

3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE (PTFP)

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Il PTFP è preceduto ed ha come base di partenza l'analisi dello stato e delle relative carenze di risorse umane nell'ente ed è effettuata considerando:

- la **dimensione quantitativa** della "risorse personale", per perseguire obiettivi di adeguatezza e di "corretto dimensionamento" delle strutture, in relazione al mantenimento dei servizi, al soddisfacimento delle esigenze che l'amministrazione è chiamata a fronteggiare ed al perseguimento degli obiettivi di programmazione;
- la **dimensione qualitativa** riferita alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione anche tecnologica del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Risulta prioritario assicurare, nei prossimi anni, un ricambio generazionale e culturale in grado di supportare il percorso volto alla digitalizzazione, all'innovazione e alla modernizzazione dell'azione amministrativa rivedendo anche i sistemi di reclutamento del personale per renderlo più adeguato ai nuovi fabbisogni e in linea con il nuovo sistema di classificazione del personale.

La pianificazione dei fabbisogni rappresenta uno strumento di riflessione strategica sugli spazi che quantitativamente si liberano all'interno dell'organizzazione, ma anche sulle professioni che qualitativamente sono richieste per accompagnare l'evoluzione dell'ente, superando una logica di sostituzione delle cessazioni e adottando una prospettiva inter-funzionale nella definizione dei profili mancanti.

DOTAZIONE ORGANICA

Ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D. Lgs 165/2001 e sulla base delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale approvate con Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze del 22/07/2022, con il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) l'Amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati. La relativa spesa, su base annua, non può essere superiore alla "spesa potenziale massima" del personale definita dal limite di spesa di cui all'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006, tenendo conto:

- della spesa del personale in servizio;
- della spesa derivante dalle assunzioni programmate nel PTFP;
- della minore spesa per le cessazioni programmate;
- delle restanti voci di spesa del personale previste dall'art. 1 c. 557 della legge 296/2006.

Sulla base degli indirizzi e delle esigenze funzionali rilevate anche in conseguenza delle cessazioni verificatesi, rispetto ai profili professionali necessari, la dotazione organica viene rimodulata rispetto a quanto approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 18 del 04.03.2025.

Si riporta nella seguente tabella la dotazione organica dell'Ente rideterminata con indicazione del personale in servizio a tempo indeterminato con riferimento alla data del 01.10.2025, suddiviso per Area professionale:

Categoria	Area Nuovo Ordinamento	Previsti in dotazione	In servizio	Categoria	Area Nuovo Ordinamento	Previsti in dotazione	In servizio
A	Operatori	1	0 (assunzione dal 01.11.2025)	D	Area Funzionari e E.Q.	22	20
B	Operatori Esperti	33	29 (oltre 1 nuova assunzione dal 01.11.2025)	DIR		3	3
C	Istruttori	48	45	SEG		1	1

Il totale del personale in servizio con rapporti di lavoro a tempo indeterminato è di n. 97 unità, più il Segretario generale, a fronte di attuali 108 posti previsti in dotazione organica.

Al personale in servizio a tempo indeterminato, vanno aggiunte le tre risorse richieste dall'amministrazione, assegnate a uffici di staff ex articolo 90 del TUEL, di cui due a supporto del Sindaco, una con funzioni d'Ufficio Stampa e segreteria particolare e una per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo in ambito finanziario, mentre la terza a supporto dell'Assessore ai Lavori Pubblici-Verde Pubblico – Demanio-Spiagge:

n. 2 Operatori esperti ex art. 90 TUEL (di cui uno part-time 83,33%).

n. 1 Istruttore ex art. 90 TUEL.

Si riportano di seguito le tabelle di distribuzione del personale nell'ambito delle tre Aree dirigenziali e Settore di Polizia Municipale.

DOTAZIONE AREA ECONOMICO FINANZIARIA

Area e Profilo professionale	In dotazione	In servizio
Dirigente	1	1
Funzionari amministrativo/contabili	2	2
Istruttori amministrativo/contabili	5	5
Operatori Esperti amministrativo/contabili	1	1 (ex art. 90 TUEL)
TOTALE RISORSE	9	9 (di cui 8 di ruolo)

DOTAZIONE AREA TECNICA

Area e Profilo professionale	In dotazione	In servizio
Dirigente	1	1
Funzionari tecnici	4	4
Funzionari amministrativi	1	1
Istruttori tecnici	8	8
Istruttori Amministrativi	7	7
Collaboratori amministrativi	1	1 (ex art. 90 TUEL)
Operatori esperti tecnico manutentivi	18	16
Operatore	1	0
TOTALE RISORSE	41	38 (di cui 37 di ruolo)

DOTAZIONE AREA AMMINISTRATIVA

Area e Profilo professionale	In dotazione	In servizio
Dirigente	1	1
Assistenti Sociali	3	3
Funzionari amministrativi	7	6
Istruttori Amministrativi	15	12 (di cui 1 ex art. 90 TUEL)
Collaboratori amministrativi	12	10
TOTALE RISORSE	38	32 (di cui 31 di ruolo)

DOTAZIONE SETTORE POLIZIA MUNICIPALE

Area e Profilo professionale	In dotazione	In servizio
COMANDANTE	1	1
Funzionari di vigilanza	4	3
Agenti di P.M	13	13
Collaboratore amministrativo	1	1
TOTALE RISORSE	19	18 di ruolo

3.3.1 Capacità assunzionali - quadro normativo

La rilevazione delle esigenze di personale nasce dalla valutazione delle competenze necessarie all'ente per raggiungere le strategie e svolgere con efficacia le proprie attività. L'effettiva programmazione del personale, sulla base delle esigenze rilevate, deve tuttavia tener conto dei limiti alla capacità assunzionale che la normativa vigente introduce e che di seguito si sintetizzano:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 i quali stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 a norma del quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;

- l'art. 91 del Testo Unico dell'Ordinamento degli enti locali (D.lgs 267/2000), il quale prevede che, ai fini della funzionalità e dell'ottimizzazione delle risorse, gli organi di vertice delle Amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione delle spese di personale.

- l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, modificato ed integrato dal D.Lgs. 75/2017, il quale stabilisce che le pubbliche amministrazioni definiscono l'organizzazione degli uffici in funzione delle finalità indicate nell'art. 1 comma 1, adottando gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti in conformità al piano triennale dei fabbisogni;

- l'art. 33, comma 2, del D.L. 30.04.2019, n.34, convertito, con modificazioni, nella L. 28.06.2019, n. 58, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni, (cui deve farsi riferimento ai fini della determinazione della capacità assunzionali degli enti locali per il corrente anno e gli anni successivi ai sensi della Legge 207/2024), nel quale si legge- testualmente: "A decorrere dalla data individuata dal decreto, di cui al presente comma, anche per le finalità, di cui al comma 1, i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale, in servizio per i Comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia...";

In data 17.03.2020, è stato emanato il Decreto attuativo, che ha introdotto, con decorrenza dal 20.04.2020, le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni e, nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale, di cui all'art. 110 del D. Lgs. 18.08.2000 n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o, comunque, facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti, relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, relativo all'ultima annualità considerata.

Si precisa che ai sensi dei successivi artt. 3 e 4, questo Comune rientra nella fascia e), relativa ai comuni da 5.000 a 9.999 abitanti, per i quali il valore soglia del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, che consente un incremento della spesa di personale, registrata nell'ultimo rendiconto approvato, è fissata nella percentuale del 26,9 % (art. 4, comma 1, tabella 1).

A norma del comma 1 dell'art. 5 del Decreto di cui trattasi, in sede di prima applicazione e sino al 31.12.2024, i Comuni che si collocano al di sotto del valore di soglia, di cui all'art. 4, comma 1, potevano incrementare, annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore a valori percentuali massimi fissati dal medesimo articolo.

Dal 1° gennaio trovano applicazione importanti novità:

a. Sono venuti meno i limiti finora previsti del contenimento di questi aumenti in una soglia percentuale della spesa del 2018. Gli enti virtuosi (cioè quelli che hanno un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dell'Fcd inferiore alla soglia fissata dai decreti attuativi) potranno aumentare la spesa del personale, quindi effettuare nuove assunzioni, a condizione che rimangano all'interno della soglia, con possibilità di utilizzo dei risparmi derivanti dalla mancata utilizzazione delle capacità assunzionali dei cinque anni precedenti l'entrata in vigore del DL 34/2019;

b. Per gli enti non virtuosi scatta il tetto alle capacità assunzionali del 30% dei risparmi delle cessazioni, il che dovrebbe determinare una progressiva riduzione della spesa per il personale.

Nella determinazione della spesa del personale e, quindi, delle capacità assunzionali si dovrà tenere conto degli effetti determinati dai rinnovi contrattuali, cioè dell'aumento della spesa del personale e, quindi, con la diminuzione delle capacità assunzionali.

CAPACITA' ASSUNZIONALE COMUNE DI PIETRA LIGURE

Richiamate le seguenti deliberazioni del Consiglio Comunale:

- n. 15 del 27.04.2023 - Approvazione rendiconto della gestione anno 2022;
- n. 06 del 23.04.2024 – Approvazione rendiconto della gestione anno 2023;
- n. 11 del 29.04.2025 – Approvazione rendiconto della gestione anno 2024;

in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente procedimento, si rileva quanto segue:

MEDIA ENTRATE CORRENTI NEL TRIENNIO 2022-2024

	Anno 2022	Anno 2023	Anno 2024	MEDIA
TITOLO 1	€ 15.335.661,77	€ 15.251.489,73	€ 15.454.082,04	€ 15.347.077,85
TITOLO 2	€ 1.832.654,63	€ 2.269.488,88	€ 1.297.061,85	€ 1.799.735,12
TITOLO 3	€ 3.698.996,56	€ 5.389.290,67	€ 5.139.261,91	€ 4.742.516,38
TOTALE				€ 21.889.329,35

Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2024: € 1.124.415,46.

Media delle entrate correnti triennio 2022-2024 al netto FCDE 2024: € 20.764.913,89

Spesa complessiva per il personale al netto dell'Irap nel rendiconto anno 2024: € 3.929.106,38

Rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti triennio 2022 -2024 al netto FCDE 2024:

Percentuale: **18,92%**

In relazione ai dati sopra riportati, questo Comune rientra tra gli enti virtuosi che, nel corso del corrente esercizio, possono incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato.

Tenuto conto della capacità di spesa dell'Ente ricavabile dai dati sopra riportati l'Amministrazione si è avvalsa dell'opportunità prevista dal comma 165 della L. 207/2024 di trattenimento in servizio oltre il limite di 67 anni del Funzionario attualmente E.Q. del Settore Affari Generali (pensionabile con decorrenza 01.05.2025), rientrando la relativa spesa nel limite, previsto dalla disposizione sopra richiamata, del dieci per cento delle facoltà assunzionali autorizzate a legislazione vigente.

Il limite di spesa per le forme contrattuali flessibili, pari alla spesa sostenuta nel 2009 per le medesime finalità, ammonta a complessivi € 248.422,97; per l'anno 2025 detto limite risulta ampiamente rispettato considerato il costo dei contratti per risorse art. 90 TUEL (comprensivi dell'emolumento riconosciuto con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 9 luglio 2024) nonché il costo per l'assunzione a decorrere dalla metà del mese di ottobre di un ulteriore operatore esperto, come sotto meglio precisato.

Ai sensi dell'articolo 33 del D. Lgs. 165/2001 e smi, si dà atto che il Comune di Pietra Ligure non aveva nell'anno 2024 personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, né si registrano situazioni di esubero o eccedenza di personale per il corrente anno.

Dato atto altresì che delle assunzioni programmate per l'anno 2025 devono ancora essere effettuate o perfezionate le seguenti:

n. 1 Area Operatori - con riserva categoria protetta, ex art. 18 legge n. 68/1999	Avviamento a selezione. PROCEDURA CONCLUSA CON IDONEITA' CANDIDATO - ASSUNZIONE PREVISTA DAL 01.11.2025
n. 2 Operatore Esperto Tecnico Manutentivo	Concorso o Interpello ex art.3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente – PROCEDURA DI MOBILITA' PER UN POSTO CONCLUSA - ASSUNZIONE PREVISTA DAL 01.11.2025
n.1 Istruttore Amministrativo	Utilizzo graduatoria altro ente – ASSUNZIONE DAL PRIMO GENNAIO 2026

Nel corso dell'anno 2025 si sono verificate le cessazioni dal servizio di seguito riportate:

n. 1 Istruttore (dal 01.04.2025 - dipendente in aspettativa senza assegni da luglio 2023);

n. 1 Operatore Esperto Tecnico Manutentivo (dal 01.02.2025 per dimissioni volontarie);

n. 1 Istruttore (dal 01.08.2025 per pensionamento);

E' inoltre previsto il pensionamento di n. 1 Operatore Esperto Tecnico Manutentivo con decorrenza dal 17.12.2025).

Per l'anno 2026 sono al momento previste le seguenti cessazioni per pensionamenti di vecchiaia o anticipati:

n. 1 Istruttore Amministrativo / Contabile dal primo aprile;

n. 1 Funzionario Amministrativo dal primo maggio;

n. 2 Istruttori Amministrativi, uno dal primo luglio e uno dal primo settembre;

n.1 Funzionario Area Vigilanza dal primo agosto.

RILEVAZIONE DELLE ESIGENZE

Il piano 2025-2027 così come integrato e modificato è stato predisposto verificando la validità delle esigenze non ancora soddisfatte per l'anno 2025 e verificando le esigenze rilevate per quest'anno e il turnover. Il piano

è stato predisposto nel rispetto dei limiti di spesa e delle capacità assunzionali, e quindi, degli equilibri complessivi di finanza pubblica.

Il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni, la verifica del rispetto dei vincoli e degli adempimenti riportati nella seguente tabella:

OGGETTO	RIFERIMENTI NORMATIVI	RISPETTO
Ricognizione annuale delle eccedenze di personale	Art. 33 del d.lgs. n. 165/2001	sì - contestualmente all'approvazione del programma assunzionale
Contenimento delle spese di personale in riferimento al valore medio del triennio 2011- 2013 pari per questo Comune a € 4.295.372,14	Art. 1 comma 557 della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007)	sì
Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché dell'invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche	Art. 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 160/2016 e modificato dall'art. 1 comma 904 della L. 145/2018	sì
Corretta gestione e certificazione dei crediti attraverso apposita piattaforma informatica	Art. 9 comma 3bis del D.L. n. 185/2008	sì

Il Piano della Performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009) e il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, c. 1 del d.lgs. 198/2006 e art. 6, c. 6 del d.lgs. 165/2001) sono riportati nella sottosezione 2.2 - Performance del presente Piano.

Il Comune di Pietra Ligure non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del D.Lgs. n. 267/2000, e pertanto, non è soggetto a controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale.

Si dà atto che per quanto riguarda la scopertura della quota d'obbligo per il collocamento obbligatorio delle categorie protette di cui alla L. n. 68/1999, art. 18, si è appena conclusa positivamente l'avviamento a selezione tramite il Centro per l'Impiego per l'assunzione di un Operatore profilo Tecnico Manutentivo e che l'assunzione del candidato idoneo è prevista per il 01.11.2025.

Si dà atto da ultimo che l'Amministrazione Comunale, oltre alle assunzioni previste tramite concorso/interpello, ha altresì concluso la procedura di progressione verticale ai sensi della normativa vigente, al fine di valorizzare le professionalità interne così come previsto dal CCNL 2019-2021, progressioni che verranno finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge di Bilancio n. 234 del 30.12.2021 (0,55% del monte salari dell'anno 2018).

3.3.2 Programma assunzioni personale triennio 2025-2027 e annuale 2025

Ad integrazione e modifica del piano del fabbisogno di personale già deliberato per l'anno 2025 con la citata DGC n. 18/2025, si ritiene di disporre le seguenti ulteriori assunzioni:

- n. 1 operatore esperto a tempo pieno ed indeterminato sul settore Economico Finanziario attingendo dalla graduatoria del recente concorso bandito da questo Ente; l'assunzione di che trattasi comporterà la cessazione dell'attuale contratto ex articolo 90 Tuel per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo in ambito finanziario;
- n. 1 operatore esperto a tempo pieno e determinato per l'Ufficio Messi in sostituzione di dipendente di analogo profilo e area professionale che ha presentato domanda di congedo ex Legge 106/2025 per la durata di 24 mesi.

A ciò si aggiunge la definitiva trasformazione di un posto di operatore esperto tecnico manutentivo da tempo pieno a tempo parziale, a seguito di richiesta formulata da un dipendente che già beneficia di una riduzione di orario temporanea, accordata da ultimo per un anno.

Si ritiene pertanto di procedere all'integrazione del fabbisogno 2025 come riportato nella sottostante tabella nella quale sono riportate anche le assunzioni già precedentemente programmate ed ad oggi non ancora attuate e/o perfezionate.

ANNO 2025

n. 1 Area Operatori Esperti – Collaboratore Amministrativo	Concorso o Interpello ex art. 3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente. CONCLUSO
n. 1 Area Operatori - con riserva categoria protetta, ex art. 18 legge n. 68/1999	Avviamento a selezione. CONCLUSO, ASSUNZIONE PREVISTA PER IL 01.11.2025
n. 1 Agente di P.M	Concorso o Interpello ex art. 3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente CONCLUSO
n. 2 Operatore Esperto Tecnico Manutentivo	Concorso o Interpello ex art.3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente. MOBILITA' CONCLUSA - ASSUNZIONE DI 1 OPERATORE ESPERTO PREVISTA PER IL 01.11.2025.
n.1 Area dei Funzionari e della elevata qualificazione - Specialista attività tecniche	Progressione verticale ex art.13 comma 6 CCNL. CONCLUSO
n. 1 Funzionario Amministrativo	Concorso o Interpello ex art. 3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente, salvo trattenimento in servizio. TRATTENIMENTO IN SERVIZIO
n.1 Istruttore Amministrativo	Concorso o Interpello ex art.3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente - ASSUNZIONE MEDIANTE UTILIZZO GRADUATORIA ALTRO ENTE PREVISTA CON DECORRENZA GENNAIO 2026
n. 1 Operatore Esperto Amministrativo / Contabile	Graduatoria in corso di validità dell'Ente
n. 1 Operatore Esperto Amministrativo A TEMPO DETERMINATO	Concorso o attingendo da graduatoria vigente anche di altro ente
n. 1 Operatore Esperto Tecnico Manutentivo	Trasformazione della posizione da tempo pieno a tempo parziale

ANNO 2026

n.1 Operatore Esperto Tecnico Manutentivo	Concorso o Interpello ex art. 3 bis D.L 80/2021, mobilità o
---	---

	attingendo da graduatoria di altro Ente
n.1 Istruttore Amministrativo	Concorso o Interpello ex art. 3 bis D.L 80/2021, mobilità o attingendo da graduatoria di altro Ente

Per l'anno 2027 al momento non viene programmata alcuna assunzione.

Si dà atto, infine che viene autorizzata sin da ora, in aggiunta alle assunzioni programmate, la copertura dei posti che si rendessero vacanti a seguito di mobilità esterna volontaria con personale di analogo profilo professionale e di pari o inferiore livello retributivo, tali quindi da non comportare aumento di spesa.