



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio III Relazioni Sindacali

Alle Organizzazioni Sindacali del personale
del Comparto Funzioni Centrali



OGGETTO: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro Comparto Funzioni Centrali
triennio 2025-2027.

Si inoltra, per opportuna informativa, la nota GDAP n. 0486269.U del
27.10.2026 dell'Ufficio II di questa Direzione Generale, nella quale vengono fornite
alcune indicazioni sulle novità introdotte dal nuovo Contratto Collettivo Nazionale di
Lavoro, triennio 2025-2027.

Distinti saluti.

IL DIRETTORE DELL'UFFICIO
Dott.ssa Ida Del Grosso

Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale
Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Ai Signori Direttori Generali
SEDE

All'Ufficio del Capo del Dipartimento
Ufficio I – Segreteria Generale e del
Coordinamento Interistituzionale
SEDE

All'Ufficio I – Affari Generali
SEDE

Ai Signori Provveditori Regionali
LORO SEDI

All'Ufficio III - Relazioni Sindacali
SEDE

OGGETTO: Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali triennio
2025 – 2027.

Per opportuna conoscenza, si comunica che nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana del 2 ottobre 2026, n. 229, è stato pubblicato il Contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni centrali triennio 2025 – 2027, definitivamente sottoscritto il 6 agosto 2026.

Detto contratto è raggiungibile dal seguente link: https://www.aranagenzia.it/wp-content/uploads/2026/08/2026_08_06_CCNL_CFC_2025-2027-1.pdf

Di seguito si forniscono alcune indicazioni sulle novità introdotte dal nuovo CCNL, concernenti materie oggetto di interesse di questo ufficio.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

- **Posizioni organizzative e professionali.**

L'art. 17 disapplica e sostituisce l'art. 17 del CCNL 27 gennaio 2025. Una novità significativa è costituita dall'obbligo per l'Amministrazione di rendere conoscibili, mediante pubblicazione di apposito avviso sul sito istituzionale, le posizioni organizzative e professionali che si rendono disponibili.

L'Amministrazione acquisisce le disponibilità dei Funzionari interessati e procede alla valutazione sulla base di criteri di selezione definiti previo confronto con le Organizzazioni Sindacali. Tali criteri devono essere indicati nell'avviso e devono tenere conto dei requisiti culturali, delle attitudini e delle capacità professionali dei dipendenti, in relazione alla natura e alle caratteristiche degli incarichi da affidare.

La nuova disciplina rafforza pertanto i principi di trasparenza, pubblicità e valorizzazione delle professionalità nell'attribuzione degli incarichi.

- **Social Media e Digital Manager.**

L'art. 18 disciplina la collocazione, nell'ambito delle aree e delle famiglie professionali previste dal sistema di classificazione del personale, delle figure professionali del Social Media Manager e del Digital Manager, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'Allegato A del CCNL 9 maggio 2022.

Non viene istituita una nuova area professionale autonoma, ma vengono ricondotte al sistema di classificazione esistente professionalità connesse alla comunicazione digitale e alla trasformazione digitale delle amministrazioni.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

- **Pausa.**

L'art. 19 disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL 9 maggio 2022. Introduce una diversa articolazione della pausa che si configura già di per se come diritto del lavoratore e, nel contempo, come obbligo del datore di lavoro. In caso di prestazione lavorativa giornaliera superiore a sei ore, la pausa può essere ridotta, su richiesta del dipendente e compatibilmente con le esigenze organizzative e di servizio, da trenta a dieci minuti.

Qualora la pausa sia finalizzata alla consumazione del pasto, la sua durata non può comunque essere inferiore a trenta minuti.

In merito all'istituto in argomento, che si ritiene immediatamente applicabile, si rappresenta quanto segue.

La riduzione a 10 minuti non è obbligatoria; il dipendente, pertanto, è tenuto a formulare apposita richiesta di accesso alla misura. Si ritiene, al riguardo, che le richieste prodotte dai dipendenti non possano prevedere una durata minima inferiore a tre mesi.

Scegliendo la pausa breve di 10 minuti, si perde il diritto al buono pasto o al servizio di mensa. La pausa di 10 minuti non incide, né pregiudica il diritto alla fruizione delle fasce orarie di flessibilità.

Il direttore dell'ufficio, nel rispetto della sua autonomia gestionale valuta la richiesta del dipendente in ordine alle possibili ricadute sugli aspetti organizzativi e di servizio. L'eventuale diniego dovrà essere adeguatamente motivato.

Si rammenta che ai sensi della vigente normativa in materia, qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore, il diritto alla pausa è del tutto indisponibile al lavoratore, che quindi non potrà rinunciarvi, poiché il suo recupero



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

delle energie psico-fisiche è posto dal legislatore a tutela e nell'interesse anche della collettività.

- **Orario di lavoro flessibile.**

L'art. 20 disapplica e sostituisce l'art. 26 del CCNL 12 febbraio 2018. È stata aggiornata la disciplina relativa ai dipendenti che, in relazione a particolari situazioni personali, sociali o familiari, sono favoriti nell'utilizzo dell'orario flessibile, anche attraverso forme di flessibilità ulteriori rispetto al regime orario adottato dall'ufficio di appartenenza, compatibilmente con le esigenze di servizio e su richiesta dell'interessato.

Tra i destinatari sono ricompresi:

- i dipendenti che beneficiano delle tutele connesse alla maternità o paternità di cui al d.lgs. n. 151/2001;
- i dipendenti che assistono familiari con disabilità ai sensi della legge n. 104/1992;
- i dipendenti inseriti in progetti terapeutici di recupero;
- i dipendenti che si trovano in situazioni di necessità connesse alla frequenza dei figli di asili nido, scuole dell'infanzia e scuole primarie;
- i dipendenti, genitori anche adottivi, impegnati nell'assistenza alle attività scolastiche a casa di figli studenti del primo ciclo dell'istruzione con disturbi specifici dell'apprendimento (DSA), ai sensi della legge n. 170/2010;
- i dipendenti impegnati in attività di volontariato, secondo le disposizioni di legge vigenti;
- i dipendenti pendolari residenti o domiciliati in località distanti dalla sede di servizio, per i quali i tempi di percorrenza risultino particolarmente gravosi.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

- **Ferie e festività soppresse.**

L'art. 21 disapplica e sostituisce l'art. 21 del CCNL 27 gennaio 2025. La principale novità riguarda il superamento, a decorrere dal 1° gennaio 2027, del regime differenziato previsto per i neoassunti.

Dal 2027, pertanto, il numero delle giornate di ferie non sarà più differenziato in ragione dell'anzianità di servizio, ma sarà determinato esclusivamente in relazione all'articolazione dell'orario settimanale di lavoro, secondo quanto previsto dall'art. 21.

Restano ferme le quattro giornate di riposo per festività soppresse, secondo la disciplina contrattuale.

- **Ferie e riposi solidali.**

L'art. 22 disapplica e sostituisce l'art. 30 del CCNL 12 febbraio 2018. È confermata e disciplinata la possibilità, su base volontaria e a titolo gratuito, di cedere ferie e riposi solidali ad altro dipendente che abbia necessità di assistere il coniuge o parenti e affini entro il secondo grado che necessitino di cure costanti per particolari condizioni di salute debitamente documentate.

Possono essere cedute esclusivamente le ferie eccedenti le quattro settimane annuali che il lavoratore deve obbligatoriamente fruire. Tali giornate sono determinate in 20 giorni nel caso di articolazione dell'orario settimanale su cinque giorni e in 24 giorni nel caso di articolazione su sei giorni. Possono inoltre essere cedute le quattro giornate di riposo per festività soppresse previste dall'art. 21.

La cessione deve avvenire secondo le modalità stabilite dall'Amministrazione nell'ambito della disciplina contrattuale applicabile.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

- **Assenze per l'espletamento di visite, terapie, prestazioni specialistiche od esami diagnostici.**

L'art. 23 disapplica e sostituisce l'art. 22 del CCNL 27 gennaio 2025. La disciplina viene sostanzialmente confermata, senza modifiche strutturali di particolare rilievo rispetto al precedente contratto.

- **Permessi per screening oncologici.**

L'art. 24 introduce una nuova specifica tutela. Ai dipendenti che abbiano compiuto 50 anni sono riconosciute 7 ore di permesso retribuito nel quinquennio per effettuare gli esami di screening oncologico previsti dal Servizio sanitario nazionale, a seguito di lettera di invito da parte della ASL.

Il primo quinquennio decorre dall'anno solare nel quale viene compiuto il cinquantesimo anno di età.

- **Altre aspettative previste da disposizioni di legge.**

L'art. 25 disapplica e sostituisce l'art. 42 del CCNL 12 febbraio 2018. Il comma 4 introduce la possibilità, per i lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, di richiedere il periodo di congedo, continuativo o frazionato, di durata non superiore a 24 mesi, previsto dall'art. 1 della legge 18 luglio 2025, n. 106, secondo la disciplina stabilita dalla medesima legge.

Al predetto congedo non si applicano le disposizioni dell'art. 43 del CCNL 12 febbraio 2018 in materia di norme comuni sulle aspettative¹.

¹ Art. 43 CCNL 2016 - 2018



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

- **Congedi dei genitori.**

L'art. 26 disapplica e sostituisce l'art. 23 del CCNL 27 gennaio 2025 e aggiorna la disciplina contrattuale in materia di congedi parentali, anche alla luce delle modifiche legislative intervenute.

I commi 3 e 4 precisano le modalità di computo dei periodi di congedo. I commi 8 e 9² introducono specifiche misure di tutela, consentendo, secondo le condizioni previste dal contratto, di richiedere rispettivamente periodi di congedo e/o permessi orari e l'assegnazione temporanea a una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o nella quale l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa.

Norme comuni sulle aspettative

1. Il dipendente, rientrato in servizio, non può usufruire continuativamente di due periodi di aspettativa, anche richiesti per motivi diversi, se tra essi non intercorrano almeno quattro mesi di servizio attivo. La presente disposizione non si applica in caso di aspettativa per cariche pubbliche elettive, per cariche sindacali, per volontariato, in caso di assenze di cui alla d.lgs. n. 151/2001 o anche nei casi in cui il collocamento in aspettativa sia espressamente disposto dalle disposizioni legislative vigenti.

2. Qualora durante il periodo di aspettativa vengano meno i motivi che ne hanno giustificato la concessione, l'amministrazione invita il dipendente a riprendere servizio, con un preavviso di dieci giorni. Il dipendente, per la stessa motivazione e negli stessi termini, è tenuto comunque a riprendere servizio di propria iniziativa.

3. Nei confronti del dipendente che non riprenda servizio alla scadenza del periodo di aspettativa o del termine di cui al comma 2, salvo casi di comprovato impedimento, il rapporto di lavoro è risolto con le procedure dell'art. 62 del presente contratto.

² **Comma 8.**

I genitori di un figlio minore affetto da malattie oncologiche, in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74 per cento possono richiedere il congedo e/o i permessi di cui agli articoli 1 e 2 della legge 18 luglio 2025, n. 106, secondo la disciplina ivi prevista. I permessi di cui al presente comma non possono essere fruiti per meno di un'ora.

Comma 9.

In applicazione dell'art. 42-bis del d.lgs. n. 151/2001, il genitore con figli minori fino a tre anni di età può essere assegnato, a richiesta, anche in modo frazionato e per un periodo complessivamente non superiore a tre anni, ad una sede di servizio ubicata nella stessa provincia o regione nella quale è fissata la residenza della famiglia o l'altro genitore esercita la propria attività lavorativa, subordinatamente alla sussistenza di un posto vacante e disponibile di corrispondente posizione retributiva e previo assenso delle amministrazioni di provenienza e destinazione. L'eventuale dissenso deve essere motivato e limitato a casi o esigenze eccezionali. L'assenso o il dissenso devono essere comunicati all'interessato entro trenta giorni dalla domanda.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

- **Assenze per malattia in caso di gravi patologie richiedenti terapie salvavita.**

L'art. 27 disapplica e sostituisce l'art. 25 del CCNL 27 gennaio 2025. La disciplina viene integrata con il riconoscimento di 10 ore annue di permesso retribuito a favore dei lavoratori affetti da malattie oncologiche in fase attiva o in follow-up precoce, ovvero da malattie invalidanti o croniche, anche rare, che comportino un grado di invalidità pari o superiore al 74%, secondo le condizioni e modalità previste dal contratto.

- **Trattamento economico-normativo del personale con rapporto di lavoro a tempo parziale.**

L'art. 29 disapplica e sostituisce l'art. 33 del CCNL 9 maggio 2022. Sono disciplinate le modalità di computo proporzionale dei giorni di ferie, delle assenze per malattia, dei congedi di maternità e paternità, del permesso per matrimonio, dei riposi giornalieri per maternità e dei permessi per lutto nei diversi regimi di part-time orizzontale, verticale e misto (comma 10).

Sono inoltre disciplinate le modalità di computo del periodo di prova e del preavviso. Le giornate festive infrasettimanali sono considerate giornate lavorative ai fini del computo previsto dalla disciplina del part-time (comma 11)³.

- **Accesso al lavoro agile.**

L'art. 33 disapplica e sostituisce l'art. 13 del CCNL 27 gennaio 2025. È confermato il carattere consensuale e volontario dell'adesione al lavoro agile.

³ Comma 11.

In presenza di rapporto di lavoro a tempo parziale verticale o misto non si riducono i termini previsti per il periodo di prova e per il periodo di preavviso. A tal fine i termini previsti vengono trasformati nel corrispondente numero di giornate di lavoro teorico per i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo pieno; per la maturazione dei termini così ridefiniti, si considerano solo le giornate effettivamente lavorate dal dipendente con rapporto di lavoro a tempo parziale.



Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria

Direzione Generale del Personale

Ufficio Secondo del personale dirigenziale, amministrativo e non di ruolo

Una delle principali novità riguarda il rafforzamento dei criteri di priorità e la possibilità di estendere, mediante l'accordo individuale e secondo quanto previsto dalla contrattazione integrativa, il numero delle giornate di lavoro agile per i dipendenti che documentino particolari esigenze di salute, che assistano familiari con disabilità in situazione di gravità ai sensi della legge n. 104/1992 o che beneficino delle tutele previste dal d.lgs. n. 151/2001 a sostegno della genitorialità.

Ulteriori casistiche possono essere individuate dalla contrattazione collettiva integrativa.

L'Ufficio del Capo del Dipartimento, Ufficio I – Segreteria Generale e del coordinamento interistituzionale, vorrà cortesemente diramare la presente nota a tutti gli Uffici di Staff e dipendenti articolazioni.

Parimenti i Sigg. Provveditori vorranno diffondere la presente a tutti gli Istituti ed Uffici dei competenti distretti.

Confidando nella massima e consapevole collaborazione, si invitano le SS.LL. a dare puntuale applicazione e completa diffusione tra il personale dipendente alla presente nota.

Il Direttore Generale

Rita Russo