più la propria attività lavorativa fuori dall'ufficio e, in relazione al tempo per il compimento degli atti di notificazione ed esecuzione assegnati, gode di ampia autonomia organizzativa, garantendo al contempo l'espletamento del servizio in rispondenza alle esigenze dell'ufficio, non è possibile determinare **con esattezza le ore di lavoro** sostenute da tale personale **nel corso della giornata**.

Ed ancora con nota in data 11/5/2005 in risposta a quesito sul riposo compensativo risponde > ... Pertanto , si ritiene che, considerata l'eccezionalità della prestazione lavorativa in giorni festivi, se espressamente richiesta, gli ufficiali giudiziari per la particolarità delle funzioni svolte possono autonomamente **gestire la loro attività e gli orari nella forma più consona** al raggiungimento degli obiettivi richiesti dall'utenza, coordinandola per ovvi motivi con le altre figure professionali esistenti nell'ufficio, così garantendo la presenza in ufficio e il miglior servizio all'utenza.

In ogni caso ogni misura adottata **deve essere conforme alle norme ordinarie esistenti nel nostro ordinamento e nel rispetto delle procedure contrattualmente previste.**

...insomma le 36 ore settimanali previste dal CCNL sono o non sono applicabili all'Ufficiale Giudiziario?

Andiamo a leggere "su consiglio dell'amministrazione" la conformità dell'organizzazione dell'orario U.N.E.P. alle norme ordinarie esistenti.

Definizione di orario di lavoro

La materia dell'orario di lavoro è stata riformata dal DL 66/03 con modificazioni introdotte dal DL 213/2004 che ha dato attuazione ad alcune direttive della UE. Pertanto si può definire orario di lavoro come il periodo in cui il lavoratore è al lavoro e a disposizione del datore di lavoro, con obbligo di esercitare la sua attività o le sue funzioni.

Art. 3 - Orario normale di lavoro

1. **L'orario normale di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.**
2. **I contratti collettivi** di lavoro possono stabilire, ai fini contrattuali, **una durata minore** e riferire l'orario normale alla durata media delle prestazioni lavorative in un periodo non superiore all'anno.

Art. 4 - Durata massima dell'orario di lavoro

1. I contratti collettivi di lavoro stabiliscono la durata massima settimanale dell'orario di lavoro.
2. La durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario.
3. Ai fini della disposizione di cui al comma 2, la durata media dell'orario di lavoro deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi.
4. I contratti collettivi di lavoro possono in ogni caso elevare il limite di cui al comma 3 fino a sei mesi ovvero fino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro, specificate negli stessi contratti collettivi.
5. In caso di superamento delle 48 ore di lavoro settimanale, attraverso prestazioni di lavoro straordinario, per le unità produttive che occupano più di dieci dipendenti il datore di lavoro è tenuto a informare, entro trenta giorni dalla scadenza del periodo di riferimento di cui ai precedenti commi 3 e 4, la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio. I contratti collettivi di lavoro possono stabilire le modalità per adempiere al predetto obbligo di comunicazione.

Art. 16 - Deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario

1. Fatte salve le condizioni di miglior favore stabilite dai contratti collettivi, sono escluse dall'ambito di applicazione della disciplina della durata settimanale dell'orario di cui all'articolo 3:
Omissis (non ci sono gli U.N.E.P.)
2. Le attività e le prestazioni indicate alle lettere da a) ad n) del comma 1 verranno aggiornate ed armonizzate con i principi contenuti nel presente decreto legislativo mediante decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali **ovvero, per i pubblici dipendenti, mediante decreto del Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare sentite le organizzazioni sindacali nazionali maggiormente rappresentative, nonché le organizzazioni nazionali dei datori di lavoro.**

Art. 17 - Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale

1. Le disposizioni di cui agli articoli 7, 8, 12 e 13 possono essere derogate mediante contratti collettivi o accordi conclusi a livello nazionale tra le organizzazioni sindacali nazionali comparativamente più rappresentative e le associazioni nazionali dei datori di lavoro firmatarie di contratti collettivi nazionali di lavoro o, conformemente alle regole fissate nelle medesime intese, mediante contratti collettivi o accordi conclusi al secondo livello di contrattazione.
2. In mancanza di disciplina collettiva, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ovvero, **per i pubblici dipendenti**, il Ministro per la funzione pubblica, di concerto con il Ministro del lavoro e delle politiche sociali, **su richiesta** delle organizzazioni sindacali nazionali di categoria comparativamente più rappresentative o delle associazioni nazionali di categoria dei datori di lavoro firmatarie dei contratti collettivi nazionali di lavoro, **adotta un decreto**, sentite le stesse parti, per stabilire deroghe agli articoli 4, terzo comma, nel limite di sei mesi, 7, 8, 12 e 13 con riferimento:

omissis (non ci sono gli U.N.E.P.)

4. Le deroghe previste nei commi 1, 2 e 3 possono essere ammesse soltanto a condizione che ai prestatori di lavoro siano accordati periodi equivalenti di riposo compensativo o, in casi eccezionali in cui la concessione di tali periodi equivalenti di riposo compensativo non sia possibile per motivi oggettivi, **a condizione che ai lavoratori interessati sia accordata una protezione appropriata.**

5. Nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza e della salute dei lavoratori, le disposizioni di cui agli articoli 3, 4, 5, 7, 8, 12 e 13 non si applicano ai lavoratori la cui durata dell'orario di lavoro, a causa delle caratteristiche dell'attività esercitata, non è misurata o predeterminata o può essere determinata dai lavoratori stessi e, in particolare, quando si tratta:omissis ... nessun riferimento agli U.N.E.P.

E quindi?

.... E quindi... alla luce di quanto esposto ...

- *gli U.N.E.P. non sono stati inseriti nelle deroghe legislative prevista dagli articoli 16 e 17*
- *i contratti non lo consentono*
- *l'amministrazione non ha avanzato richieste di deroga*
- *non sono stati emessi decreti interministeriali*

... è indiscutibile che l'organizzazione degli U.N.E.P. deve uniformarsi al dettato normativo e contrattuale organizzando il proprio "tempo di lavoro" nel rispetto dei principi generali della protezione, della sicurezza e della salute dei lavoratori

Né è possibile una deroga attraverso la contrattazione decentrata in quanto detta previsione non è vigente nelle norme contrattuali nazionali né nelle norme di raccordo.

Ne consegue che il **"tempo di lavoro"** degli ufficiali giudiziari è di **36 ore medie settimanali**, escluso lo straordinario in quanto non contrattualmente previsto per questa figura.

Le stesse note ministeriali (ARAN compresa) che se pur escludono la possibilità di misurare il tempo di lavoro giornaliero - *non essendo determinabile per la particolare attività esterna dell'Ufficiale Giudiziario* - **confermano** che ... *a questa figura viene riconosciuta un'ampia autonomia e responsabilità di organizzare il proprio "tempo di lavoro" secondo le esigenze di servizio connesse ai compiti affidati (Aran) e.... in ogni caso ogni misura adottata deve essere **conforme** alle norme ordinarie esistenti nel nostro ordinamento e nel rispetto delle procedure contrattualmente previste (ministero giustizia).*

Pertanto l'organizzazione dell'orario di lavoro applicabile all'Ufficiale Giudiziario, sulla base delle norme di raccordo, della legge e dei CCNL, deve necessariamente tener conto dei seguenti criteri contrattuali:

1. **Orario giornaliero normale:** articolato su sei giorni che si svolge, e di norma, per sei ore continuative
2. **Durata massima dell'orario normale di lavoro:** l'orario di lavoro settimanale (non necessariamente dal lunedì alla domenica) non può superare **le 36 ore medie** (se si supera il tetto in alcune settimane, necessariamente, in altre settimane la prestazione deve essere ridotta)
3. **flessibilità (escluso turnazioni): fasce temporali di inizio e termine della prestazione diversificate.**
4. **settimana corta:** possibilità di un orario articolato su cinque giorni che si attua con la prosecuzione della prestazione lavorativa anche nelle ore pomeridiane.
5. **l'organizzazione dell'orario di lavoro per gli ufficiali giudiziari può essere diversificato da ufficio a ufficio.** Pertanto spetta al singolo ufficio programmare (contrattazione decentrata) l'organizzazione dell'orario in relazione alle loro peculiari necessità.
6. **avvicendamento del personale U.N.E.P.**

Sono intuibili le diverse conseguenze previste dal legislatore per il superamento dei due distinti limiti: quello dell'orario normale, ma entro l'orario massimo, comporta infatti esclusivamente un maggior onere economico a carico dello Stato; il superamento del

limite massimo, invece, può dar luogo a un indennizzo per l'eccessiva usura subita dal prestatore d'opera e fare incorrere l'amministrazione nelle sanzioni previste dall'ordinamento giuridico.

A questo punto, dopo le dovute premesse, a grandi linee, la tipologia dell'orario di lavoro applicabile agli U.N.E.P. può essere la seguente:

Considerando che il personale U.N.E.P. è composto da:

- 1) operatori giudiziari b2
- 2) ufficiali giudiziari di posizione economica B3 e C1

mentre i servizi U.N.E.P. sono:

- 1) ricezione atti
- 2) attività di notificazioni
- 3) attività di esecuzione
- 4) attività protesti
- 5) attività libero professionali

La tipologia dell'orario di lavoro applicabile agli U.N.E.P. risulta

- 1) per gli operatori giudiziari B2 essendo il loro orario di lavoro misurabile e determinabile, la prestazione lavorativa delle sei ore giornaliere è possibile programmarla secondo quanto stabilito per gli operatori di cancelleria (sei ore giornaliere con possibilità, se le esigenze del servizio lo consentono, su cinque giorni la settimana)
- 2) per gli ufficiali giudiziari addetti al **servizio interno** (sportello, preposti, servizio notificazioni a mezzo del servizio postale, ecc..) garantendo la presenza in ufficio di uno o più ufficiali giudiziari, è possibile, con avvicendamento del personale, applicare quanto è previsto per gli operatori giudiziari indicati al punto precedente.
- 3) Per gli ufficiali giudiziari che svolgono attività esterna, non essendo possibile misurare a priori il tempo di lavoro giornaliero, è applicabile una tipologia di orario flessibile. Il tempo di lavoro ha inizio con l'entrata in ufficio (firma su un registro o altre forme stabilite nelle contrattazione decentrata) e termina all'uscita dall'ufficio stesso, dopo il deposito degli atti eseguiti.

In tutti i casi, in particolare per gli ufficiali giudiziari che svolgono attività esterna, qualora il tempo di lavoro settimanale **medio** risulti superiore al tetto massimo, il dirigente dell'ufficio, è tenuto a concedere dei riposi compensativi.

Inoltre l'art. 9 del decreto legislativo n. 66 del 2003 stabilisce che "il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero..."., Pertanto nell'ipotesi di attività esterna, esecuzione notturna o fuori orario prevista dal C.P.C., il Capo dell'ufficio o dirigente U.N.E.P. non potranno negare all'Ufficiale Giudiziario il diritto ad usufruire di riposo giornaliero.

Nell'ipotesi che la concessione di riposi compensativi (giornalieri o settimanali) comportino dei disagi al servizio, il dirigente U.N.E.P. è obbligato a trasmettere comunicazione al capo dell'Ufficio (Presidente del Tribunale o di corte di Appello) il quale a sua volta dovrà informare la Direzione provinciale del lavoro - Settore ispezione del lavoro competente per territorio, al fine di evitare le sanzioni previste dalla legge.

Occorre comunque rammentare che, anche nei casi in cui per i Lavoratori il cui orario di lavoro non è misurabile o predeterminabile, la tutela della salute del lavoratore impone le

doverose tutele, al fine di evitare condizioni lavorative di per sé pregiudizievoli. In caso di inosservanza, sussisterebbe la responsabilità dell'amministrazione (dirigente U.N.E.P.) derivante dalla violazione della norma, di carattere generale, contenuta nell'articolo 2087 c.c.

Per ovvie ragioni, la materia dell'organizzazione dell'orario di lavoro, in questa nota è stata limitata ai principi generali delle norme contrattuali e ordinarie, tralasciando le situazioni particolari comuni a tutti i dipendenti pubblici, in quanto preme in questa situazione di confusione definire con chiarezza il diritto, costituzionalmente rilevante, dell'Ufficiale Giudiziario di veder riconosciuto ad ogni livello istituzionale una organizzazione di lavoro compatibile con le esigenze di tutela della salute e sicurezza come ogni altro lavoratore del settore pubblico e privato.

Con la presente nota, diretta agli organi istituzionalmente competenti, si chiede di **esprimere un parere** sulle considerazioni espresse da questa Associazione, al fine di porre fine ad una discriminazione contro una categoria di lavoratori che ha il diritto di essere tutelata, di avere condizioni di lavoro e di vita, di democrazia, alla pari degli altri dipendenti pubblici.

Il Presidente AUGE
Arcangelo D'Aurora

