

**CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL
PERSONALE NON DIRIGENTE DEL COMUNE DI
AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA'
DI AREZZO**

anno 2024 - parte economica



**COMUNE
DI
AREZZO**

sottoscritto in data 19/12/2024

M. B.

Per il Sindaco
[Signature]

[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]
[Signature]

CONTRATTO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE NON DIRIGENTE DEL

COMUNE DI AREZZO E DELL'ISTITUZIONE BIBLIOTECA CITTA' DI AREZZO

2024 – PARTE ECONOMICA

Il giorno 19/12/2024, nel Palazzo Comunale, le delegazioni trattanti di cui all'art. 7 CCNL 2019-2021 nelle persone di

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane

Per la RSU

[Handwritten signatures for RSU]

[Handwritten signatures for CGIL FP]

[Handwritten signature for CISL FP]

[Handwritten signature for UIL FPL]

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

[Handwritten signatures for O.O.S.S. Territoriali]

Si sono riunite per disciplinare le materie di cui all'articolo 7, comma 4 del CCNL 2019-2021 per l'anno 2024. I criteri di ripartizione delle risorse tra le diverse modalità di utilizzo di cui alla lett. a) del citato comma 4, sono negoziati con cadenza annuale.

Richiamati:

- La deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 26/03/2024 con la quale è stato determinato l'importo delle risorse aggiuntive variabili del fondo per il salario accessorio del personale del comparto per l'anno 2024.
- La determina dirigenziale n. 804 del 08/04/2024 con cui è stato costituito il Fondo per il salario accessorio dei dipendenti del Comune di Arezzo per l'anno 2024, in applicazione dell'articolo 79 del CCNL 16.11.2022, che ammonta complessivamente a Euro € 3.247.854,13;
- La determina dirigenziale n. 52 del 3/12/2024 con cui è stato costituito il Fondo per il salario accessorio dei dipendenti per l'anno 2024 dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo;
- La deliberazione di Giunta n. 580 del 17.12.2024 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente del Comune di Arezzo – parte economica relativo all'anno 2024;
- La deliberazione del Consiglio di Amministrazione dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo n. del 17/12/2024 con la quale si autorizza la delegazione trattante di parte pubblica alla sottoscrizione definitiva del contratto decentrato integrativo del personale non dirigente dell'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo – parte economica relativo all'anno 2024;
- il CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16.11.2022
- Il CCI 2023-2025 sottoscritto in data 12.12.2023

CONCORDANO

TITOLO I - DISPOSIZIONI GENERALI

Art. 1

Oggetto e obiettivi

1. Il presente Contratto Collettivo Integrativo (di seguito CCI) disciplina gli istituti e le materie che le norme di legge e i contratti collettivi nazionali di lavoro demandano a tale livello di contrattazione, nel rispetto dei principi stabiliti dalla legge.
2. Le materie oggetto di contrattazione integrativa decentrata sono indicate dalla legge e dai vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro, nel rispetto dei vincoli e dei limiti ivi previsti, tra i soggetti e con le procedure negoziali stabilite dalla legge.

Art. 2

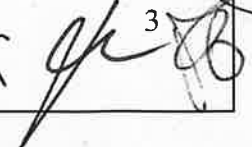
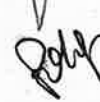
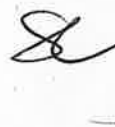
Ambito di applicazione

1. Il presente CCI si applica a tutto il personale non dirigente in servizio presso il Comune di Arezzo e l'Istituzione Biblioteca Città di Arezzo con contratto a tempo indeterminato e determinato, ivi compreso il personale comandato o distaccato, nonché al personale con contratto di somministrazione di lavoro secondo quanto previsto dalle disposizioni di legge in materia.
2. Il presente CCI integra/sostituisce ogni precedente accordo sottoscritto antecedentemente alla data di entrata in vigore dello stesso, limitatamente alle materie di seguito trattate.

Art. 3

Durata

1. Il presente CCI ha efficacia per l'anno 2024 per la parte economica .



2. Per la parte normativa, per quanto non diversamente previsto nel presente CCI, trovano applicazione per l'anno 2024 le previsioni contenute nel CDI 2023-2025, ai sensi dell'art. 3 del contratto stesso.

TITOLO II - RISORSE DECENTRATE

Art. 4

Criteri per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie stabili e variabili

1. La parte stabile del fondo è destinata a finanziare in via prioritaria gli istituti economici stabili individuati nell'art. 80 comma 1 del CCNL 2019-2021.
2. Le parti definiscono i criteri per ripartire sulle restanti somme, annualmente disponibili le quote da destinare agli istituti di cui al comma 2 dell'art. 80 del CCNL 2019-2021. Confluiscono nel fondo le eventuali risorse residue di parte stabile non utilizzate negli anni precedenti.
3. Al presente accordo viene allegato il prospetto riportante l'ipotesi di ripartizione del fondo risorse decentrate 2024 (allegato A) redatto anche in attuazione di quanto previsto nel presente accordo.

Art. 5

Progressioni economiche all'interno delle aree

1. La progressione economica all'interno delle aree si realizza nel limite delle risorse disponibili nella parte stabile del fondo, che sono destinate a tale fine in sede di contrattazione decentrata integrativa.
2. Le parti concordano di destinare a tal fine, per il personale del Comune di Arezzo, l'importo corrispondente ad un numero di differenziali stipendiali non superiore al 50% degli aventi diritto stimato in 120/121 corrispondente ad un importo di € 120.000 salvo più precisa quantificazione ad avvenuta verifica dei requisiti degli aventi diritto. Le parti concordano di ripartire il budget sopra determinato come segue

Area	Percentuale su numero di differenziali attribuibili
Operatori esperti	32%
Istruttori	44%
Funzionari	24%
Elevate qualificazioni	
Totale	100%

3. A parziale modifica della Disciplina delle progressioni economiche all'interno delle aree allegato A) del CDI del 12.12.2024 le parti convengono il testo aggiornato allegato B) al presente accordo, parte integrante e sostanziale, che pertanto sostituisce la precedente Disciplina.

Art. 6

Indennità per specifiche responsabilità (art. 7 comma 4 lett. f) CCNL 2019/2021)

1. Per le indennità per specifiche responsabilità, ex art 84 CCNL 2019/2021 le parti confermano la disciplina ed il budget previsto dall'art. 14 del CCI del 12.12.2024

Art. 7

Servizio mensa e buono pasto (art. 7 c. 4 lett. aa) CCNL 2019-2021)

1. A parziale modifica dell'art 22 del CCI del 12.12.2024 al primo comma vengono eliminate le parole "pomeridiani e serali".

Per la parte pubblica

Presidente della delegazione trattante

Avv. Alfonso Pisacane

Per la RSU

[Handwritten signatures for RSU]

Per le O.O.S.S. Territoriali

CGIL FP

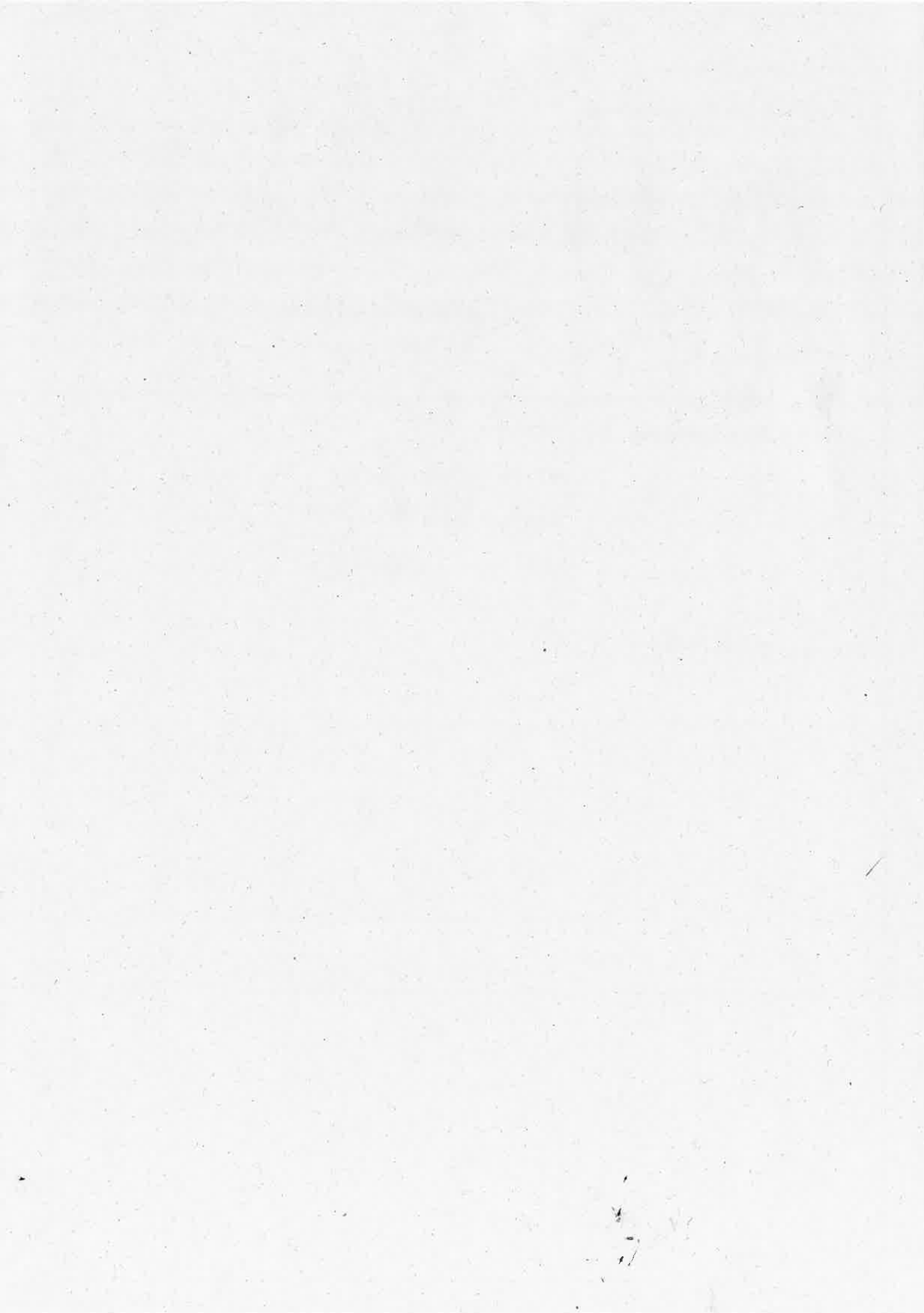
CISL FP

UIL FPL

CSA RAL

[Handwritten signatures for CGIL FP, CISL FP, UIL FPL, and CSA RAL]

Arezzo, 19/12/2024



ALLEGATO A AL CCI 2024

Fondo art 79 ccnl 16.11.2022 stabili e variabili (AL NETTO DEL FONDO EQ)	3.247.854,13
IPOTESI DI UTILIZZO FONDO (ex art. 80 ccnl 16.11.2022)	anno 2024
differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (PEO e <u>diff B1-B3 e D1 e D3 per 12 mesi art. 79 comma 1-bis</u>); . (art. 80 cm 2 lett. J)	1.295.000,00
indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	260.000,00
indennità al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.200	28.000,00
indennità personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995	4.000,00
Totale risorse indisponibili art. 80 comma 1	1.587.000,00
Totale risorse disponibili art. 80 comma 2	1.660.854,13
a) Performance organizzativa	766.285,91
b) premi correlati alla performance individuale (art. 80 cm 2 lett. b)	
art 81Maggiorazione premio individuale (eccellenze)	
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. (art. 80 cm 2 lett. c);(ex disagio, rischio, maneggio valori)	82.000,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; . (art. 80 cm 2 lett. d)	255.000,00
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; . (art. 80 cm 2 lett. e)	118.000,00
f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 Polizia Municipale	60.000,00
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 Polizia municipale; (art. 80 cm 2 lett. f)	2.000,00
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; . (art. 80 cm 2 lett. g)	257.568,22
J) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;	120.000,00
Totale risorse disponibili art. 67 comma 2	1.660.854,13
Totale fondo	3.247.854,13

ISTITUZIONE BIBLIOTECA' CITTA' DI AREZZO art 79 ccnl 16.11.2022 stabili e variabili	Fondo	34.276,90
IPOTESI UTILIZZO FONDO (ex art. 80 ccnl 16.11.2022)		anno 2024

differenziali di progressione economica, al personale beneficiario delle stesse in anni precedenti di cui all'art. 78 (PEO e <u>diff B1-B3 e D1 e D3 per 9 mesi art. 79 comma 1-bis</u>); . (art. 80 cm 2 lett. J)	15.900,00
indennità di comparto, di cui all'art. 33, comma 4, lett. b) e c), del CCNL del 22.01.2004	2.500,00
indennità al personale educativo degli asili nido, di cui all'art. 31, comma 7, secondo periodo, del CCNL del 14.09.2000 e di cui all'art. 6 del CCNL del 5.10.200	0
indennità personale dell'ex-VIII qualifica funzionale non titolare di posizione organizzativa, ai sensi dell'art. 37, comma 4, del CCNL del 6.07.1995	0
Totale risorse indisponibili art. 80 comma 1	18.400,00
Totale risorse disponibili art. 80 comma 2	15.876,90
a) Performance organizzativa	9.376,90
b) premi correlati alla performance individuale (art. 80 cm 2 lett. b)	
art 81Maggiorazione premio individuale (eccellenze)	
c) indennità condizioni di lavoro, di cui all'art. (art. 80 cm 2 lett. c);(ex disagio, rischio, maneggio valori)	1.000,00
d) indennità di turno, indennità di reperibilità, nonché compensi di cui all'art. 24, comma 1 del CCNL del 14.09.2000; . (art. 80 cm 2 lett. d)	0
e) indennità per specifiche responsabilità, secondo le discipline di cui all'art 84 (Indennità per specifiche responsabilità) del presente CCNL; (art. 80 cm 2 lett. e)	5.500,00
f) indennità di servizio esterno di cui all'art. 100 Polizia Municipale	
f) indennità di funzione di cui all'art. 97 Polizia municipale; (art. 80 cm 2 lett. f)	
g) compensi previsti da disposizioni di legge, riconosciuti esclusivamente a valere sulle risorse di cui all'art. 67, comma 3 lett. c) del CCNL del 21.05.2018 ivi compresi i compensi di cui all'art. 70-ter del CCNL 21.05.2018; . (art. 80 cm 2 lett. g)	
J) differenziali stipendiali, finanziate con risorse stabili;	0
Totale risorse disponibili art. 67 comma 2	15.876,90
Totale fondo	34.276,90

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the right and several smaller ones on the left and center.

ALLEGATO B AL CCI 2024

DISCIPLINA DELLE PROGRESSIONI ECONOMICHE ALL'INTERNO DELLE AREE

Art. 1

Assegnazione risorse destinate alle progressioni all'interno delle aree

Le risorse destinate al finanziamento delle progressioni economiche all'interno delle aree sono definite annualmente a livello di Ente e vengono ripartite tra le aree Operatori Esperti, Istruttori, Funzionari ed Elevate qualificazioni secondo il numero di progressioni previsto in sede di contrattazione decentrata per ciascuna delle aree nell'anno di riferimento.

Art.2

Requisiti di ammissione alle procedure di progressione economiche orizzontali

Sono ammessi alla selezione per la progressione economica i dipendenti in servizio a tempo indeterminato nell'Ente alla data del 1° gennaio dell'anno in cui è effettuata la progressione, compresi quelli in servizio presso l'Istituzione Biblioteca. I dipendenti, per poter partecipare alle procedure di selezione per le progressioni economiche, devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- avere maturato un'anzianità di servizio a tempo indeterminato di almeno 36 mesi nella medesima area/categoria e non aver effettuato in tale periodo nessuna progressione economica.

Si considera valida l'anzianità di servizio:

- maturata nel Comune di Arezzo;
- maturata anche in altri Enti ma solo in caso di trasferimento per mobilità ex art.30 D.Lgs. 165/01 cioè l'anzianità pregressa maturata senza soluzione di continuità nel medesimo rapporto di lavoro;

Per il personale assunto con contratto a tempo determinato poi stabilizzato o assunto con contratto di formazione lavoro convertito in tempo indeterminato si considera l'anzianità pregressa maturata dalla data di assunzione a tempo determinato o con contratto di formazione lavoro.

- l'assenza, negli ultimi 2 anni, di provvedimenti disciplinari superiori alla multa; laddove, alla scadenza della presentazione delle domande, siano in corso procedimenti disciplinari, il dipendente viene ammesso alla procedura con riserva e, ove lo stesso rientri in posizione utile nella graduatoria, la liquidazione del differenziale viene sospesa sino alla conclusione del procedimento disciplinare; se dall'esito del procedimento al dipendente viene comminata una sanzione superiore alla multa, il dipendente viene definitivamente escluso dalla procedura;

Possono partecipare alla procedura di progressione economica anche i dipendenti del Comune di Arezzo che sono comandati, assegnati temporaneamente o distaccati.

Art. 3

Procedura

Dopo aver quantificato le risorse della parte stabile del fondo per le politiche di sviluppo del personale da destinare alle progressioni economiche all'interno delle aree mediante individuazione del numero per ciascuna area, il Servizio Personale provvede all'indizione delle selezioni per l'attribuzione delle progressioni economiche mediante pubblicazione per un minimo di 15 giorni di apposito avviso nella sezione intranet del Comune di Arezzo, per la conoscenza da parte dei dipendenti interessati.

A seguito di pubblicazione dell'avviso i dipendenti interessati possono presentare al Servizio Personale e per conoscenza al Direttore del Servizio/Progetto di appartenenza, compilando apposito modello allegato all'avviso, le seguenti informazioni attinenti al proprio curriculum professionale rilevanti ai fini della selezione:

[Area con diverse firme e iniziali scritte a mano]

- il numero di anni di anzianità in pubbliche amministrazioni diverse dal Comune di Arezzo; a tempo indeterminato o determinato, con o senza soluzione di continuità, specificando se sono maturati nello stesso o diverso profilo/famiglia professionale, nella stessa o precedente area/categoria e differenziale/posizione economica;
- le valutazioni conseguite in pubbliche amministrazioni diverse dal Comune di Arezzo;
- il titolo di studio superiore a quello richiesto per l'accesso per concorso all'area di inquadramento;
- i titoli ulteriori (ulteriori diplomi di laurea e abilitazioni professionali);

La presentazione del modello è richiesta solo per fornire all'Amministrazione gli elementi sopra descritti; i restanti elementi quali il valore medio delle valutazioni nell'ultimo triennio e l'anzianità maturata nel Comune di Arezzo saranno acquisiti d'ufficio.

Il modello sarà compilato dai candidati sotto la loro responsabilità e consapevoli del fatto che in caso di falsa dichiarazione, secondo quanto previsto dal D.P.R. n. 445 del 28.12.2000, verranno applicate le sanzioni previste dal codice penale e che decadranno dal beneficio ottenuto sulla base della dichiarazione non veritiera. Non si terrà conto di comunicazioni presentate in altra forma o con modalità diverse da quelle indicate o dopo la scadenza dell'avviso.

Sul contenuto delle dichiarazioni sostitutive, l'Amministrazione effettuerà, anche a campione, i controlli previsti dalla normativa vigente.

L'Amministrazione si riserva inoltre di verificare le dichiarazioni sostitutive prodotte dai vincitori.

Durante la pubblicazione dell'avviso i dipendenti potranno accedere alle informazioni relative al proprio curriculum professionale detenute dal Comune di Arezzo tramite il Servizio personale secondo le modalità specificate nell'avviso.

Art. 4

Criteri di valutazione

Le progressioni economiche all'interno delle aree sono attribuite, ai sensi dell'articolo 14 del CCNL funzioni locali del 16.11.2022, in modo selettivo.

I criteri di valutazione sono i seguenti:

1) la media delle ultime tre valutazioni individuali annuali conseguite o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una o più delle ultime tre annualità.

Il punteggio massimo previsto sarà assegnato alla valutazione media triennale pari a 110; alle valutazioni più basse sarà assegnato un punteggio proporzionalmente inferiore; la valutazione conseguita nell'Ente di provenienza viene riproporzionata alla scala di valori del SMVP vigente al Comune di Arezzo.

Il punteggio finale conseguito dal dipendente è riproporzionato al valore indicato nella tabella in calce al presente articolo.

2) l'esperienza professionale.

Per "esperienza professionale" si intende quella maturata dal candidato nella medesima area professionale¹ con o senza soluzione di continuità, anche a tempo determinato e/o a tempo parziale, nel Comune di Arezzo o in altra pubblica amministrazione al 31 dicembre dell'anno precedente la progressione ed è conteggiata come segue:

- numero anni o frazioni di anno a tempo determinato e/o indeterminato maturati dal candidato a decorrere dall'ultimo differenziale stipendiale o progressione orizzontale

¹ Per medesima area professionale si intende quella così come declinata nell'ordinamento professionale del Comune di Arezzo all'esito della ricognizione operata con determina organizzativa del dirigente del Servizio Personale del 28.12.2023.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

acquisita anche in altra categoria (ora area professionale) ovvero dalla prima assunzione presso una pubblica amministrazione di cui all'art.1 comma 2 D.Lgs n.165/01 anche per periodi frazionati per il personale che non abbia ancora conseguito un differenziale stipendiale o progressione orizzontale.

oppure

numero anni o frazioni di anno a tempo determinato e/o indeterminato maturati dal candidato a decorrere dalla progressione verticale (ora denominata progressione tra le aree)

Punti: 5 per ogni anno

- numero anni o frazioni di anno a tempo indeterminato nel Comune di Arezzo o in altri enti ma solo in caso di trasferimento per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001, maturati dal candidato prima dell'ultima progressione orizzontale (ora denominata progressione all'interno dell'area)

oppure

numero anni o frazioni di anno a tempo indeterminato nel Comune di Arezzo o in altri enti ma solo in caso di trasferimento per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 maturati dal candidato prima della progressione verticale (ora denominata progressione tra le aree)

Punti: 0,6 per ogni anno

Il servizio prestato a tempo determinato e indeterminato in altra Pubblica Amministrazione dovrà essere autocertificato dal dipendente, nei termini previsti dall'avviso di selezione. Sarà poi cura del Servizio personale effettuare controlli a campione.

3) altre competenze acquisite e certificate attraverso:

3.1) titoli di studio superiori a quello di accesso, altri titoli ed abilitazioni professionali conseguite fino al 31.12 dell'anno precedente la progressione, conteggiati come segue:

- titolo di studio superiore a quello previsto per l'accesso mediante concorso: per area operatori esterni: diploma di scuola secondaria punti 1; laurea triennale (assorbe scuola secondaria) punti 2; laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbe titoli precedenti) punti 3; per area istruttori: laurea triennale punti 2; laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento (assorbe laurea triennale) punti 3; per area funzionari ed elevate qualificazioni: laurea specialistica o laurea magistrale o laurea vecchio ordinamento: punti 3;
- altri titoli ed abilitazioni professionali: per altri titoli si intendono gli ulteriori titoli di studio superiori a quello previsto per l'accesso mediante concorso non assorbiti dal titolo superiore: punti 1; per abilitazioni professionali si intendono le iscrizioni ad ordini o collegi professionali, albi ed elenchi e/o le abilitazioni professionali purché necessarie per l'esercizio delle mansioni assegnate al dipendente come da attestazione del Dirigente competente: 0,5 per ogni titolo fino ad un massimo di 2 punti;

3.2) competenze professionali maturate in altra "area professionale", a tempo indeterminato nel Comune di Arezzo o in altro ente ma solo nel caso di trasferimento per mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001: 0,4/anno

Il servizio prestato a tempo indeterminato in altra Pubblica Amministrazione dovrà essere autocertificato dal dipendente, nei termini previsti dall'avviso di selezione. Sarà poi cura del Servizio personale effettuare controlli a campione.

Ai dipendenti che non abbiano conseguito progressioni economiche da più di sei anni è attribuito un punteggio aggiuntivo a quello ottenuto pari al 3%.

Il punteggio massimo complessivo conseguibile all'esito della selezione è pari a 100 e a ciascun criterio valutativo è riconosciuto un valore massimo parziale differenziato diverso per ciascuna area come di seguito indicato:

Valutazione della performance triennio	Esperienza professionale	Altre competenze acquisite e certificate ai	Totale massimo
--	--------------------------	---	----------------

[Handwritten signatures and marks below the table]

<i>precedente</i>		<i>sensi del punto 3)</i>	
55	36	9	100

Art. 5

Formazione della graduatoria

Il punteggio individuale è dato dalla somma dei voti attribuiti ai sensi dell'art. 4 per ciascuna area.

La progressione economica è attribuita ai dipendenti idonei che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno della propria area, in ordine decrescente fino all'esaurimento delle risorse disponibili, con decorrenza dal 1° gennaio dell'anno di riferimento.

Il Servizio Personale attribuisce i punteggi al personale che partecipa alla procedura selettiva sulla base dei dati e delle informazioni a propria disposizione e di quelle fornite dai dipendenti interessati secondo quanto specificato all'art. 4.

Sulla base di tale operazione redige le graduatorie per Area, dando comunicazione a tutti i dipendenti nella sezione intranet del Comune. Per il personale inquadrato nell'Area Funzionari ed Elevata Qualificazione, titolare di incarico di EQ, viene redatta una distinta graduatoria.

A parità di punteggio ciascuna graduatoria è formata utilizzando in via graduata i seguenti criteri:

- media triennale delle valutazioni conseguite nel Comune di Arezzo più elevata;
- anzianità di servizio senza avere ottenuto un differenziale stipendiale o progressione economica;
- anzianità di servizio nel Comune di Arezzo;

Qualora tra i dipendenti aventi diritto alla progressione ammessi con riserva, la posizione ricoperta viene congelata e le relative somme restano accantonate fino all'esito del procedimento disciplinare.

Qualora vengano fornite false informazioni, la posizione assegnata sarà dichiarata decaduta con assegnazione al personale presente in graduatoria.

La graduatoria esaurisce la propria efficacia a seguito dell'assegnazione ai dipendenti del nuovo differenziale stipendiale e non può essere utilizzata per l'attribuzione di nuove progressioni economiche successive.

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. There are approximately 10-12 distinct marks, including what appear to be full names and initials, some written in a cursive style and others more legibly. The signatures are scattered across the lower half of the page, with some appearing more prominent than others.