



## VERBALE DELLE RISOLUZIONI DELLA SEDUTA STRAORDINARIA DEL CONSIGLIO COMUNALE DI LOCARNO DEL 15 DICEMBRE 2025

Il CONSIGLIO COMUNALE,

Presidenza: **MONDINI Nadia**

Vicepresidenza: **BALLESTRA COTTI Yvonne,**

Scrutatori: **MESCHIARI Alessandro e LAZAROV Saso**

Presenti: **ABBATIELLO Giuseppe, ALBI Francesco, ANGELINI PIVA Barbara, ANTUNOVIC Marko, BAERISWYL Bruno, BARDELLI Lorenza, BELGERI Mauro, BELTRAME Simone, BELTRAMETTI Filippo, BIANCHETTI Orlando, CAMPANELLA Mario, CAMPONOVOC Rosanna, CAMPONOVOC Valérie, CAVALLI Gianfranco, CLERICI Fabio, COSSI Damiano, COTTI Maria Chiara, DACEV Risto, DE STEPHANIS Ariele, GENAZZI Gionata, LAPPE Stefano, LAGANARA Daniele, MARTINONI Michele, MERLINI Simone, MONDINI Stelio, MONOTTI Giovanni, PANIZZOLO Luca, PIDÒ Kevin, ROGGERO Giovanni, SCAFFETTA Mattia, SINGY Vanessa, TOPRAK Giorgio.**

Assenti scusati: **ANTOGNINI Franca, CALDARA Omar, DRAGUN Frano, GIUDICI Andrea.**

Membri del Municipio presenti: **Nicola PINI, Sindaco**

**Claudio FRANSCELLA, Vicesindaco**

**Bruno BUZZINI, Nancy LUNGHI, Marco PELLEGRINI, Mauro SILACCI, Elena ZACCHEO, Municipali.**

Alla presenza di 36 Consiglieri comunali alle ore **20.20** la signora Presidente dichiara aperta l'odierna seduta del Consiglio comunale

La Presidente comunica che, se non vi sono obiezioni, la seduta avrà luogo con il seguente ordine del giorno:

1. Approvazione verbale della seduta del Consiglio Comunale del 20 ottobre 2025;

2. Esame e delibera sui seguenti Messaggi Municipali:

M.M. no. 22 concernente alcune domande di naturalizzazione.

M.M. no. 23 concernente il nuovo contratto di locazione per gli spazi destinati alle diverse attività culturali e ai servizi sociali dell'amministrazione comunale presso Villa Igea e l'Auditorium adiacente (Spazio ELLE).



M.M. no. 83 concernente l'approvazione del nuovo Regolamento Organico dei collaboratori e delle collaboratrici del Comune di Locarno.

3. Interpellanze e presentazione mozioni.

Interviene il signor **Mauro Belgeri**:

"Onorevole signora Presidente, Sindaco, Vice-Sindaco, Municipali, colleghi e colleghi, intervengo semplicemente a braccio per proporre una modifica dell'ordine del giorno che anticipi la trattazione del MM 83 dopo il MM 22 perché è una questione di rispetto per chi come la collega on. Cotti e il collega Lappe hanno investito a titolo gratuito settimane per redigere i rispettivi rapporti e quindi non vorremo evidentemente iniziare alle 21.15 / 21.30 per poi finire la trattazione di questo importantissimo messaggio procrastinando i lavori fino a mezzanotte e mezza. Niente di personale Presidente, lei è la prima cittadina più celebre d'Europa se non del mondo, ma credo proprio che questa sera il rispetto che da altre parti non c'è stato assolutamente però meriti almeno all'interno di questo consenso, grazie mille per chi vorrà approvare la proposta, accetterò evidentemente anche un responso negativo in ossequio dei principi della democrazia. Grazie."

La **Presidente** mette in votazione la richiesta di Mauro Belgeri di cambiamento dell'ordine del giorno

Il cambio dell'ordine del giorno è approvato con 31 voti favorevoli, 2 voti contrari e 3 astenuti, alla presenza di 36 consiglieri comunali.

La **Presidente** vista la recente scomparsa del signor Claudio Vassalli, già Consigliere Comunale di Locarno invita i presenti ad un momento di raccoglimento in sua memoria.

La **Presidente** informa che per facilitare la discussione sul MM83 ROC-Lo ogni Consigliere comunale trova davanti a se la bozza della griglia di discussione.

La **Presidente** informa che prima di iniziare con il primo punto all'ordine del giorno vi è il seguente cambiamento presso la Commissione della Legislazione:

**Fabio Clerici** (PLR) subentra a **Simone Merlini** (PLR).

**APPROVAZIONE ULTIMO VERBALE**

La signora **Presidente** apre la discussione.

La signora **Presidente** constata che non ci sono interventi, per cui mette in votazione l'approvazione del verbale della seduta del 20 ottobre 2025.

Il verbale della seduta del 20 ottobre 2025 è approvato con 34 voti favorevoli, 0 voti contrari e 2 astenuti, alla presenza di 36 consiglieri comunali.



Verbale delle risoluzioni approvato all'unanimità.

### **NATURALIZZAZIONI**

**M.M. no. 22 del 12 giugno 2025 concernente alcune domande di naturalizzazione.**

**Rapporto della Commissione della legislazione del 27 ottobre 2025 sul M.M. 22 concernente alcune domande di naturalizzazione**

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora Presidente mette in votazione la concessione dell'attinenza comunale riguardante le/i seguenti candidate/i:

Il Consiglio comunale ha accordato l'attinenza comunale a 1 candidato/a.\*

(\*i seguenti dati personali dei candidati vengono indicati soltanto nel verbale ufficiale depositato presso il Segretariato del Consiglio comunale e nella pubblicazione delle risoluzioni affissa all'albo comunale: nome/i, cognome/i, cittadinanza/e, ev. figli, dettagli delle votazioni).

Verbale delle risoluzioni approvato all'unanimità

### **REGOLAMENTO ORGANICO DEI COLLABORATORI E DELLE COLLABORATRICI DEL COMUNE DI LOCARNO (ROC-LO)**

**M.M. no. 83 del 10 aprile 2024 concernente l'approvazione del nuovo Regolamento Organico dei collaboratori e delle collaboratrici del Comune di Locarno.**

**Rapporto della Commissione della Legislaione del 3 dicembre 2025 sul M.M. no. 83 concernente l'approvazione del nuovo Regolamento Organico dei collaboratori e delle collaboratrici del Comune di Locarno.**

**Rapporto della Commissione della Gestione del 3 dicembre 2025 sul M.M. no. 83 concernente l'approvazione del nuovo Regolamento organico dei collaboratori e delle collaboratrici del Comune di Locarno.**

La signora **Presidente** apre la discussione.

Interviene il signor **Stefano Lappe**:

“Signora Presidente, Signor Sindaco, signore e signori Municipali, Colleghe, Colleghi, intervengo a nome della Commissione della Gestione in qualità di relatore sul Messaggio municipale concernente il nuovo Regolamento organico dei collaboratori del Comune di Locarno (ROC-LO). Oggi questo consesso è chiamato a pronunciarsi su un atto di grande rilevanza politica e istituzionale: non siamo di fronte a un semplice aggiornamento normativo, bensì alla ridefinizione del quadro entro cui il Comune gestisce il proprio personale, le proprie competenze e, in ultima analisi, la qualità dei servizi che offre alla cittadinanza.”



La revisione del precedente Regolamento è un processo avviato nel 2015 e che ha richiesto molto – troppo – tempo. Un tempo solo in parte giustificabile dalla complessità del percorso, che ha coinvolto il Municipio, consulenti esterni, gruppi di lavoro interni, la Commissione del personale, i partner sociali e il Cantone, tramite la Sezione degli enti locali.

La Commissione della gestione ha esaminato il progetto con grande attenzione, ben consapevole dell'impatto che questo regolamento avrà sull'intera amministrazione comunale. Il nostro lavoro non si è limitato a una verifica formale o ai soli aspetti finanziari, ma ha approfondito anche elementi strutturali, contenutistici e giuridici – sconfinando talvolta, e ce ne scusiamo con la Commissione della legislazione, in ambiti che di primo acchito non sarebbero stati i nostri – perché in un documento di questa portata le dimensioni politica, finanziaria e giuridica sono inevitabilmente intrecciate.

Va detto con franchezza: il lavoro richiesto alla Commissione della gestione è stato molto più esteso di quanto inizialmente previsto. La bozza di Regolamento trasmessa dal precedente Municipio presentava infatti elementi di incompletezza e imprecisioni che, tenuto conto del tempo a disposizione e delle risorse impiegate nel processo di elaborazione, avrebbero potuto essere risolti in una fase precedente.

La Commissione si è quindi trovata, suo malgrado, a dover intervenire in modo sostanziale, correggendo e completando aspetti che non avrebbero dovuto richiedere un intervento così approfondito da parte dell'organo legislativo.

Ciò detto, la Commissione della gestione non poteva sottrarsi a questo compito, nemmeno di fronte agli inviti emersi durante l'audizione con i partner sociali a non modificare un testo già negoziato. Inviti che la Commissione ha chiaramente qualificato come un'ingerenza indebita nello spazio di competenza del legislativo e che, pertanto, non ha ritenuto accettabili. La Commissione rivendica il diritto e il dovere del legislativo di esercitare pienamente il proprio ruolo di verifica, proposta e miglioramento. Un ruolo esercitato nell'interesse dell'istituzione e del buon funzionamento dell'amministrazione, con attenzione al benessere dei collaboratori, alla sostenibilità delle finanze pubbliche e alla qualità del servizio dovuto alle cittadine e ai cittadini.

Un ruolo che la Commissione ha potuto esercitare in modo efficace grazie ai numerosi scambi, sia scritti sia diretti, intercorsi con il Municipio nel corso del 2024 e del 2025. A questi si sono aggiunti i confronti con la Commissione della legislazione, che ringrazio, e che hanno consentito di chiarire e avvicinare le rispettive posizioni, limitando a pochi – seppur rilevanti – i punti sui quali non è stato possibile raggiungere una convergenza.

Venendo ora al merito, il nuovo ROC-LO rappresenta un chiaro cambio di paradigma nella gestione del personale. Supera una visione puramente amministrativa del dipendente pubblico e riconosce il capitale umano come una risorsa strategica per il Comune. Promuove una cultura fondata su competenze, responsabilità e partecipazione attiva delle collaboratrici e dei collaboratori.

Particolare attenzione è riservata alla conciliabilità tra lavoro e vita privata, con un aggiornamento significativo dei congedi e con l'introduzione rispettivamente il rafforzamento di forme di lavoro flessibili come il tempo parziale, il telelavoro e il job sharing. Strumenti che oggi non sono più un'opzione, ma una condizione necessaria per un datore di lavoro pubblico moderno e attrattivo.

Il regolamento rafforza inoltre in modo sistematico le pari opportunità e l'inclusione, promuovendo la parità di genere, sostenendo l'integrazione delle persone con disabilità e intervenendo per rimuovere ostacoli che possono limitare l'accesso o la permanenza nel pubblico impiego.

Un ulteriore ambito qualificante del nuovo ROC-LO riguarda la tutela della personalità e della dignità dei collaboratori. Il regolamento rafforza in modo chiaro la prevenzione e la gestione di molestie, discriminazioni e situazioni di conflitto e formalizza strumenti di mediazione, in particolare la Commissione conciliativa.



E parlando di Commissione conciliativa: la Commissione della gestione accoglie positivamente l'introduzione di questo strumento, ritenendolo utile e coerente con gli obiettivi del nuovo Regolamento. Al tempo stesso, non ritiene opportuno estenderne ulteriormente il campo di applicazione, come invece auspica la Commissione della legislazione, poiché ciò appesantirebbe eccessivamente i processi interni e introdurrebbe un livello di burocratizzazione non necessario.

Sul piano salariale, il nuovo ROC-LO poggia su un'analisi strutturata delle funzioni e su un confronto con il mercato: per le classi medio-basse il Comune risulta già competitivo, mentre per le funzioni medio-alte e altamente qualificate si confermano difficoltà di reclutamento. La nuova scala interviene proprio lì, restando comunque sotto i livelli del Cantone e di altri grandi Comuni e consolidando il salario minimo d'entrata a CHF 50'000. Quanto alle conseguenze finanziarie, la transizione avviene salvaguardando i diritti acquisiti: il costo una tantum stimato è di circa CHF 115'000, ma questo importo va letto correttamente, perché a fronte di circa CHF 100'000 che ogni anno il Comune già sostiene per gli scatti, l'incremento effettivo è nell'ordine di soli CHF 15'000. Negli anni successivi il costo si assesterà attorno a CHF 185'000: anche qui non è "tutto costo nuovo", poiché rispetto all'attuale incremento annuale dovuto agli scatti parliamo di una differenza di circa CHF 85'000, che il Municipio indica essere in parte compensabile grazie alla nuova classificazione delle funzioni e ai risparmi nelle future assunzioni.

Detto questo, la Commissione intende essere molto chiara: il ROC-LO non è un traguardo, ma l'inizio di un percorso. Le norme producono effetti solo se applicate con rigore. La Commissione si attende dal Municipio e dai funzionari dirigenti un cambio di passo immediato e verificabile nella gestione delle risorse umane. Ambiguità, incoerenze e mancanza di assunzione di responsabilità non sono più tollerabili.

La Commissione, come detto, condivide l'obiettivo del Municipio di ammodernare il Regolamento e di migliorare le condizioni d'impiego dei collaboratori, in particolare per quanto riguarda modalità di lavoro, retribuzioni e progressioni salariali. Tali aperture presuppongono tuttavia un corrispondente aumento di responsabilità, impegno e qualità delle prestazioni.

Coerentemente con ciò, la Commissione richiama con fermezza tutte le collaboratrici e tutti i collaboratori ai valori del servizio pubblico, che esige professionalità, correttezza, disponibilità e rispetto dell'utenza. Passività, resistenze al cambiamento e comportamenti non allineati a tali principi non sono compatibili con il ruolo ricoperto. Locarno può e deve fare meglio. L'ambizione di essere un Comune polo richiede senso del servizio e responsabilità individuale. Chi lavora per il Comune è chiamato a esserne consapevole e ad agire di conseguenza.

In questo contesto, la Commissione richiama un tema che accompagna da anni la gestione del personale: quello delle ore supplementari. Parliamo di cifre importanti, che in passato hanno superato le 40'000 ore annue e che oggi restano comunque elevate. Nonostante ripetute richieste, le risposte fornite nel tempo sono state parziali e non sempre coerenti. Con l'introduzione del nuovo ROC-LO, la Commissione si aspetta una gestione più trasparente, analitica e strutturata di questo fenomeno e vigilerà affinché ciò avvenga concretamente.

Concludo ribadendo che la Commissione della gestione sostiene l'adozione del nuovo ROC-LO, convinta che rappresenti un passo importante per il futuro dell'amministrazione comunale. Ora però inizia la parte più impegnativa, quella dell'attuazione. Su questo la Commissione sarà attenta, presente e, se necessario, esigente, perché il Regolamento non resti sulla carta, ma produca effetti reali.

Il ROC-LO deve diventare uno strumento di crescita istituzionale per il Comune di Locarno. Sta ora all'amministrazione e alla politica dimostrare di saperne cogliere fino in fondo lo spirito e le potenzialità.



A nome della Commissione della gestione vi invito dunque ad aderire al Messaggio municipale con gli emendamenti della Commissione della gestione.

Porto infine l'adesione del Gruppo PLR, che ha fatto proprie le raccomandazioni della Commissione della gestione, e vi ringrazio per l'attenzione.”

Interviene il signor **Mauro Belgeri**:

“Onorevoli signora Presidente, signori Sindaco e Vicesindaco, signora e signori Consiglieri municipali, colleghi e colleghi,

1. Premessa

Il presente, succinto intervento non sarà una rimasticazione abbreviata del corposo rapporto commissionale (sui singoli articoli importanti si soffermerà in effetti la Presidente e co-relatrice On. Cotti che ringrazio per l'immenso lavoro profuso).

Un grazie vada pure al consulente scientifico On. Clerici e a quello linguistico On. Laganara, e indistintamente, a tutta la CdL.

Un plauso infine alla CdG e al suo relatore On. Lappe per la preziosa collaborazione fornita e, in ultima analisi, anche al Municipio che d'accordo ha proposto un buon documento, sufficientemente contrattato e condiviso tra le parti sociali, i cui esponenti e rappresentanti vanno parimenti omaggiati.

Tutto sommato il rapporto ha potuto mantenere una certa concisione perché il diario dei lavori commissionali è stato inserito nell'allegato 12 e soprattutto perché si è ritenuto di rinunciare alla presentazione di tutti gli emendamenti che sono caduti, rispettivamente che non sono stati votati perché oggetto di condivisione tra le commissioni e il Municipio.

Anche questa impegnativa selezione, al pari degli altri emendamenti, ha però impegnato per lungo tempo le commissioni e i loro relatori.

Il rapporto si esprime pure sulle critiche ai denegati ritardi e sul pesante e immeritato richiamo che, giunti in porto, non è ormai più il caso di riprendere, dovendosi girare in positivo e non negativizzare un dibattito che si prospetta lungo e impegnativo.

Infine, qualche emendamento sarà ulteriormente aggiustato tra le due commissioni anche nel dibattito che seguirà, a comprova dell'importanza della materia, non solo per collaboratori e Municipio, ma per l'intera cittadinanza.

2. Considerazioni di merito

Introduzione

Come anticipato, mi limiterò a un discorso di fondo sulla centralità della persona nel processo lavorativo, evitando in tal modo che i numerosi interventi di questa sera diventino ripetitivi.

2.1 È doveroso iniziare prospettando una selezione dell'accorto intervento del compianto collega On. Aldo Lafranchi nella seduta del CC del 22.05.2006 (verbali pag. 20 /22) sul MM 40 del 10.02.2006 concernente la richiesta di un credito di CHF 120'000.- per l'analisi e la ridefinizione delle procedure di funzionamento e dell'organizzazione dell'amministrazione comunale denominata “riforma dell'amministrazione”.

Di transenna erano i tempi gloriosi in cui l'attuale consigliera municipale On. Zaccheo in veste di Capogruppo e Presidente del PLR si pronunciava a nome della CdG con rapporti e interventi monumentali che hanno fatto la storia del nostro Consiglio comunale e per i quali le siamo tuttora grati.

Se è infatti vero che il presente MM si fonda su un'ampia base di condivisione, è però altrettanto vero che l'iter per il suo licenziamento è stato molto lungo e tortuoso, essendo durato quasi 20 anni.



Come anticipato, questa allegazione non va intesa come una critica autoreferenziale e non costruttiva, ma come un dato di fatto; per maggiori ragguagli e per economia processuale si rinvia alla tabella di raffronto tra il MM 40 del 2006 e il MM 83 inserita quale allegato 11.

Così magistralmente l'On. Lafranchi:

"Il MM non racconta né esempi di malfunzionamento, né i margini concreti di miglioramento, né le ragioni per le quali negli ultimi lustri non sia stato possibile raggiungere gradi ottimali di efficienza, non indica quali potrebbero essere le prestazioni inattuali costituite durante le vacche grasse, quali quelle fornite al di fuori di un obbligo legale (...) riferendosi alla dichiarata intenzione di rinunciare alle prestazioni inattuali (...).

Come si fa a decidere su ciò che è meglio fare? O il silenzio è dovuto al fatto che non c'è nulla di concreto da dire? che il dubbio è davvero soltanto metodico? astratto?

- il silenzio del MM potrebbe essere la prova che la riforma dell'amministrazione presenta un'ambiguità di fondo difficilmente sormontabile: da un lato si presta infatti a essere concepita e descritta con teorie brillanti, accattivanti, promettenti (...) dall'altro quando si tratta di tradurla nel concreto la teoria si rivela impraticabile (è un caso esemplare dove il mare esistente tra il dire e il fare è troppo grande (...).

Questa sera stiamo finalmente recuperando il tempo perso onorando la memoria dell'On. Lafranchi.

2.2 Lo studio "Configurare sistemi di lavoro ad alte prestazioni nella pubblica amministrazione: un approccio insiemistico per spiegare le prestazioni organizzative nei comuni svizzeri" del giugno 2025 a cura del Prof. dott. Stefano Assanti dell'Istituto di Alti Studi in amministrazione pubblica dell'Università di Losanna.

Il breve approfondimento che seguirà vige come contributo di natura accademica.

Lo stato attuale della ricerca sulla gestione delle risorse umane (in seguito GRU) nelle amministrazioni pubbliche offre spunti imprescindibili per capire e migliorarla nel nostro Comune. Per facilità di comprensione si tralasciano tutti i modelli matematici relativi alla teoria degli insiemi.

La "fiducia interna" associata all'autorevolezza dei servizi nella GRU costituisce il prerequisito necessario.

Senza il " contesto organizzativo facilitante" nessun miglioramento potrà essere conseguito.

D'inciso non possono essere disattese le motivazioni intrinseche diffuse nel privato che però, notoriamente, non possono essere implementate "sic et simpliciter" nel pubblico, settore che per decenni era considerato mitico e di successo soprattutto nelle periferie di campagna e di montagna: l'ambizione e il traguardo del posto sicuro a vita con una buona copertura pensionistica che così tante braccia aveva sottratto all'agricoltura per trasferirle nelle PTT, nelle FFS, nelle guardie dei forti, nell'esercito, ecc...

Il Municipio dovrà analizzare i bisogni, esplicitare gli orientamenti più adatti, definire un piano di implementazione e di formazione scegliendo le misure più adatte e supportare e facilitare l'implementazione della politica del personale fondata sulla centralità della persona.

Di questi intendimenti era stato illuminato battistrada l'ex consigliere municipale On. Moretti a partire dal 2002.

Opportunamente il MM compendia la partecipazione alle decisioni, alla valorizzazione, alla motivazione, al confronto costruttivo; in effetti la letteratura scientifica ha approfondito i temi della partecipazione, della comunicazione trasparente, della leadership di supporto e cultura organizzativa in vista di migliorare la performance organizzativa positiva, colmando l'attuale deficit di apprendimento in cui si trova attualmente l'amministrazione comunale.



Riformare l'amministrazione incrementa la fiducia, non solo verso i collaboratori e i cittadini del comune, ma in ottica aggregativa, anche verso i Comuni vicini.

Tra l'altro la centralità della persona passa anche dalla sostituzione del termine "funzionario dipendente" con "collaboratore".

Gli elementi della più moderna e migliorata politica del personale del MM possono essere così riassunti:

- partecipazione attiva e proattiva;
- principio della centralità della persona;
- motivazione e coinvolgimento;
- valorizzazione dei collaboratori in ottica del miglioramento continuativo;
- rispetto delle singole caratteristiche individuali, in un confronto costruttivo;
- rendere attrattiva la funzione pubblica sul mercato del lavoro, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato favorisce lo sviluppo delle capacità gestionali dei quadri.

Questi aspetti, che mettono al centro la relazione umana sono dunque molteplici e molto diffusi nelle amministrazioni pubbliche; paradigmatico per integrare il controllo e la relazione di fiducia è il colloquio di valutazione annuale.

La fiducia interna e un sistema forte di GRU da soli non sono sufficienti per un elevato risultato organizzativo.

Necessaria è la loro combinazione che funziona come l'equivalente di un "ambiente di lavoro, di un clima favorevole a un contesto organizzativo facilitante in cui le persone si sentono supportate, dove possono esibirsi".

Le buone prestazioni derivano da un contesto organizzativo interno determinato da un insieme di misure intraprese di "miglior corrispondenza".

Importante è pure riflettere sulla motivazione anche nel settore pubblico, ritenuta secondaria l'influenza degli incentivi finanziari e primaria l'importanza dei fattori socio relazionali alternativi, come il riconoscimento della leadership di supporto e una cultura organizzativa positiva, pratiche che migliorano le capacità e le opportunità dei dipendenti come la condivisione delle informazioni, i programmi di formazione di sviluppo, il lavoro di squadra, la partecipazione al processo decisionale e una maggiore autonomia.

I margini di miglioramento sono ampi perché attualmente il livello di fiducia interna è scarso, analogamente alla trasparenza sui problemi della gestione comunale, essendo pure latitante l'assenza di analisi dei fallimenti professionali, non dimenticando la criticità delle ore straordinarie e della formazione, indicatori di un'intrinseca debolezza passata della GRU.

Certi errori non sono stati analizzati compromettendo la fiducia.

Per fortuna, come detto, approvare i principi del MM in discussione costituisce un esempio virtuoso, pronto ad integrare in ottica aggregativa nuove forze.

### 3. Epilogo

Al netto di qualsiasi, beninteso democratica e legittima, opinione divergente, sta di fatto che le due commissioni sono giunte alle stesse conclusioni per gli aspetti più importanti del messaggio arrivando soprattutto a redigere un rapporto unico, cartina di tornasole di una grande concertazione tra le ideologie partitiche che ha però richiesto un ingente investimento di mezzi e di risorse.

Indipendentemente dall'ancoraggio di determinate misure in un'Ordinanza municipale (se così sarà deciso è però imprescindibile che sia approfondita dalla CdL), sta di fatto che il Municipio potrà, previa analisi della situazione, implementare i cambiamenti in ogni caso, come autorevolmente argomentato 20 anni fa dal compianto collega On. Lafranchi.



Il ritardo potrà essere recuperato capendo le necessità attuali per proporre le misure più adatte alla situazione in grado di rendere operativi e chiari a tutti i principi e gli orientamenti della moderna gestione del personale, allineando in tal modo tutta l'amministrazione.

Solo così porta essere facilitato il necessario “cambio di passo”, alias “dalla teoria alla pratica” auspicato dalla CdG nel suo ottimo rapporto.

Con questi auspici, ritenuti gli aggiornamenti dell'ultima ora, raccomando caldamente l'approvazione del MM.”

Interviene la signora **Maria Chiara Cotti**:

“Questo mio primo intervento in qualità di co-relatrice del rapporto della Commissione della legislazione sarà relativamente breve, in quanto mi soffermerò più avanti anche su alcuni emendamenti proposti che meritano ancora un rapido approfondimento.

Ci tengo a ringraziare di cuore tutti i Commissari della CdL, quelli attuali in particolare Mauro per il grande lavoro profuso con impegno e tenacia, ma anche chi nel frattempo ha cambiato commissione o è rimasto con noi per un corto periodo quale sostituto.

Mi preme anche ringraziare la CdG: assieme ci siamo impegnati a mantenere una buona collaborazione e un dialogo aperto, andando oltre possibili sterili conflitti di competenze. Il confronto dei vari emendamenti proposti è stato proficuo e sincero per entrambe le commissioni: mi rallegro che il dialogo sia continuato anche dopo la consegna dei rapporti firmati. Abbiamo fatto tutti un ottimo lavoro, c'è stata grande collaborazione e dialogo costruttivo.

Non dico questo semplicemente per fare un meritato elogio, che ho già fatto più volte del resto in Commissione. Colgo invece quest'occasione per esprimere la mia gratitudine ai colleghi alla presenza di un folto pubblico, in gran parte collaboratori, quindi diretti interessati a questa tematica. Proprio i collaboratori, la commissione del personale e i sindacati hanno dimostrato una certa, comprensibile, delusione per il ritardo con cui il messaggio viene trattato in CC. I sindacati stessi e la commissione del personale hanno scritto alle due commissioni per manifestare la loro delusione e per sollecitare la fine dei lavori. Chiaramente le aspettative sono alte da parte di tutti e quindi l'attesa è più faticosa. Mi sono dunque permessa di elogiare il grande impegno della CdL (e della CdG) perché ci tengo a sottolineare che il lavoro è stato intenso, approfondito e preciso.

La valutazione dei MM rientra nelle responsabilità del Legislativo. Come rappresentanti dei cittadini abbiamo esaminato dunque minuziosamente l'ottimo compromesso elaborato tra il Municipio e i sindacati, da un altro punto di vista. La nostra posizione ci ha permesso di andare oltre i confini del compromesso, in cui notoriamente entrambe le parti in causa devono cedere qualcosa per trovare un accordo tra le esigenze opposte. Ci siamo interrogati sulla coerenza globale attuativa non solo degli articoli ma anche del nuovo sistema di gestione delle risorse umane a cui queste norme si riferiscono, osando proporre soluzioni diverse e coraggiose a favore dei collaboratori, alcune delle quali auspicate anche dai rappresentanti della commissione del personale e dei sindacati durante il secondo colloquio indetto dalla CdL.

Non è chiaramente la nostra intenzione quella di stravolgere l'eccellente compromesso ottenuto con il nuovo Regolamento. Gli emendamenti inizialmente proposti da CdL e CdG erano numerosi e concernevano svariati aspetti. Grazie al dialogo aperto tra le due commissioni e l'accordo del Municipio, che ringrazio per la collaborazione, in particolare Giacomo, sono state trovate molte convergenze e, in definitiva, passeranno in votazione singolarmente 14 emendamenti. Sono proposte, come detto, valorose e interessanti che, se accettate dal CC, vanno ad ampliare i diritti dei collaboratori nell'ottica di un'applicazione concreta del nuovo approccio alla gestione delle risorse umane voluto dal Municipio e proposto nel ROC-LO. Comunque andranno le votazioni dei singoli emendamenti, usciremo da questa sala con un nuovo Regolamento innovativo che valorizza



i collaboratori e le loro competenze, il dialogo fondato sulla fiducia, la responsabilizzazione e la partecipazione attiva di tutte le persone che lavorano per il nostro Comune.  
Per il gruppo dei Verdi approva il Regolamento, per quel che concerne gli emendamenti a libertà di voto.”

Interviene il signor **Francesco Albi**:

“Gentile Presidente, Stimato Municipio, Egregi Colleghi, Colleghe,  
ringrazio il relatore on. Stefano Lappe che mi ha preceduto.

Il Messaggio municipale 83 ci propone un nuovo Regolamento organico dei collaboratori del Comune di Locarno, chiamato a sostituire un ROD che, nella sua impostazione di fondo, risale a oltre trent'anni fa.

È dunque evidente che una revisione non fosse solo opportuna, ma necessaria. Lo dimostra tra l'altro il fremito registrato tra il personale e tra le parti sociali per una sua approvazione in tempi celeri dopo oltre 10 anni di elaborazione, dal 2015 ad oggi.

Un documento di questa portata, pur essendo frutto di un lavoro professionale e condiviso tra datore di lavoro, Commissione del personale e sindacati, non poteva essere approvato a scatola chiusa. Non è stato solo l'esercizio democratico a richiedere un approfondimento, ma anche la necessità di comprenderne a fondo la portata quale strumento cardine per raggiungere standard elevati di prestazione, il suo impatto sulle circa 230 persone assoggettate, e la serietà che il nostro ruolo di cittadini-politici impone.

1

Il nuovo ROC-LO introduce un cambiamento importante che va oltre il semplice aggiornamento di singole norme. Propone infatti un modello integrato di gestione delle risorse umane, che combina strumenti di conduzione e responsabilizzazione – come la gestione per obiettivi – con un nuovo approccio culturale fondato sulla centralità della persona.

Questo orientamento è, a nostro avviso, corretto. È coerente con quanto avviene nelle amministrazioni pubbliche più avanzate e il suo impatto benefico sulle prestazioni è confermato anche dalla letteratura scientifica.

Studi recenti dell'IDHEAP – Istituto di alti studi in amministrazione pubblica, basati sull'analisi di oltre cento Comuni svizzeri di medie dimensioni, mostrano chiaramente come le migliori prestazioni organizzative emergano quando strumenti di controllo e indirizzo sono accompagnati in primo luogo da fiducia interna e servizi delle risorse umane autorevoli, che fungono da prerequisito per la valorizzazione delle competenze, una comunicazione trasparente e una leadership di supporto.

Da questo punto di vista il MM83 indica, come detto, la direzione giusta.

Sono pertanto da salutare positivamente diversi elementi del nuovo regolamento:

- il riconoscimento del personale non come mero apparato amministrativo, ma come capitale umano strategico;
- il rafforzamento della conciliabilità tra lavoro e vita privata;
- l'attenzione alle pari opportunità, all'inclusione e alla tutela della personalità;
- così come l'aggiornamento della politica salariale con una scala di 24 scatti di carriera, pur con alcuni limiti sui quali tornerò.

2

Tuttavia – e qui sta il punto centrale del nostro intervento – un buon regolamento non garantisce automaticamente il necessario cambiamento.

Il ROC-LO si inserisce in un contesto amministrativo che conosciamo bene: un contesto segnato, negli ultimi vent'anni, da tentativi di modernizzazione spesso annunciati ma solo parzialmente e



insufficientemente realizzati. La difficoltà non è mai stata tanto nel dire dove si voleva andare, quanto nel tradurre i principi enunciati in pratiche coerenti, condivise e durature.

Questo rischio esiste anche oggi.

Il regolamento afferma principi ambiziosi – partecipazione, valorizzazione, fiducia, cultura del feedback – ma non riesce a sviluppare la fase decisiva dell'implementazione. Anche perché non analizza i punti forti e quelli deboli attuali e non individua gli orientamenti e le misure per garantire elevati standard che meglio si adattano alle necessità e al contesto dell'amministrazione comunale. In particolare, il passaggio da una leadership prevalentemente orientata al controllo a una leadership capace anche di supportare, motivare e accompagnare richiede preparazione, formazione, allineamento e tempo. Nulla di tutto ciò avviene automaticamente perché lo si scrive in un regolamento.

Lo stesso vale per i colloqui di valutazione: se non inseriti in un contesto organizzativo facilitante, rischiano di ridursi a un adempimento formale, lontano dal loro potenziale di crescita e miglioramento.

Un altro punto critico riguarda la politica salariale. È comprensibile la volontà di rendere più attrattive le funzioni dirigenziali e altamente qualificate.

Tuttavia, la nuova scala salariale presenta una tensione evidente: nelle classi più basse i salari iniziali risultano marcatamente inferiori a quelli attuali, mentre quelli più elevati vengono maggiormente rafforzati. Questo tema è stato tra l'altro ben illustrato nel punto 3.2.1 del rapporto della Commissione della Legislazione, dal quale mi permetto di attingere:

“...per le classi da 50 a 100 mila franchi di stipendio iniziale l'aumento medio è del 5.3% per la classe di salario massima, mentre per la classe di salario minima diminuisce del 10.3%. Al contrario, per le classi sopra i 100 mila franchi di salario minimo, figura un aumento dell'8.7% della massima.”

Non a caso, per garantire i diritti acquisiti, il Municipio ha dovuto prevedere due scatti aggiuntivi al momento del passaggio al nuovo regolamento, oltre allo scatto annuale del 1° gennaio 2025. Su questo punto torneremo peraltro durante il dibattito concernente i conti preventivi 2026.

Ritenere che per i salari medio-bassi il Comune presenti una rimunerazione competitiva con il mercato ticinese - e tutti conosciamo il tenore del mercato ticinese - non può bastare.

Un ente pubblico non dovrebbe essere attrattivo solo per i quadri, ma dare l'esempio garantendo salari dignitosi anche nelle mansioni più umili, che sono essenziali per il funzionamento quotidiano dei servizi.

Questa tensione va riconosciuta, monitorata e – se necessario – corretta.

Va pertanto riconosciuto il ruolo dei partner sociali e della Commissione del personale nell'introduzione di un salario minimo d'entrata di 50'000 franchi.

Resta infine aperto un nodo strutturale che accompagna da anni la gestione del personale: quello delle ore supplementari.

I numeri sono noti: dato praticamente per risolto nel 2006, nel 2019 oltre 40'000 ore, circa 30'000 oggi, con una decina di servizi che continuano a generarne di nuove.

Si tratta di dinamiche importanti, che non possono essere considerate marginali o contingenti.

Le ore supplementari sono un indicatore della qualità dell'organizzazione del lavoro. Possono segnalare sotto-dotazione di personale, problemi di pianificazione o una distribuzione non equilibrata dei carichi.

Su questo tema, nonostante le ripetute richieste della Commissione della Gestione, le risposte fornite finora sono risultate parziali e poco convincenti. Il fatto che non si riesca a spiegare adeguatamente questo fenomeno resta incomprensibile, tanto per il nostro gruppo quanto per l'intera Commissione.



La loro riduzione deve diventare un obiettivo strutturale, esplicito e verificabile, non un tema che ritorna ciclicamente senza mai essere risolto: l'assenza di una lettura convincente priva il Municipio delle conoscenze necessarie per affrontare finalmente il problema.

3

Per queste ragioni, il nostro sostegno al MM83 è convinto, ma non incondizionato.

Il ROC-LO non deve restare un insieme di buone intenzioni. Deve diventare uno strumento vivo.

Riteniamo quindi indispensabile accompagnarla con un impegno chiaro sulla sua attuazione, in particolare attraverso l'elaborazione di un'ordinanza specifica – o tramite l'introduzione di alcuni articoli nell'ordinanza sulle qualifiche – che definisca orientamenti e capaci di garantire standard di qualità adeguati al contesto cittadino, previa identificazione delle necessità specifiche della nostra amministrazione. Il Municipio dovrà poi indicare chiaramente per quali strumenti intende predisporre un percorso di implementazione, affinché l'amministrazione, nel suo insieme, sia realmente allineata.

4

Per quanto riguarda l'elaborazione nelle Commissioni, il Messaggio municipale n. 83 è stato certamente una sfida.

Nel corso dei lavori commissionali – svolti in un clima sempre serio, sereno e costruttivo – la Commissione della Gestione ha potuto lavorare in modo approfondito e collegiale. Gli emendamenti proposti sono il risultato di una sintesi tra sensibilità diverse, che a volte ha richiesto anche dei passi indietro, con l'obiettivo di offrire al Consiglio comunale una visione il più possibile condivisa e coerente.

Desidero quindi esprimere un ringraziamento a tutti i colleghi commissari della Gestione, nessuno escluso, per il grande lavoro svolto. Mi permetto tuttavia di citare in particolare il relatore Stefano Lappe per la sua competenza e disponibilità, Orlando Bianchetti per aver curato gli scambi di natura giuridica con il Municipio, e Barbara Angelini Piva, memoria storica della Commissione e profonda conoscitrice dell'apparato amministrativo.

Va riconosciuto che il coordinamento con la Commissione della Legislazione non è stato sempre semplice, forse anche perché non siamo così abituati a collaborare in modo così stretto; tuttavia, questo confronto ha dato frutti concreti. Pur non essendo riusciti a uniformare tutte le proposte, una parte significativa degli emendamenti è stata rivista e armonizzata, permettendo al Consiglio comunale di esprimersi su testi maturi e ponderati.

A nome della Commissione della Gestione che presiedo, desidero infine ringraziare la presidente della Commissione gemella e co-relatrice del rapporto, Mariachiara Cotti, lo stimato Avv. Mauro Belgeri, relatore principale, Daniele Laganara e Fabio Clerici, che hanno collaborato in qualità di consulenti, così come tutti gli altri commissari per il lavoro svolto con impegno e senso di responsabilità.

Per quanto concerne gli emendamenti, la Sinistra Unita sosterrà prevalentemente quelli proposti dalla Commissione della Gestione, in particolare laddove migliorano la chiarezza e la comprensione del testo. Sosterremo inoltre gli emendamenti della Commissione della Legislazione relativi alla Commissione conciliativa, ritenendo che l'estensione di questo strumento possa favorire una risoluzione più condivisa delle divergenze e, al contempo, ridurre il ricorso alle istanze superiori, con un beneficio anche in termini di tempi e burocrazia.

Diversa è invece la nostra valutazione sui due emendamenti presentati all'ultimo momento dagli on.li Ballestra Cotti – Abbatiello – Lazarov. Le proposte risultano fragili sul piano tecnico e inadeguate nelle tempistiche. Inserire nel ROC-Lo un principio già presente nel Regolamento comunale e già disciplinato in vari articoli del nuovo regolamento appare allettante ma superfluo. La proposta relativa



al congedo per l'accudimento di figli per necessità impreviste, pur interessante nel merito, è già coperta dalla normativa esistente e presenta limiti arbitrari e anche un errore formale.

Dispiace non aver ricevuto questi emendamenti in tempo utile per un'analisi approfondita che avrebbe probabilmente permesso di correggerne le criticità e di costruire un consenso più ampio, come avvenuto per altri contributi nel corso di questo anno e mezzo.

Per queste ragioni, la Sinistra Unita non li sosterrà.

Con questo spirito, e con questa attenzione critica ma costruttiva, la Sinistra Unita è pronta a sostenere il Messaggio municipale n. 83.”

Interviene la signora **Barbara Angelini Piva**:

“Signora Presidente, Signori Sindaco e Vice Sindaco, Signore e Signori Municipalì, Care Colleghe e Cari Colleghi

Vicendevoli ringraziamenti si sono già ripetuti, quindi passo direttamente ai temi. Non me ne vorrete se ripeterò qualcosa, segno di particolare rilevanza.

“Lavorare insieme è un successo” (Henry Ford). Con le dovute proporzioni, può essere considerato un successo giungere in CC con un rapporto a testa per ogni commissione e, tutto sommato, con poche divergenze tra le due commissioni. Ci saranno quindi degli emendamenti, per cui non possiamo abbassare l'attenzione. L'accoglimento del nuovo ROC-LO, con alcuni correttivi puntuali delle nostre commissioni, non metterà evidentemente un punto finale; ma deve essere letto come una ripartenza; come uno stimolo al personale a voler fare ancora meglio.

E' bene sottolineare come a far tempo dalla costituzione dell'Ente autonomo i collaboratori dell'Istituto per anziani San Carlo non sono più assoggettati al ROD, ma al regolamento per il personale occupato presso le Case per anziani ed altri enti del Canton Ticino (CCL-ROCA) e quindi l'introduzione del nuovo ROC-LO non comporta cambiamenti per detti collaboratori.

Nel MM si afferma, giustamente, che “la gestione delle risorse umane riveste sempre una maggiore importanza”, e, nel descriverle, si osserva che “la gestione delle risorse umane” e “l'amministrazione del personale” tratta di “due cose differenti”. Il termine “cose” mica mi piace tanto, mi fa immaginare che il concetto non sia del tutto chiaro nemmeno a chi le differenze dovrebbe invece conoscere bene.

Il gruppo “il Centro” si chiede se il settore delle risorse umane abbia subito una significativa evoluzione; se sì, come; se sia al passo con i tempi; se si pensa che dalla prima introduzione del servizio, ove il ruolo era spesso limitato alla gestione delle pratiche amministrative, con gli anni '90 del secolo scorso si è vista una trasformazione significativa della funzione (HR) orientata alla strategia; l'era digitale ne ha ulteriormente stravolto il modo di operare, si pensi all'uso di software, all'analisi dei dati, ai sistemi di gestione delle prestazioni; nel periodo della pandemia, a causa dei suoi effetti, le HR hanno affrontato nuove sfide adottando procedure di lavoro da remoto, dedicando attenzione accresciuta al benessere dei dipendenti, adattandosi alle mutevoli esigenze del mercato del lavoro. Sin d'ora preannuncio l'inoltro di un'interrogazione del gruppo “il Centro” sul tema specifico del settore delle risorse umane che sarà inoltrata nei prossimi giorni.

Lo strumento della valutazione, ci ha fatto discutere, all'interno delle Commissioni e all'interno del gruppo “il Centro”: sicuri che chi si occuperà della valutazione abbia la necessaria formazione e di conseguenza le indispensabili competenze? Sarà importante capire come dette valutazioni saranno effettuate. Ricordo un progetto di valutazione iniziato anni fa (forse nel periodo di conduzione Pelazzi), ma non ho in mente se lo stesso si sia concluso e poi concretizzato. Il Municipio osserva che “le qualifiche vengono effettuate dal superiore diretto, secondo precise modalità” - che però non vengono indicate - “che saranno adeguate con l'adozione della nuova Ordinanza sulla qualifica dei collaboratori” - per la CdG sarebbe interessante conoscerne il contenuto -. La risposta del Municipio continua “Non è pertanto il Municipio che procede con le qualifiche. L'esecutivo vigila” - e la CdG si



è chiesta come ciò sia fattibile - “che le modalità previste dell’Ordinanza siano rispettate” (v. scritto del Municipio del 31.01.2025).

E’ bensì vero che il CC non può mettere mano alle ordinanze municipali, ciò non di meno sarebbe opportuno rivedere, prima dell’adozione, alcune funzioni e i titoli formativi richiesti. Poiché, in alcuni casi, non ci è dato capire su quali basi siano stati decisi i titoli formativi per classe ivi contenuti. Inoltre non è dato capire delle attuali ordinanze che disciplinano i vari articoli del ROD, quante e quali saranno riviste e/o ritenute superate. Sarebbe interessante condividerne gli aggiornamenti con la CdL.

P.es. esiste un’ordinanza sulla formazione professionale. Non è ben chiaro cosa sia stato fatto fino ad oggi e cosa si intenda fare nel prossimo futuro. Dalle risposte ricevute dal Municipio si evince che “le risorse umane si occuperanno delle esigenze formative trasversali a tutta l’amministrazione (es. protezione dati, sicurezza informatica, ecc.) mentre che le esigenze di formazione specifiche sono segnalate dai direttori e, in base al budget previsto dal preventivo del settore, messe in atto”. Un po’ nebuloso.

Per il gruppo “il Centro” è indispensabile aumentare, in ogni settore di attività, la formazione e in particolare quella degli apprendisti. L’apprendistato è un ponte tra la scuola e il mondo del lavoro; è un investimento nel domani.

Permettetemi di sforare un attimo in ambito di preventivo 2026, ma il pensiero è collegato alla formazione di apprendisti: è assolutamente inopportuno che un ente pubblico, che si vanta per avere un nido comunale, proponga di tagliare CHF 20'000.00 alla voce “apprendisti” (3010.004) perché - v. risposta alla domanda no. 48 della CdG - “la formazione è diventata vieppiù impegnativa, sia dal punto di vista finanziario sia da quello dell’impegno di accompagnamento. omissis” Lo sappiamo bene, anzi benissimo: formare nuove leve richiede impegno, tanto impegno; ma non solo assicura grande soddisfazione al termine del percorso formativo, è un vero investimento nel futuro.

Il gruppo “il Centro” si rifiuta di accettare una simile proposta che tra l’altro viene sotto la conduzione (inadeguata) del dicastero “socialità, giovani e cultura”.

Un paio di altri temi ci hanno fatti discutere nelle Commissioni e all’interno del gruppo “il Centro”: p.es. i contratti a tempo determinato: auspiciamo che vengano vieppiù aboliti e/o utilizzati in rare occasioni per sostituzioni mirate e limitate a brevi lassi di tempo. Oppure, l’annoso problema delle ore straordinarie. Affrontato più volte in passato, ma ad oggi ancora senza una vera soluzione. Si possono abbattere, se non vado errata, non più di 8 ore mensili; con il risultato che in talune situazioni un monte ore importante possa essere estinto solo al momento della partenza che si tratti di pensionamento o cambio di attività. Con il godimento, ad uno scatto massimo, di ore maturate a uno o più livelli di scatto inferiore, con un aggravio finanziario maggiorato per la Città.

Purtroppo, nel corso degli anni, ogni studio intrapreso a favore del personale, si pensi in particolare alla Consulenza di iQ-Center nell’ambito della riorganizzazione dell’amministrazione (che ha comportato costi non del tutto irrilevanti, nell’ordine di centinaia di migliaia di franchi - attorno ai CHF 300'000.00), non è mai stato realmente condiviso con la CdG. Ciò dietro la foglia di fico della tutela della privacy. Sono state disattese, non dico promesse, ma perlomeno aspettative sia del personale sia del nostro consesso. Nel frattempo, sono seguiti altri studi, più correlati con l’elaborazione del nuovo regolamento (si pensi agli studi Corti e GFO di Zurigo; con costi almeno attorno ai CHF 60'000.00) i cui esiti, ancora una volta, non sono stati compiutamente condivisi con le commissioni. Nella trasparenza auspiciamo una vera inversione di marcia.

Secondo l’allora Municipio il nuovo modello di classe salariale sarebbe “meglio allineato con il mercato del lavoro affinché il Comune di Locarno fosse più attrattivo di quanto non sia ora a livello di remunerazione salariale”, precisando comunque essere “al di sotto di quella del Cantone e di quella della Città di Lugano”. In risposta alle domande della CdG il Municipio attuale rivela, con il



nuovo regolamento, essere lo stipendio per alcune funzioni migliore verso fine classe, ma le classi di entrata inferiori rispetto a quelle attuali. A specifica domanda rivolta al Municipio, v. scritto di risposta del 24 giugno 2025, a sapere se alcune categorie nelle nuove assunzioni (es. operatrici sociali) fossero nel nuovo ROC-LO in una situazione economicamente peggiorativa rispetto all'attuale ROD, la risposta "la forchetta remunerativa secondo ROC-LO prevede che i nuovi minimi salariali (praticamente di tutte le classi) saranno inferiori a quelli in vigore attualmente con il ROD (non solo quelle delle operatrici sociali come da voi indicato a titolo di esempio). Ciò non significa che le nuove persone assunte riceveranno automaticamente una rimunerazione inferiore a quella prevista dal ROD." ritenuto che, continua la risposta del Municipio, "in futuro, si terrà conto dell'esperienza professionale acquisita dalla persona che sarà assunta e sarà determinato lo scatto da applicarsi ... omissis".

Speriamo che la strategia scelta non si riveli errata al momento del reclutamento di nuovo giovane personale qualificato, considerato che le future assunzioni si vedrebbero confrontate con un salario di entrata più basso, a fronte di richieste di titoli di studio sempre più elevate.

La nuova scala salariale si estende su 24 anni per tutte le classi contro il modello attuale che, sapete, prevede scatti diversi in base alle classi. Personalmente non sono certa che sia davvero meglio la nuova versione. In quanto l'allungamento della cosiddetta carriera professionale è esteso a 24 scatti per tutte le funzioni, ciò che però comporta, per praticamente ogni funzione, una decurtazione dello stipendio iniziale. A mente di chi parla, gli scatti andrebbero riconosciuti in base al percorso di ogni collaboratore e concessi al di là di scadenze fisse - "La giustizia nel lavoro non consiste nel dare a tutti la stessa cosa, ma nel riconoscere il valore di ciascuno" (Steve Jobs) -.

Ancora una volta, permettetemi di sforare brevemente nel preventivo 2026 che ci occuperà la settimana prossima, mal si comprende come mai, in evidente disparità di trattamento, il Municipio proponga di non concedere lo scatto di carriera a chi lo raggiunge nell'anno entrante, con la (fragile) motivazione secondo cui "l'aggancio alla nuova scala stipendi prevede comunque per tutti la concessione di uno scatto supplementare". Questo aspetto andrà ben chiarito, per giungere al voto della prossima settimana, a ragione veduta e non d'istinto.

Durante l'incontro con i sindacati, essi hanno affermato essere il personale contento di "un abito confezionato su misura" per il nostro Comune grazie ad un "lavoro lunghissimo"; esprimendo timore che le negoziazioni fossero stravolte dal CC (leggi: timore di emendamenti, timore di bocciatura) e un monito, che personalmente non mi è piaciuto per nulla: guai a toccare il risultato di una trattativa, di un buon compromesso che genererebbe una levata di scudi. Evidentemente le commissioni preposte all'esame del MM non si devono esimere né dal loro approfondimento né dall'apportare i correttivi che ritengono migliorativi, nel rispetto del ruolo loro affidato dal cittadino eletto. Il loro lavoro è serio e impegnato tanto quanto quello della commissione del personale e dei sindacati. Certo, le aspettative del personale sono elevate. D'altronde l'elaborazione di un regolamento che ha richiesto anni di discussioni serie e approfondite merita il giusto riconoscimento delle commissioni e del nostro consesso. Fosse per noi, confermeremmo l'entrata in vigore al 01.01.2025.

Un paio di temi, che evidenzio qui di seguito, non sono stati affrontati come p.es. quello della sotto dotazione di alcuni servizi oppure quello di una certa demotivazione del personale, che si traducono con l'impatto economico delle assenze per infortunio e malattia (specie per disturbi correlati con esaurimento professionale/lavorativo), che nel corso degli ultimi 3 anni ha comportato costi diretti annuali mediamente di 1.3 mio. di CHF (v. risposta del 2 giugno 2025 all'interrogazione del 7 aprile 2025 del gruppo "il Centro", primo firmatario il collega Giuseppe Abbatiello).

Mi risulta inoltre che nel corso del corrente mese di febbraio sarebbe stata introdotta una modifica sostanziale al sistema di registrazione delle ore, senza informazione al personale attivo nei settori coinvolti che non riusciva più a capire dove fossero state inserite alcune ore. Cerco di riassumere:



nei mesi con 22 giorni lavorativi il monte ore contrattuale è di 176 ore (22 x 8); qualora ci fosse un turno domenicale, il totale effettivo - poniamo di 5 ore - si aggiunge al totale del monte ore contrattuale che raggiungerebbe 181 ore. Il procedimento attualmente in uso, pare, suddivide però la prestazione dominicale in due modalità: 4 ore registrate come "mancato congedo" e un'ora inserita nelle "ore lavorate". Quando invece tutte e 5 le ore del turno domenicale sarebbero da considerare "ore lavorate" con il supplemento del 50% per lavoro festivo e quindi da registrare nella misura di 7.5 ore. Se la registrazione del turno domenicale non avviene in modo corretto, il sistema non riconosce al dipendente il supplemento del 50%.

Si invita il Municipio ad esaminare queste situazioni.

Concludo, se in passato, i dipendenti rimanevano a lungo, le assunzioni e le dimissioni erano meno frequenti; la realtà odierna è ben diversa. Ci auguriamo che l'introduzione del nuovo regolamento stimoli da un lato la permanenza del personale presso i servizi cittadini e dall'altro aumenti il senso di appartenenza dei collaboratori e il loro impegno.

Porto quindi l'adesione del gruppo "il Centro" agli emendamenti della CdG e, sebbene arrivato un po' tardi, quindi senza avere superato lo scoglio commissionale, specie in tema finanziario, vi invito a sostenere l'emendamento della collega Yvonne Ballestra Cotti e cofirmatari."

Interviene il signor **Bruno Baeriswyl**:

"Cara Presidente, Sindaco, Vice-Sindaco, Municipal, care colleghi e colleghi, anch'io porto l'adesione del nostro Gruppo, anche se è un po' decimato stasera dall'influenza, e ringrazio anch'io, in modo succinto, in modo di guadagnare tempo perché non è che possiamo star qui tutti fino alla una di mattina, domani lavoriamo. In modo succinto ringrazio tutti quanti ha citato la collega Maria Chiara, tutti gli altri colleghi, cioè in particolare i presenti che hanno collaborato a questa stesura di questo nuovo regolamento che ormai non è una novità, Locarno ci mette un po' tanto, è una terra dove ci mette un po' tanto a germogliare qualcosa, 10 anni sono poi pochi. Quindi concludo garantendo quei pochi voti che possiamo dare visto che siamo decimati dall'influenza, grazie."

Interviene il Sindaco **Nicola Pini**:

"Signora Presidente, colleghi e colleghi, signore e signori Consiglieri comunali, grazie per i molti e intensi interventi. Ne abbiamo colto chiaramente il leitmotiv: facciamo bene, ma possiamo fare meglio. La risposta del Municipio è semplice e sincera: sì, cercheremo di fare meglio. È però anche bello poter arrivare qui questa sera con l'obiettivo – ci auguriamo – di concludere un percorso decennale. Da dieci anni, infatti, si lavora alla revisione della regolamentazione del personale della Città. Arriviamo a questo momento dopo numerose riunioni, dopo ampie consultazioni con i partner sociali, con la Commissione del personale – che saluto e che vedo presente in sala – e con i sindacati. Arriviamo qui dopo un intenso e costruttivo confronto con le Commissioni, in particolare la Commissione della gestione e la Commissione della legislazione, che ringrazio sentitamente per il lavoro svolto. Questa sera siamo chiamati a decidere e a esprimerci ancora su una decina, forse una quindicina di emendamenti, ma anche ad approvare un ampio pacchetto di disposizioni che è stato condiviso: condiviso dai partner sociali, dal Municipio, dalle due Commissioni e nuovamente dal Municipio. È un vero lavoro di squadra, che ha permesso di dotare le collaboratrici e i collaboratori della Città di uno strumento ampiamente discusso, approfondito e condiviso. Un sentito ringraziamento va dunque ai partner sociali, che si sono sempre dimostrati precisi, puntuali e affidabili nella contrattazione, e a voi, signore e signori Consiglieri comunali, per la qualità della riflessione. Oggi andiamo ad approvare – è stato giustamente detto – il Regolamento organico delle collaboratrici e dei collaboratori della Città di Locarno. Non è un cambiamento solo



terminologico: passiamo da “dipendenti” a “collaboratrici e collaboratori”, ed è un vero cambio di paradigma. Non si dipende, si collabora. È una visione che vuole sottolineare una partecipazione attiva e proattiva di tutte le persone che lavorano per l’Amministrazione comunale. Questo strumento nasce da un intenso lavoro del Municipio precedente, che ha licenziato il messaggio, e l’attuale Municipio ne porta avanti con convinzione l’attuazione insieme a voi. L’obiettivo non era solo adeguarsi alle evoluzioni strutturali, istituzionali e legislative degli ultimi anni, ma anche valorizzare il ruolo delle collaboratrici e dei collaboratori. Gli obiettivi sono chiari: promuovere qualità, efficienza ed efficacia dei servizi; attuare una politica del personale fondata sugli obiettivi e sul miglioramento continuo; valorizzare la formazione professionale e continua; favorire lo sviluppo delle carriere e la mobilità interna. È evidente che una politica attiva del personale non si realizza solo sulla carta, ma attraverso l’azione e una cultura del servizio pubblico. E questo Municipio vuole davvero attuarla. Ci fa particolarmente piacere constatare come il ROC-Lo sia considerato, sotto diversi aspetti, all’avanguardia anche a livello cantonale. Quando ci siamo presentati davanti alle Commissioni, insieme ai rappresentanti del personale, non per “far digerire una pillola”, ma per mostrare concretamente il lavoro svolto, un rappresentante del personale ha detto: «Questo è un esempio di progresso sociale». Credo sia una definizione significativa e motivo di orgoglio. In particolare, sul tema della conciliabilità tra lavoro e famiglia: non è una questione di genere, ma una sfida generazionale. È la sfida di chi oggi ha trent’anni o quarant’anni e vuole conciliare carriera e vita familiare. Penso ai congedi pagati in caso di degenza ospedaliera del neonato, all’assistenza di figli con gravi problemi di salute, alla flessibilità – che non è precarizzazione – attraverso il lavoro a tempo parziale, il telelavoro, il job sharing. E penso anche a un elemento di assoluta novità a livello cantonale: l’introduzione di un congedo in caso di aborto spontaneo o perdita prenatale, una realtà dolorosa che oggi non è tutelata dal diritto federale e che Locarno ha scelto di riconoscere con largo anticipo. Progresso sociale significa anche inclusione, con la possibilità di assumere persone con disabilità o difficoltà sociali, favorendo la reintegrazione professionale e sociale. E significa protezione della sfera privata e lotta alle discriminazioni. Vorrei sottolineare con forza, a nome del Municipio, l’importanza della Commissione conciliativa, richiesta dai sindacati e sostenuta convintamente dal Municipio. È uno strumento già sperimentato a livello cantonale, composto da rappresentanti dei collaboratori e del datore di lavoro, che può favorire soluzioni condivise in momenti delicati: dall’inquadramento delle funzioni fino a decisioni rilevanti come la disdetta del rapporto d’impiego. Alcuni emendamenti ne hanno ampliato le competenze, e laddove li abbiamo ritenuti opportuni li abbiamo sostenuti; oltre questo, riteniamo però che ulteriori estensioni vadano valutate con prudenza. Sul piano salariale, l’elaborazione del nuovo regolamento ha comportato un’attenta analisi delle funzioni e una revisione delle classi di stipendio. La carriera è stata allungata sul modello cantonale, per essere più allineata al mercato e permettere a più persone di beneficiare più a lungo degli scatti salariali. L’inquadramento delle funzioni è stato effettuato con una valutazione tecnica, multicriterio, da parte di un consulente esterno qualificato. Eventuali discrepanze potranno essere corrette grazie allo strumento della Commissione conciliativa. Ricordo infine che è stato fissato un salario minimo politico di 50’000 franchi, che i diritti acquisiti sono pienamente garantiti, che gli agganci alla nuova scala avvengono per eccesso e che, per riconoscere la pazienza dimostrata in questo lungo percorso, è stato previsto uno scatto aggiuntivo per tutte e tutti. Concludo con un sincero ringraziamento a tutte le collaboratrici e a tutti i collaboratori della Città di Locarno: per l’impegno, lo spirito di servizio e il senso civico. Siamo convinti che quanto stiamo facendo oggi rappresenti un passo avanti importante per loro. Grazie ancora per il lavoro, per le osservazioni e per la collaborazione. La buona politica del personale non si scrive soltanto: si attua. E il Municipio farà di tutto per attuarla.”



La signora **Presidente** ricorda che, ai sensi dell'art. 186 cpv. 2 LOC, la votazione sui regolamenti avviene di principio sul testo complessivo, salvo nel caso in cui vi siano proposte di modifica (emendamenti) alle quali il Municipio non aderisce. A tale proposito, la **Presidente** segnala che il Municipio ha aderito a una serie di emendamenti proposti dalle Commissioni. Questi ultimi verranno richiamati nel corso dell'esame dei singoli articoli e non saranno sottoposti a votazione eventuale, bensì compresi nella votazione finale.

La signora **Presidente** informa inoltre che, vista l'entità degli emendamenti presentati, che possono incidere sulla numerazione degli articoli del presente Regolamento, gli articoli stessi saranno ratificati ed eventualmente rinumerati dalla Sezione enti locali nell'ambito della procedura di ratifica del Regolamento. Inoltre, le date di entrata in vigore dei testi legislativi verranno stralciate e il riferimento al «Municipio» sarà sostituito con quello all'«autorità di nomina», salvo i casi in cui la legge attribuisca una competenza specifica al Municipio.

Fatta questa premessa elencherà quindi i singoli articoli del regolamento come a MM e inviterà a segnalare se ci sono osservazioni o emendamenti, ritenuto che il complesso sarà votato secondo il dispositivo.

#### **Regolamento Organico dei collaboratori e delle collaboratrici del Comune di Locarno.**

**Art. 1 cpv. 4** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il rapporto d'impiego dei collaboratori di enti autonomi di diritto comunale è disciplinato dal ROC-LO salvo diversa deliberazione del Consiglio comunale”.

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 1 cpv. 5 (nuovo capoverso)** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

<b>Art.1 - Municipio / Legislazione</b>	<b>Art.1 – nuovo capoverso 5 Emendamento</b>
Nessuna introduzione capoverso 5	cpv.5 il rapporto d'impiego del delegato comunale e del membro permanente dell'Autorità regionale di protezione (ARP) è disciplinato da un'apposita ordinanza.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Interviene la signora **Maria Chiara Cotti**:

“Art. 1 cpv. 5 (nuovo): la proposta della CdG di non assoggettare al ROC-LO il delegato comunale e il membro permanente dell'ARP merita attenzione. Il Municipio con l'approvazione di questo



emendamento sarebbe incaricato di elaborare un'ordinanza che disciplini i diritti e i doveri specifici di questi collaboratori particolari, trattandosi a volte anche di pensionati. Va ricordato però a tale proposito che è prevista nei prossimi anni la riforma delle ARP che rientrano nelle competenze cantonali. Pertanto, ritengo che non abbia senso di incaricare il Municipio di elaborare un'ordinanza che resterà in vigore per un periodo relativamente breve. Adesso che ha già altre ordinanze da elaborare. Questa solo la mia opinione così per spiegare come mai la CdL non aderisce a questo emendamento. E più opportuno che il Municipio si concentreri su altre ordinanze prioritarie, come quella prevista dall'emendamento all'art. 2a. A tale proposito sono molto soddisfatta dell'adesione di CdG e Municipio all'ultima proposta della CdL relativa all'elaborazione di un'ordinanza. Il Municipio avrà un periodo di riflessione per completare l'impianto del ROC-LO per quel che concerne l'attuazione della politica del personale e di fissarlo tramite ordinanza. Questo avrà anche il vantaggio di rendere trasparenti gli orientamenti e le misure della nuova politica del personale con al centro la persona, rafforzando la coerenza verticale all'interno dell'Amministrazione."

Interviene il signor **Stefano Lappe**:

"Grazie mille Presidente, capisco quello che dice la collega Presidente della CdL però il pensiero della Gestione è stato quello di voler comunque avere una base legale per poter implementare questo assetto fintanto che non avverrà la riforma delle Autorità Regionali di Protezione nelle nuove preture di famiglia che prende ancora del tempo, grazie."

Non essendoci più interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento proposto)

voti affermativi: 15  
voti affermativi: 21

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

## **Art. 2**

**Art. 2a** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Legislazione a cui il Municipio e la Commissione della Gestione hanno aderito:

Il Comune promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi; a tale scopo:

- a) promuove una politica del personale conforme ai più elevati standard attuali di risorse umane e della pubblica amministrazione, definendone tramite ordinanza gli ordinamenti e le misure che meglio si adattano alle necessità dell'amministrazione comunale;
- b) valuta le prestazioni dei propri servizi e verifica periodicamente il raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso un sistema fondato su valutazioni qualitative e descrittive, orientato al miglioramento continuo;
- c) promuove un ambiente di lavoro propizio e costruttivo improntato al dialogo e orientato alla crescita personale e professionale dei collaboratori;



d) rende attrattiva la funzione pubblica sul mercato del lavoro, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 2b** vi è la seguente proposta di emendamento da parte dei Consiglieri comunali Yvonne Ballestra Cotti, Giuseppe Abbatiello e Saso Lazarov a cui il Municipio ha aderito:

Nuova lettera j) favorire la conciliabilità tra attività professionale, vita familiare e privata.

Non essendo la proposta di emendamento contenuta in un rapporto commissionale, la proposta va messa in votazione eventuale:

come da messaggio senza introduzione nuova lettera j) oppure come da proposta di emendamento.

j) favorire la conciliabilità tra attività professionale, vita familiare e privata.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)	voti affermativi 13
Variante 2 (emendamento)	voti affermativi 22

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

## Art. 2c

**Art. 2d (nuovo articolo)** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui la Commissione della Legislazione ha aderito e il Municipio non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

<b>Art.2d - Municipio</b> Nessuna introduzione nuovo articolo 2d	<b>Art.2d (nuovo)</b> I collaboratori sono suddivisi in tre ordini: a) i nominati ai sensi del Titolo II, Capitolo 1; b) gli incaricati ai sensi del Titolo II, Capitolo 2; c) gli ausiliari ai sensi del Titolo II, Capitolo 3.
---	---

La signora **Presidente** apre la discussione:



Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento proposto)

voti affermativi: 0  
voti affermativi: 36

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

### **Art. 3**

### **Art. 4**

**Art. 5** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:  
“

- <sup>1</sup> I candidati alla nomina devono adempiere i seguenti requisiti:  
a) cittadinanza svizzera, riservata l'applicazione dell'Accordo sulla libera circolazione tra la Svizzera e l'UE;  
b) condotta morale ineccepibile, suffragata dalla presentazione dell'estratto del casellario giudiziale;  
c) formazione professionale e attitudini contemplate nella descrizione delle funzioni (mansionario);  
d) esercizio dei diritti civili.

<sup>2</sup> In presenza di candidati con requisiti equivalenti è data la preferenza ai cittadini domiciliati nel Comune di Locarno. La conoscenza delle lingue nazionali, del territorio, della cultura e delle istituzioni del Cantone e della Confederazione possono essere valutati quale titolo preferenziale per la nomina.

<sup>3</sup> Il Municipio designa le funzioni legate all'esercizio della pubblica potestà e destinate a tutelare gli interessi generali del Comune che possono essere occupate soltanto da persone di nazionalità svizzera. Il Municipio, se lo richiedono esigenze di servizio, può imporre a determinati collaboratori l'obbligo di domicilio nel Comune o in altro luogo.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 6 cpv.2** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il bando di concorso indica le mansioni della funzione, i documenti e i certificati da produrre. I documenti e i certificati non sono di regola richiesti ai collaboratori già in carica. I candidati presentano la candidatura, se non specificato altrimenti, in forma elettronica completa dei documenti indicati nel bando di concorso.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

### **Art. 7**



## Art. 8

**Art. 9 cpv.2** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Sono nulli la nomina e l’incarico di collaboratori del comune conseguiti con manovre fraudolente”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

## Art. 10

**Art. 11 cpv. 1** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“ La durata e le modalità dell’incarico sono determinate dal Municipio in base alla natura stessa dell’attività per la quale si procede all’assunzione”.

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 11a (nuovo articolo)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“L’incarico è conferito in luogo della nomina:

- a) quando il grado di occupazione è inferiore al 30%;
- b) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;
- c) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;
- d) quando l’assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

## Art. 12

**Art. 13** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Per i collaboratori di cittadinanza svizzera o di Stati membri dell’UE (art. 5 cpv. 1 lett. a), il Municipio può procedere alla nomina dopo tre anni di servizio ininterrotto, se constata che i requisiti mancanti previsti dall’art. 5 cpv. 1 lett. c) sono compensati dall’esperienza acquisita”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 13b (nuovo articolo)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:



“Il Municipio può, nell’interesse dell’amministrazione comunale o nell’interesse della formazione professionale dei giovani, assumere mediante pubblico concorso apprendisti con regolare contratto di tirocinio. Queste assunzioni avvengono compatibilmente con le esigenze di servizio e fanno stato le norme stabilite dalle relative leggi federali e cantonali in materia.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 14 cpv. 1** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Di regola, la settimana lavorativa è di 5 giorni, dal lunedì al venerdì; il sabato e la domenica sono giorni di riposo.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 14 cpv. 5** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello convenuto, il collaboratore è tenuto a prestare ore suppletive nella misura in cui sia in grado di prestarle e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le norme della buona fede. Le ore suppletive devono essere autorizzate dal funzionario dirigente definito dal Municipio mediante ordinanza.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

### **Art. 15**

**Art. 16 cpv.2** vi è la seguente proposta di emendamento misto da parte della Commissione della Gestione e la Commissione della Legislazione a cui il Municipio hanno aderito:

“In caso di assenza per ragioni di salute il collaboratore deve presentare un certificato medico sul grado e sulla durata dell’inabilità lavorativa e eventualmente sulle modalità di svolgimento del lavoro.

- a) se l’assenza si protrae oltre i tre giorni consecutivi (giorni di riposo esclusi);”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 16 cpv. 2 lett c.** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“c) in ogni caso dopo la terza assenza senza certificato medico nel corso dell’anno civile.

Il primo certificato medico d’inabilità lavorativa ha una validità massima di 15 giorni (festivi compresi); ulteriori certificati medici inerenti allo stesso evento hanno una validità massima di 30 giorni (festivi compresi) e devono pervenire entro la scadenza del certificato medico antecedente.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

### **Art. 17**



**Art. 18**

**Art. 19**

**Art. 20**

**Art. 21 cpv. 7** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il collaboratore deve evitare comportamenti od omissioni tali da nuocere all’immagine dell’amministrazione, sia nello svolgimento della sua funzione, sia nella vita privata.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 22**

**Art. 23**

**Art. 23a**

**Art. 24 cpv. 1 lett. d** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“È vietato ai collaboratori:

d) partecipare ad aziende, società e attività commerciali che hanno relazioni contrattuali con il Comune;”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 24a**

**Art. 25**

**Art. 26**

**Art. 27 cpv. 1** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Legislazione a cui il Municipio e la Commissione della Gestione hanno aderito:

“Il Segretario comunale svolge, con la collaborazione della Sezione delle risorse umane, la funzione di capo del personale e, in questa funzione, assicura la sorveglianza generale sull’insieme dell’Amministrazione comunale e fornisce i necessari supporti e la necessaria informazione ai funzionari dirigenti. La direzione, la distribuzione e l’organizzazione del lavoro sono assicurati dai funzionari dirigenti.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.



**Art. 27 cpv.2** vi è la seguente proposta di emendamento misto da parte della Commissione della Gestione e la Commissione della Legislazione a cui il Municipio ha aderito:

“I funzionari dirigenti sono definiti dal Municipio e organizzano, dirigono, coordinano e verificano il lavoro dei loro collaboratori e sono tenuti a informare regolarmente il Segretario comunale.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 28**

**Art. 29 (introduzione nuovi capoversi 2 e 3)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Legislazione a cui il Municipio e la Commissione della Gestione hanno aderito:

“Nuovo cpv. 2

In caso di procedura disciplinare ai sensi degli art. 29 e seg., prima che il Municipio prenda una decisione sui provvedimenti disciplinari, è data facoltà al collaboratore di chiedere l'intervento della Commissione conciliativa. Sono esclusi i seguenti provvedimenti disciplinari di cui al cpv. 1 a) e b), (ammonimento e multa fino a CHF 3'000.- ),

Nuovo cpv. 3:

La Commissione è tenuta a indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione e a comunicare al più presto al Municipio se le parti hanno raggiunto un accordo.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 29a** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Nello stabilire i provvedimenti disciplinari si tiene conto della colpa, della condotta precedente, del grado e della responsabilità del collaboratore come pure dell'estensione e dell'importanza degli interessi di servizio lesi o compromessi.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 30**

**Art. 31**

**Art. 32**

**Art. 33**

**Art. 34**



### Art. 35

**Art. 35 bis** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“I collaboratori percepiscono, per l’attività prestata, lo stipendio, i supplementi e le indennità previsti dal presente regolamento, dalle ordinanze e dal diritto superiore.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

### Art. 36

### Art. 37

### Art. 38

**Art. 39** vi è proposta di emendamento (riguardante il titolo dell’articolo) da parte della Commissione della Gestione a cui la Commissione della Legislazione ha aderito e il Municipio non ha aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

Art.39 - Titolo Municipio	Art.39 – Titolo Emendamento
“Aumenti annuali”	“Scatti mancata concessione per inadempienza”

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (Titolo messaggio municipale)  
Variante 2 (Titolo emendamento proposto)

voti affermativi: 0  
voti affermativi: 36

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

**Art. 40** vi è la proposta di emendamento riguardante la suddivisione in due articoli (Colloqui di qualifica e Promozioni) da parte della Commissione della Legislazione a cui la Commissione della Gestione ha aderito mentre il Municipio non vi ha aderito. Tuttavia la formulazione inerente i colloqui di qualifica diverge tra le due commissioni ragione per cui si procederà con tre votazioni eventuali. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le tre proposte:

Art. 40 Municipio	Art. 40 Legislazione	Art. 40 Gestione
	Colloqui di qualifica	Colloqui di qualifica



<p>1 L'operato di ogni collaboratore deve essere valutato annualmente e le modalità di qualifica sono disciplinate da ordinanza municipale.</p> <p>2 Ogni promozione è subordinata all'esito della qualifica del personale:</p> <p>a) per coloro che, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio o settore, il Municipio può concedere degli scatti di anzianità supplementari;</p> <p>b) il collaboratore può accedere a una nuova funzione tramite la procedura del pubblico concorso secondo l'art. 6 oppure tramite la procedura del concorso interno limitato ai collaboratori in carica.</p> <p>3 Per le promozioni di collaboratori ad altra funzione di carriera interna, il Municipio prescinde dal concorso.</p> <p>4 Lo stipendio nella nuova funzione è determinato secondo i criteri dell'art. 37 (stipendio iniziale), ritenuto che in nessun caso il collaboratore percepisce uno stipendio inferiore a quello acquisito nella precedente funzione.</p>	<p>1 L'operato di ogni collaboratore deve essere valutato annualmente e le modalità di qualifica sono disciplinate da ordinanza municipale.</p> <p>2 Il colloquio serve alla valutazione delle prestazioni, allo sviluppo professionale e alla verifica della situazione lavorativa del collaboratore e a discutere le esigenze dell'anno successivo.</p> <p>3 I colloqui di valutazione sono svolti dal funzionario responsabile con il collaboratore interessato. Il superiore del funzionario responsabile può assistere, se ciò è richiesto dal collaboratore.</p> <p>4 In caso di contestazioni inerenti ai colloqui o alla valutazione stessa, il collaboratore può non sottoscrivere il verbale e chiedere l'avvio di una procedura conciliativa come all'art. 78a del presente regolamento e può farsi assistere. Se la procedura di conciliazione non ha buon esito e la valutazione venisse riconfermata, contro la decisione è data facoltà di ricorso ai sensi dell'art. 81.</p>	<p>1 L'operato di ogni collaboratore deve essere valutato annualmente e le modalità di qualifica sono disciplinate da ordinanza municipale.</p> <p>2 Il colloquio serve alla valutazione delle prestazioni, allo sviluppo professionale e alla verifica della situazione lavorativa del collaboratore e a discutere le esigenze dell'anno successivo.</p> <p>3 I colloqui di valutazione sono svolti dal funzionario responsabile con il collaboratore interessato. Il superiore del funzionario responsabile può assistere, se ciò è richiesto dal collaboratore.</p> <p>4 In caso di contestazioni inerenti ai colloqui o alla valutazione stessa, il collaboratore può non sottoscrivere il verbale.</p>
<p><b>Nuovo articolo (promozioni)</b></p> <p>1 Ogni promozione è subordinata all'esito della qualifica del personale: a) per coloro che, hanno raggiunto un livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio o settore, il Municipio</p>		



	<p>livello di prestazione individuale costantemente superiore alle aspettative medie definite dal relativo servizio o settore, il Municipio può concedere degli scatti di anzianità supplementari; b) il collaboratore può accedere a una nuova funzione tramite la procedura del pubblico concorso secondo l'art. 6 oppure tramite la procedura del concorso interno limitato ai collaboratori in carica.</p> <p>2 Per le promozioni di collaboratori ad altra funzione di carriera interna, il Municipio prescinde dal concorso.</p> <p>3 Lo stipendio nella nuova funzione è determinato secondo i criteri dell'art. 37 (stipendio iniziale), ritenuto che in nessun caso il collaboratore percepisce uno stipendio inferiore a quello acquisito nella precedente funzione.”</p>	<p>può concedere degli scatti di anzianità supplementari; b) il collaboratore può accedere a una nuova funzione tramite la procedura del pubblico concorso secondo l'art. 6 oppure tramite la procedura del concorso interno limitato ai collaboratori in carica.</p> <p>2 Per le promozioni di collaboratori ad altra funzione di carriera interna, il Municipio prescinde dal concorso.</p> <p>3 Lo stipendio nella nuova funzione è determinato secondo i criteri dell'art. 37 (stipendio iniziale), ritenuto che in nessun caso il collaboratore percepisce uno stipendio inferiore a quello acquisito nella precedente funzione.”</p>
--	---	--

La signora **Presidente** apre la discussione:

Interviene la signora **Maria Chiara Cotti**:

“Art. 40: siamo qui in presenza di tre diverse varianti, la proposta iniziale del Municipio, l'emendamento della CdL e l'emendamento della CdG, in tutto e per tutto simile a quello della CdL, a parte il capoverso 4.

La proposta della CdL, accolta e ulteriormente elaborata dalla CdG, è quella di suddividere in due articoli l'art. 40 proposto dal Municipio, un articolo per i colloqui di qualifica e un articolo per le promozioni. Si tratta infatti di due tematiche connesse tra di loro, tuttavia entrambe con un'importanza tale, da venir trattate separatamente. Questa proposta prende spunto dal ROD di Bellinzona, che suddivide le tematiche in due articoli separati. Anche il Regolamento di Lugano non ha un articolo unico, come pure quello di Mendrisio.

Come detto, la sola differenza tra la proposta della CdL e quella della CdG è il capoverso 4 in caso di contestazioni inerenti ai colloqui o alle valutazioni. La CdG propone unicamente che il collaboratore possa non sottoscrivere il verbale in caso di contestazione.



Semplicemente non firmare il verbale mette il collaboratore in una situazione di estrema vulnerabilità, perché inceppa il meccanismo di qualifica. La valutazione ha risvolti importantissimi sulla carriera e il salario del collaboratore, che ha quindi diritto a una valutazione corretta. Dall'esito del colloquio di valutazione dipende infatti la futura promozione del collaboratore, come indicato nel nuovo articolo sulle promozioni che corrisponde sostanzialmente alla versione municipale dell'articolo 40. Pertanto, la non sottoscrizione del verbale è l'esordio di una procedura pesante per il collaboratore, che può portare al blocco degli scatti, fino ad arrivare ad un possibile ricorso al Consiglio di Stato.

L'attuale ordinanza sulla qualifica del personale prevede per il collaboratore che contesta il verbale di qualifica la possibilità di sporgere reclamo contro il Municipio e in seguito di ricorrere al Consiglio di Stato. La Commissione della legislazione ritiene che concedere al collaboratore la possibilità, invece di inoltrare reclamo al Municipio, di rivolgersi dapprima alla Commissione conciliativa sia un'opportunità più semplice per cercare una soluzione bonale che possa essere accolta anche dal collaboratore. In caso di mancato esito favorevole della conciliazione con conferma da parte del Municipio della valutazione, il collaboratore può ricorrere al Consiglio di Stato come indicato all'articolo 81 cpv. 2.

In conclusione, il ricorso facoltativo alla Commissione conciliativa può aiutare a trovare una soluzione comune evitando procedure lunghe e più onerose, sostenendo allo stesso tempo il dialogo e la comprensione tra le parti, ciò che rafforza anche l'idea di fondo del colloquio di valutazione. Inoltre, la possibilità di ricorrere alla Commissione conciliativa può, anche in questo tipo di contestazioni, ridurre il numero di ricorsi. Da qui, dunque, l'importanza di accogliere la proposta della CdL di rendere possibile al collaboratore di rivolgersi alla Commissione Conciliativa qualora non condividesse il verbale del colloquio di valutazione.”

Interviene il signor **Stefano Lappe**:

“Non pensavo di dover intervenire a ogni qualvolta ci fossero differenze degli emendamenti, ma in questo caso vista l'importanza vi riassumo l'avviso della Commissione della Gestione che, come ha detto la collega, è d'accordo sulla suddivisione degli articoli ma non sul fatto di poter adire la Commissione conciliativa anche in caso di contestazioni inerenti ai colloqui o alle valutazioni, si ritiene già che la Commissione abbia sufficienti funzioni. Al contrario rischierebbe di inceppare il sistema se ogni qualvolta non si è d'accordo con una valutazione, si debba aderire o si possa aderire a questa Commissione, perché la valutazione resta pur sempre una competenza del superiore e come elencato nel nostro rapporto vi è il diritto del collaboratore di non sottoscrivere il verbale che è più che sufficiente. Grazie.”

Interviene il Sindaco **Nicola Pini**:

“Presidente, colleghi e colleghi, care e cari Consiglieri comunali, anch'io non pensavo di intervenire su ogni cosa ma questo è sensibile, come Municipio ne abbiamo discusso, come detto abbiamo fortemente creduto nel proporre questa Commissione conciliativa, abbiamo ulteriormente esteso le sue competenze, riteniamo però che estenderlo anche al colloquio sugli obiettivi tra il superiore sia un'estensione un po' eccessiva, quindi siamo anche noi del parere della Commissione della Gestione, grazie.”

Non essendoci più interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Di conseguenza si procede con la votazione eventuale con le tre varianti (solo voti affermativi):

Variante 1 (messaggio municipale)

voti affermativi: 0



Variante 2 (emendamento Legislazione)  
Variante 3 (emendamento Gestione)

voti affermativi: 15  
voti affermativi: 21

Si procede quindi con la votazione eventuale con le due varianti che hanno ottenuto più voti:

Variante 2 (emendamento Legislazione)  
Variante 3 (emendamento Gestione)

voti affermativi: 12  
voti affermativi: 23

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 3 sarà in seguito messa in votazione finale.

#### Art. 41

**Art. 42 (stralcio cpv. 2)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il seguente capoverso viene stralciato: Il Municipio determina con separata ordinanza in che misura si tiene conto degli anni trascorsi al servizio di altri enti pubblici o sussidiati o enti autonomi.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 43 cpv. 3** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito.

“Qualora, in casi estremi, il recupero di cui al cpv. 2 non fosse possibile, il Municipio può differire il termine di ulteriori 6 mesi.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

#### Art. 44

#### Art. 45

#### Art. 46

#### Art. 47

#### Art. 48

#### Art. 49

**Art. 50 cpv. 1 lett. c** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“c) gli altri giorni festivi riconosciuti nel Cantone in base alla legislazione in vigore;”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.



**Art. 51 lett.c** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“c) 25 giorni lavorativi fino al termine dell'anno civile in cui compie il 59.mo anno di età;”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 52**

**Art. 52bis**

**Art. 53**

**Art. 53bis**

**Art 54 cpv. 1 lett g** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“g) per il tempo necessario all'assistenza a un familiare o al partner con problemi di salute, al massimo dieci giorni lavorativi all'anno e tre giorni lavorativi per evento, salvo per malattia di figli in età inferiore ai 15 anni, per cui il congedo massimo per evento è di 5 giorni lavorativi, al massimo 10 giorni lavorativi all'anno, con presentazione di un certificato medico a partire dal 4° evento nell'anno o in caso di un singolo evento che duri più di 3 giorni;”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 54 cpv. 1 (nuova lett o)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte dei Consiglieri comunali Yvonne Ballestra Cotti, Giuseppe Abbatiello e Sazo Lazarov a cui il Municipio non ha aderito, di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. Leggo quindi le due proposte:

<b>Art. 54 - Municipio</b>	<b>Art. 54 cpv. 1 lettera o)</b>
Nessuna introduzione nuova lettera o	o) per comprovate esigenze improvvise di custodia di figli fino ai 6 anni, qualora non sia possibile ricorrere ad altra soluzione, fino a un massimo di 2 giorni lavorativi all'anno.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Interviene la signora **Yvonne Ballestra Cotti**:

“Gentile Presidente, care e cari Consigliere comunali, caro Sindaco, care e cari Municipali, care e cari cittadini e collaboratori,  
mi permetto di iniziare questo intervento con una domanda personale – quante volte vi è capitato di pianificare numerosi impegni e di dover poi rinviare tutto perché chiamati ad occuparvi dei vostri figli?”



Quante volte vi siete trovati nella situazione di dover rinunciare all'ultimo momento a un'attività, professionale o personale, per far fronte a un'esigenza familiare improvvisa?

Oggi il Regolamento organico dei collaboratori prevede, in tali situazioni, essenzialmente due possibilità: prendere un giorno di libero oppure, previa autorizzazione, lavorare da casa. Tuttavia, sappiamo bene che lo smart working, in presenza di bambini piccoli, è nella maggior parte dei casi difficilmente praticabile — se non ricorrendo al “babysitter” più intrattenitivo, ma certo non educativo, che esista: lo smartphone.

Di fatto, quindi, l'unica vera alternativa rimane spesso quella di prendere libero, attingendo alle proprie ferie.

Con questo emendamento si intende trasmettere un messaggio diverso: riconoscere che il tempo dedicato alla cura dei figli è un tempo prezioso, che non riguarda soltanto le famiglie, ma il futuro stesso della nostra società. È il tempo in cui si costruisce la relazione tra genitore e figlio, fondata su ascolto, presenza ed empatia.

L'emendamento offre ai genitori un riconoscimento concreto del loro ruolo e riafferma l'importanza di una società più equilibrata e appagata, evitando di “penalizzare” chi, per una causa imprevista — come la malattia della persona incaricata della custodia — non ha alternative se non quella di prendere libero, attingendo alle proprie ferie.

È chiaro che si tratta di una possibilità pensata per situazioni straordinarie e fondata sulla fiducia. Una fiducia che rafforza il rapporto tra collaboratori, datore di lavoro e Comune, e che genera, a sua volta, gratitudine e responsabilità.”

Interviene il signor **Francesco Albi**:

“Come essere contrario a un emendamento che va verso questi principi così ben spiegati in questo momento dalla Vicepresidente, eppure basterebbe leggere l'art. 54 per l'appunto per rendersi conto che una lettera “O” esiste già e quindi proporne un'altra di un altro tenore di per sé rappresenta un errore, secondariamente riteniamo che la lettera “N” include già questa possibilità, in più la lettera “N” non pone un limite massimo di questi congedi imprevedibili altrimenti programmabili, quindi inserire una lettera che prevede un massimo di 2 giorni per noi rappresenta una riduzione di quanto effettivamente possibile. Ed è per questo che la Sinistra oltre ai motivi già citati in precedenza, cioè sulle tempistiche inopportune della presentazione dell'emendamento, non sosterrà questo emendamento.”

Non essendoci più interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento proposto)

voti affermativi: 32  
voti affermativi: 5

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 1 sarà in seguito messa in votazione finale.

**Art. 54 cpv. 2** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“I congedi di cui al cpv. 1 lett. a), b), c), d) sono concessi compatibilmente con le esigenze di servizio, su presentazione della documentazione giustificativa e non possono superare, se cumulati, un limite massimo di 12 giorni all'anno.”



La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 54 cpv. 3** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“I congedi di cui al cpv. 1 lett. h) e i) devono essere consumati entro 30 giorni dall’evento.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 54 cpv. 4** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il congedo per l’altro genitore (cpv. 1 lett. k) deve essere preso, in settimane o in giorni, entro sei mesi dalla nascita del figlio; questo termine è sospeso durante il congedo in caso di morte della madre secondo l’art. 329g<sup>bis</sup> CO.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art 55 cpv.4.** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“La collaboratrice può beneficiare in caso di parto di un congedo non pagato, totale o parziale, per un massimo di 9 mesi; in alternativa, il congedo può essere concesso interamente o parzialmente all’altro genitore qualora sia anch’egli un collaboratore del Comune.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 56**

**Art. 57**

**Art. 58**

**Art. 59**

**Art. 59bis**

**Art. 60**

**Art. 61**

**Art. 62**

**Art. 63**

**Art. 64**



## Art. 65

**Art. 66 cpv. 2** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“La Città di Locarno adotta misure adeguate per promuovere concretamente la parità di genere, nonché per eliminare gli ostacoli che gravano sul personale con disabilità.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 66 cpv. 3 (nuovo capoverso)** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Legislazione a cui il Municipio e la Commissione della Gestione non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

Art. 66 cpv.3 – Municipio – Gestione	Art. 66 cpv. 3 – nuovo capoverso
Nessuna introduzione nuovo cpv. 3	Per la nomina in una determinata funzione indicata nell'apposita Ordinanza municipale, a parità di requisiti, nelle decisioni di nomina va data la precedenza ai candidati del sesso ivi meno rappresentato.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Interviene la signora **Maria Chiara Cotti**:

“La proposta della CdL di inserire questo capoverso, che indica che a parità di requisiti per una nomina in una determinata funzione secondo l'apposita ordinanza, vada data la precedenza ai candidati del sesso ivi meno rappresentato, è nata in realtà dall'attitudine del Municipio trasparita nelle risposte alle nostre domande puntuali sulla questione. La CdL aveva chiesto al Municipio se fosse prevista un'ordinanza a sostegno della parità di genere, come giustamente previsto all'art. 13a per le persone con disabilità, per ottemperare a quanto richiesto dall'art. 66 cpv. 2. Il Municipio rispose che per la parità di genere non è prevista l'elaborazione di un'ordinanza in questo campo, sottolineando inoltre in maniera un po' vaga che adotterà tutte le misure necessarie sulla base dell'articolo citato (art. 66 cpv. 2).

Per questo motivo la CdL, ispirandosi all'ordinanza del comune di Ginevra, ha proposto l'emendamento di cui al capoverso 3. Emendamento che non è stato accolto né dal Municipio né dalla CdG. La motivazione municipale è che l'identità di genere non è inclusiva unicamente della tipologia uomini e donne. Non è però compito del Comune passare dalla visione di sesso binaria alla pluralità di genere che non è ancora riconosciuta dalle leggi federali. L'opzione di aggiungere un terzo genere è stata anche bocciata dal Parlamento nel 2022.

Che la tematica della parità tra uomo e donna non sia ancora risolta, lo dimostra il rapporto di valutazione intermedia della Strategia Parità 2030, la prima strategia nazionale per promuovere l'uguaglianza tra donna e uomo adottata nel 2021.

La valutazione evidenzia che sono visibili progressi in varie aree (in particolare nella parità nella vita professionale e pubblica), ma gli obiettivi generali non sono ancora stati pienamente realizzati. Le



cause principali di questo risultato sono la mancanza di risorse finanziarie e umane e l'insufficiente riconoscimento politico ed economico dell'importanza del tema.

La questione della parità tra uomo e donna è dunque ancora molto attuale; pertanto, mi permetto di formulare la seguente domanda al Municipio: Il Municipio è disposto a impegnarsi ad inserire in tutti i bandi di concorso una frase del tipo: a parità di requisiti, verranno assunte persone del genere o sesso meno rappresentato in quella funzione (scegliendo la terminologia a suo piacere o a dipendenza dell'evoluzione delle definizioni)? Se il Municipio è d'accordo di impegnarsi in questo senso, la CdL ritira il proprio emendamento."

Interviene il Sindaco **Nicola Pini**:

"Signora Presidente, signore e signori Consiglieri comunali, il Municipio è certamente impegnato a portare avanti una politica di genere equilibrata. Lo fa nell'attività ordinaria, nel lavoro quotidiano. Mi chiedo però se questo impegno debba necessariamente essere tradotto in un'ordinanza. È vero, possiamo normare tutto con atti formali, ma come dicevo in precedenza, la parità non si realizza solo attraverso la legge: si realizza soprattutto attraverso le scelte concrete e le azioni che si compiono ogni giorno. Per questo motivo, a questa proposta noi non abbiamo aderito. Inoltre, l'espressione "sesso meno rappresentato" apre a possibili interpretazioni e a cavilli: ci si può chiedere se esistano solo due generi, come considerare il non binario, e dove collocarlo. A nostro avviso, così facendo si rischia di complicare inutilmente il tema. Io credo che questo Municipio e questa Amministrazione abbiano già dimostrato, con i fatti, di essere molto attenti alla parità di genere. E finché questo Municipio sarà in carica, continuerà a esserlo. Questo è l'impegno che mi sento di assumere, come Sindaco, con convinzione e senza esitazioni."

Riprende la parola la signora **Maria Chiara Cotti**:

"Se posso permettermi, non mi avete capito, non intendo in un'ordinanza, intendo nel bando di concorso.

Anche se la risposta del Municipio è stata insoddisfacente, la CdL ritira comunque il proprio emendamento.

Quello della CdL l'ho ritirato però ne presento uno io personale, se mi permettete perché non mi convince questa cosa. Allora lo presento perché la questione che ha sollevato il Sindaco in realtà non sussiste, perché a livello Svizzero legalmente abbiamo solo due generi, quindi quando si parla di genere si parla o di maschio o di femmina, quindi adesso io propongo un nuovo emendamento simile, praticamente identico a quello di prima, ma dove al posto di sesso metto genere, infatti in questo contesto attualmente se si parla di genere si parla o di maschio o di femmina, qualora verrà riconosciuto un terzo genere, avremmo un articolo già pronto che considera anche il terzo genere, quindi la proposta che faccio è molto flessibile, ve la sottopongo: "per la nomina in una determinata funzione indicata nell'apposita Ordinanza municipale, a parità di requisiti, nelle decisioni di nomina va data la precedenza ai candidati del genere ivi meno rappresentato. Va data in ogni caso la precedenza ai candidati domiciliati a Locarno, secondo quanto previsto all'art. 5 del presente regolamento." Questa ultima frase l'ho aggiunta per evitare difficoltà di applicazione dei due articoli."

Non essendoci più interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)

voti affermativi: 31



Variante 2 (emendamento Cotti)

voti affermativi: 4

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 1 sarà in seguito messa in votazione finale.

Art. 67

Art. 68

Art. 69

**Art. 69a cpv. 1** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il collaboratore è tenuto a denunciare alle autorità di perseguimento penale, ai suoi superiori o al Municipio i crimini e i delitti perseguitibili d’ufficio che constata o gli sono segnalati nell’esercizio della sua funzione; nel caso di segnalazione ai suoi superiori o al Municipio, l’obbligo di denuncia incombe ad essi; sono fatti salvi gli obblighi di denuncia previsti da altre leggi.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

Art. 70

Art. 71

Art. 72

Art. 73

**Art. 74** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Il rapporto d’impiego del collaboratore incaricato a tempo determinato cessa alla scadenza senza necessità di disdetta.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 75 cpv.1** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui la Commissione della Legislazione ha aderito e il Municipio non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

Art. 75 cpv.1 – Municipio	Art. 75 cpv. 1 –Emendamento
Il collaboratore nominato o incaricato a tempo indeterminato può rassegnare le proprie	Dopo la scadenza del periodo di prova il collaboratore nominato o incaricato a tempo



dimissioni con disdetta scritta per la fine di ogni mese:	indeterminato può rassegnare le proprie dimissioni con disdetta scritta per la fine di ogni mese:
---	---

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento proposto)

voti affermativi: 1  
voti affermativi: 34

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

#### **Art. 76**

**Art. 77** vi è proposta di emendamento (riguardante il titolo dell'articolo) da parte della Commissione della Legislazione a cui la Commissione della Gestione ha aderito e il Municipio non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

<b>Art.77 - Titolo Municipio</b>	<b>Art.77 – Titolo Emendamento</b>
Disdetta	Disdetta dei contratti a tempo indeterminato

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (Titolo messaggio municipale)  
Variante 2 (Titolo emendamento proposto)

voti affermativi: 1  
voti affermativi: 35

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

**Art. 77 cpv. 4.** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui la Commissione della Legislazione ha aderito e il Municipio non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:



Art. 77 cpv.4 – Municipio	Art. 77 cpv. 4 –Emendamento
In caso di gravi violazioni dei doveri di servizio, assolutamente inconciliabili con la funzione esercitata, l'autorità di nomina può disdire immediatamente il rapporto d'impiego.	In caso di gravi violazioni dei doveri di servizio, inconciliabili con la funzione esercitata, il Municipio può disdire immediatamente il rapporto d'impiego.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)  
Variante 2 ( emendamento proposto)

voti affermativi: 1  
voti affermativi: 35

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

**Art. 78 cpv. 2** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Legislazione a cui il Municipio e la Commissione della Gestione non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

Art. 78 cpv. 2 – Municipio	Art. 78 cpv. 2 –Emendamento
Il collaboratore deve essere sentito e può farsi assistere.	Il collaboratore deve essere sentito e può farsi assistere. In caso di disdetta al di fuori del periodo di prova, il Collaboratore può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, alla Commissione conciliativa, secondo l'art. 78a.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 ( messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento proposto)

voti affermativi: 20  
voti affermativi: 15

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 1 sarà in seguito messa in votazione finale.



**Art. 78a** vi è proposta di emendamento da parte della Commissione della Legislazione a cui il Municipio e la Commissione della Gestione non hanno aderito. Di conseguenza si procederà alla votazione eventuale. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le due proposte:

Art. 78a – Municipio / Gestione	Art. 78a - Emendamento
<p>1 Ogni collaboratore al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova, o che sia in disaccordo sulla sua funzione, può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa; il Municipio ne stabilisce composizione e funzionamento mediante ordinanza.</p> <p>2 La Commissione è tenuta a indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione e a comunicare al più presto al Municipio se le parti hanno raggiunto un accordo.</p> <p>3 Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla legge di applicazione della legge federale sulla parità dei sessi nei rapporti di lavoro di diritto pubblico del 24 giugno 2010.</p> <p>4 L'avvio di una procedura di conciliazione ai sensi del cpv. 1 o del cpv. 3 esclude l'altra.</p> <p>5 Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa. Se l'interesse dell'Amministrazione o della procedura lo esige, il Municipio può adottare misure cautelari ai sensi dell'art. 78 del presente regolamento</p>	<p>1. La Commissione conciliativa può essere interpellata dal collaboratore in caso di contestazione di una decisione individuale adottata sulla base del presente regolamento, nonché in tutti i casi specifici enunciati dal presente regolamento</p> <p>2. Il Municipio stabilisce composizione e funzionamento della Commissione conciliativa mediante ordinanza.</p> <p>3. La Commissione è tenuta a indire, entro un termine di 15 giorni, un'udienza di conciliazione e a comunicare al più presto al Municipio se le parti hanno raggiunto un accordo. Il Municipio prende atto della proposta conciliativa e formula la propria decisione.</p> <p>4. Le controversie relative a discriminazioni ai sensi della legge federale sulla parità dei sessi sottostanno all'esperimento di conciliazione conformemente alla legge cantonale di applicazione della legislazione federale in materia.</p> <p>5. L'avvio di una procedura di conciliazione ai sensi del cpv. 1 o del cpv. 3 esclude l'altra.</p> <p>6. Durante la fase di conciliazione, la procedura di disdetta rimane sospesa. Se l'interesse dell'Amministrazione o della procedura lo esige, il Municipio può adottare misure cautelari ai sensi dell'art. 78 del presente regolamento.</p>



La signora **Presidente** apre la discussione:

Interviene la signora **Maria Chiara Cotti**:

“Art. 78a: la CdL propone con l’emendamento dell’art. 78a di estendere le competenze della Commissione conciliativa.

Nella versione del Municipio, sostenuta anche dalla CdG, la Commissione conciliativa è pensata unicamente per l’eventuale supporto in caso di prospettata disdetta del rapporto d’impiego o in caso di disaccordo sulla funzione.

La CdL invece propone di ampliare le competenze della Conciliativa a tutte le decisioni individuali legate all’applicazione del ROC-LO comprese quelle disciplinari di cui all’art. 29. La CdL si è ispirata alla Commissione paritetica consultativa e conciliativa del ROD di Bellinzona. Dalle indicazioni ricevute dal Municipio, la composizione della futura Commissione di Conciliazione si prospetta con un marcato assetto paritetico, con rappresentanti del personale e del datore di lavoro. Da qui la proposta della CdL di estendere gli aspetti di conciliazione a tutte le decisioni individuali basate sul nuovo ROC-LO. A differenza di quanto temuto dalla CdG, questo ampliamento non provocherebbe un’eccessiva burocratizzazione dei processi, bensì permette di snellire il sistema. In primo luogo, il ricorso alla Conciliativa è facoltativo. In secondo luogo, riuscire a trovare una soluzione bonale in conciliazione, evita la possibile presentazione di un ricorso al CdS contro la decisione municipale. Il cpv. 1 dell’art. 81 ricorda infatti che tutte le contestazioni legate al ROC-LO vengono decise dal Municipio e contro queste, secondo quanto previsto all’art. 81 cpv. 2, è dato ricorso al CdS che con l’effetto sospensivo e i costi elevati appesantisce il lavoro dell’amministrazione comunale. Detto in parole semplici, un ricorso al CdS pesa come 10 richieste di procedura di conciliazione. In sintesi, quindi la possibilità di rivolgersi alla Commissione conciliativa costituisce un deterrente alla burocratizzazione.

Inoltre, una Commissione conciliativa con competenze ampiate valorizza il ruolo del collaboratore, del suo coinvolgimento, del dialogo e dell’ascolto, tutti principi questi auspicati dal Municipio nel suo MM 83 nell’ambito della nuova gestione delle risorse umane.”

Interviene il Sindaco **Nicola Pini**:

“Presidente, colleghi e colleghi, signore e signori Consiglieri comunali, solo una precisazione in risposta alla Consigliera comunale. Non è corretto affermare che la Commissione conciliativa si occupi unicamente dell’aggancio salariale, delle funzioni e della disdetta del rapporto d’impiego. Con l’approvazione dell’emendamento all’articolo 29 abbiamo infatti esteso le sue competenze anche ai provvedimenti disciplinari, in particolare alla sospensione e alla riduzione dello stipendio. Di questo abbiamo recentemente discusso anche con i Sindacati e con la Commissione del personale, e vi è stata una convergenza sul fatto che estendere ulteriormente la competenza della Commissione conciliativa, ad esempio anche ai richiami scritti, rischierebbe di appesantire il sistema e, forse, di sminuire il ruolo stesso della Commissione. Per questo motivo, come Municipio, condividiamo la posizione della Commissione della gestione. Colgo inoltre l’occasione per fare un passo indietro su un altro punto. È stato giustamente ricordato, in modo molto chiaro, il tema della parità di genere. Vorrei sottolineare che una delle motivazioni per cui il Municipio non ha aderito alla proposta è che, già nell’articolo precedente, al capoverso 2, abbiamo accettato un emendamento che rafforza esplicitamente il principio della parità di genere. Su questo punto desidero quindi rassicurarla: al di là del confronto dialettico, si tratta di una sensibilità che condividiamo pienamente e che intendiamo continuare a perseguire con convinzione.”



Non essendoci più interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 ( messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento proposto)

voti affermativi: 25  
voti affermativi: 11

Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 1 sarà in seguito messa in votazione finale.

#### **Art. 79**

#### **Art. 80**

**Art. 81 cpv. 1** vi sono due proposte di emendamento, una da parte della Commissione della Legislazione, l'altra da parte da parte della Commissione della Gestione. Ad ambedue le proposte il Municipio non ha aderito. La **Presidente** prima di aprire la votazione legge le tre proposte:

<b>Art. 81 cpv. 1 - Municipio</b>	<b>Art. 81 cpv. 1 – Legislazione</b>	<b>Art. 81 cpv. 1 – Gestione</b>
Le contestazioni di qualsiasi tipo relative all'applicazione del presente regolamento sono risolte dal Municipio.	Le contestazioni di qualsiasi tipo relative all'applicazione del presente regolamento sono risolte dal Municipio, riservato quanto previsto dall'art. 78a. Il collaboratore ha diritto di essere sentito e di farsi assistere in tutte le procedure che lo concernono. Il responsabile del settore è tenuto a informare il collaboratore di questi suoi diritti	Le contestazioni di qualsiasi tipo relative all'applicazione del presente regolamento sono risolte dal Municipio. Il collaboratore ha diritto di essere sentito e di farsi assistere in tutte le procedure che lo concernono. Il responsabile del settore è tenuto a informare il collaboratore di questi suoi diritti

Interviene la signora **Maria Chiara Cotti** ritirando la proposta di emendamento della Commissione della Legislazione.

La signora **Presidente** apre la discussione:

Non essendoci interventi la signora **Presidente** procede con la votazione eventuale con le due varianti, solo voti affermativi:

Variante 1 (messaggio municipale)  
Variante 2 (emendamento Gestione)

voti affermativi: 0  
voti affermativi: 35



Dopo scarto di quella che ha raggiunto il minor numero di voti affermativi, la Variante 2 sarà in seguito messa in votazione finale.

**Art. 82**

**Art. 83**

**Art. 84 (riformulazione cpv. 2 3 4)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

Cpv. 2 Il collaboratore può accedere al proprio incarto e a tutti i dati che lo concernono.

Cpv. 3 L'accesso ai sistemi d'informazione può essere effettuato solo in funzione delle necessità informative per l'adempimento del rispettivo compito legale o di servizio.

Cpv. 4 I sistemi d'informazione possono in particolare contenere dati relativi alla candidatura, alla carriera professionale, alle procedure amministrative, agli stipendi, alla gestione delle presenze e assenze, compresi dati personali meritevoli di particolare protezione; sono segnatamente tali i dati relativi alla sfera familiare, allo stato di salute, alle valutazioni sulle prestazioni e sul comportamento professionali e alle procedure e sanzioni disciplinari e penali.

Cpv. 5 I Servizi informatici comunali garantiscono la gestione e la sicurezza tecnica dei sistemi di informazione.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 85** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“I Servizi del personale digitalizzano e riprendono nei sistemi di informazione i documenti cartacei. La copia digitale del documento, con le necessarie misure di sicurezza, è presunta equivalente all'originale cartaceo. In seguito, l'originale cartaceo può essere restituito o se date le premesse distrutto.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 86**

**Art. 87**

**Art. 88**

**Art. 89**

**Art. 90**

**Art. 91**

**Art. 92**



### Art. 93

**Art. 94** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“Rimangono riservate le disposizioni della legislazione cantonale in materia di protezione dei dati personali.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

### Art. 95

### Art. 96

**Art. 97 cpv. 4 e 5** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito:

“4 Ai collaboratori con uno stipendio determinante compreso tra il minimo e il massimo della classe prevista per la funzione secondo il regolamento precedente lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore della nuova classe ove questo sia previsto; sarà inoltre aggiunto uno scatto supplementare.

5 Per i collaboratori al massimo della carriera lo stipendio sarà adeguato all'aumento immediatamente superiore se questo è previsto; sarà inoltre aggiunto uno scatto supplementare.”

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

**Art. 97a (nuovo articolo)** vi è la seguente proposta di emendamento da parte della Commissione della Gestione a cui il Municipio e la Commissione della Legislazione hanno aderito

“I collaboratori che in base al previgente Regolamento organico dei dipendenti (ROD) erano a beneficio di un'indennità per economia domestica, continueranno a beneficiare fintanto che sono dati i requisiti per il suo riconoscimento. “

La proposta non verrà messa in votazione eventuale ma verrà votata con il dispositivo finale.

### Art. 98

### Art. 99

Tenuto conto degli emendamenti appena enunciati il dispositivo è così modificato:

1. È approvato il Regolamento organico dei collaboratori e delle collaboratrici del Comune di Locarno con gli emendamenti emersi nell'odierna seduta;
2. È abrogato il Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Locarno e dell'Azienda acque potabili del 27 novembre 1989/21 dicembre 1998;



3. Il regolamento entrerà in vigore il 1. gennaio 2026, riservata la ratifica dell'Autorità cantonale ai sensi dell'art. 188 e 190 LOC.

con 35 voti favorevoli, 0 voti contrari e 0 astenuti, alla presenza di 35 consiglieri comunali.

Verbale delle risoluzioni approvato all'unanimità.

In considerazione dell'orario e di conformità dell'art. 19 del Regolamento cittadino, la seduta viene interrotta e vengono messi in votazione il proseguimento dei lavori assembleari.

Votazione sul proseguimento dei lavori assembleari

con 10 voti favorevoli, 22 voti contrari e 1 astenuto, alla presenza di 35 Consiglieri comunali la seduta viene rinviata a lunedì 22 dicembre 2025.

Interviene la signora Barbara Angelini Piva comprendendo a non voler proseguire in questa seduta propone di iniziare prima la seduta del 22 dicembre 2025 per non ritrovarsi anche in questa seduta in tarda ora.

Si propone l'inizio della seduta del Consiglio comunale del 22 dicembre 2025 alle ore 19.30.

con 33 voti favorevoli, 2 voti contrari e 1 astenuto, alla presenza di 35 consiglieri comunali la seduta viene del 22 dicembre 2025 avrà inizio alle ore 19.30.

A seguito di ciò, approvando il consesso il verbale delle risoluzioni dell'odierna seduta a norma dell'art. 62 cpv. 2 LOC, la seduta viene chiusa dalla signora **Presidente** alle ore 23.31.

Per il Consiglio Comunale

La Presidente :

Il Segretario:

Gli Scrutatori: