

VERBALE DI SOTTOSCRIZIONE DEFINITIVA
DEL CONTRATTO COLLETTIVO INTEGRATIVO DEL 1° MARZO 2018

Il giorno 1° marzo 2018, alle ore 13,00, presso la Direzione Generale, al Campus Universitario «Salvatore Venuta» di Germaneto,

la Delegazione di Parte Pubblica, composta da:

- Prof. Umberto Gargiulo, Prorettore alle Relazioni Sindacali
- Dott. Roberto Sigilli, Direttore Generale

e la Delegazione Sindacale, composta da:

Componenti della Rappresentanza Sindacale Unitaria:

- dott. Enzo Saraceno (UIL-RUA)
- dott. Guido Frangipane (CGIL-FLC)

Rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali:

- dott. Bruno Servello, dott. Antonio Oliverio (CGIL-FLC)
- dott.ssa Patrizia Romeo, sig. Attilio Bombardieri, dott. Giuseppe Ceravolo, dott. Dario Marzano, geom. Fiorenzo Galloreti, dott.ssa Angela Fiorentino (UIL-RUA)
- dott. Franco Maurici, dott. Ivan Caroleo, sig. Alessandro Parentela (CISL-Università AFAM)
- dott. Antonella Scozzafava, dott.ssa Maura Gigliotti (FGU-UNAMS)
- ing. Rosario Punturiero (SNALS)
- dott. Maurizio Putrone (UGL-Università e Ricerca)

si sono incontrate per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo di Ateneo per l'anno 2017.

* * *

In seguito alla comunicazione di parere favorevole, in data 13 febbraio 2018, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ateneo, sull'ipotesi di contratto collettivo integrativo per l'anno 2017 sottoscritta il 12 dicembre 2017 e trasmessa al Collegio, le Parti stipulanti si sono convocate in data odierna per la sottoscrizione definitiva del contratto collettivo integrativo per l'anno 2017, che viene pertanto firmato seduta stante.

La Direzione Generale curerà la trasmissione del contratto medesimo ai soggetti ai quali, per legge, deve essere data notizia della stipulazione definitiva.

La riunione termina alle ore 13,45.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto seduta stante.

The image shows a collection of handwritten signatures in black ink. Some signatures are more legible, such as 'Bruno Servello' and 'Punturiero'. There are approximately 15-20 individual signatures scattered across the bottom half of the page, corresponding to the list of representatives mentioned in the text above.

**FINANZIAMENTO E DISCIPLINA
DEL TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO**

**Articolo 1
Costituzione e ripartizione del Fondo del salario accessorio**

➤ Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 87 CCNL

1. Risorse storiche consolidate e incrementi con carattere di certezza e stabilità

Risorse stabili

Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. n. 266/2005)	€ 435.545,00
Incrementi ccnl 2004-05 - (art. 5. c. 1)	€ 17.058,00
Incrementi ccnl 2006-09 - (art. 87 c. 1 lett. c)	€ 38.039,00
Ria personale cessato - (art. 87 c. 1 lett. d.)	€ 18.555,00
Differenziale cessazioni o passaggi di categoria (art. 87 c. 1)	€ 266.109,00
Incremento per riorganizz. dotazione organica - (art. 87 c. 2)	€ 221.060,00
Altre risorse fisse con carattere di certezza e stabilita'	€ 111.711,00
Totale risorse stabili	€ 1.108.077,00
Decurtazione per PEO (art. 88 c. 4)	- € 362.144,00
Decurtazione limite fondo al 2010 (art. 9 c. 2bis l. n. 122/2010)	- € 5.200,00
Decurtaz. riduzione proporz.le personale (art. 9 c. 2bis l. n. 122/2010)	- € 45.548,00
Riduzioni fondo 10 % del fondo 2004 (art. 1 c. 189 l. 266/2005)	- € 43.554,00
Decurtazione limite fondo al 2016 (art. 23 c. 2 d.lgs. 75/2017)	- €64.249,00
Decurtazioni del fondo - parte fissa	- € 520.695,00
Totale risorse stabili	€ 587.382,00

➤ Fondo per la contrattazione integrativa personale non dirigente, art. 90 CCNL

Risorse stabili

Fondo 2004 (art. 1 c. 189 L. n. 266/2005)	€ 41.316,00
---	-------------

[Area containing multiple handwritten signatures and initials, including a prominent signature on the right and several others below the table.]

Incrementi ccnl 2004-05 - (art. 5. c. 1)	€ 454,00
Incremento per riorganizzazioni con aumento dotazione organica - (art. 87 c. 2)-	€ 149.000,00
Risorse stabili	€ 190.770,00
Decurtazione per riduzione proporzionale del personale (art. 9 c. 2bis l. n. 122/2010)	- € 1.787,00
Riduzioni fondo 10 % del fondo 2004 (art. 1 c. 189 l. 266/2005)	- € 4.131,00
Decurtazioni del fondo - parte fissa	- € 5.918,00
Totale risorse stabili	184.852 ,00

Il totale dei due fondi (ex art. 87 e ex art. 90) è pari a € 772.234,00

Economie anni precedenti € 123.996,00

2. Ripartizione del Fondo del salario accessorio 2017:

- a. Il Fondo del salario accessorio ex art. 87 per il Personale di categoria B, C e D e del Fondo del salario accessorio ex art. 90 per il Personale di categoria EP sono ripartiti secondo la seguente tabella:

Ripartizione 2017	
ex art. 87 categoria B, C e D	
Indennità accessoria mensile Art.14 CCNI di Ateneo (Art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL 2006/2009)	€ 444.000,00
Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D - Art. 9 CCNI di Ateneo (art. 91, commi 1 e 2, CCNL 2006/2009)	€ 84.330,00
Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D - Art. 10 CCNI di Ateneo (art 91, comma 3, CCNL 2006-2009)	€ 12.165,00
Progressione economica orizzontale (PEO) Art. 19 CCNI di Ateneo (art. 79, CCNL 2006/2009)	€ 23.000,00
Totale	€ 563.495,00
ex art. 90 categoria EP	
Indennità di posizione e risultato	€ 167.859,00

Articolo 2

Indennità accessoria mensile

1. Ai sensi dell'art. 88, comma 2, lettera f) del CCNL 2006/2009 è istituita, a carico del fondo costituito ai sensi dell'art. 67 CCNL 9.8.2000, un'indennità accessoria mensile, erogabile per dodici mensilità. Tale emolumento riassume e sostituisce le eventuali indennità già corrisposte con carattere di generalità, diverse da quella di responsabilità.

[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature on the left, a signature above the article title, and several signatures at the bottom.]

2. La predetta indennità è attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, nella misura specificata nella Tabella seguente.

Categoria d'inquadramento	Indennità mensile	Importo Annuo unitario
B	€ 220,00	€ 2.640,00
C	€ 240,00	€ 2.880,00
D	€ 260,00	€ 3.120,00

3. L'indennità viene ridotta ovvero sospesa in caso di riduzione o di sospensione del trattamento economico ai sensi delle vigenti normative.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

Articolo 3

Indennità connesse all'attribuzione di responsabilità al personale delle categorie B, C e D (art. 91, commi 1 e 2 CCNL 2006-2009)

1. Al personale di categoria B, C o D possono essere assegnate funzioni specialistiche o di responsabilità, alle quali viene connessa la percezione di una indennità di responsabilità.

2. Le posizioni organizzative e/o funzioni specialistiche sono distribuite su tre fasce di responsabilità.

Fascia	Categoria contrattuale interessata	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo dell'indennità
I	D	titolari delle posizioni con elevato livello di autonomia organizzativa e responsabilità gestionale	€ 8.000,00

Appartengono alla prima fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di unità organizzativa costituita come Area dell'Amministrazione centrale;
- coordinatore di strutture amministrative dipartimentali¹²;
- coordinatore di più Centri di servizio.

Fascia	Categoria contrattuale interessata	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo dell'indennità
II	D/C	1. titolari delle posizioni con medio livello di autonomia organizzativa e responsabilità 2. titolari di posizioni comportanti la responsabilità di procedimenti o funzioni tecnico-amministrative implicanti alternativamente il possesso di competenze tecnico-	€ 3.500,00

¹ Con riferimento al Dipartimento di Scienze Giuridiche, Storiche, Economiche e Sociali, in considerazione dell'accorpamento di 4 Centri di Gestione in un'unica struttura amministrativa, che ingloba anche le funzioni riconducibili ad una Scuola, la posizione dell'unico Segretario Amministrativo viene fatta confluire in quella di coordinatore amministrativo del medesimo Dipartimento.

² Con riferimento ai coordinatori delle segreterie di più dipartimenti, l'indennità assorbe quella attribuita ai sensi dell'articolo seguente per cui viene erogata nella misura massima prevista nella tabella.

		specialistiche ed elevate capacità relazionali in relazione al contesto operativo-gestionale	
--	--	--	--

Appartengono alla seconda fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di segreteria studenti con almeno 1500 iscritti;
- responsabile di economato.

Fascia	Categoria contrattuale interessata	Descrizione della posizione e/o funzione	Importo annuo dell'indennità
III	C/B	titolari di posizioni comportanti l'esercizio di funzioni di supporto implicanti, alternativamente, il possesso di conoscenze tecniche, capacità relazionali ed esperienza in attività di vigilanza e controllo	€ 2.000,00

Appartengono alla terza fascia, a titolo esemplificativo, le seguenti posizioni organizzative:

- responsabile di segreteria studenti con meno di 1500 iscritti;
- responsabile di segreteria didattica di Dipartimento ovvero di segreteria didattica di Corso di Laurea.

3. Al medesimo dipendente non possono essere conferiti più incarichi riconducibili alla I fascia.

Al medesimo dipendente possono essere conferiti più di due incarichi riconducibili alle fasce di responsabilità II e III purché entro il limite massimo di importo di € 5.165,00.

4. L'indennità di responsabilità di cui al presente articolo (*ex art. 91, commi 1 e 2 CCNL, già art. 63, commi 1 e 2 CCNL 2000*) è versata in dodicesimi.

5. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

6. Le predette indennità sono erogate direttamente dall'Amministrazione.

7. L'assegnazione di posizioni organizzative o funzioni specialistiche, con attribuzione della relativa indennità ha luogo nell'ambito della categoria contrattuale di inquadramento e nel rispetto dell'equivalenza delle mansioni, non determina mutamento verticale di mansioni e non dà diritto ad alcuna ulteriore differenza di retribuzione.

Articolo 4

Indennità connesse all'attribuzione di incarichi di responsabilità al personale di categoria D (art. 91, comma 3 CCNL 2006-2009)

1. Al dipendente di categoria D al quale sia conferito un incarico di responsabilità ai sensi dell'art. 91, comma 3, CCNL 16 ottobre 2008 è attribuita un'indennità, determinata tenendo conto del livello di responsabilità, della complessità dei compiti attribuiti, della specializzazione richiesta dai compiti affidati e delle caratteristiche innovative della professionalità richiesta, il cui importo è compreso tra un minimo di € 1.033,00 ed un massimo di € 5.165,00.

2. Ai segretari di Dipartimento e ai vice-coordinatori, nelle ipotesi di gestione amministrativa unica di più dipartimenti, viene erogata l'indennità nella misura massima di € 5.165,00.

3. In ogni caso, una quota non inferiore ad un terzo dell'importo spettante a titolo di indennità di responsabilità è corrisposta al termine di ciascun anno solare, previa verifica del raggiungimento degli obiettivi assegnati.

4. Al personale con rapporto di lavoro a tempo parziale ovvero in aspettativa l'indennità è corrisposta in proporzione alla riduzione dell'orario di lavoro e alle ore di lavoro effettivamente svolte.

5. Le predette indennità sono erogate direttamente dall'Amministrazione.

Articolo 5

Conferimento degli incarichi di responsabilità

1. Gli incarichi di responsabilità che danno diritto alle indennità previste negli articoli precedenti sono conferiti annualmente, con provvedimento scritto, dal Direttore Generale, che definisce l'importo delle relative indennità.
2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.
3. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
4. La verifica circa il corretto ed efficace adempimento dell'incarico di responsabilità è effettuata dall'Amministrazione all'esito della presentazione, da parte del soggetto al quale è conferito l'incarico, al Direttore Generale, entro il 31 gennaio dell'anno successivo a quello di svolgimento dell'incarico, di una relazione scritta nella quale vengano indicate le attività svolte ed i risultati conseguiti. La presentazione della relazione è condizione per l'eventuale rinnovo dell'incarico. La mancata presentazione della relazione determina la sospensione del pagamento dell'indennità, relativamente ai ratei maturati ed eventualmente non ancora versati.

Articolo 6

Retribuzione di posizione e di risultato al personale della categoria EP

1. Al personale di categoria EP è corrisposta la retribuzione di posizione e la retribuzione di risultato, nella misura prevista dal CCNL.
2. I criteri generali per il conferimento di incarichi di responsabilità e gli indicatori per l'eventuale valutazione periodica dei medesimi sono determinati dall'Amministrazione.
3. Il conferimento di incarichi ai sensi del presente articolo è coordinato con il sistema di misurazione e valutazione delle performance.
4. La retribuzione di posizione è articolata su tre fasce:
 - fascia A: nella fascia A viene inquadrato il personale di categoria EP, che non sia titolare di responsabilità di fascia B o C;
 - fascia B: alla fascia B viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree strategiche individuate dall'Amministrazione o di più aree o strutture decentrate;
 - fascia C: la fascia C viene ricondotta la responsabilità di coordinamento di aree di rilevante interesse amministrativo o tecnico.
5. All'assegnazione di posizione di Fascia "A" è attribuita una retribuzione di posizione di € 3.099,00. All'assegnazione di responsabilità di area di Fascia "B" è attribuita una retribuzione di posizione di € 12.912,00; all'assegnazione di responsabilità di area di Fascia "C" è attribuita una retribuzione di posizione di € 10.330,00. La retribuzione di posizione è corrisposta per tredici mensilità.
6. Al personale di categoria EP può essere attribuita una retribuzione di risultato nella misura prevista dal contratto collettivo in percentuale variabile tra il 10% e il 30% della retribuzione di posizione, in base ai risultati conseguiti in relazione agli obiettivi assegnati.
7. La retribuzione di risultato è liquidata, in unica soluzione, a fine anno, previa valutazione del raggiungimento degli obiettivi realizzati rispetto a quelli prefissati nel programma di attività delle singole strutture, normalmente all'inizio di ogni anno solare.

Articolo 7

Indennità di produttività

1. Al fine di incrementare la produttività del personale, possono essere predisposti, a valere sulle risorse del fondo di cui all'art. 88, comma 2, lettera d) del CCNL, programmi di lavoro finalizzati al miglioramento della qualità dei servizi ed all'incremento della relativa quantità, aventi durata non inferiore a tre e non superiore a dodici mesi. I programmi di cui al presente comma non possono avere ad oggetto attività che coincidano con le attribuzioni ordinarie dell'ufficio o con il carico di lavoro normale dei dipendenti. I programmi di cui al presente comma non possono essere svolti durante l'orario di lavoro ordinario, bensì all'infuori di esso, con l'indicazione di tale attività all'atto della

marcatura tramite badge, con l'inserimento di apposito codice.

2. L'attribuzione dei compensi previsti al comma 1 è strettamente correlata ad effettivi incrementi di produttività e di miglioramento quali-quantitativo dei servizi ed è attuata, in unica soluzione, dopo la necessaria verifica dei risultati conseguiti, in coerenza con gli obiettivi predeterminati.
3. Tali programmi sono promossi dal Direttore Generale, normalmente entro il 30 gennaio di ogni anno, ovvero quando se ne ravvisi la necessità.
4. I programmi possono essere altresì proposti dai Direttori accademici dei Centri di Gestione, dai responsabili di area ovvero da gruppi di dipendenti. In questi casi i programmi devono essere approvati dal Direttore Generale.
5. Ogni programma deve indicare espressamente: l'obiettivo da raggiungere, il termine entro il quale deve essere raggiunto, il responsabile esecutivo del programma, l'indicazione del numero tendenziale delle ore di lavoro necessarie, le qualifiche del personale di cui si prospetta il coinvolgimento, gli eventuali costi ed i benefici attesi, l'importo previsto o presunto dell'indennità individuale.
6. I programmi di cui ai commi precedenti sono approvati, entro il 30 gennaio di ogni anno. Il Direttore Generale può chiedere la riformulazione del programma, se non lo ritiene coerente con gli obiettivi strategici dell'Amministrazione, quando non risulti compatibile con l'ammontare complessivo delle risorse disponibili ovvero quando è formulato in difformità rispetto a quanto previsto al comma successivo. Qualora i programmi vengano finanziati per importi inferiori a quelli richiesti, il Direttore Generale può autorizzare la rideterminazione del programma, per adeguarlo al finanziamento approvato. Dell'avvenuta approvazione è data immediata comunicazione ai responsabili amministrativi o accademici, al fine del tempestivo avvio delle attività previste.
7. Nell'approvazione dei programmi dovrà essere tendenzialmente assicurato un criterio di rotazione degli uffici coinvolti, purché compatibile con le più generali esigenze dell'Amministrazione. Ai programmi di lavoro possono prendere parte anche dipendenti appartenenti ad uffici diversi da quello proponente o interessato dal programma, purché in possesso delle necessaria professionalità e sempre che non vi siano esigenze (es. in materia di tutela della riservatezza di diritti di terzi) che richiedono l'impiego di personale interno all'ufficio nel quale è previsto lo svolgimento del programma. Entro dieci giorni dall'approvazione di un programma di lavoro l'Amministrazione cura la pubblicazione, sul sito dell'Ateneo, di un avviso finalizzato a raccogliere manifestazioni di interesse da parte dei dipendenti interessati.
8. L'indennità di produttività non può comunque superare annualmente, per ciascun dipendente, l'importo di € 7.000,00.
9. È istituita una *Commissione di Verifica e Monitoraggio dei programmi di produttività* composta dal Direttore Generale o da un suo delegato, da un dirigente sindacale nominato da ciascuna Organizzazione Sindacale, scelto tra i lavoratori dipendenti dell'Università, e dai componenti della RSU. I componenti della *Commissione* non hanno diritto di voto.

Articolo 8

Progressione economica all'interno della categoria

1. Per le progressioni economiche all'interno delle singole categorie d'inquadramento si applicano le disposizioni del CCNL e del presente Contratto Collettivo Integrativo.
2. Nell'ambito di ciascuna categoria i passaggi alla posizione economica immediatamente superiore avverranno attraverso meccanismi selettivi, attivati con cadenza annuale, sulla base della compatibilità finanziaria e dei criteri generali di cui all'art. 82 del CCNL 2006/2009.
3. La selezione verrà effettuata tenendo conto dei seguenti indicatori ponderati, in relazione al diverso livello di professionalità espresso dalle 4 categorie:

Formazione certificata e pertinente	Arricchimento professionale	Qualità delle prestazioni individuali	Anzianità di servizio	Titoli culturali e professionali
-------------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------	-----------------------	----------------------------------

secondo la tabella come di seguito riportata:

INDICATORI	Categorie e punteggi massimi
------------	------------------------------

	B	C	D	EP
Formazione certificata e pertinente	25	20	20	20
Arricchimento professionale	20	25	20	15
Qualità delle prestazioni individuali	20	20	25	25
Anzianità di servizio	20	15	15	10
Titoli culturali e professionali	15	20	20	30
Totali	100	100	100	100

Si determina che il bando, con riferimento ai titoli valutabili, preveda che il punteggio utilizzato in precedenza sia preceduto dallo 0,.... (es. 10, diventa 0,10), con esclusione dell'indicatore dell'anzianità di servizio, all'interno della quale va attribuito il punteggio seguente: 3,5 punti per ogni anno di anzianità nella posizione economica, senza alcun punteggio per la categoria.

4. Il finanziamento della progressione economica all'interno di ciascuna categoria, avverrà nell'ambito delle risorse a ciò destinate nel fondo costituito ai sensi dell'art. 88, del CCNL 2006/2009, determinato sulla base dei seguenti parametri:

- a. personale in possesso dei requisiti e potenzialmente destinatario del beneficio della progressione economica;
- b. costo della progressione economica orizzontale.

5. Ai fini della partecipazione ai meccanismi selettivi, i dipendenti interessati devono aver maturato, alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello in cui viene attivata la procedura selettiva di cui al precedente comma, almeno due anni di servizio effettivo nella posizione economica immediatamente inferiore, senza essere incorsi, negli ultimi due anni, in sanzioni disciplinari più gravi del rimprovero scritto.

6. I passaggi alle posizioni economiche immediatamente superiori sono disposti nel numero consentito dalla disponibilità delle risorse a ciò finalizzate dal presente contratto integrativo, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

7. Per l'anno 2017 vengono destinate risorse pari a € 23.000,00.

Articolo 9

Progressione verticale nel sistema di classificazione

1. Le procedure concorsuali per la progressione verticale dei dipendenti verranno attuate nel rispetto di quanto previsto dall'art. 52, d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e dal CCNL.

Articolo 10

Economie anni precedenti

Tenendo conto degli eccellenti risultati raggiunti dall'Ateneo nell'anno 2016, ritenendo fondamentale l'apporto del Personale TAB nella sua interezza, al raggiungimento dei risultati ottenuti, sulla base della performance organizzativa aziendale raggiunta dall'Ateneo per l'anno 2016, come validata dall'O.I.V.,

- a. una quota del 70% delle economie del Fondo del salario accessorio, degli anni precedenti, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum alla voce "Performance Organizzativa di Ateneo";
- b. una quota del 30% delle economie del Fondo del salario accessorio, degli anni precedenti, viene attribuita a tutto il personale di categoria B, C e D, con esclusione del personale incorso in sanzioni disciplinari, sotto forma di una-tantum sulla base di un criterio proporzionato al numero di presenze effettive rispetto a quelle massime previste.

A tal fine vengono stabiliti i seguenti criteri:

Nel computo del coefficiente di presenza non sono considerati i periodi di assenza legati a:

- congedo per maternità, di paternità e parentale;
- congedo per motivi di famiglia, di studio e di formazione, ai sensi dell'art. 32 del CCNL 2006/2009;

[Area containing numerous handwritten signatures and initials, including names like 'Pau' and 'G' visible on the right side.]

- ricoveri ospedalieri e i relativi periodi di convalescenza attribuiti, immediatamente dopo le dimissioni del paziente, dalla medesima struttura;
- distacco sindacale ai sensi dell'accordo quadro sulle prerogative sindacali del 7 agosto 1998.

La ripartizione avverrà in maniera proporzionale alle presenze in servizio con esclusione del personale che nell'anno 2016 abbia effettuato più di 20 giorni di assenza dal servizio per malattia.

Articolo 10

Ultrattività del contratto

1. L'efficacia del presente contratto integrativo sarà prorogata, successivamente alla scadenza, fino alla sottoscrizione di nuovo contratto collettivo integrativo.

Articolo 11

Clausola di salvaguardia dell'equilibrio economico-finanziario

1. Nel caso di accertata esorbitanza dai limiti di spesa, l'Amministrazione può sospendere, in tutto o in parte, l'esecuzione del presente accordo, dando preavviso di 15 giorni alle altre parti stipulanti.

The page contains numerous handwritten signatures in black ink, with one signature in blue ink that reads "Paola Geronzi". The signatures are scattered across the lower half of the page, some overlapping. At the bottom center, there is a small number "8".