



COMUNE DI ASSORO

PROVINCIA DI ENNA

Prot. n. 7611 del 20 OTT. 2017

OGGETTO: Convocazione delegazione trattante.

AL SIG. SINDACO

ALL'ASSESSORE AL PERSONALE SIG. PANTO' ANTONINO

AI RESPONSABILE DEL 1° - 3° E 4° SETTORE

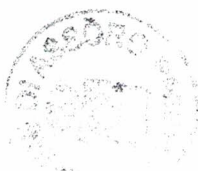
AI RAPPRESENTANTI SINDACALI R.S.U. SIGG:
GIUNTA PIETRO
PATTI ROSARIO
GERVASI GIANLUIGI
ARMENIO GIOVANNI
SEDE

AI RAPPRESENTANTI SINDACALI
F.P.L. C.G.I..L.
VIA GIOSUE' CARDUCCI, 16
C.I.S.L. F.P.S.
VIA DONNA NUOVA, 11
U.I.L. F.P.L.
VIA S. AGATA, 52
94100 - ENNA

CSA FIADEL
VIA ROMA, 146
94013-LEONFORTE

Le SS.LL. in indirizzo sono convocate in data 24 Ottobre c.a. alle ore 9,30 c/o la Sala Giunta di questo Comune per discutere il seguente o.d.g.:

- Concertazione sulla nuova dotazione organica e fabbisogno triennale del personale;
- Varie ed eventuali.



IL SEGRETARIO GENERALE
(Dott. Filippo Ensabella)

Delegazione Melloni del 24/10/2014

O.D.C.

- 1) Conferenza sulle nuove delegazioni organizzative e l'abbassamento del personale
- 2) Varie ed eventuali

Sono presenti:

Perle Pubbliche

Dott. Filippo Fagnola

Dott. Andrea Sanna

Sig. S. S. S. S. S.

Sig. M. M. M. M. M.

Carlo

Perle Pubbliche

Alonso V. M.

D. S. S. S. S.

Dott. Rossi. R. S. S.

Gianni R. S. S.

Antonio G. R. S. S.

Il Segretario inizia la discussione distinguendo l'attuale panorama normativo, lo stato attuale del sistema gestionale, le riorganizzazioni funzionali dei servizi e degli uffici, le ricomposizioni delle delegazioni organizzative, l'obiettivo di assicurare le conseguenze del cambiamento della struttura e delle conseguenze del mantenimento delle realizzazioni del sistema organizzativo. Intervento del Sig. D'Alip guidando sulla razionalizzazione e sulla trasparenza del piano triennale e sulle assunzioni, approvazione dei bandi e gestione, attuazione delle procedure di stabilizzazione in vista della legge regionale, partecipazione del personale contrattualizzato, equilibrio dei costi, obiettivi, obiettivi, obiettivi.

Tabella A - STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE E DISTRIBUZIONE DEL PERSONALE AL 31/12/2016

N. d'ord.	AREA DI ATTIVITÀ E/O SETTORE	UNITA' ORGANIZZATIVA	FIGURA PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA IN VIGORE				NUOVA DOTAZIONE ORGANICA				VARIAZIONI POSTI +/-	ANNOTAZIONI		
				CATEGORIA				CATEGORIA							
				A	B	C	D	A	B	C	D				
1	1°	Amministrazione Generale	Istruttore Direttivo	1			X			1			X	-	
2	1°	Amministrazione Generale	Istruttore Direttivo P.M	1				X		1				-	
3	1°	Amministrazione Generale	Agente Polizia Municipale	6		X				5		X		-1	
4	1°	Amministrazione Generale	Istruttore Amministrativo	3		X				3		X		-	
5	1°	Amministrazione Generale	Centralinista	1	X					-	X			-1	
6	1°	Amministrazione Generale	Collaboratore Amministrativo	7	X					7	X			-	
7	2°	Servizi Economici-Finanziari	Istruttore Direttivo Contabile	1			X			-				-1	
8	2°	Servizi Economici-Finanziari	Istruttore Direttivo Amministrativo	1			X			1			X	-	
9	2°	Servizi Economici-Finanziari	Istruttore Contabile	2		X				3		X		+1	N.1 Part-Time
10	2°	Servizi Economici – Finanziari	Collaboratore Amministrativo	0	X					1	X			+1	Part-Time
11	3°	Gestione del Territorio	Istruttore Direttivo Tecnico	3			X			3			X	-	
12	3°	Gestione del Territorio	Istruttore Tecnico	3		X				3		X		-	Part-Time
13	3°	Gestione del Territorio	Istruttore Amministrativo	2		X				1		X		-1	-
14	3°	Gestione del Territorio	Esecutore Tecnico	1	X					2	X			-	N.1 Part-time
15	3°	Gestione del Territorio	Operatore generico	3	X					3	X			-	n.2 Par-time
16	4°	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Direttivo	1			X			1			X	-	
17	4°	Attività Produttive e Servizi Sociali	Assistente Sociale	1			X			1			X	-	Part-time
18	4°	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo	5	X					4	X			-1	

Allegato A1

COMUNE DI ASSORO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

ASSETTO STRUTTURALE E ORGANIZZATIVO

SETTORI	SERVIZI	UFFICI
SETTORE 1°	Affari Generali e Personale	Affari legali e contenzioso, Notifiche,Portierato,Centralino, Personale
AMMINISTRAZIONE GENERALE E ORGANIZZAZIONE	Segreteria e Assistenza agli Organi Istituzionali	Segreteria,Ufficio Contratti,Urp, Protocollo,Notifiche
	Demografici,Statistici,Elettorale	Stato Civile, Anagrafe, Elettorale,Leva Militare, Statistica
	Vigilanza, Controllo del Territorio , Protezione Civile	Polizia Municipale,Amministrativa e Annonaria, Controllo del Territorio e Viabilità,Ordine Pubblico, Protezione Civile.
SETTORE 2°	Bilancio e Contabilità	Ragioneria,Gestione Reversali e Mandati
ECONOMICO FINANZIARIO	Tributi Patrimonio ed Economato ,	Accertamento e Riscossione Tributi, Gestione del Patrimonio, Economato
SETTORE 3°	Edilizia ed Urbanistica	P.R.G , Abusivismo edilizio, e Condonò Edilizio, Concessioni ed Autorizzazioni
GESTIONE DEL TERRITORIO	Lavori Pubblici	Lavori Pubblici, Sicurezza e Salute dei Lavoratori
	Patrimonio ed Espropriazioni	Inventario del Patrimoni demaniale disponibile ed indisponibile, Inventario,Espropriazioni , Servizi Catastali
	Manutenzione e Viabilità	Manutenzione strade,Pubblica Illuminazione, Cimiteri,Impianti Sportivi, Gestione Cantieri di Lavoro, Gestione Discariche.
	Attività Produttive	Sportello Unico per le attività produttive, rilascio Scica, Dia , Commercio
	Gestione Igiene Ambientale	Gestione dell'Ambiente e dell'Igiene
SETTORE 4°	Attività Sociali e alla persona	Assistenza alla persona, Servizi Sociali, Politiche giovanili,Pari opportunità, Case popolari, Attività Piano di Zona
SERVIZI SOCIALI E CULTURALI	Attività Culturali	Pubblica Istruzione, Gestione Biblioteca
	Attività Ricreative e Turistiche	Sport, Turismo, Spettacolo, Tempo Libero
	Archivio Storico e Corrente	Gestione dell'archivio Storico e Corrente Comunale

Tabella B - SITUAZIONE PERSONALE IN SERVIZIO AL 31/12/2016

N. d'ord.	COGNOME E NOME	AREA DI ATTIVITÀ E/O UNITÀ ORGANIZZATIVA	FIGURA PROFESSIONALE	CATEGORIA P.E.	POSIZIONE DI LAVORO						ANNOTAZIONI		
					DI RUOLO							A CONTRATTO	
1	Bannò Lucia	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Direttivo	D6	Si						No		
2	Calleraume Paolo	Polizia Municipale	Istruttore Direttivo	D6	Si						No		
3	Castro Antonino	Gestione del Territorio	Istruttore Direttivo Tecnico	D6	Si						No		
4	Cocuzza Angelo	Gestione del Territorio	Istruttore Direttivo Tecnico	D5	Si						No		
5	Giunta Mario	Gestione del Territorio	Istruttore Direttivo Tecnico	D6	Si						No		
6	Giunta Pietro	Economico-Finanziario	Istruttore Direttivo	D6	Si						No		
7	Pau Antioco	Amministrazione Generale	Istruttore Direttivo	D6	Si						No		
8	Anfuso Gioacchino	Polizia Municipale	Agente P.M	C5	Si						No		
9	Artale Giuseppe	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
10	Cardaci Vincenza	Amministrazione Generale	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
11	Falcone Francesco	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
12	Di Prima Ida	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
13	La Biunda Salvatore	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
14	Malaguarnera Nicolina	Amministrazione Generale	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
15	Palmeri Vita Caterina	Amministrazione Generale	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		
16	Patti Rosario	Servizi Finanziari	Istruttore Contabile	C5	Si						No		
17	Rondinella Giuseppe	Servizi Finanziari	Istruttore Contabile	C5	Si						No		
18	Ruffetto Maria	Gestione del Territorio	Istruttore Amministrativo	C5	Si						No		

19	Bruno Carmelo	Gestione del Territorio	Esecutore Tecnico	B7	Si						No		
20	Di Pasqua Giuseppe	Polizia Municipale	Ausiliario del Traffico	B7	Si						No		
21	Giangreco Rosaria	Amministrazione Generale	Centralinista	B7	Si						No	In pensione dal 01/09/2017	
22	Ingui Francesco Paolo	Amministrazione Generale	Esecutore Amministrativo	B7	Si						No		
23	Paratore Pasquale	Amministrazione Generale	Esecutore Amministrativo	B7	Si						No		
24	Provitina Angelo	Polizia Municipale	Ausiliario del Traffico	B7	Si						No		
25	Impellizzeri Angelo	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A5	Si						No		
26	Alaimo Caterina	Attività Produttive e Servizi Sociali	Assistente Sociale	D1	No						Si		Sino al 30/06/2018
27	Di Naso Antonino	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Tecnico	C1	No						Si		L.R. 85/95
28	Chirido Giovanni	Polizia Municipale	Ausiliario del Traffico	B1	No						Si		L.R. 85/95
29	Gervasi Gianluigi	Gestione del territorio	Esecutore Tecnico	B1	No						Si		L.R.85/95
30	Di Marco Mariangela	Attività Produttive e Servizi Sociali	Esecutore Amministrativo	B1	No						Si		L.R.85/95
31	Bonomo Anna Matilde	Economico-Finanziario	Operaio Generico	A1	No						Si		L.R.85/95
32	Sanfilippo Salvatore	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No						Si		L.R.85/95
33	Armenio Giovanni	Gestione del Territorio	Istruttore Tecnico	C1	No						Si		L.R.85/95
34	Giacone Rosaria	Economico-Finanziario	Istruttore Amministrativo	C1	No						Si		L.R.85/95
35	Guarnera Antonio	Gestione del Territorio	Istruttore Tecnico	C1	No						Si		L.R.85/95
36	Ingui Salvatore	Attività Produttive e Servizi Sociali	Istruttore Tecnico	C1	No						Si		L.R.85/95
37	Assennato Fabio	Economico-Finanziario	Esecutore Amministrativo	B1	No						Si		L.R.85/95
38	Ruffetto Carmelo	Gestione del Territorio	Esecutore Tecnico	B1	No						Si		L.R.85/95
39	Belintende Giuseppe	Amministrazione Generale	Operaio Generico	A1	No						Si		L.R.85/95
40	Campagna Patrizia	Amministrazione Generale	Operaio Generico	A1	No						Si		L.R.85/95

41	Cantello Antonino	Amministrazione Generale	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
42	Chirido Rosetta	Amministrazione Generale	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
43	Forno Alfredo	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
44	Gagliano Angelo	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
45	Guarrera Santo	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
46	Lo Manno Rosanna	Attività Produttive e Servizi Sociali	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
47	Mazzola Francesca	Amministrazione Generale	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
48	Mazzola Giampaolo	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
49	Pergola Nicolò	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
50	Testai Giuseppe	Gestione del Territorio	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.85/95
51	Arena Giuseppina	Amministrazione Generale	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.13/07
52	Giunta Carmelo	Economico-Finanziario	Esecutore Tecnico	B1	No							Si		L.R.13/07
53	Giunta Giuseppe	Economico-Finanziario	Esecutore Tecnico	B1	No							Si		L.R. 13/07
54	Giunta Fortunata	Economico-Finanziario	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.13/07
55	Morra Angelina	Economico-Finanziario	Operaio Generico	A1	No							Si		L.R.13/07

Tabella C - RIEPILOGO POSTI DI NUOVA ISTITUZIONE, SOPPRESSI, TRASFORMATI

[illegible]

Tabella D - NUOVA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

Cat:	Profilo Professionale	Dotazione precedente		NUOVA DOTAZIONE		Posti coperti		Posti vacanti	
		F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
Dir.	Dirigente	-	-	-	-	-	-	-	-
D3	Funzionario	-	-	-	-	-	-	-	-
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	3	-	3	-	3	-	-	-
	Istruttore Direttivo Contabile	1	-	1	-	-	-	1	-
	Istruttore Direttivo Tecnico	3	-	3	-	3	-	-	-
	Istruttore Direttivo di P.M.	1	-	1	-	1	-	-	-
	Assistente Sociale	-	1	-	1	-	-	-	1
C	Istruttore Amministrativo	11	-	9	2	9	-	-	2
	Istruttore Contabile	2	-	2	1	2	-	-	1
	Istruttore Tecnico	3	-	-	3	-	-	-	3
	Agente di Polizia Municipale	6	-	5	-	1	-	4	-
B	Collaboratore amministrativo	6	-	4	2	4	-	-	2
	Collaboratore Tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-
	Austista ScuolaBus	-	-	-	-	-	-	-	-
B	Esecutore Amm.vo/Centralinista	1	-	-	-	-	-	-	-
	Esecutore Tecnico	1	-	-	1	-	-	-	1
A	Operatore Tecnico	-	-	-	-	-	-	-	-
	Operatore generico	3	-	1	2	1	-	-	2
Totale		41	1	29	12	24		5	12

Posti istituiti			
Cat.	Profilo Professionale	Numero	
		F.T.	P.T.
C	Istruttore Amministrativo	-	2
C	Istruttore Tecnico	-	3
C	Istruttore Contabile	-	1
B	Collaboratore Amministrativo	-	2
A	Operatore generico	-	2
Totale		-	10

Posti soppressi			
Cat.	Profilo Professionale	Numero	
		F.T.	P.T.
C	Agente Polizia Municipale	1	-
C	Istruttore Amministrativo	2	-
C	Istruttore Tecnico	3	-
B	Centralinista	1	-
B	Collaboratore Amministrativo	2	-
A	Operatore generico	2	-
Totale		11	-

COMUNE DI ASSORO

ASSESSORATO AL PERSONALE

RELAZIONE SULLA RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Riteniamo sia ormai convinzione condivisa da tutti quanto sia divenuto indispensabile lavorare per il miglioramento della struttura organizzativa, consapevoli che questo significa maggiore efficacia dell'azione amministrativa; maggiore flessibilità e foriero di economie di gestione che è uno degli obiettivi primari che abbiamo a mente ogni qualvolta affrontiamo le problematiche di bilancio. La revisione del sistema organizzativo e la rideterminazione della dotazione organica, metterà in condizione l'ente di portare a compimento quel processo di ristrutturazione dell'apparato burocratico dell'ente, già avviato e provvedere anche alla stabilizzazione del personale precario esistente in questo Comune .

È auspicabile che già nei prossimi mesi si possano registrare effetti positivi sul versante della riorganizzazione funzionale dei servizi e degli uffici, muovendoci sulle direttrici meglio esplicitate di seguito. L'attuale panorama normativo ha inciso profondamente e radicalmente nel sistema gestionale ed organizzativo della pubblica amministrazione, imponendo una complessiva rivisitazione dei tradizionali sistemi funzionali e relazionali degli enti, orientati, ormai pare superfluo ricordarlo, al perseguimento del risultato con criteri di flessibilità ed economicità gestionale, abbandonando vecchi modelli di rigida gestione delle risorse e di enfasi del provvedimento formale a scapito del risultato finale.

Allo stato attuale non si può più ritenere razionale l'affrontare la generale problematica del riordino sistematico dell'organizzazione e della gestione del "pubblico" attraverso interventi episodici ed isolati, non integrati in un globale disegno di intervento complessivo sugli strumenti di governo dell'ente, al di fuori, dunque, di ogni logica di ottimizzazione di funzionamento dell'apparato e di eliminazione di dannose "ingessature" dell'azione amministrativa della pubblica amministrazione. La normativa più recente ha introdotto importanti momenti di snellimento dell'attività e del sistema relazionale dell'ente, improntandoli a criteri di flessibilità di responsabilizzazione degli interpreti quale ineludibile passaggio per il recupero della qualità delle prestazioni.

Pertanto, consapevole del processo culturale in atto e dell'elevata difficoltà tecnica e politica che, necessariamente, accompagna la realizzazione di tali passaggi riorganizzativi, ancor più nell'ambito di complesse realtà "aziendali", quali oggi si presentano le amministrazioni locali, sempre più vicine ad un sistema di terziario avanzato, che non ad un immobile sistema pubblico di tipo sociale-assistenziale, abbiamo ritenuto opportuna una condotta procedimentale incentrata sui seguenti momenti significativi che, in un'unica ottica di revisione integrata del sistema organizzativo, risultino tesi al perseguimento di un unitario obiettivo di razionalizzazione ed ottimizzazione funzionale:

- 1) ricomposizione complessiva della dotazione organica dell'ente, con introduzione ed adozione di apposito schema organizzativo e gestionale incentrato sui seguenti aspetti qualificanti: massima compattazione delle figure professionali nel contesto di ciascuna categoria; modificabilità dinamica, sia strutturale che dotazionale, ampia elasticità funzionale e gestionale;
- 2) delimitazione di uno specifico modello organizzativo di riferimento, che, elaborato sulla scorta di principi di flessibilità e rotazione, sia capace di garantire un permanente adeguamento alle esigenze funzionali dell'ente e consenta la definizione puntuale dei rapporti nell'ambito del complessivo assetto politico e burocratico dello stesso;
- 3) strutturazione di un regolamento sull'ordinamento dei servizi e degli uffici, che si andrà a definire in applicazione e conformemente al modello organizzativo assunto ed in osservanza di principi di elasticità funzionale, razionalizzazione e rotazione delle risorse, ottimizzazione dei risultati, trasparenza gestionale, responsabilizzazione dell'apparato burocratico, con particolare riferimento agli incaricati di P.O , ai responsabili di servizio, controllo dei risultati, valutazione delle prestazioni;
- 4) revisione degli strumenti regolamentari (e statutari, se necessario), al fine di adeguare i principi ai criteri

riorganizzativi e di gestione delle risorse umane introdotti dalla più recente normazione di principio in materia.

È auspicabile che la volontà di contribuire alla generale riforma della pubblica amministrazione, operando nell'ambito dell'istituzione di nostra competenza, non si affievolisca nella consapevolezza che il processo intrapreso va percorso sino in fondo per fare di questo ente un Comune moderno in grado di corrispondere efficacemente ai mutevoli bisogni dei suoi cittadini.

Ma vediamo nel dettaglio le conseguenze operative del superamento della dotazione organica nel nuovo TUPi come modificato dal D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75.

Il nuovo Testo Unico del Pubblico Impiego, innovando l'art.6 precedentemente rubricato "Organizzazione e disciplina degli uffici e dotazioni organiche", prevede il superamento delle rigide regole della formulazione della dotazione organica a vantaggio della programmazione del reale fabbisogno del personale.

Qui di seguito i punti essenziali del superamento della dotazione organica ad opera del riformato TUPi:

- Avuto riguardo agli enti locali, è previsto che gli stessi adottino il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dalla Funzione Pubblica, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;
- Tale piano dovrà indicare le risorse finanziarie previste per il piano delle assunzioni, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- Ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati in coerenza con le linee di indirizzo emanate a seguito della citata intesa in Conferenza Unificata;
- Il piano dei fabbisogni del personale è adottato annualmente dagli enti locali nell'atto di programmazione del Documento Unico di Programmazione, mediante preventiva informazione sindacale, il mancato adempimento inibisce l'assunzione di nuovo personale;
- Obbligo da parte degli enti locali di comunicare entro 30 giorni dall'adozione del piano triennale dei fabbisogni, nonché il loro aggiornamento annuale, al Dipartimento della Funzione pubblica, la sua mancata comunicazione inibisce all'ente locale di procedere all'avvio delle procedure di reclutamento comminandone la nullità in caso di violazione.

Dalla dotazione organica al fabbisogno del personale

A differenza di quanto avveniva fino ad oggi, dove gli enti locali erano liberi di determinare le dotazioni organiche, la nuova normativa prevede che le citate dotazioni organiche siano determinate esclusivamente sulla base della consistenza del personale in servizio, ai quali aggiungere il personale previsto nell'ambito della programmazione, a sua volta condizionata sia dalla politica legislativa sul turn over sia dai limiti finanziari della spesa del personale (non superamento della spesa media sostenuta nel periodo 2011-2013).

Discorso non dissimile in caso di assunzioni di responsabili a contratto, per la direzione dei servizi negli enti privi di dirigenti, in quanto in questo caso, oltre al limite di spesa del personale, dovrà essere considerato l'assorbimento delle relative capacità assunzionali previste per tali enti per le assunzioni a tempo indeterminato (le risorse determinate dal Turn over delle cessazioni del personale dell'anno precedente alle quali si aggiungono le eventuali risorse rivenienti dai resti assunzionali del triennio precedente non spese).

In attesa che la Regione Siciliana recepisca in toto la Riforma Madia e/o provveda ad emanare propria normativa per la stabilizzazione dei precari storici, che superi l'attuale normativa (legge 26/2016), si stanno predisponendo tutti quegli atti propedeutici per iniziare il processo di stabilizzazione di alcune categorie di precari, come ben si evince nei posti della Nuova Dotazione Organica e nel Piano di Fabbisogno 2017/2019 , dove viene indicata come modalità di copertura dei posti vacanti quella della Stabilizzazione .

Lo sforzo che questa Amministrazione sta attuando è in linea con le vigenti normative sulle assunzioni , avendo anche una particolare attenzione al bilancio e alle relative coperture finanziarie.

Si auspica che, in tempi brevi, sia il Governo nazionale che quello Regionale, diano indicazione certe e certezze economiche che, sino ad oggi sono mancate.