



CITTÀ di VENTIMIGLIA

**RELAZIONE SULLA
PERFORMANCE**

ANNO 2019

1. Presentazione della Relazione

La rendicontazione della performance, introdotta dal d.lgs 150/2009 così come modificato dall'articolo 8 del d.lgs 74/2017 (c.d. riforma Madia), costituisce lo strumento mediante il quale l'Amministrazione illustra ai cittadini e a tutti gli *stakeholder*, interni ed esterni, i risultati ottenuti nel corso dell'anno precedente, concludendo in tal modo il ciclo di gestione della performance.

Nel dettaglio la relazione deve evidenziare, a consuntivo, i risultati organizzativi ed individuali raggiunti rispetto ai singoli obiettivi programmati e alle risorse, con rilevazione degli eventuali scostamenti registrati nel corso dell'anno.

In base all'art. 27, comma 2, del D.Lgs. n. 150/2009, la relazione deve, altresì, documentare gli eventuali risparmi sui costi di funzionamento derivanti da processi di ristrutturazione, riorganizzazione ed innovazione ai fini dell'erogazione dei premi all'uopo previsti.

La relazione, così redatta, deve essere validata dal Nucleo indipendente di valutazione come condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti premiali di cui al Titolo III del D.Lgs. n. 150/2009.

Il Comune, è infatti già dotato, in base alla normativa di settore, di strumenti di programmazione e di controllo, che regolarmente deve adottare. Il D.U.P., il bilancio annuale e pluriennale, il Peg, il Pdo, il controllo di gestione, il rendiconto della gestione sono tipici esempi del ciclo di programmazione e di controllo del Comune.

Questi strumenti rappresentano anche dei validi mezzi di comunicazione e di trasparenza della programmazione degli obiettivi e della rendicontazione dei risultati.

2. Il ciclo della Performance

Il Legislatore, con la riforma del 2009 (c.d riforma Brunetta), che introduce la parola "performance", illustra il ciclo di gestione della performance, prevedendo delle specifiche fasi:

1. definizione ed assegnazione degli obiettivi che si intendono raggiungere e dei rispettivi valori attesi ed indicatori;
2. collegamento obiettivi ed allocazione risorse;
3. monitoraggio in corso di esercizio e attivazione di eventuali interventi correttivi;
4. misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale;
5. utilizzo dei sistemi premianti, secondo criteri di valorizzazione del merito;
6. rendicontazione dei risultati agli organi di indirizzo politico-amministrativo, ai vertici dell'Amministrazione, ai componenti degli organi esterni, ai cittadini, agli utenti.

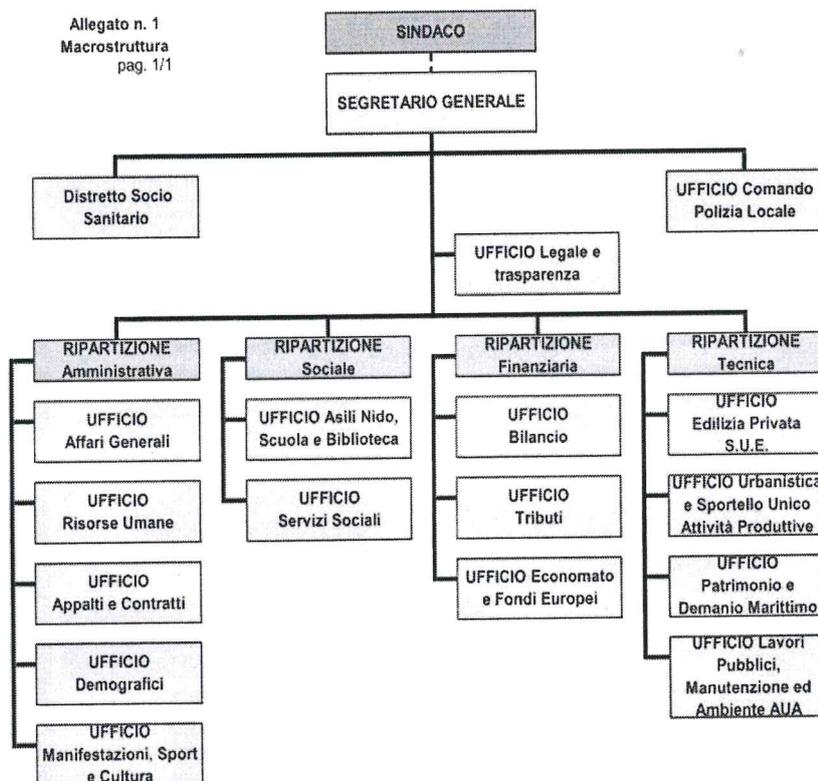
In particolare nel Comune di Ventimiglia la performance, della quale è garantita la massima trasparenza, riguarda sia gli uffici in cui si articola l'Ente, sia i singoli dipendenti.

Il Comune valuta ogni anno la performance tenendo in evidenza gli elementi correlati al grado di raggiungimento degli obiettivi strategici ed anche i comportamenti organizzativi del personale, opportunamente differenziati nei sistemi di valutazione vigenti tra Dirigenti, funzionari titolari di posizione organizzativa e dipendenti.

3. La struttura organizzativa del Comune di Ventimiglia

La struttura del Comune è stata suddivisa in ripartizioni, definibili come l'unità organizzativa di massimo livello, costituita per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività, processi amministrativo-produttivi e servizi, fino al 30/06/2019.

Si allega la deliberazione della Giunta Comunale n.19 del 17.02.2018 che rappresenta la macrostruttura suddivisa in ripartizioni:



Con deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 20/06/2019 è stata approvata una nuova macrostruttura organizzativa, conseguente all'insediamento della nuova Amministrazione Comunale dal 26/05/2019. A far data dal 1/7/2019 e fino al 03/10/2019 il nuovo assetto organizzativo dell'Ente ha previsto la costituzione dell'ufficio di Staff del Sindaco, l'area del Segretario Generale, l'area amministrativa/finanziaria/sociale e l'area tecnica. L'area è quindi divenuta, in sostituzione della ripartizione, l'unità organizzativa di massimo livello, costituita per garantire il governo e la gestione di un insieme ampio ed omogeneo di funzioni, attività, processi amministrativo-produttivi.

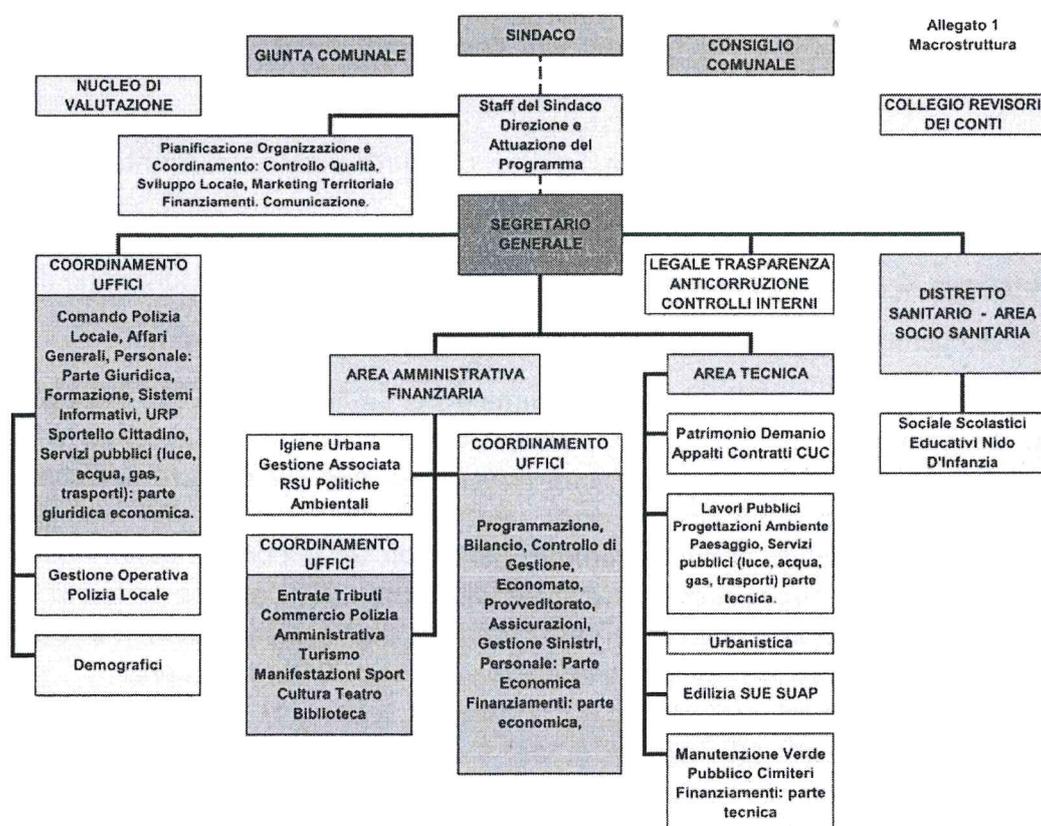
Con la deliberazione della Giunta comunale n. 154 del 16/07/2019 avente ad oggetto: "VALUTAZIONE DELLE POSIZIONI DIRIGENZIALI E DETERMINAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE" risultano definite, sulla base della valutazione delle posizioni dirigenziali e dei punteggi di ogni singola posizione dirigenziale assegnati dal nucleo di valutazione con proprio verbale del 10/07/2019, le retribuzioni di posizione; a ciascuna posizione dirigenziale è stata attribuita la fascia retributiva tenendo conto del punteggio conseguito in conformità al fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2019, con decorrenza dal 1/7/2019.

Si allega la deliberazione della Giunta Comunale n. 135 del 20/06/2019 che rappresenta la macrostruttura suddivisa in area:



Con deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 02/10/2019 è stata approvata una nuova articolazione della macrostruttura organizzativa. A far data dal 03/10/2019 il nuovo assetto organizzativo dell'Ente prevede la conferma dell'ufficio di Staff del Sindaco, l'area del Segretario Generale, l'area amministrativa/finanziaria, l'area tecnica e l'area sanitaria del distretto socio-sanitario. L'area è stata confermata l'unità organizzativa di massimo livello. Tale riorganizzazione ha comportato la riassegnazione degli incarichi dirigenziali e delle posizioni organizzative. Si è quindi, conseguentemente, proceduto alla ridefinizione, sulla base della valutazione delle posizioni dirigenziali e dei punteggi di ogni singola posizione dirigenziale assegnati dal nucleo di valutazione con proprio verbale n. 1 del 21/01/2020, la retribuzione di posizione attribuendo a ciascuna posizione dirigenziale la fascia retributiva tenendo conto del punteggio conseguito da ogni singola posizione dirigenziale rispetto al totale del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato dei dirigenti per l'anno 2019, con decorrenza dal 3/10/2019. Il nuovo assetto organizzativo dell'Ente conferma l'area amministrativa/finanziaria, affidata *ad interim* al Segretario Generale, ed aggrega i servizi sociali all'interno del distretto socio – sanitario a formare l'area distretto socio – sanitaria. Al fine di unire una maggiore funzionalità dell'ente con il necessario contenimento della spesa, realizzando nel contempo un'organizzazione unitaria e un utilizzo più efficiente ed efficace del personale complessivamente disponibile, sono state introdotte le figure dei "coordinatori degli uffici" individuando gli stessi in funzionari già titolari di posizione organizzativa.

Si allega la deliberazione della Giunta Comunale n. 211 del 03/10/2019 che rappresenta la macrostruttura suddivisa in ripartizioni:



4. I risultati raggiunti

Il D.U.P. (documento unico di programmazione) per il triennio 2019/2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 47/2018.

Il bilancio di previsione relativo agli esercizi finanziari 2019/2021 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 60 del 06/12/2018, esecutiva, sulla base del D.U.P. per il triennio 2019/2021.

Con deliberazione della Giunta Comunale n. 294 del 21/12/2018 è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019/2021 corredato dal piano dettagliato degli obiettivi e dal Piano della Performance.

Con deliberazioni della Giunta comunale n. 117 del 09/05/2019, n. 156 del 18/07/2019 e n.249 del 21/11/2019 è stato modificato il Piano esecutivo di gestione 2019/2021 nonché il piano dettagliato degli obiettivi ed il Piano della Performance.

Il Segretario generale, i Dirigenti e le posizioni organizzative, hanno costantemente monitorato e rilevato i risultati raggiunti,

Il raggiungimento degli obiettivi è stato perseguito pur con le criticità rinvenibili sia nella gestione di ricorrenti attività urgenti e, in quanto tali, non programmabili nonché nella progressiva riduzione delle risorse disponibili.

L'Amministrazione comunale ha previsto e definito, con deliberazione di Giunta comunale n. 277 del 19/12/2019 ad oggetto: "Costituzione definitiva del fondo del personale del comparto anno 2019 - indirizzi per la successiva fase di contrattazione dei criteri per la suddivisione del fondo per l'anno 2019" di destinare al fondo per le risorse decentrate le seguenti somme;

- € 37.362,00 ai sensi dell'articolo 67 comma 4 del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018 (ex art. 15, comma 2, del C.C.N.L. 1/04/1999): *"Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione - comma 4. In sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'ente sussista la relativa capacità di spesa, le parti verificano l'eventualità dell'integrazione, della componente variabile di cui al comma 3, sino ad un importo massimo corrispondente all'1,2% su base annua, del monte salari dell'anno 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza."*, dando atto che i criteri per l'effettiva destinazione/suddivisione delle somme verranno contrattati in sede di suddivisione del fondo 2019, tra le parti;
- € 27.362,00 ai sensi dell'articolo 67, comma 5 lettera b) del C.C.N.L. 2016/2018 del 21/05/2018 (ex art. 15, comma 5, del C.C.N.L. 1/04/1999): *"Art. 67 Fondo risorse decentrate: costituzione - comma 5. Gli enti possono destinare apposite risorse: b) alla componente variabile di cui al comma 3, per il conseguimento di obiettivi dell'ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in altri analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale; in tale ambito sono ricomprese anche le risorse di cui all'art. 56-*

quater, comma 1, lett. c)", destinando € 10.328 al progetto per l'apertura estiva dell'asilo nido così come già concertato tra la delegazione trattante di parte pubblica e quella sindacale e la rimanenza di € 16.994,00 per alcuni progetti di mantenimento/performance organizzativa, nell'anno 2019;

Gli obiettivi specifici di cui all'articolo 67, comma 5, lettera B) del CCNL 21/5/2018 successivamente assegnati ai dirigenti sono stati, dagli stessi, dettagliatamente rendicontati in sede consuntiva, con note agli atti dell'ufficio personale; di seguito vengono riepilogati tutti gli obiettivi con la sintetica evidenza del grado di raggiungimento (**allegato 1**). La situazione riportata è quella derivante

CRITERIO GUIDA: INCREMENTO DEL RISULTATO RISPETTO A *BASELINE*

Denominazione progetto da piano della performance 2019 Decoro urbano e miglioramento igiene ambientale - n. 6 dipendenti coinvolti – costo progetto € 1.224,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 Incremento dei controlli area mercato coperto - n. 8 dipendenti coinvolti – costo progetto € 1.632,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 Incremento controllo e stesura verbali/riduzione velocità stradale, zona Latte- n. 10 dipendenti coinvolti – costo progetto € 2.040,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 Attivazione procedure propedeutiche alla gestione “in house “ del servizio di lampade votive n. 5 dipendenti coinvolti – costo progetto € 1.020,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019: edilizia privata, attivazione Geoportale - n. 6 dipendenti coinvolti – costo progetto € 816,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 – Ced fattibilità sito turistico – n. 5 dipendenti coinvolti – costo progetto € 1.020,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 – supporto per sviluppo stagione teatrale – n. 10 dipendenti coinvolti – costo progetto € 2.040,00

Denominazione progetto – manutenzione e fattibilità e messa a regime di “GAS” - n. 14 dipendenti coinvolti - € 2.856,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 – Personale/ riscontro dati per redigendo CCDI - n. 2 dipendenti coinvolti – costo progetto € 408,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 – Commercio/ revisione regolamenti comunali - n. 4 dipendenti coinvolti – costo progetto € 816,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 – Commercio/ZFU revisione strumenti normativi interni - n.1 dipendente coinvolto – costo progetto € 204,00

Denominazione progetto da piano della performance 2019 – Tributi/ recupero evasori totali - n. 6 dipendenti coinvolti – costo progetto € 1.224,00

Gli obiettivi del piano degli obiettivi/piano della performance 2019 di cui alle delibere sopra esposte, suddivisi in obiettivi strategici ed obiettivi di processo sono stati dettagliatamente rendicontati in sede consuntiva dai dirigenti, con note agli atti dell'ufficio personale (**allegato 2**); di seguito vengono riepilogati tutti gli obiettivi con la sintetica evidenza del grado di raggiungimento. La situazione riportata è quella derivante

Area segretario generale – primo semestre 2019

Segretario generale dott. Antonino Germanotta

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
Elaborazione delle linee di mandato e definizione della pianificazione strategica a seguito dell'insediamento del sindaco e del consiglio comunale	S	100
implementazione e sviluppo controllo di gestione	S	100
Aggiornamento regolamento per il procedimento disciplinare	P	80
Gestione In Forma Associata Delle Funzioni Inerenti L'affidamento Del Servizio Pubblico Di Raccolta, Trasporto, Raccolta Differenziata E Utilizzo Delle Infrastrutture Al Servizio Della Raccolta Differenziata	S	90
Implementazione della trasparenza	P	90
Interventi in favore di persone con disabilità grave prive del sostegno familiare	P	100
Stesura del nuovo Regolamento per la tutela ed il benessere degli animali	P	100
CONTROLLI DEHORS CITTADINI E PERIMENTRAZIONE OCCUPAZIONE DEL SUOLO PUBBLICO	P	80
SICUREZZA SULLE STRADE INCREMENTO CONTROLLI VELOCITÀ	S	100
MIGLIORAMENTO IGIENE AMBIENTALE E DECORO URBANO	S	90

UTILIZZO DELLE TELECAMERE DI CONTROLLO PER IL CONTRASTO E LA PREVENZIONE ALLA CREAZIONE DI DISCARICHE ABUSIVE	S	90
Informatizzazione atti	P	90
VERIFICA AUTORIZZAZIONI STRUMENTI PUBBLICITARI ATTIVITÀ COMMERCIALI	S	90
Ruolo Amministrativo sanzioni competenza 2016-2018	S	100

1^ Ripartizione amministrativa – primo semestre 2019

Dott. Massimo Mangiarotti

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
	S	100
Tempestivo espletamento gare		
Revisione regolamento dei contratti	P	80
Revisione della macrostruttura e della microstruttura	S	100
	P	80
Polizia locale/eventi privati		
Applicazione CCNL 2016/2018 – contrattazione integrativa anni 2019/2021	S	100
Sottoscrizione ed attuazione della convenzione con ATL Cuneo – turismo	S	100
Attuazione della pianificazione relativa ad insediamenti commerciali in zone assoggettate a tutela e vincolo	P	90
Eventi e manifestazioni	P	90
Realizzazione banche dati luci votive	P	100

3^ Ripartizione servizi sociali – primo semestre 2019

Dott. Massimo Mangiarotti - interim

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
	S	90
Revisione capitolato educativo minori		
Accreditamento strutture per MSNA e stipula convenzioni	P	100
Incremento del numero di soggetti fragili inseriti nei percorsi finalizzati all'inclusione sociale	P	100

Mantenimento apertura biblioteca antica	S	100
Ampliamento del supporto del sistema scolastico	P	100
Coordinamento distrettuale prima infanzia	S	100
Potenziamento servizi educativi comunali – progetto continuità nido e scuola dell’infanzia	P	100
Sviluppo “spazio zero/sei”	P	90

4^a Ripartizione finanziaria – primo semestre 2019

Dott. Massimo Mangiarotti- interim

Descrizione dell’obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
Programmazione tempestiva	S	100
Pianificazione strategica e rielaborazione DUP sulla base delle nuove linee di mandato	S	100
Recupero dell’evasione tributaria	P	90
Istituzione dell’imposta di soggiorno	S	100

5^a Ripartizione tecnica – primo semestre 2019

Ing. Cesare Cigna

Descrizione dell’obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
Tempestiva acquisizione aree private interessate da opere pubbliche	S	90
Valorizzazione del patrimonio comunale	S	80
Realizzazione delle opere pubbliche strategiche	S	80
Bilancio partecipativo – realizzazione progetto	S	90

Segretario generale dott. Antonino Germanotta

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
La "Città per tutti"	S	100
La "Città torna bella"	S	100
Mappatura degli interventi di manutenzione ordinaria	S	100
Implementazione e sviluppo del controllo di gestione	P	75
Elaborazione delle linee di mandato e definizione della pianificazione strategica a seguito dell'insediamento del Sindaco e del Consiglio Comunale	S	100
Implementazione della trasparenza	P	50
Gestione In Forma Associata Delle Funzioni Inerenti L'affidamento Del Servizio Pubblico Di Raccolta, Trasporto, Raccolta Differenziata E Utilizzo Delle Infrastrutture Al Servizio Della Raccolta Differenziata	S	75
Aggiornamento del regolamento disciplinare	P	50
Interventi a sostegno di persone con disabilità grave prive del sostegno familiare	P	100
Stesura del nuovo Regolamento per la tutela ed il benessere degli animali	P	100
Miglioramento igiene ambientale e decoro urbano	S	75
Sicurezza delle strade – incremento controlli velocità	S	100
Ruolo amministrativo e sanzioni competenza 2016/2018	S	100
Verifica autorizzazioni strumenti pubblicitari attività commerciali	S	100
Controlli de hors cittadini perimetrazione occupazione del suolo pubblico	P	100
Utilizzo delle telecamere di controllo per il contrasto e la prevenzione alla creazione di discariche abusive	S	100
Informatizzazione atti	P	50

Area amministrativa/finanziaria/sociale – periodo luglio - settembre 2019

Dirigente: dott. Massimo Mangiarotti

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
Riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente – revisione della macrostruttura	S	100
Applicazione del CCNL 2016/2018 e contrattazione integrativa triennio 2019/2021	S	100
Polizia locale/eventi privati	P	0
Attuazione della pianificazione relativa ad insediamenti commerciali in zone assoggettate a tutela e vincolo	P	90
Sottoscrizione ed attuazione della convenzione con ATL Cuneo – turismo	S	100
Eventi e manifestazioni	P	100
Realizzazione banche dati luci votive	P	100
Accreditamento strutture per MSNA e stipula convenzioni	P	100
Incremento del numero di soggetti fragili inseriti nei percorsi finalizzati all'inclusione sociale	P	100
Revisione capitolato servizi educativi per minori	S	100
Incremento del numero di soggetti fragili inseriti nei percorsi finalizzati all'inclusione sociale	P	100
Ampliamento del supporto del sistema scolastico	P	100
Mantenimento apertura della biblioteca antica	S	100
Coordinamento distrettuale servizi prima infanzia	S	100
Potenziamento servizi educativi comunali – progetto continuità nido e scuola dell'infanzia	P	100
Sviluppo “spazio zero/sei”	P	100
Programmazione tempestiva	S	100
Pianificazione strategica e rielaborazione DUP sulla base delle linee di mandato	S	100
Recupero evasione tributaria	P	90
Istituzione imposta di soggiorno	S	100
Interventi di manutenzione	S	100

Area tecnica – periodo luglio - settembre 2019

Dirigente: ing. Cesare Cigna

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
	S	90
Tempestivo espletamento gare		
Revisione regolamento dei contratti	P	0
Tempestiva acquisizione aree private interessate da opere pubbliche	S	90
	S	100
Valorizzazione del patrimonio comunale		
Realizzazione delle opere pubbliche strategiche	S	90
Bilancio partecipativo – realizzazione progetto	S	90

Area segretario generale – periodo ottobre - dicembre 2019

Segretario generale dott. Antonino Germanotta

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
	S	100
La "Città per tutti"		
La "Città torna bella"	S	100
Mappatura degli interventi di manutenzione ordinaria	S	100
	S	75
Implementazione e sviluppo del controllo di gestione		
Implementazione della trasparenza	P	50
Gestione In Forma Associata Delle Funzioni Inerenti L'affidamento Del Servizio Pubblico Di Raccolta, Trasporto, Raccolta Differenziata E Utilizzo Delle Infrastrutture Al Servizio Della Raccolta Differenziata	S	75
	P	50
Aggiornamento del regolamento disciplinare		
Interventi a sostegno di persone con disabilità grave prive del sostegno familiare	P	100
	P	50
Stesura del nuovo Regolamento per la tutela ed il benessere degli animali		
	P	100
Miglioramento igiene ambientale e decoro urbano	S	75



Sicurezza delle strade – incremento controlli velocità	S	100
Ruolo amministrativo e sanzioni competenza 2016/2018	S	100
Verifica autorizzazioni strumenti pubblicitari attività commerciali	S	100
Controlli de hors cittadini perimetrazione occupazione del suolo pubblico	P	100
Utilizzo delle telecamere di controllo per il contrasto e la prevenzione alla creazione di discariche abusive	S	100
Informatizzazione atti	P	50

Area amministrativa/finanziaria/sociale – periodo ottobre - dicembre 2019

Dirigente: dott. Massimo Mangiarotti

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
Riorganizzazione della macrostruttura dell'Ente – revisione della macrostruttura	S	100
Applicazione del CCNL 2016/2018 e contrattazione integrativa triennio 2019/2021	S	100
Polizia locale/eventi privati	P	0
Attuazione della pianificazione relativa ad insediamenti commerciali in zone assoggettate a tutela e vincolo	P	75
Sottoscrizione ed attuazione della convenzione con ATL Cuneo – turismo	S	100
Eventi e manifestazioni	P	100
Realizzazione banche dati luci votive	P	100
Accreditamento strutture per MSNA e stipula convenzioni	P	100
Incremento del numero di soggetti fragili inseriti nei percorsi finalizzati all'inclusione sociale	P	100
Revisione capitolato servizi educativi per minori	S	100
Incremento del numero di soggetti fragili inseriti nei percorsi finalizzati all'inclusione sociale	P	100
Ampliamento del supporto del sistema scolastico	P	100
Mantenimento apertura della biblioteca antica	S	100
Coordinamento distrettuale servizi prima infanzia	S	100
Potenziamento servizi educativi comunali – progetto continuità nido e scuola dell'infanzia	P	100
Sviluppo “spazio zero/sei”	P	100

Programmazione tempestiva	S	100
Pianificazione strategica e rielaborazione DUP sulla base delle linee di mandato	S	100
Recupero evasione tributaria	P	90
Istituzione imposta di soggiorno	S	100

Area tecnica – periodo ottobre - dicembre 2019

Dirigente: ing. Cesare Cigna

Descrizione dell'obiettivo	Tipologia obiettivo	Grado di raggiungimento
Tempestivo espletamento gare	S	90
Revisione regolamento dei contratti	P	0
Tempestiva acquisizione aree private interessate da opere pubbliche	S	90
Valorizzazione del patrimonio comunale	S	100
Realizzazione delle opere pubbliche strategiche	S	90
Interventi di manutenzione	S	100
Bilancio partecipativo – realizzazione progetto	S	90

5. Conclusioni

La presente relazione rappresenta il documento finale del ciclo della Performance, necessaria al fine di accedere agli strumenti premiali del merito individuale, costituendone un presupposto irrinunciabile, assieme alla sua validazione da parte del Nucleo di Valutazione, alla quale sarà trasmessa.

Ventimiglia, 21/7/2020



Il Segretario generale
Dott. Antonino GERMANOTTA