

# Leggi e regolamenti regionali

## Legge regionale 18 marzo 2026, n. 2 - Testo vigente

### Legge regionale 18 marzo 2026, n. 2

Disposizioni per l'organizzazione del Corpo valdostano dei vigili del fuoco. (\*)

(B.U. del 24 marzo 2026, n. 13)

\* (I TESTI VIGENTI DELLE LEGGI MODIFICATE DALLA PRESENTE SONO IN FASE DI AGGIORNAMENTO)

#### TITOLO I

##### ORGANIZZAZIONE, COMPITI E FUNZIONI DEL CORPO VALDOSTANO DEI VIGILI DEL FUOCO

#### CAPO I

##### ISTITUZIONE E ORGANIZZAZIONE DEI SERVIZI ANTINCENDI

Art. 1 - Istituzione dei servizi antincendi

Art. 2 - Corpo valdostano dei vigili del fuoco

Art. 3 - Corrispondenza tra le strutture e gli organismi dello Stato e quelli della Regione in materia antincendi

Art. 4 - Competenze

Art. 5 - Organizzazione del Corpo valdostano

Art. 6 - Struttura Capo del Corpo valdostano

Art. 7 - Struttura Comando regionale

Art. 8 - Personale del Corpo valdostano

Art. 9 - Personale volontario

#### CAPO II

##### PREVENZIONE INCENDI

Art. 10 - Definizione e ambito di applicazione

Art. 11 - Competenza e attività

Art. 12 - Procedure di prevenzione incendi

Art. 13 - Servizi di vigilanza antincendio

Art. 14 - Vigilanza ispettiva

Art. 15 - Commissione tecnica regionale per la prevenzione incendi

Art. 16 - Commissione tecnica regionale in materia di pericolo di incidenti rilevanti

Art. 17 - Oneri per l'attività di prevenzione incendi

6. I ricorsi avverso i giudizi del medico competente sono esaminati e decisi da una commissione medica composta da tre membri in possesso dei requisiti di cui all'articolo 38, comma 1, del d.lgs. 81/2008, individuati sulla base di apposite convenzioni con enti pubblici e privati accreditati, operanti in ambito sanitario.

#### Art. 104

##### *(Cause di cessazione dal servizio)*

1. Le cause di cessazione dal servizio del personale del Corpo valdostano e i limiti di età per il collocamento a riposo del personale appartenente ai ruoli dei vigili del fuoco, dei capi squadra e dei capi reparto oltre che del personale appartenente al ruolo degli ispettori antincendi e ai ruoli dei direttivi e dei dirigenti sono gli stessi previsti dalla normativa statale vigente in materia per il personale appartenente al Corpo nazionale dei vigili del fuoco.

#### Art. 105

##### *(Riammissione in servizio)*

1. Il personale di ruolo il cui rapporto di impiego sia cessato per effetto di dimissioni o di dispensa per motivi di salute può richiedere, entro cinque anni dalla data della cessazione del rapporto di impiego, la riammissione in servizio. La Giunta regionale, sentito il Capo del Corpo, si pronuncia motivatamente, entro sessanta giorni dalla richiesta. In caso di accoglimento, il dipendente è ricollocato nel ruolo e nella qualifica cui apparteneva al momento della cessazione dal servizio, con decorrenza di anzianità nella qualifica stessa dalla data del provvedimento di riammissione.

2. La facoltà di cui al comma 1 è data al personale, senza limiti temporali, nei casi previsti dalle disposizioni di legge relative all'accesso al lavoro presso le pubbliche amministrazioni in correlazione con la perdita o il riacquisto della cittadinanza italiana.

3. La riammissione in servizio è subordinata alla disponibilità del corrispondente posto nelle dotazioni organiche del Corpo valdostano, al mantenimento del possesso dei requisiti generali per l'assunzione da parte del richiedente, nonché al positivo accertamento dell'idoneità psicofisica, qualora la cessazione del rapporto sia stata determinata da motivi di salute.

4. Qualora, per effetto della cessazione del rapporto di impiego, il personale goda di trattamento pensionistico, si applicano le vigenti disposizioni in materia di cumulo tra trattamento retributivo e trattamento pensionistico.

#### Art. 106

##### *(Sanzioni disciplinari)*

1. Ferma restando la disciplina delle incompatibilità dettata dalla l.r. 22/2010, il personale di ruolo del Corpo valdostano che viola i doveri inerenti al servizio indicati da leggi, regolamenti o codici di comportamento o conseguenti all'emanazione di una disposizione di servizio commette infrazione disciplinare ed è soggetto alle seguenti sanzioni:

- a) rimprovero orale;
- b) rimprovero scritto;
- c) sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione;
- d) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni;
- e) sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi;
- f) destituzione con preavviso;
- g) destituzione senza preavviso.

2. Le sanzioni di cui al comma 1 sono graduate e proporzionate, nel rispetto dei criteri individuati dall'articolo 107.

3. Il provvedimento del dirigente competente con cui è irrogata la sanzione deve essere adeguatamente motivato.

#### Art. 107

##### *(Criteri generali di gradualità e proporzionalità delle sanzioni)*

1. Per l'individuazione del tipo e dell'entità della sanzione disciplinare da comminare, gli organi competenti devono tener conto:
  - a) dell'intenzionalità del comportamento e della rilevanza della violazione di norme o disposizioni;
  - b) del grado di disservizio o di pericolo provocato dalla negligenza, imprudenza o imperizia dimostrate, tenuto conto anche della prevedibilità dell'evento;
  - c) dell'eventuale sussistenza di circostanze aggravanti o attenuanti;
  - d) delle responsabilità connesse alla qualifica rivestita, ai compiti assegnati e alle funzioni svolte;
  - e) del concorso di più dipendenti in accordo tra loro, con particolare riguardo al ruolo di direzione e coordinamento;
  - f) della condotta complessiva del dipendente, anche verso gli utenti;
  - g) del danno recato all'immagine dell'Amministrazione di appartenenza;
  - h) della reiterazione di comportamenti, che configurino infrazioni di analoga natura;
  - i) della recidiva, qualora nel biennio di riferimento, o nei due anni decorrenti dalla data del provvedimento di irrogazione della sanzione, siano realizzate condotte di analoga natura rispetto a quelle già sanzionate.
2. Al dipendente che commetta un'infrazione della stessa fattispecie di quelle già sanzionate nel biennio di riferimento, è comminata, a seconda della gravità del caso e delle circostanze, una sanzione di maggiore entità.
3. Al dipendente responsabile di più infrazioni compiute con un'unica azione od omissione o con più azioni od omissioni, riferibili anche a tempi diversi, tra loro connesse e accertate con un unico procedimento, si applica la sanzione prevista per l'infrazione più grave se le stesse sono punite con sanzioni di diversa gravità.
4. Nel caso di concorso di più dipendenti nella stessa violazione, la sanzione è graduata in relazione alle responsabilità connesse alla qualifica e alle funzioni rivestite e all'anzianità di servizio.
5. Ogni sanzione, a esclusione del rimprovero orale, è comminata previa contestazione scritta degli addebiti e dopo che siano state sentite o vagliate le giustificazioni del dipendente, nei modi previsti dalla presente legge.
6. Nello svolgimento del procedimento deve essere garantito il diritto di difesa con l'instaurazione di un contraddittorio con il dipendente o con chi lo rappresenta.

#### Art. 108

##### *(Organi competenti a irrogare le sanzioni disciplinari)*

1. Il Capo del Corpo è competente a irrogare le sanzioni previste dall'articolo 106, comma 1, al personale di ruolo del Corpo valdostano incardinato presso la struttura e le articolazioni organizzative di cui è responsabile, compreso quello appartenente al ruolo dei direttivi, fatto salvo quanto previsto dal comma 3.
2. Il Comandante regionale è competente a irrogare le sanzioni previste dall'articolo 106, comma 1, al personale di ruolo incardinato presso la struttura e le articolazioni organizzative di cui è responsabile, fatto salvo quanto previsto dal comma 3.
3. I funzionari direttivi titolari delle posizioni organizzative di cui all'articolo 79 sono competenti a irrogare la sanzione prevista dall'articolo 106, comma 1, lettera a), al personale di ruolo del Corpo valdostano assegnato all'articolazione organizzativa di cui è responsabile.

4. Nel caso in cui il procedimento disciplinare sia avviato nei confronti di un dirigente del Corpo valdostano è competente a irrogare le sanzioni di cui all'articolo 106, comma 1, il Segretario generale della Regione, previo parere vincolante della Commissione regionale di disciplina di cui all'articolo 109, fatta eccezione per la sanzione disciplinare di cui all'articolo 106, comma 1, lettera a).

5. Il Capo del Corpo, nell'ambito della struttura di cui all'articolo 5, comma 1, lettera a), individua l'ufficio e il soggetto responsabile preposto allo svolgimento dell'istruttoria del procedimento disciplinare.

#### Art. 109

##### *(Commissione regionale di disciplina)*

1. La Commissione regionale di disciplina, nominata con deliberazione della Giunta regionale, è competente a valutare le infrazioni disciplinari previste dalla presente legge, con esclusione di quelle punibili con la sanzione del rimprovero orale di cui all'articolo 106, comma 1, lettera a).

2. La Commissione di cui al comma 1 è composta di tre membri effettivi e tre membri supplenti, interni all'Amministrazione regionale. Sono membri effettivi:

a) il dirigente di primo livello competente in materia di personale dell'Amministrazione regionale, che svolge le funzioni di Presidente;

b) un dirigente del Corpo valdostano;

c) il responsabile dell'Ufficio procedimenti disciplinari del Comparto unico del pubblico impiego regionale.

3. Le funzioni di segretario della Commissione sono svolte da un dipendente del Corpo valdostano, appartenente all'area operativa-tecnica o amministrativo-contabile.

4. Con la deliberazione della Giunta regionale di nomina della Commissione sono nominati i componenti supplenti per le ipotesi di assenza, impedimento, incompatibilità del presidente o di uno o più componenti effettivi e sono stabilite le modalità di funzionamento della Commissione, le cause di incompatibilità e le modalità di astensione e riconsiliazione dei componenti.

5. Il dirigente, nominato in seno alla Commissione, che ha rilevato l'infrazione per cui si procede è sempre sostituito da un membro supplente, dirigente o funzionario appartenente al ruolo dei direttivi del Corpo valdostano.

6. Le deliberazioni della Commissione sono adottate a maggioranza assoluta dei componenti presenti e sono vincolanti nell'ambito del procedimento disciplinare. In caso di parità prevale il voto del Presidente.

7. I pareri resi dalla Commissione, nei casi previsti dalla presente legge, sono vincolanti per l'organo competente all'adozione del provvedimento sanzionatorio.

8. Ai membri della Commissione non spettano compensi, gettoni di presenza, rimborsi spese o altri emolumenti comunque denominati.

#### Art. 110

##### *(Rimprovero orale)*

1. Il rimprovero orale consiste in un ammonimento comminato al dipendente con cui sono punite:

a) lievi trasgressioni o inosservanze di modesta gravità dovute a negligenza;

b) comportamenti non conformi al ruolo e alla qualifica rivestita dal dipendente, ai compiti assegnati e alle funzioni svolte, che non abbiano comportato disservizi né pericolo per il personale, anche tenuto conto di quanto previsto dal decreto del Presidente della Repubblica 28 febbraio 2012, n. 64 (Regolamento di servizio del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, ai sensi dell'articolo 140 del decreto legislativo 13 ottobre 2005, n. 217), fino all'approvazione del regolamento di cui all'articolo 134, comma 1.

2. Il dirigente o il funzionario dei ruoli direttivi o altro organo competente che rileva l'infrazione e produce il rapporto, lo trasmette al soggetto responsabile dell'istruttoria di cui all'articolo 108, comma 5. Il rimprovero orale è comminato dagli organi competenti, tenuto conto della relazione del soggetto responsabile dell'istruttoria e auditato il dipendente, senza obbligo di contestazione scritta degli addebiti.
3. L'irrogazione della sanzione del rimprovero orale è comunicata contestualmente per iscritto al dipendente.
4. Il rimprovero orale rileva al fine della verifica della sussistenza della recidiva dei comportamenti.

#### Art. 111

##### *(Rimprovero scritto)*

1. La sanzione disciplinare del rimprovero scritto si applica per:
  - a) la recidiva di lievi trasgressioni o inosservanze per le quali è stato inflitto il rimprovero orale;
  - b) l'inosservanza delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia e di orario di lavoro ove non siano previste sanzioni più gravi;
  - c) il contegno comunque scorretto verso i superiori, altri dipendenti o verso il pubblico;
  - d) la negligenza nella cura dei locali e dei beni mobili o degli strumenti affidati al dipendente o sui quali, in relazione alle sue responsabilità, deve espletare un'attività di vigilanza;
  - e) l'inosservanza delle norme in materia di prevenzione degli infortuni e di sicurezza sul lavoro nel caso in cui non ne sia derivato un pregiudizio al servizio o agli interessi dell'Amministrazione o di terzi;
  - f) il disordine nell'uniforme di servizio e negli altri dispositivi di protezione individuale nonché la scarsa cura della persona;
  - g) lievi trasgressioni o inosservanze di modeste entità delle disposizioni del regolamento di cui all'articolo 134, comma 1;
  - h) l'insufficiente rendimento rispetto all'assolvimento dei compiti assegnati.

#### Art. 112

##### *(Sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione)*

1. La sanzione pecuniaria fino a un massimo di quattro ore di retribuzione si applica per:
  - a) la recidiva o l'intenzionalità di trasgressioni o violazioni per le quali è inflitto il rimprovero scritto, con l'evidente fine di creare disservizio o nocimento all'Amministrazione di appartenenza, ad altri dipendenti o agli utenti;
  - b) l'inosservanza ingiustificata delle disposizioni di servizio, anche in tema di assenze per malattia, di orario di lavoro e di reperibilità, che comporti un disservizio per l'Amministrazione di appartenenza;
  - c) l'esercizio occasionale di impieghi e incarichi, comunque autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza, in violazione delle disposizioni di cui al capo II del titolo IV della [l.r. 22/2010](#);
  - d) il rifiuto ingiustificato di seguire i corsi di aggiornamento, perfezionamento professionale e addestramento organizzati dall'Amministrazione, comunicati con idoneo preavviso, finalizzati a mantenere e aggiornare un idoneo livello di capacità tecnico professionali, nonché a garantire lo svolgimento dei compiti istituzionali.

#### Art. 113

##### *(Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni)*

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a un massimo di dieci giorni si applica per:

- a) la recidiva o l'intenzionalità, con l'evidente fine di creare disservizio o nocumento all'Amministrazione di appartenenza, ad altri dipendenti o al pubblico, di trasgressioni o mancanze per le quali è inflitta la sanzione pecuniaria;
- b) l'assenza ingiustificata dal servizio per un periodo fino a tre giorni;
- c) il ritardo ingiustificato nell'assumere il servizio o l'allontanamento dal servizio senza la prescritta autorizzazione;
- d) la denigrazione dell'Amministrazione o dei suoi appartenenti, tenuto conto del rispetto della libertà di pensiero e di espressione;
- e) il rifiuto immotivato di rendere testimonianza oppure la testimonianza falsa o reticente in procedimenti disciplinari;
- f) le minacce, le ingiurie gravi, le calunnie o le diffamazioni verso gli utenti o altri dipendenti, gli alterchi, con vie di fatto, negli ambienti di lavoro, anche con utenti;
- g) qualsiasi comportamento da cui sia derivato danno grave all'Amministrazione di appartenenza o a terzi, compresa la condanna, con sentenza passata in giudicato, al risarcimento del danno derivante dalla violazione degli obblighi stabiliti da leggi, regolamenti, da disposizioni normative e contrattuali vigenti, da codici di comportamento, da atti e provvedimenti dell'amministrazione;
- h) l'utilizzo dei beni di proprietà dell'Amministrazione di appartenenza per ragioni che non siano di servizio;
- i) il rifiuto ingiustificato a sottoporsi agli accertamenti preventivi e periodici previsti per controllare lo stato di salute o l'idoneità psicofisica per l'assolvimento dei compiti istituzionali;
- j) l'esercizio occasionale di impieghi e incarichi, in violazione delle vigenti disposizioni in materia, non autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza, se vi è stato adempimento alla diffida di cui all'articolo 72 della [l.r. 22/2010](#).

2. Durante i periodi di sospensione dal servizio previsti dal comma 1, il dipendente è privato della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, ferma restando la corresponsione degli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### Art. 114

*(Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi)*

1. La sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi si applica per:

- a) la recidiva, nel biennio di riferimento, di infrazioni previste dall'articolo 113;
- b) l'assenza ingiustificata dal servizio per un periodo superiore a tre giorni e fino a un massimo di dieci giorni;
- c) l'occultamento di fatti e circostanze relativi all'illecito uso o alla manomissione di beni dell'Amministrazione di appartenenza quando, in relazione alla posizione rivestita, il dipendente abbia su di essi un obbligo di vigilanza o di controllo;
- d) la commissione di atti o fatti determinati dall'uso non terapeutico di sostanze stupefacenti o psicotrope o dall'abuso di sostanze alcoliche, accertati mediante referto medico legale;
- e) l'esercizio di impieghi e incarichi, in violazione delle vigenti disposizioni in materia, vietati o comunque non autorizzabili dall'Amministrazione di appartenenza che assumano carattere di continuità nel tempo, se vi è stato adempimento alla diffida di cui all'articolo 72 della [l.r. 22/2010](#);

f) gli atti o comportamenti aggressivi, ostili e denigratori che assumano forme di violenza morale o di persecuzione psicologica nei confronti di un altro dipendente, compresi gli atti o le molestie, anche di carattere sessuale, lesivi della dignità della persona.

2. Durante i periodi di sospensione dal servizio previsti dal comma 1, il dipendente è privato della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, ferma restando la corresponsione degli assegni del nucleo familiare ove spettanti.

3. Il periodo di sospensione non è, in ogni caso, computabile ai fini dell'anzianità di servizio.

#### Art. 115

##### *(Destituzione con preavviso)*

1. La destituzione consiste nella risoluzione del rapporto di impiego con cancellazione dai ruoli del personale del Corpo valdostano per condotte che abbiano reso incompatibile la sua prosecuzione.

2. La destituzione con preavviso si applica per:

a) la recidiva plurima, almeno tre volte nell'anno, di una delle infrazioni previste dagli articoli 113 e 114, anche se di diversa natura, o la recidiva, nel biennio di riferimento, di un'infrazione che ha comportato l'applicazione della sanzione massima di sei mesi di sospensione dal servizio con privazione della retribuzione;

b) l'occultamento di fatti e circostanze relativi alla distrazione o sottrazione di somme o beni dell'Amministrazione di appartenenza quando, in relazione alla posizione rivestita, il dipendente abbia su di essi un obbligo di vigilanza o di controllo;

c) la continuità, nel biennio di riferimento, dei comportamenti che dimostrino la piena incapacità ad adempiere adeguatamente agli obblighi di servizio;

d) la mancata presa di servizio, senza giustificato motivo, nella sede presso la quale, con provvedimento dell'organo competente, sia stato disposto il trasferimento del dipendente per motivate esigenze di servizio;

e) la mancata ripresa del servizio nel termine prefissato dall'organo competente, quando l'assenza arbitraria e ingiustificata si è protratta per un periodo superiore a quindici giorni continuativi;

f) la dolosa violazione dei doveri d'ufficio che abbia arrecato grave pregiudizio a enti pubblici o a privati;

g) la condanna, con sentenza passata in giudicato, per un delitto che, commesso in servizio o fuori dal servizio, anche se non attinente in via diretta al rapporto di lavoro, non ne consenta la prosecuzione per la sua specifica gravità.

#### Art. 116

##### *(Destituzione senza preavviso)*

1. La destituzione senza preavviso si applica nei casi di:

a) condanna, con sentenza passata in giudicato, per i delitti previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere a), c) limitatamente all'articolo 316 del codice penale, d), e) e f) del d.lgs. 235/2012 e per i delitti previsti dall'articolo 3, comma 1, della legge 27 marzo 2001, n. 97 (Norme sul rapporto tra procedimento penale e procedimento disciplinare ed effetti del giudicato penale nei confronti dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche);

b) condanna, con sentenza passata in giudicato, per i delitti contro l'incolumità pubblica, di cui al titolo VI del libro II del codice penale;

c) condanna, con sentenza passata in giudicato, che comporta l'applicazione di una misura di sicurezza detentiva o della libertà vigilata, fatte salve le disposizioni normative nel caso di vizio parziale di mente;

d) falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevazione della presenza o con altre modalità fraudolente;

e) giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa;

f) accertamento del fatto che l'impiego fu conseguito mediante la produzione di documenti falsi e, comunque, con mezzi fraudolenti, o che sono state realizzate falsità documentali o dichiarative ai fini della progressione di carriera.

#### Art. 117

##### *(Sospensione cautelare in pendenza di procedimento disciplinare)*

1. Nel corso del procedimento disciplinare, laddove sussiste la necessità di acquisire informazioni o documenti rilevanti, per la sua definizione, su fatti addebitati al dipendente, punibili con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino a un massimo di sei mesi, può essere disposta la sospensione cautelare dal servizio per un periodo non superiore a trenta giorni, prorogabili per una sola volta, con la conservazione della retribuzione.
2. Per gravi motivi, anche prima dell'inizio del procedimento disciplinare con la contestazione degli addebiti, nei casi in cui occorra valutare se sussistono i presupposti per l'irrogazione della sanzione prevista dal comma 1 o di una sanzione più grave, può essere disposta la sospensione cautelare dal servizio, con conservazione della retribuzione, per un periodo di tempo non superiore alla durata del procedimento disciplinare, che deve essere avviato entro il termine di trenta giorni da quando è stata disposta la sospensione.
3. I provvedimenti di cui ai commi 1 e 2 sono adottati dal Capo del Corpo, e nell'ipotesi prevista dall'articolo 108, comma 4, dal Segretario generale della Regione, previo parere vincolante della competente Commissione regionale di disciplina.
4. La sospensione disposta ai sensi del comma 2 è revocata se la contestazione degli addebiti non è effettuata entro il termine previsto dallo stesso comma per l'avvio del procedimento.
5. Quando il procedimento disciplinare si conclude con la sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da undici giorni fino ad un massimo di sei mesi, il periodo di sospensione cautelare è computato nella sanzione.
6. Il periodo di sospensione cautelare è valutabile agli effetti dell'anzianità di servizio.

#### Art. 118

##### *(Sospensione cautelare in pendenza di procedimento penale)*

1. Il dipendente che sia sottoposto a misura restrittiva della libertà personale è sospeso d'ufficio dal servizio con provvedimento del Capo del Corpo o del Segretario generale della Regione ai sensi dell'articolo 108, comma 4, previa acquisizione del parere vincolante della competente Commissione regionale di disciplina, con retribuzione ridotta ai sensi dell'articolo 119, comma 1, per la durata dello stato di detenzione o comunque dello stato restrittivo della libertà personale.
2. L'Amministrazione, cessato lo stato di restrizione della libertà personale, può prolungare il periodo di sospensione del dipendente fino alla pronuncia della sentenza definitiva di condanna, qualora sussistano le condizioni di cui al comma 3. Tale provvedimento è adottato dal Capo del Corpo o dal Segretario generale della Regione ai sensi dell'articolo 108, comma 4, previa acquisizione del parere vincolante della Commissione regionale di disciplina.
3. Il dipendente può essere sospeso dal servizio, anche nel caso in cui sia sottoposto a procedimento penale che non comporti la restrizione della libertà personale, quando sia stato rinviato a giudizio per fatti direttamente attinenti al rapporto di lavoro o comunque per fatti che comportino, se accertati, l'applicazione della sanzione disciplinare della destituzione ai sensi degli articoli 115 e 116.
4. Resta fermo l'obbligo di sospensione cautelare dal servizio per i reati previsti dall'articolo 10, comma 1, lettere a), c), limitatamente all'articolo 316 del codice penale, d), e) e f) del d.lgs. 235/2012.
5. Per i reati previsti dagli articoli 314, comma 1, 314-bis, 317, 318, 319, 319ter, 319quater e 320 del codice penale si procede alla sospensione, secondo le modalità previste dal presente articolo o secondo quanto previsto dall'articolo 3 della l. 97/2001. Nel caso di condanna, anche non definitiva, ancorché sia concessa la

sospensione condizionale della pena, si applica l'articolo 4, comma 1, della medesima l. 97/2001.

6. Nei casi indicati ai commi da 1 a 5 del presente articolo si applica l'articolo 126.

7. Fuori dai casi previsti dagli articoli 314, comma 1, 314- bis, 317, 318, 319, 319ter, 319quater e 320 del codice penale il dipendente, rinviato a giudizio, può essere assegnato ad altro incarico o trasferito ad altra sede o ufficio, per gravi e documentati motivi o quando la sua permanenza in sede nuoce al prestigio dell'ufficio o della sede. Il trasferimento, salvo richiesta del dipendente, è revocato nel caso di sentenza, anche non definitiva, di assoluzione e, in ogni caso, decorsi cinque anni dal provvedimento.

8. La sospensione cautelare dal servizio a causa di un procedimento penale conserva efficacia, se non revocata, per un periodo di tempo comunque non superiore a cinque anni; decorso tale termine è revocata di diritto e il dipendente è riammesso in servizio. Il procedimento disciplinare rimane, comunque, sospeso sino all'esito del procedimento penale. Nel caso in cui il procedimento penale si conclude con sentenza di assoluzione del dipendente, trova applicazione quanto previsto dall'articolo 119, comma 3.

#### Art. 119

##### *(Effetti della sospensione cautelare dal servizio)*

1. Al dipendente, sospeso ai sensi dei commi da 1 a 5 dell'articolo 118, sono corrisposti un'indennità pari al 50 per cento della retribuzione spettante secondo l'ordinamento vigente, gli assegni per il nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti.

2. Nel caso di annullamento o revoca della misura restrittiva della libertà personale, disposti in pendenza del procedimento penale, la corresponsione delle differenze stipendiali e la ricostruzione della carriera avvengono alle condizioni e nei limiti di cui ai commi seguenti.

3. Nel caso di sentenza definitiva di assoluzione, con provvedimento dell'organo competente ai sensi dell'articolo 108, commi 1, 2 e 4, il dipendente è reintegrato in servizio a tutti gli effetti, sotto il profilo giuridico ed economico, compresa la valutazione nell'anzianità di servizio del periodo di sospensione. L'Amministrazione provvede al conguaglio tra le somme corrisposte nel periodo di sospensione cautelare a titolo di indennità e quanto dovuto al lavoratore in caso di permanenza in servizio, esclusi le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario, salva deduzione di quanto corrisposto ai sensi del comma 1.

4. Nei casi di riattivazione del procedimento disciplinare, ove questo si concluda con una sanzione diversa dalla destituzione, l'Amministrazione provvede ai conguagli secondo le disposizioni dei commi da 1 a 3 del presente articolo, tenuto conto dei periodi di sospensione eventualmente comminati a seguito del giudizio disciplinare riattivato.

5. Ove il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della destituzione, gli effetti giuridici ed economici sono regolati sulla base di quanto disposto dal provvedimento dell'organo competente ai sensi dell'articolo 108, commi 1, 2 e 4, previo parere vincolante della competente Commissione regionale di disciplina.

6. Nel caso in cui il procedimento disciplinare si concluda con la sanzione della destituzione con preavviso, l'Amministrazione è tenuta a corrispondere al dipendente un'indennità sostitutiva del mancato preavviso, corrispondente all'importo della retribuzione pari a due mensilità, se il dipendente ha maturato un'anzianità di servizio fino a cinque anni, a tre mensilità, se il dipendente ha maturato un'anzianità di servizio fino a dieci anni, a quattro mensilità, se l'anzianità di servizio è superiore a dieci anni.

#### Art. 120

##### *(Procedimento disciplinare)*

1. Il procedimento disciplinare si articola secondo le fasi, le modalità e i termini di cui alla presente legge. La violazione dei termini comporta, per l'amministrazione, la decadenza dell'azione disciplinare.

2. Ogni sanzione, fatta eccezione per il rimprovero orale, è comminata previa contestazione scritta degli addebiti e dopo che sono state vagliate le giustificazioni addotte dal dipendente a propria difesa.
3. L'organo competente applica una sanzione adeguata e proporzionata alla gravità del fatto, accertato secondo i criteri indicati nell'articolo 107, e non può irrogare una sanzione disciplinare per un fatto diverso da quello contestato.
4. Il dipendente al quale è contestata una violazione ha diritto di accesso agli atti istruttori del procedimento, personalmente o tramite rappresentante legale o sindacale, munito di delega espressa.
5. Nello svolgimento del procedimento è garantito il contraddittorio, secondo le disposizioni della presente legge. Il dipendente può farsi assistere da un difensore di fiducia o da un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato.
6. In caso di trasferimento del dipendente, a qualunque titolo, in un altro ufficio della stessa Amministrazione o di altra Amministrazione pubblica, il procedimento disciplinare già avviato è concluso presso quest'ultima. In tali casi i termini per la contestazione dell'addebito o per la conclusione del procedimento, se ancora pendenti, sono interrotti e riprendono a decorrere dalla data del trasferimento.
7. Nel corso dell'istruttoria, il soggetto responsabile di cui all'articolo 108, comma 5, può acquisire da altre Amministrazioni pubbliche informazioni o documenti rilevanti per la definizione del procedimento. Tale attività istruttoria non determina la sospensione del procedimento, né il differimento dei relativi termini.
8. In caso di dimissioni del dipendente, se per l'infrazione commessa è prevista la sanzione della destituzione o se comunque è stata disposta la sospensione cautelare dal servizio, il procedimento disciplinare ha egualmente corso ed è portato a conclusione ai fini degli effetti giuridici non preclusi dalla cessazione del rapporto di lavoro.
9. Ogni comunicazione al dipendente, nell'ambito del procedimento disciplinare, è effettuata, in forma strettamente riservata, ove possibile, tramite posta elettronica certificata, o tramite consegna a mano. Qualora non sia possibile l'uso della posta elettronica certificata e la consegna a mano, le comunicazioni sono effettuate tramite raccomandata postale con avviso di ricevimento, inviata al suo domicilio.

Art. 121  
(Istruttoria)

1. La fase istruttoria si apre con l'acquisizione della segnalazione o con la conoscenza diretta dell'infrazione da parte del responsabile dell'istruttoria di cui all'articolo 108, comma 5, e deve concludersi entro un termine massimo di quindici giorni. Il termine è prorogabile una sola volta per ulteriori quindici giorni.
2. La segnalazione di cui al comma 1 spetta al personale appartenente al ruolo dirigenziale e al ruolo direttivo del Corpo valdostano.
3. Il soggetto responsabile di cui all'articolo 108, comma 5, per mezzo dell'ufficio preposto allo svolgimento del procedimento disciplinare, deve:
  - a) acquisire eventuali ulteriori elementi necessari ai fini dell'accertamento dell'infrazione e dell'individuazione della responsabilità personale, disponendo eventualmente audizioni;
  - b) accertare se vi sono stati provvedimenti disciplinari emessi a carico del dipendente nel corso dei due anni precedenti alla commissione dell'infrazione per la quale si procede, rilevanti ai fini della recidiva;
  - c) valutare se il fatto presenta anche rilievo penale e assolvere all'obbligo di denuncia all'autorità giudiziaria o verificare se in relazione allo stesso esiste un procedimento penale pendente.
4. Sulla base degli elementi istruttori acquisiti, il soggetto responsabile dell'istruttoria redige apposita relazione, nella quale rileva, se del caso, l'insussistenza del fatto o la mancanza di elementi utili a procedere.
5. Nei casi in cui il soggetto responsabile dell'istruttoria rilevi che il fatto è punibile con la sanzione del rimprovero orale, di cui all'articolo 110, trasmette gli atti all'organo competente all'irrogazione di tale sanzione.

## Art. 122

*(Contestazione dell'addebito)*

1. La contestazione dell'addebito deve essere fatta per iscritto dall'organo competente a irrogare la sanzione, entro venti giorni dalla data di conclusione della fase istruttoria. La conclusione della fase istruttoria coincide con la data di protocollo dell'ultimo atto pervenuto.
2. Nei casi previsti dall'articolo 121, comma 3, il termine per la contestazione dell'addebito decorre dalla data di ricezione degli atti trasmessi dal soggetto responsabile dell'istruttoria di cui all'articolo 108, comma 5.
3. L'atto formale della contestazione indica in modo circostanziato il fatto ritenuto disciplinarmente rilevante per il quale il dipendente è chiamato a rispondere e la data di scadenza del procedimento. Alla contestazione è allegato un plico chiuso contenente gli atti afferenti al procedimento acquisiti nella fase istruttoria.
4. La notifica della contestazione è effettuata dal soggetto responsabile dell'istruttoria su richiesta dell'organo competente a comminare la sanzione, mediante consegna di copia al dipendente; l'altra copia, debitamente sottoscritta, è acquisita agli atti del procedimento. Sono utilizzabili le altre forme di notifica aventi validità legale.
5. L'eventuale rifiuto a ricevere la notifica deve risultare da attestazione scritta del soggetto responsabile dell'istruttoria.
6. La notifica deve avvenire nel rispetto delle disposizioni del decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196 (Codice in materia di protezione dei dati personali). Sono, altresì, tenuti alla massima riservatezza e al rispetto degli obblighi previsti tutti i soggetti coinvolti nello svolgimento del procedimento.
7. Qualora nel corso del procedimento, già avviato con la contestazione, emerga che la sanzione da applicare non sia di competenza dell'organo che procede, il soggetto responsabile dell'istruttoria trasmette, senza ritardo, dandone contestuale comunicazione al dipendente, tutti gli atti all'organo competente, presso il quale il procedimento prosegue senza soluzione di continuità.

## Art. 123

*(Convocazione)*

1. Il dipendente, entro sessanta giorni dalla data della contestazione, può inviare memorie scritte e giustificazioni, eventualmente integrate da dichiarazioni testimoniali, indicando anche le circostanze sulle quali richiedere ulteriori indagini o testimonianze.
2. Il dipendente può essere sentito a sua difesa, qualora lo richieda e con oneri a proprio carico, con l'eventuale assistenza di un procuratore o di un rappresentante dell'associazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato. In caso di grave e oggettivo impedimento, può formulare motivata e documentata istanza di rinvio per l'esercizio della sua difesa.
3. Il differimento dell'audizione può essere richiesto una sola volta nel corso del procedimento e, comunque, l'audizione non può svolgersi oltre novanta giorni dalla data della contestazione dell'addebito.
4. Qualora, entro il termine fissato per la convocazione, il dipendente non si presenti e non invii memoria scritta o richiesta motivata di rinvio per l'esercizio della sua difesa, la sanzione è applicata nei successivi trenta giorni.

## Art. 124

*(Procedimenti dinanzi alla Commissione regionale di disciplina)*

1. La Commissione regionale di disciplina è convocata, per lo svolgimento dell'eventuale audizione in contraddittorio con il dipendente, o, comunque, per l'esame degli atti del procedimento, comprese le eventuali memorie difensive, dall'organo competente a irrogare le sanzioni disciplinari.
2. Nel giorno fissato, aperta la seduta, il Presidente e i membri della Commissione esaminano la relazione di cui all'articolo 121, comma 4, e tutti gli atti acquisiti nella fase istruttoria. Il dipendente può presentare la memoria di cui all'articolo 123, comma 1, e produrre eventuali nuovi elementi; la memoria e i documenti sono allegati agli atti.

3. Il Presidente, alla presenza del dipendente ed eventualmente del difensore, avvia la riunione con la lettura dell'ordine di convocazione, dei precedenti disciplinari e di servizio del dipendente, nonché della contestazione degli addebiti, delle risultanze dell'istruttoria e delle eventuali giustificazioni presentate dal dipendente. Il Presidente chiede, inoltre, se vi sono elementi aggiuntivi rispetto all'istruttoria evidenziati dai componenti della Commissione o dal dipendente e, se lo ritiene necessario, ne autorizza l'acquisizione, ove esistenti, verificata la rilevanza ai fini della valutazione conclusiva, e dispone l'audizione dei testimoni.
4. Il Presidente o i membri della Commissione possono chiedere al dipendente chiarimenti sui fatti a lui addebitati e ascoltano il difensore. Udita la difesa ed esaminati i nuovi documenti, compresa l'audizione di eventuali testimoni, il Presidente dichiara chiusa la trattazione orale.
5. Della trattazione orale è redatto verbale che deve essere sottoscritto dai membri della Commissione.
6. La Commissione, se ritiene di non poter esprimere il proprio giudizio, sospende il procedimento, indicando i punti sui quali reputa necessario procedere a ulteriori accertamenti, da effettuarsi dal competente ufficio preposto allo svolgimento dell'istruttoria del procedimento disciplinare.
7. Fatto salvo quanto previsto dal comma 6, la Commissione delibera a maggioranza dei voti, proponendo la sanzione da applicare oppure l'archiviazione del procedimento, qualora ritenga che la condotta tenuta non sia disciplinarmente rilevante. Il parere espresso dalla Commissione è vincolante per l'organo competente a irrogare la sanzione.
8. Il parere motivato è firmato dal Presidente e dai membri della Commissione.
9. L'organo competente a irrogare le sanzioni disciplinari provvede con provvedimento motivato, in conformità al parere della Commissione, a dichiarare il dipendente prosciolto da ogni addebito o a comminare la sanzione.
10. Il provvedimento è notificato nei modi e nei termini stabiliti dalla presente legge; copia del provvedimento è trasmesso agli uffici interessati.

#### Art. 125

##### *(Conclusione del procedimento)*

1. Il procedimento disciplinare deve concludersi entro centoventi giorni dalla data di notifica della contestazione dell'addebito, con la notifica del provvedimento.
2. In caso di differimento, superiore a dieci giorni, del termine a difesa, per impedimento del dipendente, il termine per la conclusione del procedimento è prorogato in misura corrispondente.
3. In caso di sospensione del procedimento disciplinare per la definizione del procedimento penale, ove sussistente, si applicano le disposizioni contenute nell'articolo 126.

#### Art. 126

##### *(Procedimento disciplinare connesso con l'azione penale)*

1. Se l'infrazione commessa in servizio assume rilevanza penale l'organo competente ai sensi dell'articolo 108 ne dà comunicazione all'autorità giudiziaria, nelle forme previste dal codice di procedura penale, e, contestualmente, al soggetto responsabile del procedimento disciplinare di cui all'articolo 108, comma 4, affinché sia avviato il procedimento disciplinare nei suoi confronti. Il procedimento disciplinare è sospeso dall'organo competente all'irrogazione della sanzione disciplinare fino alla definizione del procedimento penale, con sentenza passata in giudicato. La sospensione è disposta anche nel caso in cui nel corso del procedimento disciplinare, l'Amministrazione ravvisi la sussistenza di un fatto per il quale è previsto l'obbligo di comunicazione all'Autorità giudiziaria.
2. Qualora l'Amministrazione venga a conoscenza di un procedimento penale, a carico del dipendente, per fatti illeciti commessi fuori dal servizio, il procedimento disciplinare è attivato secondo le procedure previste dalla presente legge.

#### Art. 127

*(Riapertura del procedimento disciplinare)*

1. Il procedimento disciplinare può essere riaperto se il dipendente, al quale è stata irrogata la sanzione disciplinare, adduce nuove prove tali da far ritenere che possa essere dichiarato il proscioglimento dagli addebiti o irrogata una sanzione di minore gravità.
2. L'istanza per la riapertura del procedimento disciplinare è diretta all'organo che ha emesso il provvedimento sanzionatorio, il quale, sulla base della relazione del soggetto responsabile dell'istruttoria, dispone con proprio provvedimento la riapertura del procedimento che si svolge secondo le modalità stabilite dalla presente legge; qualora non ritenga di disporre la riapertura del procedimento, provvede con provvedimento motivato.
3. L'istanza di riapertura non sospende l'esecuzione della sanzione, né i termini per la proposizione dei ricorsi; ove le circostanze lo consentano, l'organo competente di cui al comma 2 può disporre la sospensione degli effetti della sanzione già irrogata.
4. Nelle ipotesi di riapertura del procedimento disciplinare, al dipendente non può essere irrogata una sanzione più grave di quella già applicata. In caso di proscioglimento o di applicazione di una sanzione meno grave, devono essergli corrisposti, in tutto o in parte, gli assegni non percepiti, escluse le indennità o i compensi per servizi speciali o per prestazioni di carattere straordinario, salva la deduzione degli eventuali assegni del nucleo familiare e la retribuzione individuale di anzianità, ove spettanti, già percepiti.

## Art. 128

*(Riabilitazione)*

1. La riabilitazione comporta l'estinzione della sanzione disciplinare e può essere disposta, fatti salvi tutti gli effetti prodotti, quando, nei confronti del dipendente, non vi sono procedimenti disciplinari pendenti e non sono state comminate altre sanzioni successivamente.
2. La riabilitazione è disposta nei casi in cui il dipendente abbia dimostrato meriti e capacità straordinari nell'esercizio delle sue funzioni o attività di particolare rilevanza e che non sia incorso negli ultimi due anni in ulteriori sanzioni disciplinari. È possibile applicare tale istituto anche in relazione ai dipendenti che non siano incorsi negli ultimi dieci anni in ulteriori sanzioni disciplinari.
3. L'istanza volta a ottenere la riabilitazione è presentata dal dipendente, tramite l'ufficio presso cui presta servizio, all'organo competente ai sensi dell'articolo 108. La riabilitazione produce l'effetto dell'estinzione della sanzione e la relativa cancellazione dal fascicolo personale del dipendente.
4. L'organo competente ai sensi dell'articolo 108 visti i precedenti di servizio del richiedente e acquisito il parere vincolante della Commissione regionale di disciplina, decide entro centoventi giorni dalla presentazione dell'istanza.
5. La riabilitazione è adottata con provvedimento dall'organo competente ai sensi dell'articolo 108.
6. In caso di accoglimento dell'istanza, le annotazioni relative alla sanzione irrogata sono cancellate dalla documentazione personale. La riabilitazione non opera retroattivamente ed esplica la sua efficacia con riguardo ai rapporti giuridici sorti dopo il provvedimento.

## Art. 129

*(Impugnazione)*

1. Avverso i provvedimenti disciplinari previsti dalla presente legge sono ammessi il ricorso giurisdizionale e il ricorso straordinario al Presidente della Repubblica, secondo le disposizioni vigenti in materia.

## Art. 130

*(Disposizioni transitorie inerenti ai procedimenti disciplinari già avviati)*

1. I procedimenti disciplinari pendenti alla data di entrata in vigore della presente legge, o i nuovi procedimenti relativi a infrazioni compiute prima di tale data, continuano a essere disciplinati secondo le disposizioni e le procedure vigenti alla data del loro avvio.

2. Alle infrazioni disciplinari, accertate ai sensi del comma 1, si applicano le sanzioni previste dalla presente legge, qualora più favorevoli.

#### Art. 131

##### *(Disposizioni finali inerenti ai procedimenti disciplinari)*

1. Per quanto non previsto dalle presenti disposizioni, in materia di disciplina e di procedura, si applicano, in quanto compatibili, le disposizioni contenute nel decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche).

2. Restano ferme le eventuali responsabilità civili, amministrative, penali e contabili nelle quali il dipendente sia incorso per i fatti contestati.

3. Le disposizioni riguardanti il procedimento disciplinare e le sanzioni sono portate a conoscenza dei dipendenti mediante pubblicazione sul sito istituzionale dell'Amministrazione.

#### Art. 132

##### *(Diritti e prerogative sindacali nelle sedi di servizio)*

1. Per il personale del Corpo valdostano, la libertà, l'attività, i diritti e le prerogative sindacali nelle sedi di servizio sono disciplinati e tutelati nelle forme previste dalla legge 20 maggio 1970, n. 300 (Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento), e dall'articolo 42 del d.lgs. 165/2001. I riferimenti all'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN), contenuti nell'articolo 42 del medesimo decreto legislativo, si intendono effettuati alla delegazione di parte pubblica di cui all'articolo 15quinquies, comma 7, della [l.r. 22/2010](#), istituita presso la Presidenza della Regione.

2. In ragione dell'unicità del procedimento negoziale previsto, nell'ambito del comparto "Sicurezza e Soccorso Valle d'Aosta", per il personale appartenente alle qualifiche del ruolo dei direttivi e di quello dirigenziale, i diritti e le prerogative sindacali sono riconosciuti al personale del ruolo dei direttivi nelle medesime forme previste per il personale di livello dirigenziale.

#### Art. 133

##### *(Diritti e doveri del personale del Corpo valdostano)*

1. I diritti e i doveri del personale del Corpo valdostano sono disciplinati dalla presente legge, dal regolamento di servizio di cui all'articolo 134, comma 1, e dagli accordi negoziali di cui all'articolo 15quinquies della [l.r. 22/2010](#). Per quanto non previsto dalle predette normative, si applicano, in quanto compatibili, fino all'adozione del regolamento di servizio di cui all'articolo 134, le disposizioni del d.P.R. 64/2012.

2. Per gli aspetti non diversamente disciplinati da leggi o regolamenti, i doveri del personale del Corpo valdostano sono integrati e specificati dal Codice di comportamento approvato con deliberazione della Giunta regionale, su proposta del Capo del Corpo, previo parere della Commissione di cui all'articolo 84.

3. La violazione dei doveri contenuti nel Codice di comportamento, compresi quelli relativi all'attuazione del Piano di prevenzione della corruzione, è fonte di responsabilità disciplinare. La violazione di tali doveri è altresì rilevante ai fini della responsabilità civile, amministrativa e contabile, ogniqualvolta le stesse responsabilità siano collegate alla violazione di doveri, obblighi, leggi o regolamenti.

4. Sull'applicazione delle disposizioni del Codice di comportamento vigilano i dirigenti e i funzionari appartenenti al ruolo dei direttivi responsabili di una struttura organizzativa e l'ufficio competente per i procedimenti disciplinari.

5. Il Capo del Corpo verifica annualmente lo stato di applicazione del Codice di comportamento e organizza attività di formazione del personale per la conoscenza e la corretta applicazione dello stesso.

#### Art. 134

##### *(Regolamento di servizio del Corpo valdostano)*