

*Allegato B) alla determinazione del
Responsabile del Settore Econom-finanziario,
Servizio Risorse Umane n. 869 del 03.11.2010*



COMUNE DI MARTELLAGO

PROVINCIA DI VENEZIA

Relazione illustrativa relativa all'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2010 sottoscritta in data 29.10.2010

La presente relazione ha per oggetto l'ipotesi di contratto decentrato integrativo per l'anno 2010 stipulata, in data 29.10.2010, tra la Delegazione trattante di parte pubblica e la Delegazione sindacale, legittimata alla trattativa.

La presente viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti per il controllo sulla compatibilità dei costi della contrattazione collettiva decentrata integrativa, con i vincoli di bilancio e la relativa certificazione degli oneri ai sensi dell'art. 4, comma 3 del C.C.N.L. del 22.01.2004.

A seguito del positivo riscontro del Collegio dei Revisori dei Conti e dopo la stipula del contratto decentrato integrativo, la stessa sarà inoltrata anche all'ARAN e al CNEL e pubblicata nel Sito Internet di questo Comune.

PREMESSA

La legge delega 4 marzo 2009, n. 15, e il decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, entrato in vigore a seguito della pubblicazione nella Gazzetta ufficiale il 15 novembre 2009 ridefiniscono in modo determinante le regole della contrattazione collettiva nazionale e integrativa.

In particolare la contrattazione integrativa viene finalizzata al conseguimento di risultati ed obiettivi. Dopo i necessari adeguamenti del contratto collettivo nazionale, che stabilirà nuove disposizioni, gli incentivi dovranno essere finanziati in relazione al raggiungimento delle performance programmate.

A seguito dell'entrata in vigore del decreto legge 31 maggio 2010 convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 è stato approvato un blocco generale sull'emanazione dei contratti collettivi nazionale del pubblico impiego nell'ottica del contenimento della spesa pubblica in funzione degli obiettivi programmatici del patto di stabilità; conseguenza dello stop sarà un rallentamento nell'applicazione di alcune disposizioni contenute nel D.lgs. n. 150/2009 almeno nella parte in cui fa rinvio a contratti collettivi nazionali di futura stipula.

Più nel dettaglio, con riferimento alla finalizzazione a risultati e obiettivi le norme contenute nel D.lgs. n. 150/2009 stabiliscono che:

- è necessario rispettare il principio di corrispettività sancito dall'art. 7, comma 5, del D.lgs. n. 165/2001, ai sensi del quale "Le amministrazioni pubbliche non possono erogare trattamenti economici accessori che non corrispondano alle prestazioni effettivamente rese";

©

- la contrattazione collettiva decentrata integrativa è tenuta ad assicurare adeguati livelli di efficienza e produttività dei servizi pubblici, incentivando l'impegno e la qualità della performance ai sensi dell'art. 45, comma 3, del D.lgs. n. 165/2001 come innovato dall'art. 57, comma 1, del D.lgs. n. 150/2009. Ogni compenso deve, perciò, derivare dalla remunerazione della performance individuale, della performance organizzativa, con riferimento all'amministrazione nel suo complesso e alle unità organizzative o aree di responsabilità in cui si articola l'amministrazione e dalla remunerazione dell'effettivo svolgimento di attività particolarmente disagiate pericolose o dannose per la salute. Tali vincoli debbono essere esplicitamente rispettati in sede di contrattazione integrativa;
- la contrattazione decentrata integrativa destini al trattamento economico accessorio collegato alla performance individuale una quota prevalente del trattamento economico accessorio comunque denominato.

Tutto ciò premesso, con riferimento ai contratti integrativi, possono quindi individuarsi, quali disposizioni di diretta ed immediata applicazione, alcune norme relative alle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa, al sistema dei controlli ed altre attinenti alle sanzioni come disposto dalla circolare n. 7 del 13 maggio 2010 della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, pubblicata sulla Gazzetta ufficiale n. 163 del 15/7/2010. Tali disposizioni si concretizzano come segue:

a) REDAZIONE DELLE RELAZIONI TECNICO-FINANZIARIA E ILLUSTRATIVA

Secondo la nuova normativa dettata dall'art. 40, comma 3-sexies del D.lgs. n. 165/2001 modificato, è indispensabile che i contratti collettivi integrativi sottoscritti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 2, comma 1, e pertanto anche i Comuni, siano corredati dalle relazioni tecnico-finanziaria ed illustrativa redatte sulla base di appositi schemi predisposti dal Ministero dell'Economia e delle Finanze d'intesa con il Dipartimento della Funzione Pubblica e certificate dai competenti organi di controllo.

Nelle more della pubblicazione di detti schemi le amministrazioni sono tenute ad utilizzare gli schemi già in uso integrando la relazione tecnica con una relazione illustrativa che evidenzi il significato, la ratio e gli effetti attesi con riferimento alla natura premiale e selettiva cui è connessa l'erogazione delle risorse, la ricaduta sui livelli di produttività individuale e collettiva, a garanzia del servizio pubblico, l'interesse specifico della collettività anche in relazione alle richieste dei cittadini. Infine deve illustrare il rispetto dei principi di legge e di contratto.

b) SISTEMA DEI CONTROLLI

L'art. 55 del D.lgs. n. 150/2009 prevede un nuovo sistema di controlli sulla contrattazione integrativa da parte degli organi preposti a tale funzione, sistema rubricato come "Controlli in materia di contrattazione integrativa". Sono quindi previsti e disciplinati sia gli organi titolari del controllo che l'oggetto dello stesso nonché l'iter di certificazione e la rilevazione del costo della contrattazione integrativa di tutte le amministrazioni pubbliche con il coinvolgimento della Corte dei Conti.

Nei Comuni l'organo preposto è il medesimo del passato ovvero il Collegio dei Revisori dei Conti.

Il controllo avrà oggetto la verifica del rispetto di quanto segue:

- dei vincoli derivanti dal contratto collettivo nazionale, anche con riferimento alle materie espressamente delegate dallo stesso alla contrattazione decentrata;
- dei vincoli derivanti da norme di legge e pertanto dello stesso D.lgs. n. 165/2001 che prevedono norme cosiddette "imperative" e pertanto non derogabili;
- delle disposizioni sul trattamento accessorio che debbono essere finalizzate a merito e produttività;
- della compatibilità economico-finanziaria;
- dei vincoli di bilancio risultanti dagli strumenti di programmazione annuale e pluriennale di ciascuna amministrazione.

©

c) SANZIONI

Le sanzioni vengono riviste e disciplinate dall'art. 40, comma 3-quinquies, del D.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 54 del D.lgs. n. 150/2009 sancendo il principio secondo il quale le clausole contenute nella contrattazione decentrata integrativa che siano difformi dalla contrattazione nazionale o dalle norme di legge sono nulle e non possono essere applicate e sono sostituite di diritto ai sensi degli articoli 1339 e 1419, comma 2, del codice civile.

Si tenga conto, infine, che per i Comuni vi è l'obbligo, pena l'impossibilità di sottoscrivere contratti decentrati integrativi, di adeguare i propri ordinamenti ai principi contenuti nei titoli II e III del D.lgs. n. 150/2009.

ANALISI DEI CONTENUTI DEL CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PER L'ANNO 2010

Il primo adempimento da rispettare per gli enti locali è quello di procedere all'adeguamento del Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi entro il 31.12.2010 pena l'applicazione, a far data dal 1 gennaio 2011, delle disposizioni del D.lgs. n. 150/2009.

Nelle more dell'approvazione dello stesso, secondo le direttive impartite dal Ministero della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione in collaborazione con l'Associazione Nazionale dei Comuni, gli Enti Locali possono procedere ad approvare contratti collettivi decentrati integrativi che rispettino le clausole contrattuali in vigore, sia nazionali che decentrate, precedentemente contrattate o, in alternativa, possono applicare da subito le disposizioni contenute nel D.Lgs. n. 150/2009.

A tal fine il Servizio Risorse Umane sta procedendo ad adeguare il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi vigente alle disposizioni normative sopraccitate per sottoporlo all'approvazione della Giunta Comunale entro il 31 dicembre 2010. Ne consegue che il contratto collettivo decentrato integrativo, per l'anno 2010, non può essere difforme dai contratti collettivi decentrati sottoscritti antecedentemente all'entrata in vigore del D.lgs. n. 150/2009.

Il contratto collettivo decentrato dell'anno 2010 riprende, nei contenuti essenziali, il contratto collettivo decentrato dell'anno 2009 replicando comunque clausole contenute anche nei contratti di anni precedenti che sono rimaste sempre in vigore poiché riferite a criteri di applicazione di disposizioni contenute in contratti collettivi nazionali vigenti.

Tra le clausole reiterate negli anni contenute nei contratti collettivi decentrati integrativi degli anni scorsi vi è quella contenente i criteri per l'attuazione delle progressioni orizzontali e quelle relative al sistema di valutazione adottato.

Quest'ultimo è in essere, se pur con lievi modifiche migliorative apportate negli anni dal 01.01.2000.

Esso si fonda di fatto su un sistema a schede che ciascun Responsabile di Settore redige semestralmente con riferimento ai dipendenti assegnati al proprio settore appartenenti alle categorie professionali B1, B3, C e D1 (non titolari di posizione organizzativa).

I fattori di valutazione contenuti nelle schede analizzano due aspetti fondamentali della prestazione lavorativa individuale ossia la modalità di erogazione della stessa e l'apporto al raggiungimento degli obiettivi assegnati al servizio di appartenenza. Principalmente viene valutato l'atteggiamento assunto dal dipendente nell'espletamento della propria mansione con particolare riferimento al perseguimento degli obiettivi assegnati.

Gli obiettivi vengono assegnati attraverso il sistema della programmazione economica e finanziaria del Comune che si concretizza:

©

- nella Relazione previsionale e programmatica che approva i macro programmi dell'ente e assegna le risorse finanziarie, strumentali e umane ai singoli responsabili di settore incaricati di anno in anno dal Sindaco;
- con l'assegnazione ai responsabili di settore di obiettivi strategici per l'amministrazione;
- con l'approvazione del Piano esecutivo di gestione che contiene obiettivi settoriali assegnati dalla Giunta comunale al responsabile di settore.

Il regolamento di contabilità prevede l'obbligo, da parte dei responsabili di Settore, di redigere relazioni periodiche a cadenza quadrimestrale attraverso le quali rendicontare l'attività svolta ed analizzare l'aspetto finanziario e la situazione relativa agli obiettivi assegnati.

Si può pertanto affermare che il Comune di Martellago come in generale tutti gli enti locali, così come disciplinato dal testo unico (D.lgs. n. 267/2000), sono dotati di un sistema di programmazione, monitoraggio e rendicontazione che corrisponde di fatto al "ciclo della performance" previsto dal D.lgs. n. 150/2009.

In questo sistema ormai in vigore da anni nel Comune di Martellago si inserisce l'attività del Nucleo di Valutazione, istituito con l'introduzione del sistema di valutazione, che procede annualmente alla verifica degli obiettivi assegnati con il Peg e degli obiettivi individuali o di progettazione specifica. La verifica consiste nell'analisi del progetto in termini di riscontro sull'effettiva capacità di miglioramento nell'erogazione del servizio, sia verso l'utenza interna che esterna, alla presenza di indicatori per la misurazione della modalità di erogazione della performance, che il raggiungimento dell'obiettivo. Il Nucleo di valutazione inoltre controlla, a fine periodo, l'effettivo realizzo del progetto, il grado di raggiungimento dell'obiettivo prefissato e la consistenza di eventuali entrate o risparmi di spesa generati.

Il Nucleo infine valuta i dipendenti di categoria professionale D1 o D3 che ricoprono le posizioni organizzative con analoghe modalità operative valide per gli altri dipendenti con la verifica dello stato di attuazione degli obiettivi assegnati, sia strategici che di Peg. La misura della retribuzione di risultato viene fissata di anno in anno dalla Giunta comunale a ciascuna posizione organizzativa sulla base del peso migliorativo degli obiettivi assegnati e varia dal 10 al 25 % della retribuzione di posizione.

Premesso tutto ciò si può dichiarare che, anche per l'anno 2010, si è attuato il suddetto ciclo della performance, fissati gli obiettivi strategici, gli obiettivi di Peg, e costruiti i progetti specifici di miglioramento dei servizi.

Sostanzialmente il Nucleo di Valutazione nel corso del 2010 ha valutato i documenti relativi alla suddetta progettazione ed ha espresso il proprio parere favorevole.

Nella seduta del 29 ottobre 2010 la delegazione trattante ha sottoscritto l'ipotesi di contratto decentrato dell'anno 2010 ed ha destinato le seguenti risorse alla produttività collettiva dei dipendenti di categoria B1, B3, C e D1 (non titolari di posizione organizzativa):

DESTINAZIONE DEL FONDO ANNO 2010

1) Ad "INCENTIVI PER LA PRODUTTIVITA' COLLETTIVA € 46.045,20

L'erogazione avverrà sulla base delle risultanze della valutazione individuale tenuto conto dell'apporto agli obiettivi strategici e di Peg assegnanti al servizio di appartenenza.

La cifra media individuale prefissata, pari ad €657,79, risulta essere congrua rispetto all'impegno che si chiede venga profuso dai singoli dipendenti in considerazione del fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Infatti la succitata cifra di €657,79 rapportata ad una retribuzione oraria di €11,85 corrispondente alla tariffa

©

media di un dipendente di categoria professionale C1/C3, presa a riferimento, corrisponde a n. 55,51 ore di lavoro ordinario.

Tale compenso sarà erogato, per le somme fissate nell'allegato C) all'ipotesi di accordo sottoscritta il 29.10.2010, stabilite in base alla durata ed alla tipologia del rapporto di lavoro (tempo pieno, part time o assunzione in corso d'anno) solamente a conclusione del processo valutativo ed a seguito degli accertamenti di competenza del Nucleo di Valutazione.

2) **Ad “INCENTIVI PER LA PARTECIPAZIONE A PROGETTI DI MIGLIORAMENTO DEI SERVIZI”** I progetti di miglioramento dei servizi valutati positivamente dal Nucleo di Valutazione e dai Responsabili di Settore ed approvati in sede di contrattazione decentrata integrativa per l'anno 2010 sono 3:

a) Progetto **“RIORGANIZZAZIONE PER IL MIGLIORAMENTO DELLA QUALITÀ DEL SERVIZIO DI POLIZIA LOCALE IN CONVENZIONE” € 14.136,71:**

Il progetto è stato pensato per soddisfare le richieste che pervengono dalla cittadinanza o da gruppi sociali in ordine alla maggiore sorveglianza del territorio in momenti di particolare promiscuità di persone o quando non vi è presidio del territorio da parte delle forze di polizia, in particolare di domenica, non essendo giornata ordinaria di lavoro. La sempre più necessaria collaborazione con i Comandi di Polizia Locale di altri comuni, specie di quelli territorialmente vicini ha reso necessaria seguire la direzione del convenzionamento tra i Comandi dei Comuni di Scorze' e Salzano, considerate anche le finalità della Regione Veneto in ordine all'istituzione dei distretti di polizia locale. Il progetto prevede quindi l'interscambiabilità degli addetti di polizia dei tre comuni per assicurare una presenza massiccia nel territorio in giornate di particolare traffico e movimento di persone che si verificano soprattutto in giornate domenicali o festive in genere. Gli addetti pertanto sono chiamati, non solo ad assicurare il normale svolgimento delle manifestazioni, ma a garantire contestualmente un presidio in tutto il territorio comunale in giornate che ordinariamente sarebbero di riposo.

Il risultato atteso è quello di aumentare il presidio nel territorio anche attraverso l'impiego di ulteriori unità provenienti da altri comuni e conseguentemente l'impiego degli addetti del Comune di Martellago, in situazioni analoghe, il cui svolgimento è previsto nei comuni di Scorze' e Salzano.

Il compenso incentivante prefissato risulta essere congruo rispetto all'impegno che si chiede venga profuso da ciascun dipendente partecipante al progetto in considerazione del fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Si tratta di un compenso pari ad €1.842,86 che se rapportato ad una retribuzione media oraria di un agente di polizia locale di categoria C1/C4, pari a €12,22, presa come riferimento in quanto categoria intermedia rispetto all'attuale organico in servizio, corrisponde ad un impegno pro-capite pari a n. 150,81 ore di lavoro ordinario.

Tale compenso sarà erogato solamente a conclusione del processo valutativo, dopo l'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati, secondo gli indicatori predeterminati e risultanti dall'allegato E) all'ipotesi di accordo sottoscritta il 29.10.2010, sulla base delle schede di valutazione e della relazione conclusiva del Responsabili di Settore competente.

b) Progetto **“PROGETTO PER LA MANUTENZIONE STRAORDINARIA MARCIAPIEDI AL FINE DI ELIMINARE LE BARRIERE ARCHITETTONICHE IN CORRISPONDENZA DEGLI ATTRAVERSAMENTI PEDONALI” € 5.513,56**

Il progetto consiste nella realizzazione di manufatti con l'impiego del personale operaio consistenti nell'abbattimento di barriere architettoniche in punti di particolare pericolosità quali gli attraversamenti pedonali individuati dal servizio tecnico del comune. Le richieste di intervento sono state formulate da alcuni cittadini in più momenti ed hanno portato l'amministrazione comunale a

©

valutare la possibilità di effettuare la manutenzione straordinaria, seppure le norme di finanza pubblica che regolano gli obiettivi da raggiungere per il patto di stabilità di fatto rallentano la realizzazione di spese di investimento, limitando fortemente la capacità di pagamento delle prestazioni alle imprese. Pertanto è stato ritenuto di dover eseguire in economia gli interventi, risolvendo il problema contingente della limitazione dei pagamenti. Con tale modalità di esecuzione dei lavori emerge un risparmio di spesa derivante dal fatto che, al personale operaio viene richiesto di effettuare gli interventi in orario di lavoro ordinario, come attività aggiuntiva rispetto alle ordinarie mansioni.

Il risultato atteso è quindi l'esecuzione delle opere senza aggravio di costi aggiuntivi se non l'acquisto dei materiali occorrenti.

Il compenso incentivante prefissato risulta essere congruo rispetto all'impegno che si chiede venga profuso da ciascun dipendente partecipante al progetto in considerazione del fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Si tratta di un compenso pari ad € 1.102,71 che se rapportato ad una retribuzione media oraria di un collaboratore tecnico di categoria professionale B3/B6, pari a € 11,11, presa come riferimento in quanto categoria intermedia rispetto all'attuale organico in servizio, corrisponde ad un impegno pro-capite pari a n. 99,25 ore di lavoro ordinario.

Tale compenso sarà erogato solamente a conclusione del processo valutativo, dopo l'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati, secondo gli indicatori predeterminati e risultanti dall'allegato E) all'ipotesi di accordo sottoscritta il 29.10.2010, sulla base delle schede di valutazione e della relazione conclusiva dei Responsabili di Settore competente.

c) Progetto **“UTILIZZO DEL METODO DOCUMENTALE FINALIZZATO ALL'AVVIO DELLA POSTA ELETTRONICA E ALLA CREAZIONE DI UN FLUSSO DOCUMENTALE” € 49.368,42**

Il progetto nasce dall'emanazione delle direttive del Ministero della Pubblica Amministrazione e dell'Innovazione circa l'attuazione del progetto di modernizzazione della pubblica amministrazione mediante l'utilizzo della PEC (posta elettronica certificata) sia per le comunicazioni tra amministrazioni pubbliche sia per comunicazioni dirette al cittadino finalizzata alla velocizzazione della tempistica, alla riduzione dei costi di spedizione, alla riduzione dell'utilizzo della carta e alla conservazione informatica dei documenti.

L'Amministrazione ha progettato un percorso finalizzato alla piena osservanza di tali direttive. Il progetto di riduzione della carta è di fatto già iniziato nell'anno 2009 con l'avvio della pubblicazione di alcuni atti nell'albo pretorio on line, nel sito internet istituzionale con l'obiettivo dell'abbandono dell'albo pretorio cartaceo. Nel corso dei primi mesi dell'anno 2010 è stata integrata la pubblicazione all'albo on line anche delle deliberazioni di Giunta e Consiglio. Sono stati dotati tutti i consiglieri comunali di PEC e le comunicazioni agli stessi, già dall'uscita della circolare del Ministero dell'innovazione, è stata effettuata attraverso posta elettronica e i documenti sono stati firmati digitalmente.

La necessità di migliorare sempre di più il rapporto con il cittadino con l'obiettivo di diffondere l'utilizzo di strumenti informatici al posto dei tradizionali sistemi ha di fatto spinto gli uffici ad avviare il progetto in questione che ha come finalità l'utilizzo di moduli documentali informatici standardizzati, gestibili attraverso il software gestionale del protocollo informatico. I moduli documentali saranno quindi creati in maniera informatica, con la possibilità della sottoscrizione con la firma digitale, e dove possibile essere inviati attraverso posta elettronica o PEC.

Gli obiettivi sono molteplici e vanno da quello di riduzione della carta evitando la stampa del documento a quello della riduzione dei costi di spedizione evitando l'invio attraverso la raccomandata da quello della trasparenza nella redazione grafica dei documenti a quello più ambizioso della creazione, a stralci, del fascicolo documentale ovvero la creazione del fascicolo

©

informatico che dovrà contenere virtualmente tutti i documenti in entrata e in uscita che movimentano una pratica burocratica fino a rendere il tutto accessibile on line da parte degli utenti/cittadini.

Il compenso incentivante prefissato risulta essere congruo rispetto all'impegno che si chiede venga profuso da ciascun dipendente partecipante al progetto in considerazione del fatto che le attività che dovranno essere poste in essere sono aggiuntive rispetto alle normali mansioni di ciascuno. Si tratta di un compenso pari ad € 845,06 che se rapportato ad una retribuzione media oraria di un collaboratore tecnico di categoria professionale C1/C3, pari a € 11,85, presa come riferimento in quanto categoria intermedia rispetto all'attuale organico in servizio, corrisponde ad un impegno pro-capite pari a n. 71,31 ore di lavoro ordinario.

Tale compenso sarà erogato solamente a conclusione del processo valutativo, dopo l'accertamento da parte del Nucleo di Valutazione dell'effettivo raggiungimento degli obiettivi prefissati, secondo gli indicatori predeterminati e risultanti dall'allegato E) all'ipotesi di accordo sottoscritta il 29.10.2010, sulla base delle schede di valutazione e della relazione conclusiva dei Responsabili di Settore competente.

3) Ad "INCENTIVI PER PARTICOLARI ATTIVITA' PREVISTE DALLA LEGGE" ed in particolare:

- per il finanziamento del progetto di recupero dell'evasione ICI;
- per il finanziamento dei compensi di cui all'art. 92 del D.lgs. n. 163/2006 (progettazione interna);
- per il finanziamento del contributo previsto in favore degli operatori dei Servizi Demografici che hanno svolto le funzioni introdotte dal D.Lgs. n. 30/2007 nel periodo 11.04.2008-10.04.2009;
- per il finanziamento del contributo previsto in favore degli operatori dei Servizi Demografici che svolgeranno i compiti di rilevatori e componenti dell'ufficio di censimento per il censimento generale dell'agricoltura.

©

Per quanto riguarda l'accessibilità di tutto il ciclo della performance si è data attuazione al D.lgs. n.150/2009 già con la pubblicazione, nel sito internet istituzionale del Comune, dei documenti riguardanti l'anno 2009.

Analogamente si provveduto per i documenti programmatori dell'anno 2010 e si provvederà alla pubblicazione dei documenti riguardanti il presente contratto decentrato.

Conclusioni:

La spesa per la contrattazione decentrata integrativa relativa all'anno 2010 risulta inferiore a quella del 2009 come analizzato nella relazione tecnico-finanziaria.

Le somme contrattate erano previste nel Bilancio di previsione 2010.

Il comune di Martellago ha sempre rispettato le norme che regolano il patto di stabilità fino all'anno 2009.

Martellago, 3.11.2010

IL RESPONSABILE DEL
SETTORE ECONOMICO-FINANZIARIO
Rag. Annalisa Scroccaro