

CONSORZIO DI BONIFICA PIANURA DI FERRARA

CONTRATTO INTEGRATIVO AZIENDALE DISCIPLINA PREMIO DI RISULTATO QUADRIENNIO 2022 - 2025

L'anno 2022, il giorno 25 del mese di Maggio, presso la sede del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara in Via Borgoleoni n. 28

TRA

l'Amministrazione del Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara, rappresentata dal Presidente dott. Stefano Calderoni, assistito dal Direttore Generale dott. Ing. Mauro Monti,

E

le R.S.U./R.S.A. SINDICOB dello stesso Consorzio, assistite dalle rispettive Organizzazioni sindacali territoriali, rappresentate da

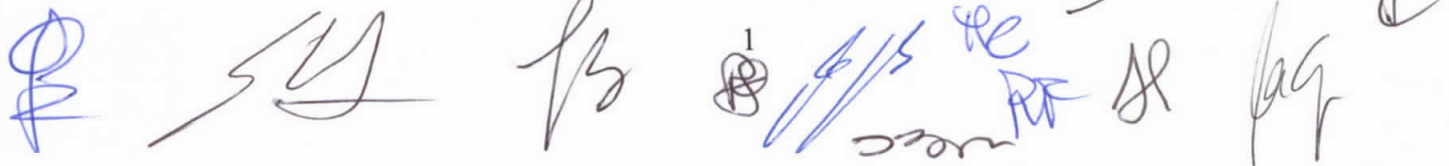
Beltrami Pierantonio, Borgatti Gianpaolo, Crosara Marco, Farinella Gianmaria, Finchi Rossella, Mazzoni Alan, Nepoti Marcello, Rossini Serafino e Bondesan Alessandro;

VISTI

1. La normativa in tema di defiscalizzazione e decontribuzione dei premi di risultato ed in particolare:
 - a. Legge 208/2015 Articolo 1 commi 182 e seguenti;
 - b. Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze 25/03/2016;
2. Il vigente CCNL dei dipendenti dei Consorzi di Bonifica.

PREMESSO

1. Che è intenzione delle parti stipulanti, tenendo conto delle disposizioni normative e contrattuali, sottoscrivere un accordo che permetta ai lavoratori in possesso dei requisiti reddituali richiesti dalla norma di poter accedere al cosiddetto regime della "detassazione" sulle voci retributive erogate nell'ambito del "premio di risultato".
2. Che il vigente Contratto Collettivo Nazionale dei Dipendenti dei Consorzi di Bonifica all'art. 148 prevede per i Consorzi che non siano gravati da forti passività onerose la possibilità di definire con il Contratto Integrativo Aziendale un Premio di risultato.



3. Che le caratteristiche fondamentali del Premio di risultato sono le seguenti:
- ha durata quadriennale;
 - viene contrattato con riferimento agli obiettivi dell'anno;
 - è erogato in unica soluzione annuale;
 - il premio è strettamente correlato ai risultati conseguiti da ciascun Settore o unità operativa nella realizzazione di programmi concordati tra le parti, ed è prevista la suddivisione degli obiettivi in tre categorie distinte:
 - Obiettivi di risparmio
 - Obiettivi di miglioramento
 - Obiettivi particolari
 - gli obiettivi non dovranno essere generici, né meramente ripetitivi rispetto al "campo di attività prevalente", stabilito per ciascun dipendente, e dovranno essere raggiungibili per mezzo di un impegno ordinario ma particolare e di una coordinata disponibilità da parte del personale interessato;
 - i risultati conseguiti devono essere economicamente quantificabili;
 - i criteri per la determinazione quantitativa del premio di risultato sono definiti dalle parti con riferimento ai suddetti obiettivi;
4. Che l'erogazione del premio di risultato potrà avvenire, su scelta volontaria del dipendente, sia con corresponsione dell'importo in busta paga che tramite rimborso diretto di servizi volti alla migliore conciliazione tra vita privata e vita professionale.
5. Che si concorda pertanto di introdurre strumenti che consentano ai lavoratori di investire nella vita lavorativa senza discapito per la vita familiare (Welfare).
6. Che il Consorzio di Bonifica Pianura di Ferrara, pur in presenza di una difficile situazione economica generale, non è gravato da forti passività onerose

SI CONVIENE QUANTO SEGUE

- Le premesse sono parte integrante del presente Accordo;
- Si stipula, in coerenza con le previsioni contrattuali nazionali, il Contratto Integrativo Aziendale per il quadriennio 2022 – 2025 che disciplina il Premio di Risultato come segue.

Disciplina Premio di Risultato

Art. 1: Caratteristiche principali

1. Il Premio di Risultato disciplinato dal presente Contratto Integrativo Aziendale ha le seguenti caratteristiche principali:

A collection of approximately ten handwritten signatures in blue ink, arranged horizontally across the bottom of the page. The signatures vary in style, including some that are highly stylized or cursive.

- a. ai dipendenti viene distribuito un importo complessivo definito con i criteri fissati nel successivo art. 2;
- b. l'importo complessivo viene ripartito tra i dipendenti con le modalità di cui al successivo art. 3;
- c. il premio viene erogato in misura ridotta ai dipendenti che sono stati oggetto di un provvedimento disciplinare nell'anno;
- d. il premio viene erogato ai singoli dipendenti in proporzione all'assiduità individuale di presenza.

Art. 2: Formazione dell'importo complessivo da destinare all'erogazione del Premio di Risultato

E' prevista la suddivisione degli obiettivi in tre categorie distinte:

- Obiettivi di risparmio
- Obiettivi di miglioramento
- Obiettivi particolari

Il primo gruppo **OBIETTIVI DI RISPARMIO** riguarda obiettivi comuni a tutti i dipendenti che possono essere perseguiti da ognuno nello svolgimento delle proprie attività lavorative. Per ogni obiettivo viene fissato un target da raggiungere ed un budget definito in relazione all'importanza dello stesso.

Per questi obiettivi viene attribuito un target, di norma in funzione al valore medio calcolato negli ultimi quattro esercizi e in alcuni casi, calcolato nel quadriennio antecedente.

L'obiettivo può essere raggiunto totalmente (100%), parzialmente (< 100%), oppure può essere superato.

Nei casi di minore o superiore raggiungimento il budget assegnato viene calcolato in modo proporzionale, ma non potrà mai essere, rispettivamente, inferiore o superiore del 20% rispetto a tale budget.

Il secondo gruppo **OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO** riguarda attività proprie dei dipendenti appartenenti a singoli settori o unità operative.

Al raggiungimento di ognuno di essi concorrono i dipendenti del settore o dell'unità operativa specifica.



The bottom of the page features several handwritten signatures. On the left, there are two large, dark ink signatures. In the center, there is a signature with a small '3' written below it. To the right, there are several smaller signatures, some in blue ink, including one that appears to be 'AR' and another that looks like 'peg'.

Ad ogni obiettivo è assegnato un target ed un budget in proporzione al numero dei dipendenti coinvolti.

Se l'obiettivo è totalmente raggiunto o superato viene assegnato l'intero budget previsto che viene suddiviso per tutti i dipendenti dell'ente, ed attribuita una premialità per il 2022 pari al 5% del budget fissato per l'obiettivo specifico ai soli dipendenti del settore o dell'unità operativa che hanno concorso al raggiungimento dell'obiettivo.

Se l'obiettivo non viene interamente raggiunto viene assegnato il budget in proporzione al livello di raggiungimento e non viene assegnata alcuna premialità aggiuntiva.

Il terzo gruppo **OBIETTIVI PARTICOLARI** viene indicato dall'ente e riguarda gruppi di singoli dipendenti.

Per ogni obiettivo particolare viene fissato un budget ed un target da raggiungere.

Gli obiettivi sopraindicati sono definiti nell'elenco allegato al presente Accordo e verranno valutati in base all'intero anno solare a cui si riferiscono;

In caso di oggettiva impossibilità al raggiungimento di un singolo obiettivo, di qualsiasi categoria è prevista, in accordo tra le parti, la sostituzione dello stesso entro il 31 luglio con un altro di valore almeno equivalente.

Per ogni obiettivo è stabilito il criterio di misurazione del raggiungimento dell'obiettivo stesso che applicato alla sua valorizzazione determina una quota che, sommandosi alle altre, definisce l'importo da distribuire.

L'importo del budget da ripartire, la premialità e gli obiettivi con allegati i conteggi relativi all'applicazione del presente Accordo, verranno valutati annualmente tra le parti, entro il mese di marzo dell'anno successivo a quello della sua formazione.

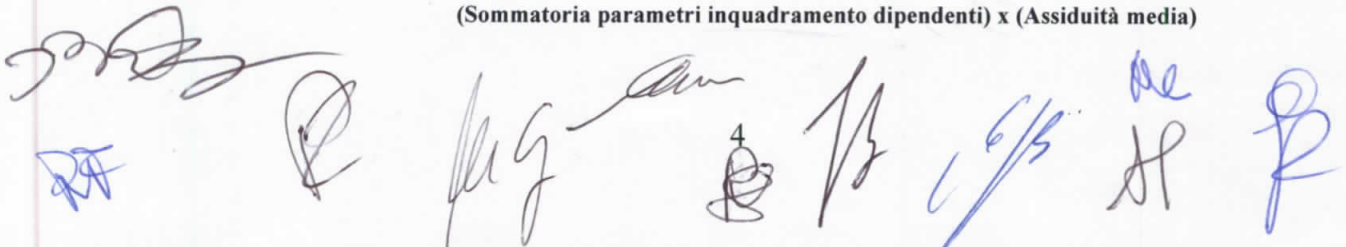
Art. 3: Ripartizione del premio di risultato

1. Il premio di risultato definito con le modalità stabilite nel precedente art. 2, viene ripartito tra i dipendenti in proporzione all'inquadramento (parametro contrattuale), all'assiduità individuale e all'assenza/presenza di sanzioni disciplinari, applicando la seguente formula:

(Premio risultato complessivo) x (Parametro Inquadramento) x (Assiduità) x (Sanzioni Disc.)

Premio Dipendente X = _____

(Sommatoria parametri inquadramento dipendenti) x (Assiduità media)



2. La variabile "Parametro inquadramento" del personale in forza con contratto a tempo parziale viene riproporzionata in base all'orario del lavoratore: ad esempio in caso prestazione part time di 30 ore settimanali il parametro contrattuale viene moltiplicato per 30/38. Tale riproporzione tra le ore lavorate ridotte e quelle del tempo pieno è effettuata applicando un minimale di 30/38. Quindi se un dipendente ha un orario che prevede solo mattine (25 ore su cinque giorni) ha un integrativo commisurato ai 30/38 del premio di un dipendente a tempo pieno.
3. La variabile "Assiduità" assume il valore derivante dal rapporto tra le ore ordinarie effettivamente lavorate dal singolo dipendente nell'anno di riferimento e quelle complessive teoriche annuali. A tal fine sono considerate al pari delle ore lavorate le ore di assenza per maternità obbligatoria, per infortunio o malattia per causa di servizio, per ricoveri ospedalieri, permessi per motivi sindacali e per lo svolgimento delle funzioni pubbliche elettive di cui all'art. 19 del vigente CCNL.
4. La variabile "Sanzioni disc." assume i seguenti valori :
 - a. 0,75 in caso di una "censura scritta" (art. 54 CCNL);
 - b. 0,50 in caso di sospensione dal servizio sino a tre giorni (art. 55 punto 1 CCNL);
 - c. 0,25 in caso in caso di sospensione dal servizio da 4 a 10 giorni (art. 55 punto 2 CCNL);
 - d. 0 in caso di licenziamento in tronco (art. 56 CCNL).
5. Il Valore dell'Assiduità Media corrisponde alla media aritmetica delle Assiduità dei singoli dipendenti.
6. Eventuali differenze tra l'importo complessivo e la somma dei premi calcolati con la formula suindicata verranno ripartite su tutti i dipendenti in egual misura.

Art. 4 Vigenza degli obiettivi

1. Gli obiettivi del Premio di Risultato sono definiti e regolati dal presente accordo e restano validi per l'anno 2022; resta comunque possibile concordarne la revisione o l'introduzione di nuovi obiettivi programmati anche in corso di applicazione entro il 31 luglio.
2. Le Parti concordano che entro il mese di ottobre di ogni anno si dovrà avviare la fase di definizione degli obiettivi per l'anno successivo.
3. Le Parti concordano inoltre che per il primo anno di vigenza del presente Accordo, entro il mese di settembre, sarà fatta apposita verifica in merito alla corrispondenza di tale Accordo alle aspettative delle Parti.

Art. 5 Modalità di pagamento

1. Il premio di risultato, salvo quanto diversamente disposto per l'erogazione in servizi alla persona di cui al successivo art. 6, viene erogato in un'unica soluzione:
 1. Entro il mese di aprile dell'anno successivo per il personale operaio fisso ed impiegato fisso ed a termine;
 2. Entro il mese di maggio dell'anno successivo per il personale operaio avventizio.

Art. 6 Welfare

1. Gli importi definiti come premio di risultato possono essere, a richiesta del dipendente, erogati, in tutto o in parte, sotto forma di servizi alla persona (successivamente denominati servizi welfare).
2. Si conviene che il dipendente possa richiedere l'erogazione parziale del Premio di risultato in servizi welfare con i seguenti scaglioni: 25%; 50%; 75% e 100%.
3. Per incentivare l'adesione ai servizi welfare il Consorzio aggiungerà al premio di risultato un'addizionale extrabudget così definita:
 - a. In caso di adesione individuale al 25% - addizionale € 25
 - b. In caso di adesione individuale al 50% - addizionale € 50
 - c. In caso di adesione individuale al 75% - addizionale € 75
 - d. In caso di adesione individuale al 100% - addizionale € 100
4. Il Consorzio provvederà al versamento ad una forma di previdenza complementare (con precedenza ad Agrifondo) pari al 25% dell'importo del premio di risultato al netto dell'addizionale extrabudget di cui al punto 3.
5. Le somme destinate al Welfare verranno erogate ai lavoratori sotto forma di beni e/o servizi inerenti:
 - a. contributi di assistenza sanitaria versati ad enti o casse aventi fine assistenziale;
 - b. contributi di previdenza complementare;
 - c. servizi e prestazioni erogate per la fruizione di servizi di educazione ed istruzione anche in età prescolare, compresi i servizi integrativi e di mensa ad essi connessi, frequenza di ludoteche e di centri estivi e invernali e per borse di studio a favore dei familiari;
 - d. prestazioni erogate per la fruizione dei servizi di assistenza ai familiari anziani o non autosufficienti;
 - e. opere e servizi con specifica finalità di educazione, istruzione, ricreazione, assistenza sociale e sanitaria o culto, anche a favore dei familiari;



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials (RT, P, etc.), and a signature on the right.

- f. prestazioni, anche in forma assicurativa, aventi per oggetto il rischio di non autosufficienza nel compimento degli atti della vita quotidiana o di gravi patologie;
 - g. compartecipazione al pagamento degli interessi di mutui bancari.
6. Le somme erogate dall'azienda sotto forma di Welfare aziendale non concorrono all'imponibile fiscale e contributivo nei limiti stabiliti nell'art. 51 del Testo Unico delle Imposte sui Redditi.
7. Le misure di Welfare indicate al punto 5 saranno erogate tramite piattaforma online o tramite rimborso diretto in cedolino.

Art. 7 Validità del presente accordo

Il presente Accordo è vigente dalla data di stipulazione al 31/12/2025.

Art. 8 Deposito presso Direzione del Lavoro

Il presente accordo aziendale, con la autodichiarazione prescritta dalle norme, sarà depositato entro 30 giorni dalla stipulazione, presso la Direzione Territoriale del Lavoro di Ferrara.

Letto, confermato, sottoscritto.

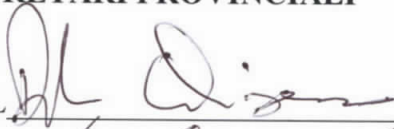
IL PRESIDENTE DEL CONSORZIO

(dott. Stefano Calderoni)



I SEGRETARI PROVINCIALI

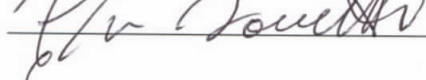
FLAI-CGIL



FAI-CISL



FILBI-UIL



LE RSU/RSA E SINDICOB

DEL CONSORZIO

Beltrami Pierantonio

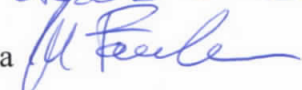
Borgatti Gianpaolo



Crosara Marco



Farinella Gianmaria



Finchi Rossella



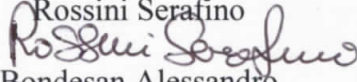
Mazzoni Alan



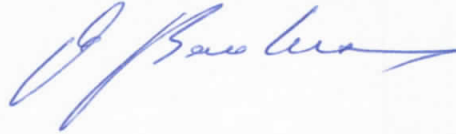
Nepoti Marcello



Rossini Serafino



Bondesan Alessandro



PIANO DELLA PERFORMANCE 2022

parametri di riferimento risparmi

N° AREA	SETTORE	U.O.	TITOLO obiettivo	n° DIP.	n° Avv	Valore di riferimento u.m.	calcolo riferimento	BUDGET	TARGET	RISULTATO ATTESO	quantità	esempi consuntivo di riferimento	ipotesi consuntivo risparmi	percentuale raggiunta	integrativo a tutti	premiabilità e obiettivi particolari individuali	minimo	massimo
OBIETTIVI DI RISPARMIO																		
1	Tutti		Contenimento ore di straordinario			13.438,00 n° ore	media 4 esercizi 2016-2019	12.000,00 €	% di riduzione	8%	1.075,04	12.362,96	1.075,04	100,0%	12.000,00 €	- €	860,03	1.290,05
2	Territorio / Tecnologico		Riduzione dei pasti convenzionati			6.188,00 n° pasti	media 4 esercizi 2016-2019	8.000,00 €	% di riduzione	20%	1.237,60	4.950,40	1.237,60	100,0%	8.000,00 €	- €	990,08	1.485,12
3	Tecnologico		Riduzione giornate di infortunio Polo Tecnologico			40,00 n° g. inf.	media 4 esercizi 2016-2019	4.000,00 €	% di riduzione	0%	-	40,00	-	100,0%	4.000,00 €	- €	8,00	8,00
4	Territorio		Riduzione giornate di infortunio Territorio			283,00 n° g. inf.	media 4 esercizi 2016-2019	4.000,00 €	% di riduzione	30%	84,90	198,10	84,90	100,0%	4.000,00 €	- €	67,92	101,88
5	Territorio / Tecnologico		Riduzione incidenti veicoli aziendali			53,00 n° inc.	2021	4.000,00 €	% di riduzione	10%	5,30	47,70	5,30	100,0%	4.000,00 €	- €	4,24	6,36
6	Tecnologico		Riduzione numero dei veicoli			180,00 n° veicoli	media 4 esercizi 2018-2021	24.000,00 €	% di riduzione	2%	3,60	176,40	3,60	100,0%	24.000,00 €	- €	2,88	4,32
7	Segreteria		Riduzione costi cancelleria ecc.			66.678,00 €	media 4 esercizi 2018-2021	8.000,00 €	% di riduzione	8%	5.334,24	61.343,76	5.334,24	100,0%	8.000,00 €	- €	4.267,39	6.401,09
8	Territorio / Tecnologico		Incremento medio ore di funzionamento mezzi d'opera			59.865,00 n° ore	media 4 esercizi 2018-2021	8.000,00 €	% di aumento	5%	2.993,25	62.858,25	2.993,25	100,0%	8.000,00 €	- €	2.394,60	3.591,90
9	Sicurezza		Ottimizzazione costi vestiario			77.000,00 €	2021	4.000,00 €	% di riduzione	10%	7.700,00	69.300,00	7.700,00	100,0%	4.000,00 €	- €	6.160,00	9.240,00
10	Ambiente		Riduzione costi analisi dei terreni			64.500,00 €	'20 - '21	4.000,00 €	% di riduzione	10%	6.450,00	58.050,00	6.450,00	100,0%	4.000,00 €	- €	5.160,00	7.740,00
TOTALE																		
OBIETTIVI DI MIGLIORAMENTO																		
1	DIREZIONE GENERALE	SICUREZZA E AMBIENTE	SICUREZZA			Verifica periodica DPI anticaduta e presidi primo soccorso	3,5	485	1.925,00 €	n°	100%	485,00	485,00		1.925,00 €	96,25 €	85 imbragature e 400 presidi soccorso = 485	
2	DIREZIONE GENERALE	SICUREZZA E AMBIENTE	AMBIENTE			Sviluppo sistema di qualità ambiente	4,5	1	2.475,00 €	realizzato	1	1,00	1,00		2.475,00 €	123,75 €		
3	DIREZIONE GENERALE	PROGRAMMAZIONE	PROGRAMMAZIONE			Aggiornamento SITO istituzionale	2	1	1.100,00 €	realizzato	1	1,00	1,00		1.100,00 €	55,00 €		
4	ECONOMICA	CONTABILITA' INFORMATICA	INFORMATICA			Aggiornamento PC con Windoiws 7	4,3	50	2.365,00 €	n° aggiornamento macchine	100%	50,00	50,00	-	2.365,00 €	118,25 €		
5	ECONOMICA	CONTABILITA' INFORMATICA	CONTABILITA'			Suddivisione Bilancio (ordinario e straordinario)	5,3	1	2.915,00 €	realizzato	1	1,00	1,00		2.915,00 €	145,75 €		
6	ECONOMICA	SIT				Verifica presenza manufatti non concessionati nella rete dei canali	8	600	4.400,00 €	n° km canali rilevati	100%	600,00	650,00	-	4.400,00 €	220,00 €		
7	AMMINISTRATIVA	CATASTO RISORSE UMANE	RISORSE UMANE			Monitoraggio costi del personale	7,9	12	4.345,00 €	n° report	100%	12,00	12,00	-	4.345,00 €	217,25 €		
8	AMMINISTRATIVA	CATASTO RISORSE UMANE	CATASTO			Discarico retroattivo d'ufficio dei contributi non pagati in caso di variazione di proprietà	7,5	500	4.125,00 €	riduzione degli elenchi dei morosi	100%	500,00	500,00	-	4.125,00 €	206,25 €		
9	AMMINISTRATIVA	AFFARI GENERALI E ASSISTENZA LEGALE				Creazione dell'albo pretorio on line e suo inserimento nel sito Web	3	1	1.650,00 €	realizzato	1	1,00	1,00	-	1.650,00 €	82,50 €		
10	AMMINISTRATIVA	SEGRETERIA E DIVULGAZIONE				Porte aperte Palazzo Naselli Crispi per gli istituti scolastici	9	6	4.950,00 €	n° scolaresche	100%	6,00	6,00	-	4.950,00 €	247,50 €		
11	AREA TECNICA	ISTRUTTORIE TECNICHE E CONCESSIONI				Verifica presenza manufatti non concessionati nella rete dei canali	8	480	4.400,00 €	n° km canali verificati	100%	480,00	480,00	-	4.400,00 €	220,00 €		
12	AREA TECNICA	GESTIONE O.B. A.F.				Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria mediante appalto	47	37	46.200,00 €	n° cantieri conclusi	100%	4,00	4,00	-	46.200,00 €	2.310,00 €		
13	AREA TECNICA	GESTIONE O.B. B.F.				Realizzazione interventi di manutenzione straordinaria mediante appalto	52	73	68.750,00 €	n° cantieri conclusi	100%	4,00	4,00	-	68.750,00 €	3.437,50 €		
14	AREA TECNICA	AGRONOMICO	BAURA			Monitoraggio delle derivazioni irrigue principali	3,5	7	1.925,00 €	studio di fattibilità	100%	7,00	7,00	-	1.925,00 €	96,25 €		
15	AREA TECNICA	AGRONOMICO	CODIGORO			Ammodernamento sistema di misura	4,5	1	2.475,00 €	studio di fattibilità	100%	1,00	1,00	-	2.475,00 €	123,75 €		
16	AREA TECNICA	APPALTI E PATRIMONIO	APPALTI			Modelli informatici per ordini di esecuzione lavori servizi e forniture di importo inferiore ai 10 mila euro	3,5	4	1.925,00 €	n° modelli	100%	4,00	4,00	-	1.925,00 €	96,25 €		
17	AREA TECNICA	APPALTI E PATRIMONIO	PATRIMONIO			Schedatura immobili ad uso abitativo non locati o non concessi	7,5	30	4.125,00 €	n° schede	100%	30,00	35,00	-	4.125,00 €	206,25 €		
18	AREA TECNICA	PROGETTAZIONE				Elaborazione progetti di fattibilità tecnico economica	8	4	4.400,00 €	n° progetti	100%	4,00	4,00	-	4.400,00 €	220,00 €		
19	AREA TECNICA	IMPIANTI				Verifiche periodiche obbligatorie	48	2	27.500,00 €	n° verifiche	100%	320,00	320,00	-	27.500,00 €	1.375,00 €		
20	AREA TECNICA	OFFICINE				Revisioni e collaudi periodici obbligatori	23	3	14.300,00 €	n° interventi	100%	252,00	252,00	-	14.300,00 €	715,00 €		
TOTALE																		
OBIETTIVI PARTICOLARI																		
TOTALE DIP																		
OBIETTIVI PARTICOLARI																		
1			Collaborazioni UNIFE	3		500,00 €		1.500,00 €	1.500,00 €	individuali	500,00	3,00	3,00		0	1.500,00 €		
2			Pronta disponibilità (disponibilità ad entrare in servizio senza preavviso al 90% delle chiamate)					8.000,00 €	8.000,00 €	tutti					8.000,00 €	- €		
3			Doppi turni mezzi d'opera	4 settimane		1.000,00 €	5	5.000,00 €	5.000,00 €	individuali	1.000,00	5,00	5,00		- €	5.000,00 €		
4			Servizio Antibrina (attivazione con erogazione particolare a chi ha dato disponibilità a partecipare)					5.000,00 €	5.000,00 €	in parte	5.000,00	1,00	5.000,00		2.500,00 €	2.500,00 €		
5			Eventi Culturali (presenza almeno 50% eventi organizzati dal Consorzio)					5.000,00 €	5.000,00 €	tutti	5.000,00	1,00	5.000,00		5.000,00 €			
6			Servizio Paghe Esterno (assistenza e controllo nel processo di esternalizzazione del servizio paghe - riparto vedi nota)					3.000,00 €	3.000,00 €	individuali						3.000,00 €		
7			Organismo di vigilanza "231" (partecipazione ad organismo di vigilanza)					1.000,00 €	1.000,00 €	individuale						1.000,00 €		
TOTALE																		
TOTALE COMPLESSIVO																		
TOTALE OBIETTIVI PARTICOLARI																		
TOTALE COMPLESSIVO																		

non cancellare

[Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'P. Mag.', 'M. Mag.', 'M. di', 're', 'fs', and 'P']

[Handwritten signatures in blue ink]