

Licenziamento disciplinare

Il licenziamento del “truffatore del cartellino” - È ora di finirla di chiamarlo “furbetto”

di Sylvia Kranz - Dirigente Ufficio interprovinciale per la prevenzione e la risoluzione delle controversie del lavoro

Non si tratta di “furbetti”, si tratta di delinquenti che singoli od organizzati in associazioni a delinquere, intascano abusivamente uno stipendio senza dedicarsi al lavoro che avrebbero dovuto svolgere, sottraggono denaro a tutti noi e dignità a chi questo lavoro lo fa con dedizione e rispetto per i cittadini e per l'Italia tutta. Perciò nonostante l'esistenza di norme già applicabili ed applicate in diversi comuni Italiani il legislatore ha dovuto correre ai ripari adottando il D.Lgs. n. 116 del 20 giugno 2016, che ha introdotto un regime speciale denotato da particolare severità e celerità, disarticolando alla radice un laissez faire che in taluni casi, per quieto vivere, per malinteso buonismo, per insipienza rinviava ogni decisione delegando in pratica gli effetti delle funzioni disciplinari di propria competenza al magistrato di turno.

Lo scenario in cui è maturato il D.Lgs. n. 116 del 20 giugno 2016

Come noto recenti fatti di cronaca hanno portato alla luce numerosi scandali dei c.d. furbetti del cartellino in Amministrazioni di diverse città italiane, ad ogni latitudine, da Sanremo a Pachino, che hanno comportato, nei cittadini, un evidente disgusto generalizzato e per la stragrande maggioranza dei dipendenti onesti, delle diverse Amministrazioni pubbliche, un crescente disagio nell'essere accomunati ai colleghi per il solo fatto di condividere l'appartenenza ad una Pubblica Amministrazione e null'altro, svolgendo al contrario nella maggioranza dei casi un pregevole lavoro con grande disponibilità e cortesia. Finiamola di minimizzare il fenomeno, non siamo di fronte ad un ragazzino un po' monello ma in fondo in fondo un po' simpatico, scoperto con le dita nella marmellata. I dipendenti seri che si sentono umiliati da queste persone sappiano che si tratta di un truffatore che sottrae risorse a ciascun cittadino che paga regolarmente le tasse e pretende Amministrazioni efficienti. Collaborino ad individuarli e ad estrometterli dai nostri Uffici, così che sia possibile assumere giovani diplomati e laureati che non riescono ad entrare nel mondo del lavoro anche a causa di questi truffatori.

Ovunque ci si domanda come sia possibile che, nonostante i casi stiano emergendo da diversi mesi, ancora oggi quasi quotidianamente, campeggino nelle rassegne stampa, storie di nuovi indagati che a volte coinvolgono la preponderanza del personale di una singola amministrazione o di un singolo Ufficio. Come è possibile che nessuno si accorgesse che gli Uffici erano deserti? A fronte di servizi, tutto sommato, garantiti nonostante le continue assenze, il comune cittadino ritiene che evidentemente il personale è eccessivo rispetto ai fabbisogni. L'opinione pubblica attribuisce le responsabilità, non tanto e non solo al singolo “furbetto” quanto piuttosto ai Dirigenti Responsabili, rei di non vedere, non controllare, voltarsi altrove, così inducendo e favorendo un clima generalizzato di impunità.

La condotta

La condotta punibile è la “falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente” consistente 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 lavoro”.

rativa circa il rispetto dell'orario di lavoro dello stesso" (1). Deve essere chiarito che la medesima fattispecie come oggi riformulata, seguirà la procedura ordinaria qualora l'accertamento del fatto non sia avvenuto in flagranza e/o in assenza di videoriprese. Siamo di fronte ad un doppio binario procedimentale laddove, in presenza di una medesima condotta rilevante, l'Ufficio competente per i procedimenti disciplinari dovrà valutare se sussistono tutti i requisiti per applicare il nuovo procedimento speciale, ed impostare quindi la contestazione disciplinare e i relativi termini abbreviati, a seconda se si sia in presenza dell'accertamento previsto dal D.Lgs. n. 116/2016 o meno. Il tenore letterale della norma, di rara chiarezza tale da non lasciare spazio ad interpretazioni di sorta, non consente all'Ufficio Disciplinare alcuna autonoma valutazione dei fatti: accertato anche un solo episodio di falsa attestazione della presenza (2), ne consegue la prescritta sanzione del licenziamento per giusta causa, peraltro già fin dal D. Brunetta, là dove, in precedenza, il codice disciplinare permetteva ogni possibile graduazione, ben potendosi applicare il semplice richiamo verbale o scritto per violazione dell'art. 3, comma 4, lett. a, del Contratto Collettivo 2008, ad un primo episodio illecito, magari scarsamente significativo in termini temporali (l'uscita per la pausa caffè), salvo poi giungere, di recidiva in recidiva, alla sanzione espulsiva. Si tenga presente che i sistemi automatici di rilevamento delle presenze costituiscono, di per sé, attestazione della permanenza del lavoratore nella sede di lavoro. Non provvedere a smarcare l'uscita, anche occasionale e temporanea, è sufficiente a configurare "falsa attestazione della presenza". L'ipotesi in esame configura peraltro anche il delitto di truffa ai danni di una Pubblica Amministrazione, perseguibile d'ufficio, con l'onere ulteriore per l'autorità procedente di inoltrare denuncia alla competente Sezione della Corte dei conti per la quantificazione del c.d. danno d'immagine ed all'Autorità Giudiziaria. Come disposto dall'art. 55-*quater* comma 3-*quater* introdotto dal D.Lgs. n. 116/2016, per le ipotesi di assenteismo accertato in flagranza, la denuncia al Pubblico ministero e la segnalazione alla compe-

tente Procura regionale della Corte dei conti, a cura dell'Ufficio Procedimenti Disciplinari, avvengono entro quindici giorni dall'avvio del procedimento. È evidentemente volutamente disposto dal legislatore un rovesciamento della usuale prassi adottata da molte Amministrazioni di attendere gli esiti dell'attività della magistratura, prima di adottare qualunque provvedimento a carico del proprio lavoratore, così di fatto delegando la doverosa attività istruttoria alla magistratura ed evitando di assumersi responsabilità. Dimenticando forse che i requisiti della responsabilità disciplinare sono diversi da quelli necessari per accertare la penale responsabilità. E dunque in molti casi, procurandosi presso la competente cancelleria copia del fascicolo penale già ben prima dell'inizio del procedimento penale è possibile all'UPD istruire adeguatamente il procedimento disciplinare e concluderlo con il conseguente provvedimento anziché sospenderlo. Nel caso definito dal nuovo Decreto, poi siamo di fronte a condotte platealmente accertate per le quali, a parte concedere doverosamente al dipendente il diritto di giustificare il proprio comportamento, pochi dubbi residuano sulla reale portata disciplinarmente rilevante del comportamento. Le ipotesi previste ricorrono a) nell'aver sorpreso il lavoratore in flagranza; b) dopo aver predisposto strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze nell'aver verificato l'assenza dal luogo di lavoro, mentre dal sistema di rilevazione delle presenze il lavoratore dovrebbe trovarsi negli Uffici. La flagranza consiste nel sorprendere il collega che si trova all'esterno degli Uffici di appartenenza, senza aver provveduto a smarcare e senza alcuna giustificazione apparente, dedito ad attività estranee al suo servizio. Nell'effettuare l'accertamento in flagranza del fatto, è meglio se si agisce con la collaborazione di un ufficiale o di un agente di polizia municipale cui, per il ruolo ricoperto, sono conferite anche funzioni di Polizia Giudiziaria. Quanto alla seconda ipotesi ancora oggi è preferibile che in presenza di fondati motivi per dubitare della correttezza di uno o più dipendenti, si provveda a richiedere l'autorizzazione all'Autorità Giudiziaria ad installare sistemi di video sorve-

(1) Art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) D.Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 1 del D.Lgs. n. 116 del 20 giugno 2016.

(2) Il Ministro Madia, all'indomani del varo del nuovo Decreto ebbe a commentare "Basterà una sola fotografia per licenziare". E l'esperienza porta ad assicurare, che anche in relazione al clima diffusosi nel Paese ed alla contingenza della crisi economica ed occupazionale, i cittadini fanno pervenire

già da tempo e volentieri denunce, corredate da fotografie che hanno dato luogo, fino ad oggi, alla segnalazione alla competente Autorità Giudiziaria, qualora alla foto pervenuta non corrispondeva mediante un accertamento d'ufficio, una giustificazione per l'assente, perché magari in ferie, o regolarmente "smarcato".

glianza da collocare in prossimità dell'orologio marcatempo. In tali ipotesi, l'estrema rapidità del procedimento speciale introdotto dal legislatore trova la sua ragion d'essere nel fatto che nessun obiettivo interesse ha la Pubblica Amministrazione, ad attendere i ben noti tempi della giustizia, per giungere ad un provvedimento di licenziamento. La Procura della Corte dei conti poi, 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'art. 5 del D.L. 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.

Nel corso del procedimento, il lavoratore avrà l'onere di dimostrare l'assenza di un intento fraudolento. Con la locuzione "con altre modalità fraudolente" il legislatore del 2009 già aveva inteso indicare ogni altro evento, idoneo a indurre l'amministrazione a non calcolare l'assenza ingiustificata dal luogo di lavoro (come ad es. l'alterazione dolosa della documentazione cartacea, laddove ancora utilizzata; la falsa dichiarazione di aver partecipato a riunioni o incontri in altre sedi di lavoro o riguardo la durata delle stesse; l'annotazione in un registro delle uscite per servizio, di operazioni di ispezione di locali o vigilanza presso cantieri di opere pubbliche, dove il dipendente non si è mai recato, la partecipazione a viaggi di lavoro mai effettuati). Il legislatore del 2016 fornendo la nuova definizione della condotta ha eliminato ogni possibile equivocità della formulazione originaria e contemporaneamente parificato la condotta autonoma dell'agente a quella posta in essere mediante la connivenza o complicità di terzi che si prestino in sua vece ad apporre timbrature non veritiere od ogni altra condotta idonea a far risultare presente persona che invece presente non è affatto. Il complice o connivente viene infatti sottoposto a procedimento disciplinare e subisce la medesima sorte dell'attore principale.

Il procedimento speciale nei casi di assenteismo accertati in flagranza

Con il D.Lgs. n. 116 del 20 giugno 2016, nei casi di falsa attestazione della presenza in servizio, accertata in flagranza ovvero mediante strumenti di sorveglianza o di registrazione degli accessi o delle presenze è stato introdotto uno speciale procedimento disciplinare accelerato ed una ipotesi specialissima di misura cautelare. Questi strumenti si applicano esclusivamente alla condotta definita nel nuovo art. 55-*quater* comma 1, lett. a) e a condizione che l'accertamento del fatto e del, o dei, responsabili sia avvenuto in flagranza o con strumenti di registrazione inoppugnabili e difficilmente controvertibili. Questa condizione è infatti la sola a giustificare i provvedimenti adottati e l'abbreviazione dei termini previsti dal legislatore. L'art. 55-*quater* comma 3-*bis* stabilisce che in tali casi è disposta 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'art. 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. Si tratta di una ipotesi specialissima di misura cautelare obbligatoria, disposta a prescindere dalla emanazione di un provvedimento cautelare di carcerazione preventiva/arresti domiciliari o di condanna anche non definitiva per i gravi reati previsti dall'art 3 della Legge n. 97/2001. Fino ad oggi queste erano le sole ipotesi in cui poteva disporsi la sospensione obbligatoria di un lavoratore. La violazione del termine di 48 ore per l'adozione della sospensione cautelare non comporta decadenza, mentre colui che avrà omesso o ritardato tale provvedimento ne risponderà disciplinarmente. Con il medesimo provvedimento di sospensione il legislatore del 2016 ha disposto, al nuovo comma 3-*ter* dell'art. 55-*quater* riformato, che si deve procedere anche alla contestuale contestazione per iscritto dell'addebito e alla convocazione del dipendente dinanzi all'Ufficio di cui all'art. 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 a) non risulti irrimediabilmente compromesso il diritto di difesa del dipendente e b) non sia superato il termine per la conclusione del procedimento di cui all'art. 55-bis, comma 4. Quanto al soggetto cui spetta predisporre la contestazione disciplinare, stando al tenore letterale della norma si è introdotta una novità di non poco conto, non vi è modo di comprendere se il legislatore lo abbia effettivamente voluto. Poiché è previsto che la sospensione cautelare sia adottata dal Responsabile della struttura in cui il lavoratore è inserito, a lui spetterà anche provvedere alla contestazione di addebiti ("Con il medesimo provvedimento di sospensione cautelare di cui al comma 3-bis si procede alla contestuale contestazione per iscritto...") dopodiché stando alla formulazione del comma 3-ter il seguito del procedimento avviene dinanzi all'Ufficio Disciplinare. Soltanto nel caso in cui è il Dirigente dell'UPD a cogliere in flagranza il dipendente, quindi posto a conoscenza del fatto prima del Responsabile della struttura in cui il dipendente lavora, a questo Dirigente UPD spetterà adottare sia la sospensione cautelare che predisporre la contestazione. Si auspica che in ogni caso il Responsabile del lavoratore predisponga sempre i provvedimenti in questione in stretta collaborazione con l'UPD, magari a doppia firma, al fine di garantire la piena correttezza formale e materiale di provvedimenti di tale rilevanza, sui quali si fonderà presumibilmente parte del ricorso dinanzi al giudice del lavoro qualora il procedimento dovesse concludersi col licenziamento senza preavviso. È chiarito dal legislatore che la violazione dei termini previsti per questo procedimento speciale non comporta decadenza del procedimento stesso né invalidità della sanzione (impregiudicata la responsabilità di colui che li ha disattesi) a meno che la violazione di tali termini non abbia impedito o comunque compromesso

la difesa del lavoratore e che, in ogni caso, anche violando i termini, il provvedimento finale intervenga entro 120 giorni dalla prima notizia del fatto (termine finale ex art. 55-bis, comma 4).

Questo procedimento speciale si applica esclusivamente ai comportamenti che abbiamo più sopra definito, che siano stati posti in essere dal 13 luglio 2016 in poi, data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 116/2016 (art. 3 D.Lgs. n. 116 citato). È pertanto escluso che, ai fatti del tutto analoghi posti in essere prima del 13 luglio 2016 ma accertati e resi noti da organi delegati dalla magistratura dopo la suddetta data, possa applicarsi la procedura accelerata, certamente è esclusa l'applicabilità della sospensione cautelare prevista dal nuovo comma 3-bis dell'art. 55-*quater*.

Le responsabilità dei Dirigenti e dei Segretari

Nonostante ancora qualcuno ritenga non necessario che il Dirigente timbri e stambri le proprie presenze, si torna ribadire che sia il personale avente qualifica dirigenziale sia i Segretari Comunali sono tenuti a questo adempimento. Per il personale avente qualifica dirigenziale è il Contratto Collettivo Nazionale del personale avente qualifica dirigenziale AREAII del 22 febbraio 2010 che all'art. 7, comma 9.2.1 punisce l'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001. Pertanto oggi anche alla dirigenza si applica la nuova disciplina ed il nuovo procedimento speciale previsti per le ipotesi di accertamento di assenteismo in flagranza per la quale si rinvia a quanto testé commentato. Per i Segretari Comunali vale l'identica considerazione posto che l'art. 5, comma 10. 2, lett. a) del loro Contratto Collettivo Nazionale del 14 dicembre 2010 punisce l'ipotesi di falsa attestazione della presenza in servizio ai sensi dell'art. 55-*quater*, comma 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001. Per entrambe qualora fosse consentito agli uni ed agli altri di non provvedere a certificare la loro presenza mediante il sistema di rilevazione delle presenze come sarebbe possibile applicare le rispettive sanzioni? È evidente che la leggenda metropolitana che li esime da tale noioso adempimento è falsa e ad entrambi potrà accadere di incorrere in accertamento in flagranza con le conseguenze che abbiamo commentato. Inoltre per il Dirigente, ovvero, negli enti privi di qualifica dirigenziale, per i responsabili di servizio competenti, e per il Segretario cui siano state attribuite funzioni Diri-

genziali con provvedimento del Sindaco, che abbiano acquisito conoscenza del fatto di assenteismo del proprio collaboratore, 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 tali omissioni o ritardi 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. 55-*quater*, comma 3-*quinqies* D.Lgs. n. 116/2016).

Per concludere il nuovo procedimento speciale introdotto dal legislatore inizierà a produrre i suoi effetti dal 13 luglio 2016.

Verificheremo con attenzione la sua applicazione e se avrà davvero l'effetto di rimuovere quel diffuso senso di impunità di cui qualcuno tende ad approfittare, confidiamo saprà inibire le loro intenzioni truffaldine restituendo la dignità che la maggior parte dei dipendenti della Pubblica Amministrazione ampiamente merita.

D.Lgs. 20 giugno 2016, n. 116

*Modifiche all'art. 55-*quater* del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. s), della Legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di licenziamento disciplinare.*

Pubblicato nella Gazz. Uff. 28 giugno 2016, n. 149.

Art. 1. Modifiche all'art. 55-*quater* del Decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165

In vigore dal 13 luglio 2016

1. All'art. 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, lett. 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'art. 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'art. 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'art. 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'art. 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-*quinqies*. 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'art. 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. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.