

Consiglio Nazionale delle Ricerche
Direzione Generale

Circolare n. 18/2016 ([Circolare in formato PDF](#))

CNR - Amministrazione Centrale
Protocollo Numero: 0052430 del 29/07/2016

Ai Dirigenti/Direttori delle Unità Organiche e Strutture del CNR

Oggetto: Riforma Madia in tema di licenziamento disciplinare
Decreto Legislativo 20 giugno 2016 n. 116
G.U. n. 149 del 28/06/2016, entrata in vigore 13/07/2016

Con la presente circolare si trasmette la direttiva predisposta dall'Ufficio Procedimenti Disciplinari della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane inerente alla Riforma Madia in tema di licenziamento disciplinare.

I Direttori/Dirigenti delle Strutture in indirizzo sono invitati a dare massima diffusione della presente circolare al fine di informare il personale di afferenza interessato circa gli adempimenti previsti dalla Direttiva allegata.

IL DIRETTORE GENERALE f.f.
Dott. Massimiliano Di Bitetto

Allegati:

- [Direttiva dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari della DCGRU](#)
- Allegato 1 - [Decreto Legislativo 20 giugno 2016 n. 116](#)
- Allegato 2 - [testo coordinato dell'art. 55 quater dlgs 165/2001, come modificato dal dlgs 116/2016](#)

UPD 199/2016
DCGRU 1218/2016

Ai Direttori/Dirigenti delle Unità
Organiche e Strutture del CNR
Loro Sedi

Oggetto: Riforma Madia in tema di licenziamento disciplinare
Decreto Legislativo 20 giugno 2016 n. 116
G.U. n. 149 del 28/06/2016, entrata in vigore 13/07/2016

1. Premessa

Con la presente direttiva si forniscono le prime indicazioni in ordine alle modifiche legislative introdotte in materia di licenziamento disciplinare dal Decreto Legislativo 20 giugno 2016 n. 116, recante modifiche all'art. 55 quater del D. Lgs. 165/01, ai sensi dell'art 17, co.1 lett. S, della legge 7 agosto 2015, n. 124, con il quale si tende a rafforzare il sistema di norme già esistenti volte alla repressione di comportamenti particolarmente gravi.

Al fine di colpire quelle condotte a cui viene associato da parte dell'opinione pubblica un elevato disvalore sociale, e a cui conseguono inevitabili ricadute negative in termini di efficienza della P.A., la Riforma interviene principalmente sui seguenti aspetti:

- ampliamento della definizione di falsa attestazione della presenza in servizio;
- procedimento disciplinare speciale e accelerato al fine di giungere in tempi rapidi all'accertamento delle eventuali responsabilità;
- maggiori responsabilità dei soggetti competenti ad effettuare i controlli;
- responsabilità del dipendente per danno all'immagine della P.A..

In considerazione della delicatezza del tema e delle responsabilità confermate dalla Riforma, si ritiene opportuno che le SSLL ne diano massima diffusione anche in funzione della finalità preventiva propria del sistema disciplinare.

2. Procedimenti e adempimenti

La prima modifica riguarda l'ampliamento del novero delle ipotesi riconducibili alla fattispecie della **falsa attestazione della presenza in servizio** che, ai sensi del novellato art. 55 quater, co. 1 bis, dlgs 165/2001, consiste in «.. *qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta*».

Qualora la condotta della falsa attestazione della presenza in servizio venga “*accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze*” si dovranno attivare **contestualmente** due procedimenti:

1. **sospensione cautelare** senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato;

2. **procedimento disciplinare** mediante la contestazione per iscritto dell'addebito e la convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 55-bis, co. 4, dlgs 165/2001.

Ai sensi del novellato art 55-quater, co. 3 bis, dlgs 165/2001, la **competenza** all'avvio di entrambi i procedimenti viene demandata al “*responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4*”.

In virtù dell'organizzazione attuale degli Uffici del CNR, “*l'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4*”, cioè quello competente alla gestione dei procedimenti disciplinari, è la Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane (DCGRU), mentre l'Ufficio Procedimenti Disciplinari (UPD) è competente per la relativa fase istruttoria.

Quanto, alla individuazione della “*struttura in cui il dipendente lavora*” si ritiene che essa debba coincidere con le diverse strutture del CNR competenti in materia disciplinare, che vengono individuate come segue: Direzione Generale, Direzioni Centrali; Uffici Dirigenziali dell'Amministrazione Centrale; Strutture di particolare rilievo e Uffici non dirigenziali dell'Amministrazione Centrale; Dipartimenti ed Istituti; Aree della ricerca.

Il Decreto sancisce che la sospensione cautelare ed il procedimento disciplinare debbano esser avviate contestualmente, cioè “*con il medesimo provvedimento*”, per cui la struttura competente, come sopra individuata, dovrà predisporre un **unico documento amministrativo** contenente tutte le indicazioni prescritte dalla normativa vigente per l'uno e per l'altro procedimento. Inoltre, si richiama l'attenzione della SSLL a voler **inserire in tale documento una dettagliata e circostanziata descrizione dei fatti addebitati, l'indicazione precisa delle modalità attraverso cui l'infrazione è stata accertata nonché un'adeguata motivazione.**

Quanto alla **data di convocazione del dipendente** per il contraddittorio a sua difesa, essendo l'audizione un momento della fase istruttoria del procedimento disciplinare gestita direttamente dall'UPD della Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane, la data stessa **dovrà esser concordata con l'UPD**, al fine di garantire il corretto funzionamento ed il regolare svolgimento del procedimento.

Ai sensi del novellato art 55-quater comma 3 ter *“Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento”*.

Il provvedimento contestuale di sospensione e di avvio del procedimento disciplinare dovrà esser adottato *“in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza”*, cioè i soggetti competenti come sopra individuati.

Pur se la norma dispone che *“La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare”*, si ritiene necessario dover provvedere entro le quarantotto ore, al fine di assicurare il tempestivo compimento dell'attività prescritta in un'ottica di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa.

Un ulteriore adempimento demandato al *“responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55 -bis , comma 4”*, concerne **l'obbligo di presentare denuncia al pubblico ministero** e di effettuare la **segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti**. Tale adempimento deve esser effettuato **entro quindici giorni** dall'avvio del procedimento disciplinare, ai sensi dell'art. 55 quater, co. 3-quater, dlgs 165/2001, al fine di consentire alle Autorità Giudiziarie di avviare tempestivamente gli atti rispettiva competenza.

In ultimo, al fine di consentire l'erogazione dell'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, il *“responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55 -bis, comma 4”*, dovrà provvedere a dare comunicazione della sospensione all' Ufficio Stato Giuridico e Trattamento Economico del Personale (USGTEP) della DCGRU.

3. Responsabilità per omissioni da parte di responsabili di Strutture

Come sopra detto, la Riforma introduce norme più stringenti anche nei confronti dei soggetti deputati ai controlli, cioè nei confronti dei Responsabili delle Strutture che, avendo conoscenza della condotta illecita, non abbiano dato applicazione della nuova procedura.

Difatti, l'omessa adozione del provvedimento contestuale di sospensione e avvio del procedimento disciplinare "senza giustificato motivo" costituisce illecito disciplinare punibile con il licenziamento. Inoltre, la Direzione Centrale Gestione delle Risorse Umane è obbligata a darne notizia «all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati».

4. Danno all'immagine

Per effetto della segnalazione alla competente Procura regionale della Corte dei Conti, segnalazione che si articola nella comunicazione iniziale circa l'avvio del procedimento disciplinare nonché nella comunicazione dell'esito del procedimento medesimo, la Procura qualora dovesse ritenere sussistenti i presupposti emetterà nei confronti del dipendente "invito a dedurre" per danno d'immagine dell'Ente.

La quantificazione del danno all'immagine "è rimessa alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia".

5. Entrata in vigore

Le disposizioni di cui alla presente circolare troveranno **applicazione con riferimento agli illeciti disciplinari commessi dal 13/7/2016**, data di entrata in vigore del decreto in oggetto.

Le SS.LL. sono invitate a dare la massima diffusione della presente circolare al fine di poter efficacemente contrastare quelle condotte percepite dall'opinione pubblica come gravi ingiustizie.

Per eventuali informazioni e chiarimenti è possibile contattare:

Avv. Claudia Confessore tel. 06.4993.2083 e-mail claudia.confessore@cnr.it
Dott. ssa Marina Quaranta tel. 06.4993.2521 e-mail marina.quaranta@cnr.it

Il Responsabile UPD
Avv. Gianluca Fasano
(f. to digitalmente)



IL DIRETTORE ff DCGRU
Dott. Alessandro Preti
(f. to digitalmente)



Allegati:

1 Decreto Legislativo 20 giugno 2016 n. 116

2 testo coordinato dell'art. 55 quater dlgs 165/2001, come modificato dal dlgs 116/2016.

D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116 ⁽¹⁾.

Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera s), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.

(1) Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 giugno 2016, n. 149.

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli *articoli 76, 87 e 97 della Costituzione*;

Vista la *legge 7 agosto 2015, n. 124*, recante riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche, e, in particolare, l'*articolo 17, comma 1, lettera s)*, recante delega al Governo per il riordino della disciplina del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;

Visto il *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e, in particolare gli *articoli 55, 55-bis, 55-ter, 55-quater, 55-quinquies, 55-sexies* come successivamente modificati dal *decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150*;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 20 gennaio 2016;

Sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative nella riunione del 4 febbraio 2016;

Acquisito il parere della Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 8, del *decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281*, espresso nella seduta del 3 marzo 2016;

Udito il parere del Consiglio di Stato, espresso dalla Sezione consultiva per gli atti normativi nell'adunanza del 16 marzo 2016;

Acquisito il parere della Commissione parlamentare per la semplificazione e delle Commissioni parlamentari competenti per materia e per i profili finanziari della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 15 giugno 2016;

Sulla proposta del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

EMANA

il seguente decreto legislativo:

Art. 1. Modifiche all'articolo 55-quater del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 In vigore dal 13 luglio 2016

1. All'articolo 55-quater del *decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165*, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente: «1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso. Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.»;

b) dopo il comma 3, sono inseriti i seguenti: «3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del *decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453*, convertito, con modificazioni, dalla *legge 14 gennaio 1994, n. 19*, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.».

Art. 2. Clausola di invarianza finanziaria In vigore dal 13 luglio 2016

1. Dall'attuazione del presente decreto non devono derivare nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Art. 3. Disposizione transitoria In vigore dal 13 luglio 2016

1. Le disposizioni di cui all'articolo 1 si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. E' fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

D.Lgs. 30-3-2001 n. 165

Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.
Pubblicato nella Gazz. Uff 9 maggio 2001, n. 106, S.O.

Articolo 55-quater *Licenziamento disciplinare* ⁽²⁵⁴⁾

1. Ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

a) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia;

b) assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;

c) ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;

d) falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;

e) reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;

f) condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro.

«1-bis. Costituisce falsa attestazione della presenza in servizio qualunque modalità fraudolenta posta in essere, anche avvalendosi di terzi, per far risultare il dipendente in servizio o trarre in inganno l'amministrazione presso la quale il dipendente presta attività lavorativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso.

Della violazione risponde anche chi abbia agevolato con la propria condotta attiva o omissiva la condotta fraudolenta.»;

2. Il licenziamento in sede disciplinare è disposto, altresì, nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'[articolo 54](#).

3. Nei casi di cui al comma 1, lettere a), d), e) ed f), il licenziamento è senza preavviso.

3-bis. Nel caso di cui al comma 1, lettera a), la falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze, determina l'immediata sospensione cautelare senza stipendio del dipendente, fatto salvo il diritto all'assegno alimentare nella misura stabilita dalle disposizioni normative e contrattuali vigenti, senza obbligo di preventiva audizione dell'interessato. La sospensione è disposta dal responsabile della struttura in cui il dipendente lavora o, ove ne venga a conoscenza per primo, dall'ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4, con provvedimento motivato, in via immediata e comunque entro quarantotto ore dal momento in cui i suddetti soggetti ne sono venuti a conoscenza. La violazione di tale termine non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'inefficacia della sospensione cautelare, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile.

3-ter. Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'articolo 55-bis, comma 4. Il dipendente è convocato, per il contraddittorio a sua difesa, con un preavviso di almeno quindici giorni e può farsi assistere da un procuratore ovvero da un rappresentante dell'associazione sindacale cui il lavoratore aderisce o conferisce mandato. Fino alla data dell'audizione, il dipendente convocato può inviare una memoria scritta o, in caso di grave, oggettivo e assoluto impedimento, formulare motivata istanza di rinvio del termine per l'esercizio della sua difesa per un periodo non superiore a cinque giorni. Il differimento del termine a difesa del dipendente può essere disposto solo una volta nel corso del procedimento. L'Ufficio conclude il procedimento entro trenta giorni dalla ricezione, da parte del dipendente, della contestazione dell'addebito. La violazione dei suddetti termini, fatta salva l'eventuale responsabilità del dipendente cui essa sia imputabile, non determina la decadenza dall'azione disciplinare né l'invalidità della sanzione irrogata, purché non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'articolo 55-bis, comma 4.

3-quater. Nei casi di cui al comma 3-bis, la denuncia al pubblico ministero e la segnalazione alla competente procura regionale della Corte dei conti avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento disciplinare. La Procura della Corte dei conti, quando ne ricorrono i presupposti, emette invito a dedurre per danno d'immagine entro tre mesi dalla conclusione della procedura di licenziamento. L'azione di responsabilità è esercitata, con le modalità e nei termini di cui all'articolo 5 del decreto-legge 15 novembre 1993, n. 453, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 gennaio 1994, n. 19, entro i centoventi giorni successivi alla denuncia, senza possibilità di proroga. L'ammontare del danno risarcibile è rimesso alla valutazione equitativa del giudice anche in relazione alla rilevanza del fatto per i mezzi di informazione e comunque l'eventuale condanna non può essere inferiore a sei mensilità dell'ultimo stipendio in godimento, oltre interessi e spese di giustizia.

3-quinquies. Nei casi di cui al comma 3-bis, per i dirigenti che abbiano acquisito conoscenza del fatto, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, l'omessa attivazione del procedimento disciplinare e l'omessa adozione del provvedimento di sospensione cautelare, senza giustificato motivo, costituiscono illecito disciplinare punibile con il licenziamento e di esse è data notizia, da parte dell'ufficio competente per il procedimento disciplinare, all'Autorità giudiziaria ai fini dell'accertamento della sussistenza di eventuali reati.».

(254) Articolo inserito dall'*art. 69, comma 1, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150.*

In rosso le modifiche apportate dal D.Lgs 116/2016 (G.U. 149 del 28/06/2016) le cui disposizioni si applicano agli illeciti disciplinari commessi successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto prevista per il 13/07/2016.