

UFFICIO STUDI CODAU

**"Documento redatto con il contributo dei componenti dell'Ufficio Studi
VALIDATO dal Comitato Scientifico del Codau".**

**Commento al decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144, art. 1 - Principali ricadute per il
sistema universitario¹**

Premessa

Il decreto-legge 7 agosto 2026, n. 144², recante *disposizioni urgenti per la funzionalità della pubblica amministrazione e degli enti territoriali, nonché in materia di protezione civile*, è un provvedimento cd. *omnibus*³, che il Governo ha motivato con la necessità di introdurre misure per rafforzare l'autonomia e la funzionalità degli enti locali, e con l'esigenza di definire regole omogenee sul pubblico impiego e sulla funzionalità delle amministrazioni pubbliche.

Oggetto della presente analisi è l'art. 1, relativamente ai commi che presentano ricadute nel sistema universitario⁴ e più in generale che intervengono nei diversi ambiti del pubblico impiego e dell'organizzazione amministrativa.

Trattandosi di un decreto-legge, il provvedimento dovrà essere convertito in legge entro sessanta giorni dalla pubblicazione e potrà subire modifiche nel corso dell'esame parlamentare. Le considerazioni che seguono sono pertanto riferite al testo vigente alla data della presente nota.

¹ Ha collaborato alla stesura del presente documento Claudia Caprodossi Politecnico di Torino

² Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 182 del 7 agosto 2026, entrato in vigore l'8 agosto 2026 e non ancora convertito. La conversione dovrà avvenire entro il 6 ottobre 2026.

³ Dal latino, "*per tutti*" / "*per ogni cosa*", indica la natura di atto multi-materia ossia provvedimenti normativi contenenti disposizioni riferite a materie eterogenee.

⁴ Le Università rientrano tra le amministrazioni pubbliche indicate dall'art. 1, comma 2, del D. Lgs. 165/2001. Alcune disposizioni del decreto trovano applicazione anche agli Atenei, altre norme sono invece riferite a specifiche categorie di amministrazioni o a settori estranei all'ordinamento universitario e non producono effetti diretti sul sistema universitario.

1. Disposizioni di interesse per le università.

a) Ferie non godute e responsabilità organizzativa dell'Amministrazione (commi 1 e 2).

I commi 1 e 2 dell'art. 1 modificano l'art. 5, comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95⁵, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, ridefinendo la disciplina delle ferie non godute e della relativa monetizzazione nel pubblico impiego. Si tratta della disposizione di maggiore interesse operativo per le Università. La norma non introduce un generale diritto alla monetizzazione delle ferie e non trasforma l'indennità sostitutiva in una modalità alternativa alla loro fruizione. Rimane fermo, infatti, il principio secondo cui le ferie devono essere effettivamente godute. Viene superata tuttavia la precedente formulazione che non riconosceva «*in nessun caso*» la corresponsione di trattamenti economici sostitutivi e viene introdotta una disciplina fondata sulla responsabilità organizzativa del datore di lavoro e sulla verifica della condotta consapevole del lavoratore.

Il quadro normativo e giurisprudenziale

Nella formulazione previgente, l'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012 prevedeva che le ferie, i riposi e i permessi spettanti al personale delle pubbliche amministrazioni fossero obbligatoriamente fruiti secondo i rispettivi ordinamenti e non potessero dare luogo, in nessun caso, alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi.

La Corte costituzionale, con la sentenza n. 95 del 2016, aveva ritenuto costituzionalmente legittima la disposizione, precisando tuttavia che il divieto non poteva pregiudicare il lavoratore che non avesse potuto fruire delle ferie per cause a lui non imputabili. Secondo la Corte, la norma non rispondeva soltanto a esigenze di contenimento della spesa pubblica, ma era finalizzata anche a riaffermare la preminenza dell'effettivo godimento delle ferie, a favorire una razionale programmazione dei periodi di riposo e a incentivare comportamenti organizzativi virtuosi da parte dell'Amministrazione e del lavoratore.

La giurisprudenza aveva quindi progressivamente escluso un'applicazione letterale e assoluta del divieto di monetizzazione, riconoscendo il diritto all'indennità sostitutiva

⁵ Art. 5 comma 8, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95: “*Le ferie, i riposi ed i permessi spettanti al personale, anche di qualifica dirigenziale, delle amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, nonché delle autorità indipendenti ivi inclusa la Commissione nazionale per le società e la borsa (Consob), sono obbligatoriamente fruiti secondo quanto previsto dai rispettivi ordinamenti e non danno luogo in nessun caso alla corresponsione di trattamenti economici sostitutivi [...]*”.

quando la mancata fruizione delle ferie non fosse stata determinata dalla volontà del lavoratore e non fosse comunque a lui imputabile.

In questo quadro si colloca il parere del Consiglio di Stato, Sezione I, 3 luglio 2023, n. 982, reso nell'adunanza del 22 giugno 2023⁶ in merito al caso di un dipendente del Ministero della difesa che aveva chiesto la monetizzazione della licenza ordinaria non fruita negli anni 2016 e 2017, sostenendo che il mancato godimento fosse dipeso da esigenze di servizio connesse all'avvicendamento con un nuovo comandante.

Il Consiglio di Stato ha ritenuto infondato il ricorso, rilevando che:

- le esigenze di servizio non potevano essere autonomamente invocate a posteriori dal dipendente, ma avrebbero dovuto essere preventivamente valutate e formalizzate dall'Amministrazione;
- il dipendente, pur avendo ricevuto in due occasioni, documentati inviti a presentare la domanda di ferie, non aveva provveduto;
- la mancata fruizione risultava quindi riconducibile all'inerzia del lavoratore e non a una causa impeditiva imputabile all'Amministrazione.

Il parere confermava pertanto che il diritto al compenso sostitutivo spetta quando sia certo che la mancata fruizione delle ferie non sia stata determinata dalla volontà del lavoratore e non gli sia comunque imputabile. Viceversa, il divieto di monetizzazione opera quando il dipendente sia stato posto nella concreta possibilità di godere delle ferie e, nonostante gli inviti ricevuti, non ne abbia chiesto la fruizione.

Dopo il parere del Consiglio di Stato del 2023 sono intervenute ulteriori pronunce che hanno precisato il rapporto tra diritto alle ferie, obblighi del datore di lavoro e monetizzazione al momento della cessazione del rapporto. La decisione più rilevante è la sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, Prima Sezione, 18 gennaio 2024, causa C-218/22, Comune di Copertino⁷. La controversia riguardava un dipendente comunale che, dopo aver volontariamente rassegnato le dimissioni per accedere alla pensione anticipata, aveva chiesto il pagamento dell'indennità sostitutiva per 79 giorni di ferie non godute. Il Comune aveva opposto il divieto stabilito dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012.

⁶ Cfr commento CODAU https://www.codau.it/images/ufficio_studi/fin_Commento_C_Stato_adunanza_22_giugno_20234880.pdf

⁷ Cfr commento CODAU https://www.codau.it/images/ufficio_studi/1_Sentenza_EU_Comune_Copertino17_1.pdf

La Corte di giustizia ha affermato che il diritto dell'Unione osta a una normativa nazionale che impedisca il riconoscimento dell'indennità per il solo fatto che il lavoratore abbia posto volontariamente fine al rapporto. La perdita del diritto alle ferie e dell'indennità sostitutiva è ammessa soltanto quando il lavoratore si sia deliberatamente astenuto dal fruirne, dopo che il datore di lavoro:

- lo abbia effettivamente posto in condizione di utilizzare le ferie;
- lo abbia formalmente invitato a fruirne;
- lo abbia informato, in modo accurato e tempestivo, che le ferie sarebbero andate perdute al termine del periodo di riferimento o di riporto e che, alla cessazione del rapporto, non sarebbero state monetizzate.

Spetta al datore di lavoro dimostrare di aver esercitato tutta la diligenza necessaria affinché il lavoratore sia effettivamente in condizione di fruire delle ferie. Il contenimento della spesa pubblica non può, da solo, giustificare la perdita di un diritto garantito dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE e dall'art. 31, paragrafo 2, della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea.

Successivamente, il Consiglio di Stato, Sezione I, con il parere 28 ottobre 2024, n. 1301, ha ribadito che l'indennità sostitutiva spetta soltanto quando la mancata fruizione delle ferie non sia riconducibile alla volontà o alla condotta del dipendente e lo stesso principio è stato confermato dal Consiglio di Stato, Sezione II, con le sentenze 12 aprile 2026, nn. 2908 e 2909. Le pronunce hanno ritenuto legittimo il diniego di monetizzazione quando la mancata fruizione fosse riconducibile a comportamenti imputabili al lavoratore, comprese determinate vicende disciplinari o una sua espressa scelta relativa alla gestione dei periodi di congedo.

Il significato della nuova disciplina

Alla luce di questa evoluzione, il decreto-legge n. 144/2026 non rappresenta una cesura rispetto al precedente quadro giurisprudenziale, ma ne costituisce in larga parte la traduzione normativa. In particolare, la formulazione introdotta dal decreto riprende i principi espressi dalla Corte di giustizia nella sentenza Comune di Copertino.

La nuova disposizione stabilisce che:

- a) il datore di lavoro è responsabile, attraverso l'esercizio dei propri poteri organizzativi, di garantire al personale la possibilità di fruire pienamente delle ferie;
- b) il periodo di ferie stabilito dalla contrattazione collettiva può essere sostituito dalla relativa indennità finanziaria soltanto in caso di cessazione del rapporto e nei limiti previsti dalla norma;
- c) il datore di lavoro deve invitare formalmente il personale a fruire delle ferie annuali;
- d) il lavoratore deve essere informato in tempo utile che, se non fruite, le ferie saranno perse al termine del periodo di riferimento o del periodo di riporto eventualmente autorizzato e non potranno essere sostituite da un'indennità finanziaria;
- e) alla cessazione del rapporto non è dovuta l'indennità quando la mancata fruizione dipenda da una scelta consapevole del lavoratore;
- f) l'onere della prova della scelta consapevole del lavoratore grava sul datore di lavoro.

Ai fini della disposizione, per datore di lavoro deve intendersi il soggetto, di livello dirigenziale o non dirigenziale, individuato in relazione all'ordinamento della singola amministrazione quale responsabile dell'autorizzazione o del diniego delle ferie.

La mancata presentazione di una richiesta da parte del dipendente non è quindi, isolatamente considerata, sufficiente a determinare la perdita delle ferie e dell'indennità sostitutiva. Per escludere la monetizzazione, l'Amministrazione dovrà dimostrare:

- di avere consentito concretamente la fruizione delle ferie;
- di avere invitato formalmente e tempestivamente il lavoratore a utilizzarle;
- di averlo informato della perdita delle ferie e dell'impossibilità di monetizzarle;
- che, nonostante tali adempimenti, il lavoratore abbia consapevolmente scelto di non fruirne.

Sotto questo profilo, il parere del Consiglio di Stato n. 982/2023 conserva la propria attualità. Il rigetto della richiesta del dipendente non era infatti fondato soltanto sull'assenza di una domanda di ferie, ma anche sulla presenza di due documentati inviti dell'Amministrazione rimasti senza seguito. Proprio questo comportamento datoriale,

già ritenuto decisivo dal Consiglio di Stato nel 2023 e successivamente valorizzato dalla Corte di giustizia nel 2024, viene ora trasformato dal legislatore in un obbligo espresso.

Decorrenza della nuova disciplina e implicazioni operative.

La nuova disciplina non si applica alle ferie maturate dall'8 agosto 2026, data di entrata in vigore del decreto-legge, ma soltanto a quelle maturate successivamente alla data di entrata in vigore della legge di conversione. Il comma 2 individua espressamente in tale data il momento a partire dal quale trovano applicazione le modifiche introdotte.

Dal punto di vista applicativo, occorrerà quindi distinguere tra:

- a) ferie maturate anteriormente all'entrata in vigore della legge di conversione, alle quali continueranno ad applicarsi la disciplina previgente e i principi elaborati dalla giurisprudenza;
- b) ferie maturate successivamente, alle quali si applicherà la nuova formulazione dell'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012.

Tale distinzione temporale non esclude che i principi europei sull'onere datoriale di agevolare la fruizione delle ferie possano assumere rilievo anche nelle controversie relative a periodi precedenti, in particolare alla luce della sentenza della Corte di giustizia Comune di Copertino.

Il testo del decreto, nel testo attualmente in vigore, impone il passaggio da un modello prevalentemente basato sull'iniziativa del dipendente a un sistema nel quale l'Amministrazione assume un ruolo attivo nella programmazione, nel monitoraggio e nella promozione della fruizione delle ferie.

In vista dell'entrata in vigore della legge di conversione, appare opportuno:

- individuare puntualmente i soggetti responsabili dell'autorizzazione e del diniego delle ferie;
- definire una procedura uniforme per la programmazione annuale;
- attivare un monitoraggio periodico delle ferie maturate, fruita e residue;
- prevedere solleciti formali e tracciabili, formulati con congruo anticipo;
- indicare espressamente nei solleciti le conseguenze della mancata fruizione;
- documentare le richieste, le autorizzazioni, gli eventuali dinieghi e le esigenze di servizio che abbiano impedito o differito la fruizione;

- adottare specifiche misure per il personale prossimo alla cessazione;
- coordinare le procedure interne con i termini di fruizione e di riporto previsti dai contratti collettivi;
- verificare che i responsabili delle strutture non si limitino a rilevare i residui, ma intervengano tempestivamente per consentirne lo smaltimento.

Particolare attenzione dovrà essere dedicata alla formalizzazione delle esigenze di servizio. Come rilevato dal Consiglio di Stato, esse non possono essere semplicemente prospettate a posteriori dal dipendente, ma devono risultare da atti o comportamenti documentati dell'Amministrazione che abbiano effettivamente impedito o differito la fruizione.

La disciplina interessa prioritariamente il personale contrattualizzato dell'Ateneo: per il personale tecnico-amministrativo delle Università, la nuova disposizione deve essere coordinata con l'art. 28 del CCNL 16 ottobre 2008, tuttora vigente per la disciplina delle ferie e non sostituito dai successivi CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca⁸. La disposizione contrattuale stabilisce che le ferie, quale diritto irrinunciabile, siano fruite nel corso di ciascun anno solare, secondo le richieste del dipendente e tenuto conto delle esigenze di servizio, nell'ambito dei turni prestabiliti. Qualora non sia possibile fruire dell'intero periodo nell'anno di maturazione, per indifferibili esigenze di servizio, il dipendente può rinviare due settimane di ferie nei diciotto mesi successivi.

Il testo normativo non modifica tali termini e le modalità di fruizione, ma rafforza gli obblighi dell'Amministrazione connessi alla loro effettiva applicazione. L'Ateneo è pertanto tenuto non soltanto a consentire la presentazione delle richieste, ma anche a programmare e monitorare la fruizione delle ferie, intervenendo tempestivamente in presenza di residui e documentando le eventuali esigenze di servizio che ne abbiano impedito o differito il godimento.

Per il personale dirigente delle Università occorre inoltre considerare l'art. 3 del CCNL Area Istruzione e Ricerca 2022-2024, sottoscritto il 6 agosto 2026, che ha sostituito l'art. 13 del CCNL 7 agosto 2024. La disposizione conferma il carattere irrinunciabile e, in linea generale, non monetizzabile delle ferie e attribuisce al dirigente la specifica responsabilità di programmarle, organizzarle e comunicarle, tenendo conto delle

⁸ Cfr ARAN, Orientamento applicativo CIRU70, n. ID 31645 del 9 febbraio 2024.

esigenze del servizio affidato e assicurando la continuità delle attività della struttura. Le ferie maturate e non godute per esigenze di servizio sono monetizzabili esclusivamente alla cessazione del rapporto e nei limiti delle vigenti disposizioni di legge. La disciplina contrattuale deve ora essere coordinata con il novellato art. 5, comma 8, del d.l. n. 95/2012, soprattutto per quanto riguarda gli obblighi organizzativi e informativi dell'Amministrazione e l'onere di provare l'eventuale scelta consapevole del dirigente di non fruire delle ferie.

L'applicazione al personale docente e ricercatore dovrà essere valutata separatamente, tenendo conto delle peculiarità derivanti dallo stato giuridico pubblicistico, delle specificità del relativo regime delle assenze e della presenza di una disciplina non sovrapponibile a quella del personale tecnico-amministrativo.

Ambito di applicazione della nuova disciplina

La tutela riconosciuta dal diritto dell'Unione riguarda il periodo minimo di almeno quattro settimane di ferie annuali retribuite previsto dall'art. 7 della direttiva 2003/88/CE e recepito dall'art. 10 del d.lgs. n. 66/2003. La nuova disposizione nazionale sembra tuttavia assumere una portata più ampia, poiché fa riferimento al «periodo di ferie determinato per ciascuna categoria di personale dalla contrattazione collettiva di comparto». Sul piano letterale, pertanto, le condizioni previste per la corresponsione dell'indennità sostitutiva alla cessazione del rapporto trovano applicazione all'intero periodo di ferie riconosciuto dal contratto collettivo e non soltanto alle quattro settimane garantite dal diritto dell'Unione. Resta comunque ferma la diversa origine delle due componenti: il periodo minimo è direttamente tutelato dalla normativa europea e nazionale, mentre le eventuali giornate ulteriori trovano la propria disciplina nella contrattazione collettiva.

Occorre inoltre distinguere le ferie dagli altri istituti richiamati dall'art. 5, comma 8, del decreto-legge n. 95/2012. La disposizione continua infatti a riferirsi, nel suo primo periodo, a «ferie, riposi e permessi» e pone a carico del datore di lavoro la responsabilità di garantire al personale la possibilità di fruire pienamente delle ferie, dei riposi e dei permessi previsti dai rispettivi ordinamenti. Le successive previsioni relative all'invito formale, all'informazione preventiva, alla scelta consapevole del lavoratore e

all'indennità sostitutiva sono, invece, espressamente riferite alle ferie annuali. Non sembra quindi possibile estendere automaticamente tali previsioni ai riposi e ai permessi, la cui eventuale monetizzazione dovrà essere valutata sulla base della specifica disciplina legislativa e contrattuale applicabile a ciascun istituto.

b) Inquadramento del personale in posizione di comando (comma 3)

Il comma 3 consente alle amministrazioni pubbliche, con esclusione della Presidenza del Consiglio dei ministri, di applicare fino al 31 dicembre 2026 le procedure previste dall'art. 3, comma 2, del decreto-legge 14 marzo 2025, n. 25, convertito dalla legge 9 maggio 2025, n. 69, per l'inquadramento nei propri ruoli del personale proveniente da altre amministrazioni e in servizio in posizione di comando, a qualsiasi titolo.

L'inquadramento non può essere disposto per il solo fatto che il dipendente presti servizio presso l'amministrazione in posizione di comando. È necessario che il personale sia assunto a tempo indeterminato, abbia maturato almeno dodici mesi di servizio in tale posizione e abbia conseguito una valutazione della performance pienamente favorevole. È escluso il personale comandato presso gli uffici di diretta collaborazione o equiparati.

L'inquadramento può essere effettuato nei limiti dei posti vacanti e delle facoltà assunzionali disponibili, nell'area di inquadramento corrispondente a quella posseduta presso l'amministrazione di provenienza e nel rispetto della disciplina contrattuale applicabile. La procedura deve inoltre assicurare la necessaria neutralità finanziaria e può richiedere la preventiva rimodulazione della dotazione organica, da recepire nella sezione del PIAO dedicata alla programmazione triennale dei fabbisogni di personale.

La disposizione trova applicazione anche alle Università e assume rilievo qualora siano presenti presso l'Ateneo dipendenti di altre amministrazioni in posizione di comando che soddisfino le condizioni previste. Appare quindi opportuno effettuare una ricognizione delle situazioni in essere, verificare puntualmente la sussistenza dei requisiti e valutare l'interesse dell'Amministrazione all'inquadramento, tenuto conto del termine del 31 dicembre 2026.

c) Permessi sindacali nelle aree dirigenziali (comma 4)

Il comma 4 consente alle confederazioni sindacali rappresentative nelle aree della dirigenza di utilizzare cumulativamente le ore di permesso sindacale per l'esercizio del mandato attribuite alle organizzazioni sindacali rappresentative affiliate e le ore per le

riunioni degli organismi direttivi statutarî riconosciute dal CCNQ del 4 dicembre 2017 e successive modificazioni. Il cumulo può raggiungere il 100% delle ore teoricamente disponibili.

Le confederazioni che hanno inteso avvalersi della facoltà dovevano darne comunicazione all'ARAN entro quindici giorni dall'entrata in vigore del decreto, specificando la percentuale di ore da cumulare. Per l'Ateneo la disposizione produce prevalentemente effetti gestionali, dovendosi tenere conto delle comunicazioni e delle conseguenti attribuzioni effettuate dall'ARAN nella gestione dei permessi riferiti alla dirigenza.

Il comma disciplina, inoltre, la rilevazione dei dati relativi alle deleghe sindacali ai fini dell'accertamento della rappresentatività per il periodo contrattuale 2028-2030. I dati saranno rilevati al 31 dicembre 2027 e dovranno essere trasmessi all'ARAN entro il 31 marzo 2028, controfirmati da un rappresentante dell'organizzazione sindacale interessata.

d) Economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato dirigenziale (comma 7)

Il comma 7 modifica l'art. 3, comma 5, del d.lgs. 150/2009, stabilendo che le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione collegata alla progressività della performance del personale dirigenziale, accertate dagli organi di controllo, siano destinate all'incremento delle risorse per la formazione del medesimo personale.

Le modalità di utilizzazione delle economie devono essere definite nell'ambito della contrattazione integrativa, sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale. La disposizione non determina quindi un incremento delle risorse destinate alla retribuzione di posizione e di risultato, ma introduce una destinazione vincolata alla formazione del personale dirigenziale.

Per i dirigenti delle Università, la nuova disposizione deve essere coordinata con l'art. 36, commi 3 e 4, del CCNL Area Istruzione e Ricerca 2019-2021, tuttora applicabile in quanto non sostituito dal CCNL 2022-2024 sottoscritto il 6 agosto 2026. La disciplina contrattuale stabilisce che alla retribuzione di posizione sia destinato non più dell'85% delle risorse complessive del Fondo e che le eventuali disponibilità residue di tale quota,

accertate a consuntivo, siano utilizzate, limitatamente al medesimo anno, per la retribuzione di risultato.

Le economie contemplate dal nuovo art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009 hanno una diversa origine: non derivano dal mancato utilizzo delle risorse destinate alla retribuzione di posizione, ma dalla riduzione della retribuzione di risultato conseguente all'applicazione del principio di progressività dei trattamenti economici correlati alla performance. Una volta accertate dagli organi di controllo, tali economie sono vincolate alla formazione del personale dirigenziale e non possono essere nuovamente destinate alla retribuzione di risultato.

Occorre pertanto distinguere:

- a) le disponibilità residue della quota destinata alla retribuzione di posizione, che confluiscono nella retribuzione di risultato e possono essere utilizzate esclusivamente nell'anno in cui si sono formate, ai sensi dell'art. 36, comma 4, del CCNL;
- b) le economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato collegata alla progressività della performance, che sono vincolate al finanziamento della formazione del personale dirigenziale ai sensi del nuovo art. 3, comma 5, del d.lgs. n. 150/2009.

Per l'Ateneo sarà quindi necessario individuare separatamente le due tipologie di risorse, assicurandone la corretta contabilizzazione e destinazione. Le modalità di utilizzazione delle economie destinate alla formazione dovranno essere definite in sede di contrattazione integrativa, sulla base degli indirizzi della contrattazione collettiva nazionale.

2. Disposizione relativa alla dirigenza statale

Accesso alla prima fascia e incarichi dirigenziali generali (comma 6)

Il comma 6 disciplina il regime temporale di applicazione delle modifiche introdotte dalla legge 2 luglio 2026, n. 119 in materia di accesso alla qualifica di dirigente di prima fascia e di conferimento degli incarichi dirigenziali generali. Le nuove disposizioni e le percentuali previste dall'art. 28, comma 1-ter, del d.lgs. n. 165/2001 troveranno

applicazione agli incarichi conferiti successivamente all'entrata in vigore del regolamento attuativo previsto dall'art. 28-bis, comma 8-quater, del medesimo decreto legislativo.

La disposizione si inserisce nella disciplina generale dell'accesso alla prima fascia dirigenziale e sembra riferirsi principalmente alle amministrazioni nelle quali la dirigenza è articolata in prima e seconda fascia. La sua incidenza sul sistema universitario non emerge in modo immediato, tenuto conto dell'autonomia organizzativa degli Atenei e delle peculiarità che caratterizzano la relativa dirigenza.

Analogamente, non sono direttamente individuabili effetti sullo status e sul trattamento economico del Direttore generale dell'Ateneo, il cui incarico trova una specifica disciplina nell'art. 2, comma 1, lettera n), della legge n. 240/2010.

Conclusioni

L'impatto principale dell'art. 1 del decreto-legge n. 144/2026 sul sistema universitario riguarda la disciplina delle ferie non godute. La norma non introduce un generale diritto alla monetizzazione, ma recepisce il percorso interpretativo sviluppato dalla giurisprudenza costituzionale, amministrativa ed europea, rendendo esplicito che il lavoratore può perdere il diritto alle ferie e alla relativa indennità sostitutiva soltanto quando la mancata fruizione dipenda da una sua scelta consapevole, della quale il datore di lavoro è tenuto a fornire la prova.

La novità più significativa consiste, pertanto, nella valorizzazione della responsabilità organizzativa dell'Amministrazione. La mera assenza di una richiesta di ferie non sarà sufficiente a escludere il diritto all'indennità alla cessazione del rapporto: l'Ateneo dovrà dimostrare di avere concretamente consentito la fruizione delle ferie, di avere invitato formalmente e tempestivamente il dipendente a utilizzarle e di averlo informato delle conseguenze derivanti dalla mancata fruizione.

In vista dell'applicazione della nuova disciplina, gli Atenei dovranno verificare l'adeguatezza delle proprie procedure interne, con particolare riferimento alla programmazione annuale delle ferie, al monitoraggio dei residui, alla formalizzazione degli inviti alla fruizione, alla gestione del personale prossimo alla cessazione e alla conservazione della relativa documentazione. Tali misure non rispondono soltanto all'esigenza di prevenire il contenzioso, ma sono funzionali ad assicurare l'effettivo

godimento delle ferie quale diritto irrinunciabile del lavoratore e strumento di tutela della salute e del benessere psicofisico.

Le ulteriori disposizioni riguardanti il personale in posizione di comando, i permessi sindacali nelle aree dirigenziali e la destinazione delle economie derivanti dalla riduzione della retribuzione di risultato presentano una portata più circoscritta, ma richiedono comunque specifiche verifiche da parte degli Atenei. Resta infine necessario monitorare l'iter di conversione del decreto-legge, dal quale potrebbero derivare modifiche al quadro normativo esaminato.