m_dg.GDAP.20/02/2026.0083589.U

Ministero della Giustizia

DIPARTIMENTO DELL'AMMINISTRAZIONE PENITENZIARIA
DIREZIONE GENERALE DEL PERSONALE
Ufficio III - Relazioni Sindacali

Ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali del personale
Area Negoziale del Corpo di polizia Penitenziaria

Oggetto: decreti del Presidente della Repubblica n. 203 e 205 del 4 dicembre 2025, recanti" Recepimento degli accordi sindacali per il personale dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare". Trienni 2018-2020 e 2021-2023.

Si trasmette, per opportuna informativa, la nota GDAP n. 0082443.U del 20 febbraio 2026 della Direzione Generale del Personale – Ufficio IV – Trattamento Economico di questo Dipartimento, relativa alla materia indicata nell'oggetto.

Si porgono distinti saluti.

Il Direttore
Dott.ssa Ida Del Grosso

p.t.

Ministero della Giustizia

Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria
Direzione Generale del Personale
Ufficio IV – Trattamento Economico

m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U

Ai Signori Direttori Generali

Ai Signori Provveditori Regionali

Ai Signori Direttori degli II. PP.

Ai Signori Direttori delle Scuole di formazione ed Istituti di Istruzione dell'Amministrazione penitenziaria

Ai Signori Direttori degli Uffici e Divisioni del Capo del Dipartimento

e, p.c:

All'Ufficio III - Relazioni Sindacali –

Al Signor Capo del Dipartimento per la Giustizia Minorile e di Comunità

LORO SEDI

OGGETTO: decreti del Presidente della Repubblica n. 203 e n. 205 del 4 dicembre 2025, recanti «*Recepimento degli accordi sindacali per il personale dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare*». Trienni 2018-2020 e 2021-2023.

Si porta a conoscenza che nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 31 dicembre 2025 sono stati pubblicati i decreti del Presidente della Repubblica 4 dicembre 2025, n. 203 e n. 205 concernenti il Recepimento degli accordi sindacali relativi, rispettivamente, al triennio 2018-2020 e al triennio 2021-2023 per il personale dirigente delle Forze di polizia ad ordinamento civile e militare e personale equiparato[1].

Al riguardo si ritiene opportuno illustrare le principali novità che interessano il personale dirigente del Corpo di polizia penitenziaria e personale equiparato, introdotte dai citati provvedimenti.

Nello specifico, i decreti prevedono la corresponsione di un elemento retributivo accessorio «*una tantum*» nelle misure[2] annue riportate nella seguente tabella:

[1] Dirigenti della Carriera penitenziaria in forza di quanto previsto dall'articolo 48, comma 2, del Decreto Legislativo 29 maggio 2017, n. 95

[2] Di uguale importo, a parità di qualifica/grado, per gli appartenenti a tutte le Amministrazioni del Comparto.

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 1 di 10

Corpo di polizia penitenziaria	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Dirigente Superiore di Polizia Penitenziaria	92,88	447,2	602,26	643,59	1.018,92	1.026,62
Primo Dirigente di Polizia Penitenziaria	88,45	425,91	573,58	612,94	970,4	977,73
Dirigente di Polizia Penitenziaria	84,03	404,61	544,9	582,29	921,88	928,84
Dirigente Aggiunto di Polizia Penitenziaria	79,61	383,32	516,22	551,65	873,36	879,96

Gli importi indicati devono intendersi "lordo dipendente".

L'emolumento è corrisposto in relazione ai mesi di servizio attivo prestato, parametrando le suddette misure su dodici mensilità. La frazione di mese superiore a quindici giorni dà luogo al riconoscimento dell'intero rateo mensile. Non si tiene conto delle frazioni di mese uguali o inferiori a quindici giorni e dei mesi nei quali non è stato corrisposto lo stipendio tabellare per aspettative o congedi non retribuiti o altre cause di interruzione e sospensione del servizio attivo.

Il decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 2025 n. 205 estende al personale di cui si tratta, dal primo gennaio 2022, gli istituti economici previsti per il personale contrattualizzato dal decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57; in particolare:

✓ **"*Trattamento economico di missione*".** L'importo dell'indennità di missione[3] è rideterminato come segue:

Qualifica	Indennità di missione
	Importo giornaliero lordo dipendente
Dirigente Generale di Polizia Penitenziaria	28,31
da Dirigente aggiunto a Dirigente Superiore di Polizia Penitenziaria	24,00

[3] Art. 1, comma 1, della legge 18 dicembre 1973, n. 836.

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 2 di 10

Le nuove misure producono, conseguentemente, effetti anche sull'indennità di trasferimento[4].

✓ ***"Orario di lavoro"***. L'importo dell'indennità di compensazione è stato rideterminato in euro 12,00 (articolo 10);

✓ ***"Indennità di presenza notturna e festiva"***. L'importo dell'indennità di presenza notturna è stato rideterminato in euro 4,30 per ciascuna ora (articolo 14, lett. a) e l'importo dell'indennità di presenza festiva è stato rideterminato in euro 14,00 (articolo 14, lett. b);

✓ ***"Indennità 41-bis vigilanza detenuti sottoposti al regime previsto dall'articolo 41-bis della legge 26 luglio 1975, n. 354"***. L'importo è stato rideterminato in euro 14,00 (articolo 19).

Dall'entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica 4 dicembre 2025 n. 205, al personale di cui si tratta sono stati estesi i seguenti istituti normativi:

"Congedo parentale" di cui all'art. 8, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, ove è previsto che, al personale con figli minori di anni sei che intenda avvalersi del congedo parentale previsto dall'art. 32 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, e ss.mm., è concesso il congedo straordinario di cui all'art. 15 del citato d.P.R. n. 395/1995, sino alla misura complessiva di quarantacinque giorni, anche frazionati, nell'arco dei sei anni di età del bambino e comunque entro il limite massimo annuale previsto per il medesimo istituto. Il successivo comma 2 del citato art. 8 ha inciso sui tempi di preavviso per la richiesta del congedo parentale, riducendoli da 15 a 5 giorni prima della data di inizio del congedo. Ai fini dell'esercizio del diritto il dipendente è tenuto, pertanto, fatti salvi i casi di oggettiva impossibilità, a preavvisare l'ufficio di appartenenza almeno cinque giorni prima della data di inizio del congedo parentale. Inoltre, in caso di malattia del figlio di età non superiore a tre anni, sono concessi ulteriori 5 giorni di congedo straordinario, nell'arco di ciascun anno che non comportano la riduzione del trattamento economico. Si prevede, altresì che ciascun genitore alternativamente, in caso di malattia del figlio di età compresa tra i tre e gli otto anni, ha diritto di astenersi dal lavoro nel limite di 5 giorni lavorativi annui non retribuiti.

[4] Art. 1 legge 29 marzo 2001, n. 86.

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 3 di 10

Il comma 4-bis, prevede che il periodo di assenza dal servizio per la malattia del figlio, di cui ai commi 3 e 4 del medesimo articolo 8, sia sempre computato nell'anzianità di servizio, compresi gli effetti relativi al congedo ordinario e alla tredicesima mensilità.

Al comma 5 è prevista per le lavoratrici madri la possibilità – in caso di parto prematuro – di fruire di periodi di congedo per maternità non goduti prima della data presunta del parto, che vanno ad aggiungersi al periodo di astensione dopo il parto. Qualora il figlio nato prematuro abbai necessità di un periodo di degenza presso strutture ospedaliere pubbliche o private, la madre ha facoltà di riprendere effettivo servizio, previa presentazione di un certificato medico attestante la sua idoneità al servizio la fruizione del restante periodo di congedo obbligatorio *post-partum* e del periodo *ante-partum,* qualora non fruito, a decorrere dalla data di effettivo rientro a casa del bambino.

Al comma 6 è prevista la concessione di un corrispondente periodo di congedo straordinario senza assegni, non computabile nel limite dei 45 giorni annui nei casi di adozione o di affidamento preadottivo nazionale ed internazionale, di cui agli artt. 36 e 37 del decreto legislativo 16 marzo 2001, n. 151. Tale periodo di congedo non riduce le ferie e la tredicesima mensilità ed è computato nell'anzianità di servizio. Nel caso di adozione e di affidamento preadottivo i benefici previsti si applicano dalla data di effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

"Congedo e riposo solidale", di cui all'articolo 22 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57, che ha recepito la disciplina di cui all'articolo 24 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, relativa alla possibilità di cedere, a titolo gratuito, i riposi e le ferie maturati ad altri lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che, per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti.

La norma stabilisce, preliminarmente, che possono essere ceduti i giorni di congedo ordinario, spettanti e non ancora fruiti ai sensi dell'articolo 9 del decreto del Presidente della Repubblica 15 marzo 2018, n. 39, eccedenti le quattro settimane annue, ritenute assolutamente necessarie per assicurare al personale, in considerazione della specificità delle funzioni e dei compiti svolti, un effettivo reintegro delle energie psicofisiche.

Ne deriva, quindi, che possono essere cedute le giornate di congedo ordinario dell'anno in corso, ovvero dei due anni precedenti qualora, per ciascuna annualità, non sia ancora trascorso il

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 4 di 10

termine di diciotto mesi successivi all'anno di spettanza, ai sensi del citato articolo 9 del D.P.R. n. 39/2018.

Risulta di tutta evidenza, pertanto, che il personale, con riferimento a ogni annualità di congedo, può cedere solo la parte residua, rispetto alle quattro settimane, quantificabile in 20 giorni, nell'ipotesi di articolazione dell'orario di lavoro settimanale su cinque giorni, e in 24 giorni in caso di articolazione su sei giorni.

Con particolare riferimento alle modalità di cessione del congedo solidale, la disposizione - al comma 2 - stabilisce espressamente che essa:

- è a titolo volontario e gratuito;
- non può essere sottoposta a condizione o a termine;
- non è revocabile;
- avviene in forma scritta, adottando misure idonee a garantire la riservatezza dei dati personali.

Quanto, invece, alle modalità di ricezione del congedo solidale, la norma prescrive che il dipendente "ricevente":

- al momento della formalizzazione della richiesta del congedo solidale deve presentare adeguata certificazione, rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o convenzionata, comprovante la necessità di cure costanti del figlio minore in relazione alle sue particolari condizioni di salute;
- non può richiedere più di trenta giorni per ciascuna domanda, fruibili anche consecutivamente, fino al limite massimo di centoventi giorni all'anno;
- può avvalersi dei giorni ceduti solo a seguito dell'avvenuta completa fruizione di tutto il congedo ordinario a lui spettante, dei riposi di cui alla legge n. 937/1977, ovvero di eventuali giorni precedentemente ricevuti, qualora risulti già destinatario di analoghe cessioni a titolo solidale.

In relazione, infine, all'iter procedimentale da adottare, la norma stabilisce che il trasferimento dei giorni dal cedente al cessionario può avvenire direttamente, ovvero mediante sistemi centralizzati, secondo procedure da definire a seguito di contrattazione collettiva integrativa a livello centrale, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto legislativo 12 maggio 1995, n. 195, con le organizzazioni sindacali firmatarie dell'accordo sindacale recepito con il decreto in argomento, e di cui si fa riserva di successiva comunicazione.

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 5 di 10

"Tutela della genitorialità" di cui all'articolo 24 limitatamente ai commi 1, 2 e 4 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57. Al fine di agevolare una lettura coordinata delle disposizioni vigenti, la norma ripropone, con alcune integrazioni, il contenuto dell'articolo 18 rubricato *"Tutela delle lavoratrici madri"* del D.P.R. n. 51/2009.

Già dalla modifica della rubrica si evince che la norma contempla interventi ulteriori rispetto a quelli riservati, inizialmente, alle sole "lavoratrici madri". Si evidenzia in particolare quanto segue:

La lettera a) del comma 1 della disposizione in esame estende l'esonero dalla sovrapposizione completa dei turni ai genitori (non riferendosi quindi più ai soli coniugi come previsto dal citato articolo 18 DPR 51/2009) dipendenti dalla stessa Amministrazione, con figli fino a sei anni di età, al fine di rispondere maggiormente alle esigenze di organizzazione nella gestione dei predetti minori e di provvedere alle materiali esigenze degli stessi.

La lettera e), precisa che il divieto di inviare in missione fuori sede o in servizio di ordine pubblico per più di una giornata il personale con figli di età inferiore a tre anni, senza il consenso dell'interessato, vige qualora lo stesso abbia proposto, alternativamente, istanza per essere esonerato dai turni continuativi, dai turni notturni o dalla sovrapposizione dei turni.

Ciò rilevato, appare evidente come il beneficio in questione deve essere riconosciuto al personale che abbia precedentemente richiesto e ottenuto l'esonero dai turni continuativi, ovvero l'esonero dai turni notturni o, infine, l'esonero dalla sovrapposizione dei turni non essendo, al riguardo, necessaria la concomitante ricorrenza delle tre condizioni.

È, altresì, espressamente previsto che il divieto di inviare in missione fuori sede per più di una giornata il personale con figli di età inferiore a tre anni senza il consenso è esteso anche alle missioni all'estero.

La lettera f) stabilisce esplicitamente, al fine di evitare dubbi interpretativi, che il beneficio dell'esonero a domanda dal turno notturno deve essere riconosciuto al personale che assiste un soggetto disabile per il quale risulta già godere delle agevolazioni previste dalla legge 5 febbraio 1992, n. 104.

La disposizione contrattuale, coerentemente con l'orientamento espresso dal Ministero del Lavoro nel 2009 in risposta a uno specifico quesito finalizzato a conoscere il significato da attribuire all'espressione "a proprio carico", riconduce pertanto i benefici in questione nell'ambito del complessivo impianto disegnato dal legislatore della legge 104/1992 e dunque, per l'effetto, chiarisce

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 6 di 10

espressamente che l'esonero dal turno notturno spetta solo al personale che assiste un portatore di handicap in condizione di gravità.

Il comma 2, in maniera innovativa, riconosce ai genitori di studenti del primo ciclo di istruzione (costituito *ex* art. 4 D.lgs n. 59/2004 dalla scuola primaria della durata di cinque anni e dalla scuola secondaria di primo grado della durata di tre anni) affetti da disturbi specifici di apprendimento in ambito scolastico di cui all'articolo 1 della legge 8 ottobre 2010, n. 170, il diritto di usufruire, salvo che sussistano specifiche esigenze di servizio, di orari di lavoro flessibili per assistere i figli nelle attività scolastiche a casa quando ciò sia richiesto dal piano didattico personalizzato definito dalla scuola secondo le linee guida in materia emanate dal Ministro dell'istruzione, dell'università e della ricerca, ai sensi dell'articolo 7 della medesima legge n. 170 del 2010.

Pertanto, attesa la *ratio* della norma, è del tutto evidente che l'eventuale provvedimento di diniego, avuto riguardo alle specifiche esigenze di servizio, deve essere adeguatamente motivato.

Il comma 4, correlativamente all'introduzione di nuovi benefici relativi alla tutela della genitorialità rispetto alla previgente normativa, estende gli stessi alle ipotesi di adozione o affidamento preadottivo a far data, come già precedentemente disposto, dall'effettivo ingresso del bambino nella famiglia.

"Congedo straordinario per donne vittime di violenza di genere" di cui all'articolo 25 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 che introduce una importante tutela in favore delle donne vittime di violenza di genere, inserite nei percorsi di protezione ai sensi dell'articolo 24 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 80, riconoscendo alle stesse il diritto di astenersi dal lavoro - per motivi connessi a tale percorso - per un periodo massimo di novanta giorni di congedo straordinario, nell'arco di tre anni, da fruire su base giornaliera e con decorrenza dalla data di inizio del percorso di protezione certificato.

Di fatto, dunque, è stata inserita una ulteriore tipologia di congedo straordinario e dunque, quanto alle modalità di fruizione, esso segue il medesimo regime previsto per questo istituto.

La norma contrattuale precisa espressamente che i relativi periodi di assenza sono esclusi dal computo dei 45 giorni da fruire *ex* articolo 15 del DPR n. 395/1995. Viene, altresì, stabilito che la dipendente, salvo casi di oggettiva impossibilità, è tenuta a farne richiesta scritta al dirigente dell'Ufficio ove presta servizio almeno sette giorni prima della decorrenza del congedo, con

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 7 di 10

l'indicazione dell'inizio e della fine del periodo desiderato, allegando la prevista certificazione relativa al suo inserimento nei percorsi di protezione connessi alla violenza di genere.

Le disposizioni chiariscono, altresì, che durante la fruizione di tale istituto all'interessata deve essere corrisposto il trattamento economico fisso e continuativo nella misura intera e che tale periodo è computato ai fini dell'anzianità di servizio nonché della maturazione del congedo ordinario e della tredicesima mensilità. Il comma 4 chiama le amministrazioni ad adottare misure organizzative e tecniche idonee a garantire la *privacy* della lavoratrice a tutela della riservatezza della condizione di vittima di violenza di genere.

"Congedo per aggiornamento scientifico" di cui all'articolo 27 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57 il quale attraverso la previsione normativa contenuta dalla lettera b), estende a tutto il personale tenuto al rispetto di obblighi formativi per l'aggiornamento scientifico e per il mantenimento dell'iscrizione all'albo o a un elenco professionale, le previsioni di cui all'art. 18, comma 5, del D.P.R. n. 395/1995.

Come precisato dalla norma, tale personale, pertanto, può essere autorizzato a usufruire, compatibilmente con le esigenze di servizio, di otto giorni di congedo annuo nell'ambito dei periodi di congedo straordinario di cui all'articolo 15, comma 1, del decreto del Presidente della Repubblica 31 luglio 1995, n. 395 ai fini dell'aggiornamento scientifico della propria specializzazione professionale.

"Congedi straordinari e aspettativa" di cui all'articolo 29 del decreto del Presidente della Repubblica 20 aprile 2022, n. 57, che sostituendo il comma 3 dell'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, prevede che il personale giudicato permanentemente non idoneo al servizio in modo **parziale** permane ovvero è collocato in aspettativa fino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità che ha causato la predetta non idoneità, anche oltre i limiti massimi previsti dalla normativa in vigore. Fatte salve le disposizioni che prevedono un trattamento più favorevole, durante l'aspettativa per infermità, sino alla pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione subita o della infermità contratta, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 8 di 10

misura intera. Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio e non vengano attivate le procedure di transito in altri ruoli della stessa Amministrazione o in altre amministrazioni, ovvero nel caso in cui non venga attivata la procedura di utilizzo del personale in servizi d'istituto compatibili con la ridotta capacità lavorativa, sono ripetibili la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre il diciottesimo mese continuativo di aspettativa. Non si dà luogo alla ripetizione qualora la pronuncia sul riconoscimento della causa di servizio intervenga oltre il ventiquattresimo mese dalla data del collocamento in aspettativa. Tale periodo di aspettativa non si cumula con gli altri periodi di aspettativa fruiti ad altro titolo ai fini del raggiungimento del predetto limite massimo.
Resta fermo quanto previsto al comma 4 dell'articolo 16 del decreto del Presidente della Repubblica 16 aprile 2009, n. 51, secondo cui fatte salve le disposizioni di maggior favore, al personale collocato in aspettativa per infermità, in attesa della pronuncia sul riconoscimento della dipendenza da causa di servizio della lesione o infermità, competono gli emolumenti di carattere fisso e continuativo in misura intera. Nel caso in cui non venga riconosciuta la dipendenza da causa di servizio sono ripetibili la metà delle somme corrisposte dal tredicesimo al diciottesimo mese continuativo di aspettativa e tutte le somme corrisposte oltre il diciottesimo mese continuativo di aspettativa.

In ultimo, si segnala che l'articolo 7 del DPR 205/2025 ha introdotto, in via transitoria e fino alla definizione della disciplina relativa alle ***prerogative sindacali nell'ambito dell'area negoziale dirigenziale***, la previsione che i dirigenti sindacali che ricoprono cariche in seno agli organismi direttivi delle Organizzazioni Sindacali rappresentative dei soli dirigenti delle Forze di polizia a ordinamento civile, a cui non si applicano le disposizioni previste dall'articolo 46, comma 7-bis, del decreto legislativo 29 maggio 2017, n. 95, possano fruire, ai fini dello svolgimento dell'attività sindacale, di permessi giornalieri a titolo di congedo straordinario per gravi motivi, nei limiti dei 45 giorni annui previsti dalla normativa vigente.

Effetti indotti sulla Carriera dirigenziale penitenziaria.

In applicazione di quanto disposto dall'articolo 48, comma 2, del Decreto Legislativo 29

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 9 di 10

maggio 2017, n. 95, nel quale si prevede che, fino alla entrata in vigore del decreto del Presidente della Repubblica di recepimento degli accordi sindacali, previsto dall'articolo 23, comma 5, del decreto legislativo 15 febbraio 2006, n. 63, al personale della carriera dirigenziale penitenziaria si applicano gli stessi istituti giuridici ed economici previsti dalla legislazione vigente per il personale della Polizia di Stato appartenente al ruolo dirigente, gli effetti dei Decreti in argomento si estendono al personale della carriera dirigenziale penitenziaria.

Si raccomanda puntuale comunicazione delle presenti disposizioni al personale interessato.

Si ringrazia per la collaborazione e si porgono distinti saluti.

Il Direttore Generale
Rita Russo

Ministero della Giustizia - m_dg.GDAP.20/02/2026.0082443.U pag. 10 di 10