
Rapporto di maggioranza della Commissione della gestione sul MM N° 33/2025 concernente l'adozione del nuovo Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Minusio e delle sue Aziende comunali (ROD)

Minusio, 30 marzo 2026

Onorevole Presidente,
Onorevoli Consigliere e Consiglieri comunali,

la Commissione della gestione, riunitasi in più occasioni per l'esame del messaggio municipale MM 33/2025, ha analizzato il progetto di revisione totale del Regolamento organico dei dipendenti (ROD), ascoltato le spiegazioni dell'Esecutivo e approfondito i principali aspetti giuridici, organizzativi e finanziari assieme alla Commissione delle petizioni, che formulerà un preavviso ai presenti rapporti commissionali.

Premessa

Il ROD attualmente in vigore risale al 2003 ed è stato oggetto negli anni di aggiornamenti puntuali. Il Municipio propone ora una revisione completa, motivata dai cambiamenti normativi, istituzionali e sociali intervenuti negli ultimi due decenni, nonché dall'esigenza di modernizzare la gestione delle risorse umane.

La Commissione prende atto che il progetto è stato elaborato con il supporto di consulenti esterni e che vi è stato un processo di consultazione che ha coinvolto sindacati, Commissione del personale e collaboratori.

Valutazione generale

La maggioranza della Commissione della gestione riconosce che la revisione rappresenta un intervento strutturale importante, volto a:

- allineare il Regolamento alla legislazione cantonale (LORD) e federale;
- rafforzare l'attrattività del Comune quale datore di lavoro;
- introdurre maggiore chiarezza e sistematicità normativa;
- adeguare il modello salariale alle esigenze del mercato del lavoro.

Nel complesso, il progetto appare coerente e ben strutturato.

Aspetti principali della revisione

Politica del personale e gestione per obiettivi

Il nuovo ROD introduce formalmente:

- la gestione per obiettivi (collettivi e individuali);
- la valutazione periodica annuale delle prestazioni;
- strumenti volti a promuovere formazione continua e sviluppo professionale.

La maggioranza della Commissione della gestione ritiene che tale impostazione possa contribuire a una maggiore responsabilizzazione e valorizzazione del personale. Sottolinea tuttavia l'importanza di garantire criteri di valutazione chiari, oggettivi e trasparenti, nonché un'adeguata formazione dei quadri chiamati ad applicare il sistema.

Organizzazione del lavoro e conciliabilità

La revisione promuove:

- tempo parziale e job sharing;
- maggiore attenzione alla conciliabilità tra vita privata e lavoro;

La maggioranza della Commissione della gestione valuta positivamente tali misure, in linea con le tendenze attuali del mercato del lavoro e con l'obiettivo di fidelizzare il personale.

Protezione dei dati e tutela della personalità

L'introduzione di un capitolo specifico sulla protezione dei dati e sulla sorveglianza sul posto di lavoro risponde alle indicazioni cantonali e rafforza la sicurezza giuridica. Anche la formalizzazione di una Commissione conciliativa è ritenuta uno strumento utile di tutela e prevenzione dei conflitti.

Nuovo modello salariale

Il nuovo sistema prevede:

- 48 funzioni suddivise in 15 classi salariali;
- una funzione collocata in una sola classe;
- 24 scatti variabili su 4 livelli di esperienza;
- salario minimo fissato a CHF 52'000;
- mantenimento dei diritti acquisiti.

La maggioranza della Commissione della gestione riconosce che il nuovo modello introduce maggiore trasparenza e uniformità rispetto al sistema attuale. In particolare, esso rafforza la competitività per le funzioni medio-alte, ambito nel quale il Comune ha incontrato difficoltà di reclutamento.

Si prende atto che:

- il costo immediato della transizione è stimato in circa CHF 125'000, di cui circa CHF 50'000 riconducibili direttamente alla riforma;
- l'impatto teorico a lungo termine potrebbe raggiungere circa CHF 240'000, ma sarà verosimilmente mitigato dal ricambio generazionale.

La maggioranza della Commissione invita comunque il Municipio a monitorare attentamente l'evoluzione della massa salariale nei prossimi anni.

Delega al Municipio

Il progetto prevede la delega al Municipio per disciplinare la classificazione delle funzioni tramite Ordinanza.

La maggioranza della Commissione rileva che tale scelta garantisce flessibilità operativa, pur restando il vincolo del preventivo approvato dal Consiglio comunale. Si tratta tuttavia di un rafforzamento delle competenze dell'Esecutivo, che richiederà un esercizio prudente e trasparente della delega dandone però sempre scarico alla Commissione della gestione per ogni modifica apportata.

Modifiche per il Centro anziani Casa Rea

La modifica degli articoli relativi allo stipendio in caso di malattia o infortunio mira a uniformare il trattamento con quello dell'Amministrazione comunale. La Commissione considera opportuna tale armonizzazione.

Considerazioni al messaggio municipale

La maggioranza della Commissione ritiene che il nuovo ROD rappresenti:

- un aggiornamento necessario dopo oltre vent'anni;
- un passo verso una gestione del personale più moderna e strutturata;
- uno strumento coerente con il diritto superiore e con le esigenze organizzative attuali.

Pur riconoscendo alcune aree di attenzione (applicazione concreta della valutazione, evoluzione della massa salariale, gestione della delega al Municipio), la maggioranza della Commissione valuta complessivamente positivo il progetto.

Il successo della riforma dipenderà in larga misura dalla sua attuazione pratica, dalla qualità della comunicazione interna e dalla capacità gestionale dei responsabili.

Questione di genere

I regolamenti devono essere chiari, semplici e univoci. L'uso di molte varianti di genere (es. "collaboratore/collaboratrice", "cittadini e cittadine", oppure simboli come * o ə) rendono il testo più lungo e difficile da leggere. Il linguaggio normativo tradizionale usa spesso il maschile come forma neutra o generica. Cambiare sistema può: creare incoerenze tra regolamenti diversi e rendere più complicata la redazione e l'interpretazione delle norme.

Nelle Amministrazioni comunali, nel Cantone e in Svizzera i regolamenti comunali e le leggi di norma non sono declinati sistematicamente per genere e si usa il maschile inclusivo. Il ROD attuale non prevede la declinazione di genere, neppure quello proposto dal Municipio che è stato avallato dalla Commissione del personale.

Di seguito, vi illustriamo gli emendamenti presentati dalla maggioranza della Commissione della gestione al messaggio municipale

Art. 1 cpv. 4

Emendamento della minoranza della Commissione della gestione	⁴ I termini maschili sono usati per designare persone, denominazioni professionali e funzioni indipendentemente dal genere.
Versione Municipio	⁴ I termini maschili sono usati per designare persone, denominazioni professionali e funzioni indipendentemente dal genere.

Nota:

Si rinuncia a questo emendamento proposto dalla minoranza della Commissione della gestione: in tutto il Ticino, nel Cantone e in Svizzera i regolamenti comunali e le leggi, di norma, non sono declinati sistematicamente per genere e si usa il maschile inclusivo.

La formulazione del regolamento risponde alle esigenze del linguaggio inclusivo della Confederazione. Si veda a tal proposito si cita la [Guida sull'uso inclusivo della lingua italiana nei testi della Confederazione](#) a pagina 10 paragrafo 34 "... Nell'ambito dei testi ufficiali, il maschile inclusivo sarà utilizzato in modo sistematico negli atti normativi, per evitare

ambiguità e per non appesantire periodi a volte già complessi, e potrà essere scelto laddove utile anche nei testi informativi (rapporti, messaggi, testi per Internet ecc.).”

Di conseguenza la maggioranza della Commissione della gestione respinge questo emendamento e i seguenti relativi alla modifica della forma di genere.

Art. 4

<p>Emendamento maggioranza gestione</p> <p>Si propone di modificare il titolo dell'art. in "Principi di gestione del personale e sede di servizio"</p>	<p>¹Il Comune promuove la qualità, l'efficacia e l'efficienza dei propri servizi. A tale scopo:</p> <p>a) promuove una politica del personale conforme ai più elevati standard attuali di risorse umane e della pubblica amministrazione;</p> <p>b) valuta le prestazioni dei propri servizi e verifica periodicamente (al minimo 1 volta all'anno) il raggiungimento degli obiettivi assegnati, attraverso un sistema fondato su valutazioni qualitative e descrittive, orientato al miglioramento continuo;</p> <p>c) promuove un ambiente di lavoro propizio e costruttivo improntato al dialogo e orientato alla crescita personale e professionale dei collaboratori;</p> <p>d) rende attrattiva la funzione pubblica sul mercato del lavoro, così da stimolare una collaborazione durevole di personale qualificato</p> <p>e) facilita la conciliabilità fra lavoro e famiglia e favorendo per quanto possibile il lavoro a tempo parziale e il lavoro ripartito (job sharing).</p> <p>A ogni dipendente è assegnata una o più sedi di servizio, se prevista dalla descrizione della funzione.</p>
<p>Versione Municipio</p>	<p>¹ I dipendenti comunali devono godere dell'esercizio dei diritti civili.</p> <p>² A giudizio del Municipio, la nomina può essere subordinata al possesso della cittadinanza svizzera, riservata l'applicazione dell'Accordo sulla libera circolazione delle persone tra la Svizzera e l'UE, come pure al domicilio effettivo in Svizzera, nel Cantone o nel comprensorio comunale.</p> <p>³ 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.</p> <p>⁴ A ogni dipendente è assegnata una o più sedi di servizio, se prevista dalla descrizione della funzione.</p>

Commento:

Si tratta di una versione migliorativa rispetto alla versione proposta dal Municipio (modello amministrativo tradizionale) facendo focus sulla qualità e l'efficienza, la valutazione periodica e il miglioramento continuo (New public management).

Art. 12 cpv. 1

<p>Emendamento maggioranza gestione</p>	<p>¹ La nomina avviene a orario completo o parziale ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.</p>
<p>Versione Municipio</p>	<p>¹ La nomina avviene a orario completo o parziale ritenuto che il grado di occupazione non può essere inferiore alla metà dell'orario completo.</p>

Commento:

Dal dicembre 2025, il Parlamento cantonale ha introdotto la nomina anche per percentuali inferiori al 50%, con l'obiettivo di eliminare un vincolo ormai obsoleto e armonizzare il

rapporto d'impiego, indipendentemente dal grado di occupazione. L'eliminazione del vincolo del 50% migliora la coerenza dei capoversi 2 e 3 dell'art. 12. In particolare, il job sharing può essere esercitato da due collaboratori che si dividono un intero grado d'occupazione ma non necessariamente in misura paritaria (50% - 50%). Con la formulazione attuale, non sarebbe ad esempio possibile nominare un collaboratore al 60% e un altro al 40%.

Art. 15 cpv 4

Emendamento maggioranza gestione	⁴ La durata e le modalità degli incarichi sono determinate dal Municipio in base alla natura stessa dell'attività per la quale si procede all'assunzione, ma non possono superare i 3 anni complessivi, e cessano senza disdetta. Rimangono riservati i casi di cui all'art. 16
Versione Municipio	⁴ La durata complessiva degli incarichi non può superare 3 anni e cessa senza disdetta; rimangono riservati i casi di cui all'art. 16.

Commento:

La versione proposta dalla Commissione risulta essere preferibile in quanto garantisce una maggiore flessibilità amministrativa ed evita interpretazioni troppo restrittive.

Art. 16

Emendamento maggioranza gestione	<p>Art. 16 L'incarico è conferito in luogo della nomina:</p> <p>a) quando il grado di occupazione è inferiore al 50%, a giudizio del Municipio;</p> <p>a) quando il titolare ha ottenuto un congedo o è occupato con altri incarichi;</p> <p>b) quando, in difetto di concorrenti idonei, si debba ricorrere a candidati sprovvisti dei requisiti di nomina;</p> <p>c) per il personale in formazione compreso quello in apprendistato. Per gli apprendisti sono riservate le disposizioni vincolanti del diritto federale e cantonale;</p> <p>d) quando l'assunzione è vincolata alla durata effettiva di un progetto.</p>
----------------------------------	---

Commento:

Si stralcia l'art. 16 lett a) in quanto è da armonizzare con l'art. 12 cpv 1. Qualora accettato l'emendamento, dovranno essere rinominati i capoversi.

Art. 17

Emendamento maggioranza gestione	<p>Art. 17 Nei casi previsti dall'art. 16 lett. a) si può prescindere dalla procedura di concorso per rinnovare l'incarico ai dipendenti che hanno dato buona prova e che confermano la loro disponibilità entro un termine assegnato.</p>
----------------------------------	---

Si stralcia all'art. 17 la lett a) in quanto è da armonizzare con l'art. 12 cpv 1. Qualora accettato l'emendamento, dovrà essere modificata la lettera.

Art. 19 cpv. 1

Emendamento maggioranza gestione	¹ I primi 12 mesi di servizio per gli incarichi indeterminati ² I primi 3 mesi per gli incarichi determinati sono considerati di prova. Nota: se viene accolto l'emendamento, vanno rinumerati i cpv susseguenti.
Versione Municipio	¹ I primi 12 mesi di servizio sono considerati di prova.

Commento:

Si tratta di un'aggiunta cautelativa che introduce il periodo di prova anche per gli incarichi a tempo determinato distinguendo chiaramente le due categorie contrattuali.

Art. 22 cpv. 2

Emendamento maggioranza gestione	² L'operato, il grado di raggiungimento degli obiettivi concordati e il potenziale di sviluppo del dipendente possono devono essere valutati annualmente dal proprio dipendente dirigente.
Versione Municipio	² L'operato, il grado di raggiungimento degli obiettivi concordati e il potenziale di sviluppo del dipendente possono essere valutati annualmente dal proprio dipendente dirigente.

Commento:

La proposta della maggioranza commissionale inserisce l'obbligo della valutazione e respinge la modifica di genere.

Art. 27 cpv. 2

Emendamento maggioranza gestione	² Per la candidatura a una carica pubblica che può implicare un particolare impegno durante il tempo di lavoro, il dipendente deve informare preventivamente il Municipio che formula un preavviso. Nota: se viene accolto l'emendamento, vanno rinumerati i cpv susseguenti
----------------------------------	--

Commento:

Si aggiunge il capoverso 2 affinché il dipendente informi il Municipio.

Art. 43 cpv. 2:

Emendamento maggioranza gestione	² Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dal regolamento, il dipendente è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede. Le ore supplementari devono essere autorizzate dal funzionario dirigente definito dal Municipio.
Versione Municipio	² Quando le circostanze esigono un tempo di lavoro maggiore di quello previsto dal regolamento, il dipendente è tenuto a prestare ore supplementari nella misura in cui sia in grado di farlo e lo si possa ragionevolmente pretendere da lui secondo le regole della buona fede

Commento:

L'articolo è importante per stabilire chi decide se le ore supplementari sono necessarie al fine di evitare che i dipendenti facciano ore senza controllo e al contempo si permette all'Amministrazione comunale di gestire costi e organizzazione del lavoro.

Art. 49 cpv. 1:

Emendamento maggioranza gestione	¹ I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue: a) 20 giorni da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti; b) 25 giorni sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età; c) 30 giorni a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età.
Versione Municipio	¹ I dipendenti hanno diritto alle seguenti vacanze annue: a) 22 giorni da 20 anni compiuti e sino a 49 anni compiuti; b) 25 giorni sino a 20 anni compiuti e a contare dall'anno in cui compiono 50 anni di età; c) 30 giorni a contare dall'anno in cui compiono 60 anni di età.

Commento:

I dipendenti comunali lavorano 40 ore settimanali contro le 42 dei dipendenti cantonali, dai quali si è presa questo regolamento e i relativi scatti salariali. Quindi in soldoni, il dipendente comunale guadagnerà il 5% in più di quello cantonale.

In buona sostanza, si riprende per quanto riguarda le vacanze la suddivisione dell'attuale ROD comunale e presente in tutti i ROD di tutti i Comuni ticinesi e del Cantone. Mal si comprende perché a minusio la fascia d'età tra i 20 e i 49 anni debba essere premiata con 2 giorni in più di vacanze creando di fatto una disparità di trattamento con gli altri dipendenti comunali del nostro medesimo Comune e di tutti gli altri Comuni ticinesi.

Un aumento (ingiustificato) di 2 giorni di vacanze, provocherebbe un aumento dei costi e uno squilibrio nella gestione interna.

Art. 52:

Emendamento maggioranza gestione	Le donne in gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento in base della legislazione federale sul lavoro.
Versione Municipio	Le donne in gravidanza possono essere occupate solo nell'orario normale e possono assentarsi mediante semplice avviso. Alle madri allattanti deve essere concesso il tempo necessario all'allattamento.

Commento:

Si ritiene opportuna l'aggiunta in quanto la legislazione federale stabilisce in modo preciso quale parte di questo tempo è retribuita. Alle madri allattanti devono essere concessi i tempi

necessari all'allattamento o al tiraggio del latte. Di questi, durante il primo anno di vita del bambino vengono computati come tempo di lavoro retribuito:

- a. per una durata del lavoro giornaliero fino a quattro ore: almeno 30 minuti;
- b. per una durata del lavoro giornaliero superiore a quattro ore: almeno 60 minuti;
- c. per una giornata del lavoro giornaliero superiore a sette ore: almeno 90 minuti.

Art. 53 cpv. 1 lett. j

Emendamento maggioranza gestione	j) per gravi problemi di salute di un figlio minorenni dovuti a malattia o infortunio, ai sensi degli art. 16n-16s LIPG – Legge federale sulle indennità di perdita di guadagno 329i CO, 14 settimane al massimo; il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni (congedo di assistenza);
Versione Municipio	j) per gravi problemi di salute di un figlio minorenni dovuti a malattia o infortunio, ai sensi dell'art. 329i CO, 14 settimane al massimo; il congedo può essere preso in una sola volta o in singoli giorni (congedo di assistenza);

Commento:

È necessario aggiornare il riferimento legale in: "ai sensi degli art. 16n-16s LIPG". Per questo congedo è stata infatti introdotta un'indennità perdita di guadagno e negli articoli citati sono indicati i criteri del beneficio.

Art. 61:

Emendamento maggioranza gestione	¹ Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa; il Municipio ne stabilisce composizione e funzionamento mediante ordinanza. Analogo diritto diritto spetta ad ogni dipendente soggetto ad una sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 34 del presente Regolamento.
Versione Municipio	¹ Ogni dipendente al quale viene prospettata la disdetta del rapporto d'impiego al di fuori del periodo di prova può sottoporre il suo caso, entro un termine di 15 giorni, ad una Commissione conciliativa; il Municipio ne stabilisce composizione e funzionamento mediante ordinanza. Analogo diritto spetta ad ogni dipendente soggetto ad una sanzione disciplinare ai sensi dell'art. 34 del presente Regolamento.

Commento:

Si corregge un refuso presente nella versione del Municipio.

Art. 76 cpv. 3:

Emendamento maggioranza gestione	³ Con il pensionamento per limite di età, per invalidità o per decesso la gratificazione di fedeltà è corrisposta proporzionalmente in ragione di 1/5 dello stipendio mensile ultimo per ogni anno intero di servizio compiuto dopo l'ultima gratificazione.
Versione Municipio	³ Con il pensionamento per limite di età, per invalidità o per decesso la gratificazione di fedeltà è corrisposta proporzionalmente in ragione di 1/5 dello stipendio mensile ultimo per ogni anno intero di servizio compiuto dopo l'ultima gratificazione.

Commento:

Se la gratifica rappresenta un "premio" riconosciuto dopo i 15 anni di servizio e poi ogni 5 anni, non è chiaro per quale motivo, in caso di pensionamento, debba essere corrisposta proporzionalmente anche per periodi inferiore a 5 anni. Se non sono stati lavorati 5 anni interi il diritto alla gratificazione non viene maturato.

Art. 78:

Emendamento maggioranza gestione	<p>¹ È considerato lavoro fuori orario quello che adempie le seguenti condizioni cumulative:</p> <p>a. supera il normale orario settimanale di lavoro;</p> <p>b. è svolto al di fuori della normale fascia oraria giornaliera (dalle 06.00 alle 20.00);</p> <p>c. è ordinato o autorizzato dal Municipio o dal Segretario comunale.</p> <p>² La prestazione fuori orario e/o svolta il sabato dà diritto ad un supplemento orario del 50% La domenica e nelle festività ufficiali il supplemento orario è del 75%.</p> <p>³ Il tempo prestato per il lavoro fuori orario deve rivestire carattere eccezionale e deve essere, in linea di principio, recuperato entro la fine del mese successivo.</p> <p>⁴ Qualora, il recupero non fosse possibile, il Municipio concede un indennizzo pari al compenso orario maggiorato dai previsti supplementi.</p> <p>⁵ Sono riservate le disposizioni particolari previste per i lavori di spoglio in caso di elezioni e votazioni e quelle di natura culturale/ricreativa previste dall'art. 43 del presente regolamento.</p> <p>⁶ Quando la durata e l'orario delle prestazioni sono tali da richiedere un riposo durante le ore di lavoro, il recupero delle ore è concesso immediatamente.</p> <p>⁷ Quando per motivi di ordine del piano delle vacanze il compenso delle ore straordinarie con congedo non fosse possibile, le prestazioni saranno compensate in denaro.</p> <p>⁸ Per quanto riguarda il servizio di picchetto obbligatorio, questo viene effettuato a turno fra i dipendenti secondo disposizioni del Capo del personale.</p> <p>⁹ Il servizio di picchetto viene retribuito con una indennità stabilita dal Municipio mediante ordinanza.</p> <p>¹⁰ L'indennità per il servizio di picchetto non comprende quella per eventuali prestazioni di servizio a dipendenza di interventi urgenti.</p>
Versione Municipio	<p>¹ Le prestazioni fuori orario vengono retribuite con i seguenti supplementi:</p> <ul style="list-style-type: none">- il 25% per le ore compiute tra le ore 20.00 e le ore 22.00 nei giorni feriali;- il 50% per le ore compiute tra le ore 22.00 e le ore 06.00 nei giorni feriali dal lunedì al venerdì;- il 50% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato tra le ore 06.00 e le ore 20.00;- il 75% per le ore di lavoro compiute nei giorni di sabato tra le ore 20.00 e le ore 06.00;- il 100% per le ore di lavoro compiute nei giorni di domenica o festivi tra le ore 06:00 e le ore 20:00;- il 100% per le ore di lavoro compiute nei giorni di domenica o festivi tra le ore 20:00 e le ore 06:00. <p>² Sono considerate notti festive quelle che seguono il giorno festivo, sabato compreso.</p> <p>³ Quando la durata e l'orario delle prestazioni sono tali da richiedere un riposo durante le ore di lavoro, il recupero delle ore è concesso immediatamente.</p> <p>⁴ Quando per motivi di ordine del piano delle vacanze il compenso delle ore straordinarie con congedo non fosse possibile, le prestazioni saranno compensate in denaro.</p>

	<p>⁵ Per quanto riguarda il servizio di picchetto obbligatorio, questo viene effettuato a turno fra i dipendenti secondo disposizioni del Capo del personale.</p> <p>⁶ Il servizio di picchetto viene retribuito con una indennità stabilita dal Municipio mediante ordinanza.</p> <p>⁷ L'indennità per il servizio di picchetto non comprende quella per eventuali prestazioni di servizio a dipendenza di interventi urgenti.</p> <p>⁸ Sono riservate le disposizioni particolari previste per i lavori di spoglio in caso di elezioni e votazioni e quelle di natura culturale/ricreativa previste dall'art. 43 del presente regolamento.</p>
--	--

Commento:

Si tratta di una definizione più precisa ed una norma più strutturata e delimitativa che garantisce un sistema uniforme oltre che più contenitivo per la spesa pubblica.

L'articolo proposto dalla maggioranza della Commissione:

- definisce in modo puntuale e cumulativo cosa debba intendersi per lavoro fuori orario;
- promuove una gestione fisiologica dell'orario di lavoro;
- limita la fattispecie a prestazioni autorizzate;
- prevede un sistema di maggiorazioni più uniforme, facilmente applicabile e riducendo la complessità dei calcoli retributivi;
- stabilisce il principio del recupero quale modalità ordinaria di compensazione;
- riduce il rischio di interpretazioni estensive;
- previene contenziosi;
- garantisce certezza applicativa.

Art. 106 cpv. 3:

Emendamento maggioranza gestione	³ Le ore supplementari eccedenti 50 registrate al 31 dicembre 2026 sono gestite separatamente e devono essere recuperate mediante compensazione in tempo entro 3 anni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento. Scaduto tale termine, l'eventuale saldo residuo decade senza ulteriore compensazione o possibilità di recupero.
Versione Municipio	³ Le ore supplementari eccedenti 150 registrate al 31 dicembre 2025 sono gestite separatamente e devono essere recuperate mediante compensazione in tempo entro 3 anni dalla data di entrata in vigore del presente regolamento. Scaduto tale termine, l'eventuale saldo residuo decade senza ulteriore compensazione o possibilità di recupero.

Commento:

Per l'Amministrazione comunale, la soglia di 50 ore è migliore perché permette di controllare e registrare le ore supplementari prima che diventino eccessive, facilita il recupero graduale in tempo libero, riduce rischi operativi e contenziosi, e garantisce una pianificazione del personale più prevedibile. In pratica, previene problemi prima che le ore accumulate diventino difficili da gestire.

PROPOSTA DI RISOLUZIONE:

Alla luce di quanto precede, la maggioranza della Commissione della gestione invita il Consiglio comunale a voler

RISOLVERE:

1. È approvato il nuovo Regolamento organico dei dipendenti del Comune di Minusio e delle sue Aziende comunali.
2. È approvata la modifica dell'art. 39 e l'introduzione del nuovo art. 39a del Regolamento organico dei dipendenti del Centro anziani di Casa Rea di Minusio.
3. È abrogato il Regolamento organico del 15 dicembre 2003.
4. Il Municipio fissa l'entrata in vigore del nuovo ROD, riservata la ratifica dell'Autorità cantonale.

Per la maggioranza della Commissione della gestione:

Luca Venturi, relatore 

Marina Gori 

Joël Morgantini 

Gabriele Agustoni 

Lorenzo Tomasetti

Michele Costantini 

Irene Impastato 