



COMUNE DI TOSSICIA
Provincia di Teramo

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E
ORGANIZZAZIONE
2023 – 2025**

(art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80)

Premessa

Le finalità del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) si possono riassumere come segue:

- ottenere un migliore coordinamento dell'attività di programmazione delle pubbliche amministrazioni, semplificandone i processi;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Nel Piano, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e agli obiettivi pubblici di complessivo soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori.

Si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali sono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

Il PIAO 2023-2025 è il primo a essere redatto in forma ordinaria, dopo il primo Piano adottato in forma sperimentale per il triennio 2022-2024.

Riferimenti normativi

L'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO), che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa - in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale - quale misura di semplificazione e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle PP.AA. funzionale all'attuazione del PNRR.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance (D.Lgs. n. 150/2009 e relative Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica), ai Rischi corruttivi e trasparenza (Piano nazionale anticorruzione (PNA) e atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della L. n. 190/2012 e D.Lgs. n. 33/2013) e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie, dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, c. 6-bis, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come introdotto dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, e successivamente modificato dall'art. 7, c. 1, D.L. 30 aprile 2022, n. 36, la data di scadenza per l'approvazione del PIAO in fase di prima applicazione è stata fissata al 30 giugno 2022.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'art. 3, c. 1, lett. c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando, ai sensi dell'art. 1, c. 16, L. n. 190/2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'art. 4, c. 1, lett. a), b) e c), n. 2.

Le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui all'art. 6, Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 8, c. 3, del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, il termine per l'approvazione del PIAO, in fase di prima applicazione, è differito di 120 giorni dalla data di approvazione del bilancio di previsione;

Sulla base del quadro normativo di riferimento, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 ha quindi il compito principale di fornire, una visione d'insieme sui principali strumenti di programmazione operativa e sullo stato di salute dell'Ente al fine di coordinare le diverse azioni contenute nei singoli Piani.

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

SEZIONE 1		
SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE		
In questa sezione sono riportati tutti i dati identificativi dell'amministrazione		
		NOTE
Comune di	Tossicia	
Indirizzo	C.da Piano dell'Addolorata snc	
Recapito telefonico	0861/698014	
Indirizzo sito internet	https://www.comune.tossicia.te.it/	
e-mail	protocollo@peccomunetossicia.te.it	
PEC	protocollo@peccomunetossicia.te.it	
Codice fiscale/Partita IVA	80000370678 / 00235690674	
Sindaco	Avv. Emanuela Rispoli	
Numero dipendenti al 31.12.2022	16	Di cui - n. 4 assunti con contratto Sisma ovvero ex art. 50bis del D.L. n. 189 del 17.10.2016 - n. 1 co.co.co. sisma 2009
Numero abitanti al 31.12.2022	1.251	

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore pubblico

a) Quale Valore Pubblico

In riferimento a questa sottosezione di programma, si rappresenta che l'Amministrazione comunale, in linea con le proprie linee programmatiche di mandato, punta al potenziamento dei servizi presenti nel territorio comunale, alla limitazione delle conseguenze socio-economiche dovute al SISMA 2009 e 2016-2017, alla pandemia da COVID-19 ed all'attuale conflitto russo-ucraino che ha determinato un forte rincaro dei prezzi delle materie prime, specialmente energetiche.

Si rinvia, per maggiori dettagli ed approfondimenti al DUP, approvato con Delibera Consigliare n. 38 del 25/11/2022 e successiva nota di aggiornamento approvata con Delibera Consiliare n. 11 del 19/04/2023.

b) Quale strategia potrebbe favorire la creazione di Valore Pubblico?

Indubbiamente, l'accesso ad ulteriori bandi PNRR potrebbe consentire al Comune la realizzazione di più progetti, sempre per il perseguimento degli obiettivi di cui al superiore punto a), ovvero al potenziamento di quelli in programma. Parimenti, anche l'assunzione di personale aggiuntivo da inserire negli uffici comunali non può che giovare al potenziamento dei servizi comunali.

c) A chi è rivolto (stakeholder)?

E' rivolto sicuramente a tutti i cittadini del Comune, come pure a tutti coloro che sono interessati ad usufruire dei servizi offerti.

d) Entro quando intendiamo raggiungere la strategia (tempi pluriennali)?

Si ritiene ragionevole che in circa 5-10 anni, si possano intravedere a pieno i risultati.

e) Come misuriamo il raggiungimento della strategia, ovvero quanto Valore Pubblico?

Con il grado di soddisfazione percepito dall'utenza; con la ripresa/aumento delle attività commerciali; con la ripopolazione del Comune; con l'affluenza di turisti.

f) Da dove partiamo?

Il Comune, segnato dagli eventi del Sisma del 2009 e 2016 e dal Covid, con fatica ha iniziato la sua ricostruzione; molto è stato fatto, per quanto fosse auspicabile.

g) Qual è il traguardo atteso?

La ripresa economica del paese, il ripopolamento del paese ed un'amministrazione in grado di far fronte, efficientemente, alle esigenze dei cittadini.

h) Dove sono verificabili i dati (fonte)?

[https://www.pa33.it/\(S\(px2apgdvfepbunaf0kxydc1g\)\)/TOSSICIA/Home/List?TipoScheda=216&NodoID=96](https://www.pa33.it/(S(px2apgdvfepbunaf0kxydc1g))/TOSSICIA/Home/List?TipoScheda=216&NodoID=96)

Ovvero dal Dup allegato alla delibera di consiglio n. 38 del 25/11/2022 e dalla nota di aggiornamento al dup allegata alla delibera di consiglio n. 11 del 19/4/2023.

2.2 Performance

Si rinvia all'ALLEGATO 1 del presente Piano

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza

La sottosezione è predisposta dal Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) sulla base degli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza definiti dall'organo di indirizzo, ai sensi della legge n. 190 del 2012 e che vanno formulati in una logica di

integrazione con quelli specifici programmati in modo funzionale alle strategie di creazione di valore
Gli elementi essenziali della sottosezione, volti a individuare e a contenere rischi corruttivi, sono quelli indicati nel Piano nazionale anticorruzione (PNA) e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012 e del decreto legislativo n. 33 del 2013.

Sulla base degli indirizzi e dei supporti messi a disposizione dall'ANAC, l'RPCT potrà aggiornare la pianificazione secondo canoni di semplificazione calibrati in base alla tipologia di amministrazione ed avvalersi di previsioni standardizzate. In particolare, la sottosezione, sulla base delle indicazioni del PNA, potrà contenere:

- Valutazione di impatto del contesto esterno per evidenziare se le caratteristiche strutturali e congiunturali dell'ambiente, culturale, sociale ed economico nel quale l'amministrazione si trova ad operare possano favorire il verificarsi di fenomeni corruttivi.
- Valutazione di impatto del contesto interno per evidenziare se la *mission* dell'ente e/o la sua struttura organizzativa, sulla base delle informazioni della Sezione 3.2 possano influenzare l'esposizione al rischio corruttivo della stessa.
- Mappatura dei processi sensibili al fine di identificare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività stessa, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con focus sui processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico (cfr. 2.2.).
- Identificazione e valutazione dei rischi corruttivi potenziali e concreti (quindi analizzati e ponderati con esiti positivo).
- Progettazione di misure organizzative per il trattamento del rischio. Individuati i rischi corruttivi le amministrazioni programmano le misure sia generali, previste dalla legge 190/2012, che specifiche per contenere i rischi corruttivi individuati. Le misure specifiche sono progettate in modo adeguato rispetto allo specifico rischio, calibrate sulla base del miglior rapporto costi benefici e sostenibili dal punto di vista economico e organizzativo. Devono essere privilegiate le misure volte a raggiungere più finalità, prime fra tutte quelli di semplificazione, efficacia, efficienza ed economicità. Particolare favore va rivolto alla predisposizione di misure di digitalizzazione.
- Monitoraggio sull'idoneità e sull'attuazione delle misure.
- Programmazione dell'attuazione della trasparenza e relativo monitoraggio ai sensi del decreto legislativo n. 33 del 2013 e delle misure organizzative per garantire l'accesso civico semplice e generalizzato.

Si rinvia all'**ALLEGATO 2** del presente Piano.

SEZIONE 3
ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Premessa

In questa sezione si presenta il modello organizzativo adottato dall'Amministrazione/Ente:

- organigramma;
- livelli di responsabilità organizzativa, n. di fasce per la gradazione delle posizioni dirigenziali e simili (es. posizioni organizzative);
- ampiezza media delle unità organizzative in termini di numero di dipendenti in servizio;
- altre eventuali specificità del modello organizzativo, nonché gli eventuali interventi e le azioni necessarie per assicurare la sua coerenza rispetto agli obiettivi di valore pubblico identificati.

AREE	PROFILO PROFESSIONALE	POSIZIONE ECONOMICA
<u>Settore I</u> – Affari Generali e Istituzionali	Istruttore Direttivo Contabile	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione
<u>Settore II</u> - Economico Finanziario e Tributi referente interno dei sistemi informati	Istruttore Direttivo Contabile	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione
	Istruttore Contabile	Istruttori
<u>Settore III</u> - Urbanistica, Edilizia Privata, Patrimonio Tecnico-manutentivo	Istruttore Direttivo Contabile	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione
	Funzionario Tecnico	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione
	Istruttore Tecnico	Istruttori
	Istruttore Amministrativo	Istruttori
	Operatore Tecnico Esperto	Operatori Esperti
	Operatore Tecnico Esperto	Operatori Esperti
	Operatore Tecnico Esperto	Operatori Esperti
<u>Settore IV</u> - Opere Pubbliche - Protezione civile e usi civici. Responsabile Centrale Unica di Committenza	Istruttore Direttivo Contabile	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione
	Funzionario Tecnico	Area Dei Funzionari E Dell'elevata Qualificazione
	CO.CO.CO.	
<u>Settore V</u> – Polizia Locale	Istruttore di Polizia Locale	Istruttori
	Istruttore di Polizia Locale	Istruttori

Attualmente sono assegnate n. 5 posizioni organizzative: una per ciascun settore.

Nel V Settore la posizione organizzativa è attribuita al Sindaco.

3.2 Organizzazione del lavoro agile

Premessa

Attualmente, il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87) prevede che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento dei dipendenti possa avvalersene, garantendo che gli stessi non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera. Il POLA definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano.

Il lavoro agile, dunque, sarà applicato nel rispetto della normativa sopracitata, così come modificato dalla Legge di Bilancio 2023, e del contratto CCNL 16/11/2022, artt. 63, 64, 65, 66, 67.

Si rinvia all'**ALLEGATO 3**.

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

3.3.1 Rappresentazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente

Premessa

In questa sottosezione, alla consistenza in termini quantitativi del personale è accompagnata la descrizione del personale in servizio suddiviso in relazione ai profili professionali presenti.

CONSISTENZA DEL PERSONALE AL 31 DICEMBRE 2022:

Categoria	numero	tempo indeterminato	Altre tipologie
Cat.D3	0	0	0
Cat.D2	1	1	0
Cat.D1	5	3	2
Cat.C	5	1	4
Cat.B4	1	1	0
Cat.B3	2	2	0
Cat.B2	0	0	0
Cat.A5	1	1	0
TOTALE	15	9	6

3.3.2 Programmazione strategica delle risorse umane

Premessa

Il piano triennale del fabbisogno si inserisce a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e, coerentemente ad essa, è finalizzato al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Attraverso la giusta allocazione delle persone e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si può ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e si perseguono al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di *performance* in termini di migliori servizi alla collettività.

La programmazione e la definizione del proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, permette di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche.

In relazione, è dunque opportuno che le amministrazioni valutino le proprie azioni sulla base dei seguenti fattori:

- capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
- stima del trend delle cessazioni, sulla base ad esempio dei pensionamenti;
- stima dell'evoluzione dei bisogni, in funzione di scelte legate, ad esempio:
 - a) alla digitalizzazione dei processi (riduzione del numero degli addetti e/o individuazione di addetti con competenze diversamente qualificate);
 - b) alle esternalizzazioni/internalizzazioni o potenziamento/dismissione di servizi/attività/funzioni;
 - c) ad altri fattori interni o esterni che richiedono una discontinuità nel profilo delle risorse umane in termini di profili di competenze e/o quantitativi.

All'interno della programmazione strategica delle risorse umane, trova collocazione anche il piano della azioni positive per il quale si rinvia all'**ALLEGATO 5**.

3.3.3 Obiettivi di trasformazione dell'allocazione delle risorse

Premessa

Un'allocazione del personale che segue le priorità strategiche, invece di essere ancorata all'allocazione storica, può essere misurata in termini di:

- modifica della distribuzione del personale fra servizi/settori/aree;
- modifica del personale in termini di livello/inquadramento.

In riferimento alla capacità assunzionale ed alla stima evolutiva dei bisogni per le annualità 2023, 2024 e 2025 si rinvia, all'allegato 4. Fin da ora, comunque, si rappresenta l'intenzione e la possibilità per la scrivente amministrazione di assumere:

ANNO 2023

Assunzioni:

E' volontà dell'amministrazione ricorrere all'utilizzo della somministrazione lavoro per potenziare la manutenzione del territorio. In particolare ci si avvarrà di n. 2 unità di personale inquadrati nella categoria A per n. 30 ore settimanali cadauno per un periodo di 5 mesi dal 01/04/2023 al 31/08/2023.

Incremento orario di lavoro

E' volontà dell'amministrazione procedere alle seguenti azioni in ragione delle esigenze funzionali ed organizzative degli uffici:

- Trasformazione dell'orario di lavoro da part-time (18 ore settimanali) a full time di un dipendente categoria B3 III Settore con decorrenza dal 01/07/2023.
- Trasformazione dell'orario di lavoro da part-time (30 ore settimanali) a full time di una dipendente categoria D1 IV Settore con decorrenza dal 01/04/2023 assunto ai sensi dell'art. 50 bis del D.L. 189/2016.

Stabilizzazioni

L'articolo 57 del decreto legge decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito con legge 13 ottobre 2020, n. 126, e di seguito novellato dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178, ha previsto al comma 3 la possibilità di stabilizzare il personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in servizio presso gli Uffici speciali per la ricostruzione e presso gli enti locali dei crateri dei sismi del 2002, 2009, 2012 e 2016, facendo un richiamo alle disposizioni di legge vigenti in materia di stabilizzazioni (art. 20 del decreto legislativo n. 75/2017) e integrando alcuni elementi in materia di computabilità dei periodi di servizio prestati.

Attualmente il personale in servizio presso il Comune di Tossicia per la gestione dell'emergenza sisma è il seguente:

- N. 1 co.co.co. per il sisma 2009;
- N. 4 dipendenti assunti a tempo determinato (n. 2 di categoria D1 e n. 2 di categoria C1) per il sisma 2016.

Alla luce di quanto sopra l'amministrazione è intenzionata a procedere alla stabilizzazione, di un dipendente cat. D1 sisma 2016 che possiede i requisiti previsti dalla normativa vigente, precisando che la norma prevede la possibilità di accedere al fondo appositamente costituito presso il MEF e finalizzato al concorso agli oneri derivanti da tali assunzioni.

ANNO 2024

Nessuna previsione al momento

ANNO 2024

Nessuna previsione al momento

Si rinvia all'**ALLEGATO 4**.

3.3.4 Strategia di copertura del fabbisogno

Premessa

Questa parte attiene all'illustrazione delle strategie di attrazione (anche tramite politiche attive) e acquisizione delle competenze necessarie e individua le scelte qualitative e quantitative di copertura dei fabbisogni (con riferimento ai contingenti e ai profili), attraverso il ricorso a:

- mobilità esterna in/out o altre forme di assegnazione temporanea di personale tra PPAA (comandi e distacchi) e con il mondo privato (convenzioni);
- ricorso a forme flessibili di lavoro;
- concorsi;
- stabilizzazioni.

Si rinvia all'**ALLEGATO 4**.

3.3.5 Formazione del personale

Premessa

Questa sottosezione sviluppa le seguenti attività riguardanti la formazione del personale:

- le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze tecniche e trasversali, organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
- le risorse interne ed esterne disponibili e/o 'attivabili' ai fini delle strategie formative;
- le misure volte ad incentivare e favorire l'accesso a percorsi di istruzione e qualificazione del personale laureato e non laureato (es. politiche di permessi per il diritto allo studio e di conciliazione);
- gli obiettivi e i risultati attesi (a livello qualitativo, quantitativo e in termini temporali) della formazione in termini di riqualificazione e potenziamento delle competenze e del livello di istruzione e specializzazione dei dipendenti, anche con riferimento al collegamento con la valutazione individuale, inteso come strumento di sviluppo.

La formazione del personale, assume particolare importanza soprattutto ora alla luce del nuovo CCNL, sottoscritto il 16/11/2022, e della riforma della disciplina dei lavori pubblici.

In ordine alla formazione del personale si rinvia all'**ALLEGATO 6**.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

4. Monitoraggio	
------------------------	--

Il monitoraggio delle sottosezioni “Valore pubblico” e “Performance”, avverrà secondo le modalità stabilite dagli articoli 6 e 10, comma 1, lett. b) del decreto legislativo n. 150 del 2009 mentre il monitoraggio della sezione “Rischi corruttivi e trasparenza”, secondo le indicazioni di ANAC. Il monitoraggio dell'attività dell'Ente, sarà effettuato annualmente e ad ampio spettro, anche in occasione della redazione del DUP, in particolar modo della declinazione annuale della sezione operativa. In tale occasione, in considerazione dei target prefissati nella sezione Valore Pubblico, si cercherà di verificare l'avanzamento degli obiettivi prefissati dall'amministrazione in carica.