

COMUNE DI VICOPISANO
PROVINCIA DI PISA

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE

ESERCIZIO 2014

COMUNE DI VICOPISANO (PI)
RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

INDICE

1. Premessa	pag. 3
2. Sintesi delle informazioni di interesse per i cittadini e gli altri stakeholder esterni	pag. 5
2.1 Il contesto esterno di riferimento	pag. 5
2.1.1 La popolazione.....	pag. 5
2.1.2 Il territorio.....	pag. 5
2.1.3 L'economia	pag. 5
2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione.....	pag. 6
2.2.1 L'Assetto organizzativo.....	pag. 6
2.2.2 Dati relativi al Personale.....	pag. 6
2.3.3 I risultati raggiunti	pag. 6
3. Processo di pianificazione e gestione	pag.10
3.1. Introduzione	pag.10
3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni.....	pag.10
3.3 Considerazioni finali	pag.11
4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2014 del Piano della performance	pag.12
4.1 Servizio amministrativo	pag.12
4.2 Servizio finanziario.....	pag.12
4.3 Servizio tecnico	pag.12
4.4 Servizio Polizia Municipale	pag.12
4.5 Conclusioni.....	pag.12

COMUNE DI VICOPISANO (PI)

RELAZIONE SULLA PERFORMANCE ANNO 2014

1. PREMESSA

La relazione sulla performance costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance. La relazione deve essere validata dall'Organismo indipendente di valutazione (O.I.V.). E' importante ricordare di nuovo che per i Comuni non trova diretta applicazione la normativa definita dal D.lgs. n.150/2009, quanto piuttosto gli enti locali sono tenuti ad adeguare i propri ordinamenti, in base al principio di autonomia di cui all'art.114 della Costituzione, alle norme di principio di detto Decreto, quale riferimento essenziale per la revisione ed adeguamento della normativa regolamentare propria. Il Comune di Vicopisano, in osservanza alle disposizioni di legge, ha adottato in materia i seguenti atti amministrativi:

- 1) Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi con atto di Giunta comunale n.150/2010;
- 2) nomina dell'O.I.V. (Organismo indipendente di valutazione) avvenuta con Decreto del Sindaco n.3/2014;
- 3) atto di Giunta comunale n.94/2011, esecutivo, avente ad oggetto l'approvazione del Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- 4) atto di Giunta comunale n.53/2014, esecutivo, di approvazione del Piano esecutivo di gestione e del Piano dettagliato degli obiettivi. L'adozione di questo documento si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale in quanto con detti strumenti vengono definiti e assegnati gli obiettivi da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali e, nello stesso tempo, individuati i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori;
- 5) approvazione da parte della Giunta comunale con atto n.70/2014, esecutivo, dell'ipotesi di accordo per l'utilizzo delle risorse decentrate anno 2014.

Il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce il ciclo di gestione della performance che si articola nelle seguenti fasi:

- definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere, dei valori attesi di risultato e dei rispettivi indicatori;
- collegamento tra obiettivi e risorse;
- monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
- misurazione e valutazione della performance delle posizioni organizzative e dei singoli dipendenti;
- utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di selettività e valorizzazione del merito;
- rendicontazione dei risultati ottenuti.

Con l'approvazione del PEG la Giunta ha assegnato ai vari Servizi in cui l'Ente è articolato obiettivi correlati agli atti di programmazione, avendo come riferimento il Bilancio di previsione, la Relazione previsionale e programmatica e gli indirizzi programmatici dell'Amministrazione di volta in volta calati nella realtà normativa e finanziaria dell'Ente.

I principali strumenti di rendicontazione adottati dall'Ente sono il Rendiconto al Bilancio e i suoi allegati, in particolare la relazione al Rendiconto e il Referto del controllo di gestione. Con il presente ulteriore documento si intendono rendicontare le attività poste in essere nel corso dell'anno 2014 ed i risultati ottenuti al fine di rendere trasparente l'azione amministrativa.

Per meglio comprendere e contestualizzare l'attività posta in essere dall'Amministrazione comunale nel corso dell'anno 2014, si ritiene opportuno riportare qui di seguito sintetiche informazioni circa:

- il contesto esterno di riferimento;
- lo scenario dell'Ente;
- i principali risultati raggiunti come desunti dal Rendiconto di gestione 2014 approvato dal Consiglio comunale con atto consiliare n.33 del 30 aprile 2015;
- il processo di pianificazione e gestione;
- riepilogo rendiconto finale obiettivi 2014.

2. SINTESI DELLE INFORMAZIONI DI INTERESSE PER I CITTADINI E GLI ALTRI STAKEHOLDER ESTERNI

2.1 Il contesto esterno di riferimento

2.1.1 La popolazione

La popolazione totale residente nell'ambito territoriale dell'Ente secondo i dati del censimento 2011 ammonta a 8.479 abitanti, mentre al 31 dicembre 2014, secondo i dati forniti dall'Ufficio anagrafe, ammonta a 8.639 abitanti così distribuiti tra maschi e femmine:

Popolazione	Numero
Totale	8.639
Maschi	4.211
Femmine	4.428
Nuclei familiari	3.586
Convivenze	3

I tassi di natalità e mortalità nell'ultimo quinquennio sono i seguenti:

tasso di natalità – anno	Tasso	tasso di mortalità - anno	tasso
2010	10,39	2010	10,63
2011	10,05	2011	11,10
2012	10,70	2012	11,64
2013	8,20	2013	11,60
2014	8,40	2014	10,10

2.1.2 Il territorio

Il territorio di competenza dell'Ente ha una superficie di kmq.26,92; sviluppandosi da est a ovest è ricompreso tra le pendici meridionali del Monte Pisano e l'alveo del fiume Arno. Oltre al capoluogo, Vicopisano, comprende le località di San Giovanni alla Vena, Cucigliana, Lugnano, Uliveto Terme e Caprona, Cevoli e Guerrazzi.

2.1.3 L'economia

Il tessuto economico è costituito da piccole industrie e dall'artigianato locale prevalentemente a carattere familiare. Da diversi anni si è sviluppata l'attività di "bed and breakfast" che ha nel carattere familiare una caratteristica fondamentale. Nell'ultimo periodo si sta registrando un trend positivo in ordine ai produttori agricoli mediante la promozione e valorizzazione di prodotti agricoli tipici, in particolare l'olio. E' altresì presente sul territorio comunale l'attività di coltivazione ed utilizzo

dell'acqua minerale denominata "Acqua di Uliveto". Tra le acque minerali prodotte in Toscana il marchio Uliveto risulta essere il più importante in termini di volumi imbottigliati. Uliveto occupa il primo posto tra le acque toscane e uno dei primi posti tra quelle più vendute a livello nazionale.

2.2 Lo scenario dell'Ente – L'Amministrazione

2.2.1 - L'assetto organizzativo

La struttura organizzativa dell'Ente, come previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, prevede la sua articolazione in quattro servizi ed esattamente:

- Servizio amministrativo;
- Servizio finanziario;
- Servizio tecnico;
- Servizio Polizia Municipale.

Al numero dei Servizi corrisponde un eguale numero di Posizioni Organizzative assegnatarie delle funzioni dirigenziali ex art.107 del D.lgs. n.267/2000. Nel corso dell'esercizio 2014, con decorrenza 1° maggio 2014, è stato istituito, mediante convenzione, il servizio associato di Polizia Municipale tra i Comuni di Vicopisano e di Cascina, esperienza che ha avuto una breve durata e che è terminata nel mese di luglio 2015.

2.2.2 - Dati relativi al Personale

Dotazione organica: nel prospetto che segue si riporta la dotazione del personale al 31.12.2014

Qualifica	Uomini	donne	Totale
Segretario	1	0	1
Categoria D – (di cui P.O.)	2 (1)	7 (2)	9(3)*
Categoria C	10	14	24
Categoria B	8	0	8
Totale	21	21	42

* con decorrenza 10.11.2014 il Comandante della Polizia Municipale ha assunto incarico, previa richiesta di aspettativa, presso altro ente locale ai sensi dell'art.110 TUEL e alla data del 31.12.2014 la Conferenza dei Sindaci associati non aveva ancora provveduto alla nomina del sostituto.

2.3.3 I risultati raggiunti

Il Rendiconto di gestione 2014 è stato approvato con atto C.C. n.33 del 30 aprile 2015, esecutivo.

In sede di Rendiconto di gestione emergono dati positivi sulla gestione dell'Ente nell'anno 2014 (Bilancio di previsione approvato con atto C.C. n.55 del 23.7.2014) che sono così sinteticamente riportati.

- Risultato di amministrazione: ai sensi dell'art.186 del D.lgs. n.267/00, il risultato contabile di amministrazione è pari al fondo di cassa finale, aumentato dei residui attivi e ridotto dei residui

passivi. L'esercizio 2014 chiude con un avanzo di amministrazione di importo pari ad euro **1.485.419,20** e in assenza di debiti fuori bilancio. L'avanzo di amministrazione è suddiviso in base alla formazione come di seguito illustrato:

Suddivisione dell'avanzo di amministrazione complessivo	Fondi vincolati	1.031.938,49
	Fondi per finanziamento spese in conto capitale	166.603,35
	Fondi di ammortamento	0,00
	Fondi non vincolati	286.877,36
	Totale avanzo	1.485.419,20

Il vincolo sull'avanzo di euro **1.031.938,49** deriva dall'applicazione del generale principio della prudenza e riguarda i seguenti aspetti:

- possibilità di minori entrate in relazione ai ruoli coattivi presenti nel conto del bilancio (sia in c/residui che in c/competenza), riferiti principalmente all'ICI ed ai proventi da violazioni al Codice della strada, emessi nelle annualità 2014 e precedenti, per complessivi euro 531.938,49. Tale importo coincide con l'importo ancora da riscuotere che pertanto è stato interamente svalutato;
- possibilità di minori entrate a residui in relazione alla riscossione della TARES 2013 per euro 250.000,00; tale importo rappresenta circa il 64% delle somme ancora da riscuotere a tale titolo alla data di chiusura del rendiconto 2014;
- possibilità di minori entrate a residui in relazione alla riscossione della TARI 2014 per euro 250.000,00; tale importo rappresenta circa il 58% delle somme ancora da riscuotere a tale titolo alla data di chiusura del rendiconto 2014.

La parte non vincolata dell'avanzo 2014 si determina per differenza ed è pari ad **€286.877,36**.

E' poi importante la scomposizione del risultato tra gestione di competenza e gestione dei residui, illustrata nella tabella che segue:

Risultato della gestione di competenza		
Totale accertamenti di competenza	+	7.678.209,25
Totale impegni di competenza	-	-7.615.239,19
SALDO GESTIONE COMPETENZA		62.970,06
Risultato della gestione dei residui		
Maggiori residui attivi riaccertati	+	5261,01
Minori residui attivi riaccertati	-	-54.735,28
Minori residui passivi riaccertati	+	250.557,21
SALDO GESTIONE RESIDUI		201.082,94
Composizione avanzo di amministrazione 2014		
SALDO GESTIONE COMPETENZA		62.970,06
SALDO GESTIONE RESIDUI		201.082,94
AVANZO 2013		1.221.366,20
AVANZO 2014		1.485.419,20

Il riaccertamento dei residui attivi e passivi è una fase obbligatoria per legge che costituisce una indispensabile premessa alla formazione del risultato di amministrazione. Da tale operazione è derivato un risultato della gestione residui complessivamente positivo per un importo di **€201.082,94**. Tale risultato si spiega con scelte di particolare rigore nel trattamento dei residui in previsione della riforma della contabilità pubblica. La gestione di competenza si è conclusa con un risultato positivo pari ad **€62.970,06**. Infine, l'avanzo dell'esercizio precedente, pari ad € 1.221.366,20, completa il quadro complessivo da cui scaturisce l'avanzo di amministrazione 2014 di complessivi **€ 1.485.419,20**.

- Spesa di personale: nella tabella che segue si dà dimostrazione del rispetto delle condizioni e dell'importo di spesa di personale ex comma 557 art.1 legge n.296/2006, consuntivato per il 2014, tenuto conto delle fondamentali novità recate in corso d'anno dal D.L. 90/2014 che introduce all'art.1 della legge n.296/06 il comma 557-quater, secondo cui, testualmente: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione". Si tratta dell'ennesima modifica al più volte rimaneggiato impianto normativo che disciplina il contenimento delle spese di personale.

Anno	anno 2011	anno 2012	anno 2013	spesa media	anno 2014
totale spese di personale	1.538.414,89	1.487.314,10	1.437.576,78	1.487.768,59	1.409.276,75

Come si evince dalla tabella di cui sopra l'Ente ha ampiamente rispettato l'obbligo del contenimento della spesa di personale.

Le spese per lavoro flessibile comprendono le seguenti:

LAVORO FLESSIBILE	RETRIBUZIONI	ONERI	TOTALE
Compensi personale previsto art. 90 D.lgs. 267/2000	19.774,00	6.170,00	25.944,00
Compensi personale previsto art. 110 D.lgs. 267/2000	16.020,38	5.294,13	21.314,51
TOTALE A TEMPO DETERMINATO / LAVORO FLESSIBILE	35.794,38	11.464,13	47.258,51

Al 31/12/2014 è attivo solo un contratto ex art. 90. La spesa a tempo determinato è ampiamente al di sotto del tetto di spesa pari al 100% della spesa 2009 di complessivi € 122.780,88.

- Spesa per mutui: l'indebitamento è stato oggetto di particolare monitoraggio da parte dell'Ente che, a tale riguardo, ha cercato di porre in essere una politica degli investimenti nel rispetto dei limiti di legge. In tale ottica nel corso dell'anno 2014 non sono stati assunti mutui, quindi non è stato alterato l'indebitamento del Comune. L'art.1, comma 735, della legge n.147/2013 (legge di stabilità per il 2014) modifica nuovamente il limite di indebitamento di cui all'art.204 del TUEL che diventa il 12% per il 2011 e l'8% a decorrere dal 2012 (in precedenza era fissato al 6% per il 2013 e al 4% a

decorrere dal 2014). L'Ente ha rispettato il limite previsto per il 2014 con ampio margine (3,84%) e sarebbe stato in grado di garantire con anticipo l'obiettivo a regime (4% prima, 8% dopo) previsto dalla più stringente normativa sul debito pubblico, peraltro soggetta a continue modifiche.

- Parametri di deficit strutturale: sono stati controllati i nuovi parametri di deficitarietà strutturale di cui al D.M. 18/02/2013, validi dal rendiconto 2012. Sono dieci parametri e in base all'art.242 del D.lgs. n.267/2000 sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che in almeno la metà dei parametri presentano valori fuori dai limiti. Dall'esame dei dati contabili al 31 dicembre 2014 tutti i parametri rientrano nei limiti;

- Patto di stabilità 2014: le risultanze contabili al 31 dicembre 2014 hanno evidenziato come ogni anno **il rispetto** dell'obiettivo relativo al Patto di Stabilità interno per l'anno 2014, stabilito dall'art.77 bis della legge n.133/2008 e successive integrazioni. Nel corso della gestione 2014 il rispetto del Patto è stato costantemente monitorato; i funzionari che hanno adottato impegni di spesa hanno accertato preventivamente la compatibilità con gli stanziamenti di Bilancio, con le regole di finanza pubblica e con il limiti previsti dal Patto.

- Salvaguardia degli equilibri di bilancio: il Bilancio di previsione 2014 è stato approvato con deliberazione consiliare n.55 del 23 luglio 2014 e nel corso dell'esercizio 2014 è stato continuamente monitorato in modo che non venisse alterato l'equilibrio finanziario. Fra gli adempimenti che hanno segnato uno dei momenti fondamentali di controllo dell'evolversi della gestione assume particolare rilevanza la deliberazione consiliare di ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi ai sensi dell'articolo 193, comma 2, del D.lgs. 18.8.2000, n.267. La ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi e presa d'atto del permanere degli equilibri generali di Bilancio per l'anno 2014 è stata approvata dal Consiglio comunale con atto n.70 del 24/09/2014, esecutivo. Con la citata deliberazione sono stati approvati i risultati della ricognizione sullo stato di attuazione dei programmi 2014 dando atto del permanere degli equilibri generali di Bilancio e, quindi, della conseguente inutilità dell'adozione di provvedimenti di riequilibrio.

- il Revisore dei conti con relazione del 7 aprile 2015 ha espresso parere favorevole sul Rendiconto 2014.

3. PROCESSO DI PIANIFICAZIONE E GESTIONE.

3.1. Introduzione.

Il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano dettagliato degli obiettivi in quanto strumenti di pianificazione esecutiva concorrono a costituire il Piano della performance del Comune di Vicopisano. I citati Piani sono stati approvati con delibera della Giunta comunale n.53/2014, traendo ispirazione dalla Relazione Previsionale e Programmatica 2014/2016, documento quest'ultimo collegato strettamente al Bilancio di previsione annuale e pluriennale 2014/2016 e approvato con lo stesso atto consiliare n.55/2014. Al riguardo si osserva che i documenti di programmazione sono costruiti secondo una logica a cascata che parte dalle linee del programma di mandato, approvate dal Consiglio comunale all'inizio del mandato amministrativo, che delineano i contenuti del programma elettorale del Sindaco con un orizzonte temporale di cinque anni, per tradursi in programmi triennali nella Relazione Previsionale e Programmatica e infine in obiettivi annuali nel PEG, che viene definito attraverso una procedura negoziata, coordinata dal Segretario comunale, tra assessori e titolari di posizione organizzativa. Tale logica consente il rispetto della coerenza tra obiettivi di contenuto differente e riferiti a tempi diversi, legando la gestione strategica a quella operativa ed evitando il frequente disallineamento delle due prospettive.

Il Piano Esecutivo di Gestione e Piano dettagliato degli obiettivi costituiscono nel loro insieme un documento che si pone come momento centrale e determinante nel sistema di pianificazione delle performance del personale in quanto con detto strumento sono determinati e assegnati ai Responsabili dei Servizi gli obiettivi di gestione da raggiungere e le correlate risorse umane, finanziarie e strumentali. Nello stesso tempo sono definiti altresì i valori attesi di risultato e i rispettivi indicatori al fine di valutare le performance di risultato del personale. Il momento della pianificazione operativa evidenzia una duplice valenza: da un lato momento di attuazione della strategia individuata e dall'altro momento di verifica della fattibilità della stessa, instaurando così un loop di ritorno. Gli obiettivi che l'Amministrazione ha inteso perseguire sono anche collegati al sistema premiante ovvero alla distribuzione delle risorse derivanti dal Fondo delle risorse decentrate, per cui tali somme sono distribuite solo in base ai criteri di programmazione e valutazione sopra illustrati.

Sulla base del nuovo sistema di valutazione della performance individuale, ad ogni Responsabile di Servizio sono assegnati più obiettivi operativi di gestione; inoltre vi è la possibilità di coinvolgere per alcuni obiettivi operativi servizi diversi qualora le competenze specifiche e professionalità di alcune risorse umane dell'altro servizio siano funzionali alla più efficace realizzazione di alcune attività che l'Amministrazione ritiene di peculiare importanza per la propria organizzazione e per le esigenze della collettività.

3.2 Il nuovo sistema di valutazione delle prestazioni

La Giunta comunale con proprio atto n.94/2011 ha provveduto a modificare il sistema di valutazione delle prestazioni di tutto il personale. Obiettivo prioritario è stato quello di innescare un processo di miglioramento continuo delle strutture dell'Ente e di valorizzazione del personale. A tal fine, in

accordo con l'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.), sono stati fissati quali principi a cui ispirare le politiche di gestione del personale i concetti di meritocrazia, di selettività nell'erogazione dei premi, di valutazione delle performance. E' stato dunque elaborato un unico documento regolamentare comprendente le schede di valutazione sia del personale dipendente che del personale incaricato di Posizione Organizzativa. La valutazione delle posizioni organizzative è stata effettuata dall'Organismo Indipendente di Valutazione (O.I.V.) con il supporto del Segretario comunale, mentre la valutazione individuale dei dipendenti è effettuata annualmente dai Responsabili dei servizi secondo quanto previsto dalle disposizioni adottate dall'Amministrazione comunale.

3.3 Considerazioni finali

Come già affermato, la metodologia operativa adottata in questa Amministrazione è risultata di fatto adeguata alle ultime disposizioni normative, ma anche con gli obiettivi di valorizzazione delle risorse nell'ottica del miglioramento dell'attività dell'Ente, nella sua propensione al soddisfacimento dei bisogni della collettività servita. Lo sforzo di questa Amministrazione è stato - e proseguirà in futuro - quello di individuare obiettivi, per quanto possibile, con tempi più funzionali rispetto al periodo di riferimento e soprattutto con una maggiore valenza esterna in modo da poter evidenziare meglio la capacità dell'Amministrazione di soddisfare i bisogni individuali e collettivi. Rispetto alla pianificazione degli obiettivi è indubbio che i continui cambiamenti legislativi succedutisi hanno impedito di impostare in modo ancora migliore il lavoro e la carenza di risorse determinate dai continui tagli ai trasferimenti statali ha determinato una limitazione ai miglioramenti della gestione.

4. Riepilogo rendiconto finale obiettivi 2014 del Piano della performance

Di seguito si riporta per il rendiconto delle attività svolte sulla base dei report finali dei Responsabili di servizio.

4.1 - Valutazione servizio amministrativo anno 2014

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2014 in relazione al servizio amministrativo risultano soddisfatti nella misura del 95,04 %.

4.2 - Valutazione servizio finanziario anno 2014

Si fa presente che nel corso dell'anno 2014 è stato nominato con decorrenza 1° settembre un nuovo responsabile del servizio finanziario individuato nella persona della dr.ssa Cupiti Sabrina a seguito del collocamento a riposo della precedente responsabile rag. Susini Pieranna.

Pressoché confermato rispetto all'anno precedente l'eccezionale risultato raggiunto in merito alla tempestività dei pagamenti dei fornitori: 18 giorni (16 giorni per il 2013) è il tempo medio accertato a consuntivo relativo al tempo intercorrente occorso dalla data arrivo fattura alla data emissione mandato di pagamento.

Il soddisfacimento dei vari indicatori di risultato assegnati all'intero servizio finanziario con il PEG 2014 è pari, in termini percentuali, al 99,48 %.

4.3 - Valutazione servizio tecnico anno 2014

Gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2014 in relazione al servizio tecnico risultano soddisfatti nella misura del 95,10 %.

4.4 - Valutazione servizio Polizia Municipale anno 2014

Il servizio di Polizia Municipale, a partire dal 1° maggio 2014, è stato svolto in forma associata con il Comune di Cascina. Il Responsabile della gestione associata è stato individuato nella persona del Comandante della P.M. di Vicopisano dr.ssa Annalisa Maritan. Lo stesso Comandante con decorrenza 10 novembre 2014 ha usufruito dell'aspettativa senza retribuzione per assumere un incarico presso altro Ente ai sensi dell'art.110 TUEL. Il successivo Responsabile della gestione associata è stato nominato con decorrenza 10 gennaio 2015. Gli indicatori di risultato risultano soddisfatti nella misura del 82,43%.

4.5 - Conclusioni

Dall'analisi dei dati si evince una sostanziale corrispondenza tra quanto programmato e quanto realizzato; infatti gli indicatori di risultato previsti dal PEG 2014 risultano complessivamente soddisfatti nella misura del 93,01%

Ottobre 2015

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dr. Brogi Massimo