



**REGIONE PUGLIA**  
Area Politiche per lo Sviluppo Economico, Lavoro e Innovazione  
Servizio Politiche per il lavoro

**VERBALE DI ACCORDO**

Il giorno 22 dicembre 2011, presso il Servizio Politiche per il Lavoro della Regione Puglia, alla presenza dell'Assessore al Welfare - Lavoro, dott. Elena Gentile, si sono incontrate le organizzazioni sindacali e le organizzazioni datoriali di seguito indicate:

- CONFARTIGIANATO PUGLIA
- LEGA COOP *[Signature]*
- CONFCOOPERATIVE PUGLIA
- CONFPROFESSIONI PUGLIA *[Signature]*
- CONFINDUSTRIA PUGLIA *[Signature]*
- ABI PUGLIA *[Signature]*
- CNA PUGLIA *[Signature]*
- CONFARTIGIANATO PUGLIA
- CONFAPI PUGLIA *[Signature]*
- CONFCOMMERCIO PUGLIA *[Signature]*
- CONFESERCENTI PUGLIA
- CLAF PUGLIA *[Signature]*
- CGIL PUGLIA *[Signature]*
- CISL PUGLIA *[Signature]*
- UIL PUGLIA *[Signature]*
- CISAL PUGLIA *[Signature]*
- UGL PUGLIA *[Signature]*
- INPS PUGLIA
- ITALIA LAVORO



## 2.2 Datori di lavoro esclusi del trattamento

Restano comunque esclusi dal trattamento i datori di lavoro domestico.

**Non possono accedere alla CIG in deroga i soggetti che, pur in presenza dei necessari presupposti, non abbiano utilizzato, fino al loro esaurimento, gli ammortizzatori sociali previsti dalla legislazione ordinaria per le sospensioni, ordinarie e straordinarie, dell'attività lavorativa nell'ambito delle norme che regolano l'accesso ai relativi trattamenti.**

## 3. Lavoratori beneficiari

Beneficiano del trattamento di CIG in deroga:

1. i lavoratori subordinati anche a tempo determinato con le seguenti qualifiche:
  - a) operai;
  - b) equiparati - intermedi
  - c) impiegati
  - d) quadri
2. i lavoratori somministrati che prestano l'attività lavorativa alle dipendenze di utilizzatori che abbiano richiesto CIG;
3. gli apprendisti e i lavoratori che lavorano alle dipendenze di datori di lavoro che abbiano fatto richiesta per altri lavoratori del trattamento di CIG, una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva (ove sia stata stipulata apposita convenzione con l'INPS), compresi quelli di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 276 del 2003 e s.m.i., ovvero in mancanza di esso come disposto dall'art. 7 *ter* della L. n. 33 del 2009. La fruizione dell'intervento integrativo dovrà essere adeguatamente documentata dal datore di lavoro all'atto della presentazione della richiesta di autorizzazione.

Costituisce requisito essenziale per l'accesso al trattamento il **possesso da parte del lavoratore di una anzianità di servizio di almeno 90 giorni presso il datore di lavoro/impresa richiedente alla data di presentazione della relativa istanza, fatte salve le ipotesi di fusione previste dalla normativa vigente.**

### 3.1 Lavoratori esclusi

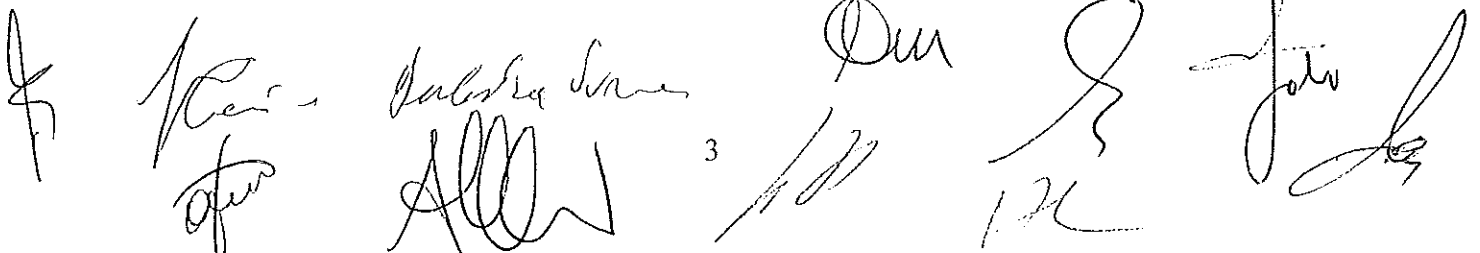
Restano esclusi dal trattamento di integrazione salariale in deroga:

- a) Dirigenti
- b) Lavoratori domestici
- c) Collaboratori coordinati continuativi
- d) Soci delle cooperative con rapporto di lavoro non subordinato

## 4 Misura e durata del trattamento

### 4.1 Misura dell'indennità

L'integrazione salariale è dovuta, per la prima concessione, nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai lavoratori per le ore di lavoro non prestate, ferma restando la riduzione progressiva prevista dalla normativa vigente nel caso di proroghe del trattamento.



A collection of handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller ones in the middle, and a signature on the right. There is also a small number '3' written near the center.

#### 4.2 Durata complessiva del trattamento

1. Preso atto di quanto previsto dalla legge n. 220/2010, che stabilisce che la concessione di ammortizzatori sociali in deroga può avvenire per un periodo non superiore a 12 mesi (eventualmente prorogabili in presenza dei necessari requisiti), e che l'attuale impegno per il cofinanziamento della CIG in deroga con il FSE riguarda il periodo 20011-2012, si forniscono le seguenti indicazioni procedurali valide fino alla data del 31.12.2012:
  - a. ciascuna richiesta di intervento della CIG in deroga non può riguardare un periodo superiore a 12 mesi continuativi a partire dal 1 gennaio 2012;
  - b. le imprese rientranti nella tipologia B) sono tenute ad esplicitare nella procedura di consultazione sindacale le ragioni per cui non possono più beneficiare della Cassa integrazione guadagni ordinaria e straordinaria delle misure di integrazione salariale destinate a specifici settori.

**Considerato che sono in fase di definizione specifiche linee guida del Ministero del Lavoro in ordine alla Cig in deroga, si precisa che le autorizzazioni potranno essere concesse fino alla data del 30/04/2012, salve ulteriori disposizioni.**

La Regione Puglia si riserva di effettuare controlli di rito nei confronti delle imprese autorizzate a fruire del trattamento di CIG in deroga tramite gli organismi a ciò abilitati, al fine di assicurare il corretto utilizzo dei Fondi Strutturali.

**I datori di lavoro, nei confronti dei quali sia stato già accertato l'illecito utilizzo dei trattamenti autorizzati, saranno esclusi da successive concessioni.**

#### 5. Procedura per la presentazione della domanda di CIG in deroga

##### 5.1. Procedura di consultazione sindacale

1. Secondo le procedure previste dall'accordo precedente, la consultazione è obbligatoria presso le province fino al 30/04/2012 solo per le imprese che richiedono la prima concessione. La consultazione si svolge presso la Provincia ove è ubicata la sede operativa interessata alla Cig.
2. Per le imprese aventi unità operative dislocate in più province della Regione Puglia, è obbligatoria la consultazione in sede regionale.
3. Nel caso in cui le unità produttive interessate siano situate in regioni diverse, il verbale di consultazione sindacale dovrà essere sottoscritto presso il Ministero del Lavoro - Direzione Generale Tutela delle condizioni di lavoro.

I datori di lavoro, che hanno sottoscritto in sede provinciale o aziendale entro il 25 gennaio un verbale che copre un periodo dell'anno 2012, possono utilizzare lo stesso, consapevoli che la fine del periodo di CIG richiesto dovrà essere, pena l'improcedibilità della domanda, quello indicato nella consultazione sindacale avvenuta.

Il verbale di consultazione sindacale dovrà contenere i seguenti elementi essenziali:

1. dati Aziendali: titolare/rappresentante legale, ragione sociale, recapito, CF, Partita Iva, telefono, mail, etc.;
2. settore produttivo: artigianato, PMI fino a 15 dipendenti, industria oltre 1 dipendenti, commercio, servizi;
3. settore merceologico: metalmeccanico, legno, tessile, confezioni, etc.;
4. data di avvio procedura sindacale;
5. motivo del ricorso alla CIG in deroga;
6. dichiarazione del datore di lavoro in ordine all'utilizzazione o programmazione delle ferie, permessi e ferie residue nonché altri eventuali istituti della flessibilità di orario previsti dalla contrattazione collettiva;
7. assistenza delle parti sociali: organizzazione imprenditoriale, associazione sindacale;
8. periodo richiesto della CIG in deroga (dal ..... al .....);
9. indicazione delle ore di fabbisogno di CIG in deroga;

Prof. *Barbiero* *Direttore* 4

10. numero o elenco dei lavoratori interessati alla CIG in deroga;
11. obbligo del datore di lavoro di comunicare ai lavoratori che devono recarsi, entro 8 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, presso il centro per l'impiego competente per territorio per la presa in carico.

Il verbale di consultazione sindacale dovrà contenere:

- nel caso di esuberi dichiarati, il piano di gestione delle eccedenze;
- nel caso di ricorso a formazione/riqualificazione specifica aziendale e/o interaziendale, i fabbisogni formativi derivanti da accordi settoriali o territoriali/regionali.

## 5.2. Presentazione della domanda

A decorrere dal 1 gennaio 2012 tutte i datori di lavoro/impresе che intendono ricorrere alla CIG in deroga dovranno presentare l'istanza alla Regione Puglia. Le domande dovranno essere presentate attraverso il sistema informativo SINTESI a partire dal 26 gennaio 2012.

Non sono ammesse le istanze presentate su modulistica e modalità differenti da quanto previsto dal presente accordo (p.e. Domande presentate su vecchia modulistica del Ministero del Lavoro). **In tal caso le stesse non verranno istruite e saranno rigettate.**

Una volta esaurita la procedura di consultazione sindacale, per la presentazione della domanda il datore di lavoro interessato direttamente o tramite gli intermediari autorizzati dovrà effettuare la seguente procedura:

1. inviare all'INPS un unico SR100 per l'intero periodo di richiesta di CIG (numero dei lavoratori, l'elenco dei beneficiari, periodo e le ore previste nella consultazione sindacale) nelle modalità previste dall'Istituto. **Non devono essere inviati all'INPS più SR100 relativi alla medesima richiesta di CIG in deroga.** L'invio dell'SR100 all'INPS potrà essere anche inviato prima del 26 gennaio 2012. Nell'SR100 può essere richiesta l'anticipazione del trattamento di CIG in deroga da parte dell'INPS che avverrà nei limiti consentiti dalla normativa nazionale vigente.
2. A partire dal 26 gennaio 2012, inviare attraverso il sistema informativo SINTESI, ove l'azienda/intermediario è accreditato per le comunicazioni obbligatorie ovvero facendo richiesta di credenziali di accesso nel caso l'azienda/intermediario non sia in possesso (in tal caso dovranno essere richieste al sistema provinciale ove è ubicata l'unità produttiva), la domanda di CIG in deroga **per il medesimo periodo indicato nell'SR100 trasmesso all'INPS.** Nell'istanza si dovrà indicare **"obbligatoriamente"** il numero di protocollo del modello SR100 rilasciato dall'INPS, **pena l'improcedibilità della richiesta.**  
I dati contenuti nel modello di richiesta alla Regione **devono obbligatoriamente essere gli stessi indicati nel modello SR100 inviato all'INPS (numero matricola INPS azienda, numero dei lavoratori e relativo elenco, numero di ore, periodo di intervento), pena l'improcedibilità della richiesta.**
3. Il datore di lavoro/intermediario dovrà inviare alla Regione Puglia - Servizio Politiche per il Lavoro - Via Corigliano 1 ZI - 70100 Bari la seguente documentazione cartacea, pena l'improcedibilità della richiesta:
  - a. modulo della domanda di CIG generata dal sistema informativo SINTESI in marca da bollo da Euro 14,62;
  - b. copia del modello SR100 trasmesso all'INPS;
  - c. verbale di accordo sindacale o la documentazione relativa alla procedura di consultazione sindacale;
  - d. dichiarazioni di immediata disponibilità, sottoscritte dai lavoratori interessati dalla sospensione o riduzione dell'orario di lavoro.
  - e. Dichiarazione di aver stipulato accordi di sospensione nei comparti di cui è prevista l'erogazione integrativa a carico degli enti bilaterali.

C

F

du

Bal...  
A

du

5  
L

J

M

A

h

r

Handwritten signature

Handwritten signature

Si ribadisce che i dati della domanda di CIG in deroga e del modello SR100 devono essere perfettamente identici.

A decorrere dal 1 gennaio 2012 il datore di lavoro, che ha dichiarato la sussistenza di esuberi, dovrà presentare ~~un~~ un piano di gestione delle eccedenze.

Le imprese sottoposte a procedure concorsuali, ove possibile, dovranno predisporre "piani di gestione delle eccedenze che pongano particolare attenzione ai processi di ricollocazione, anche verso altre imprese del territorio e con eventuali processi di riqualificazione delle competenze".

#### Termini di presentazione

Le istanze per la concessione di CIG in deroga a decorrere dal 1<sup>o</sup> febbraio 2012 devono essere presentate entro il termine di 25 giorni dalla fine del periodo di paga in corso al termine della settimana in cui ha avuto inizio la sospensione o la riduzione di orario di lavoro.

Le domande presentate oltre tale periodo richiesto verranno respinte. Farà fede la data di invio telematico della domanda per il tramite del sistema informativo SINTESI,

#### 6. Istruttoria delle domande e rilascio delle autorizzazioni

Le domande saranno valutate e autorizzate dal Servizio Politiche per il Lavoro della Regione Puglia secondo l'ordine cronologico di arrivo e nei limiti delle disponibilità finanziarie di cui ai Decreti Ministeriali di assegnazione delle risorse in favore della Regione Puglia.

L'autorizzazione ovvero la comunicazione di diniego della stessa verrà inviata al datore di lavoro richiedente o all'intermediario autorizzato all'indirizzo mail indicato nella domanda

- Saranno ritenute inammissibili e, quindi, dovranno essere ripresentate le domande:
- formulate con l'utilizzo di modulistica diversa da quella predisposta dalla Regione Puglia. Le medesime verranno rigettate.
  - alle quali non siano state allegate le dichiarazioni di disponibilità sottoscritte dai lavoratori interessati e/o l'accordo sindacale e/o copia SR100 inviato all'INPS;
  - che non indicano o non indicano in modo corretto e completo le unità produttive interessate e quelle non interessate dalla CIG in deroga, nonché i dati identificativi dei lavoratori, i periodi precisi di sospensione e le ore complessive.

Nel caso di istanza valutata inammissibile e successivamente reiterata, è fatta salva la data di presentazione della domanda originaria al fine di evitare il maturarsi di decadenze in pregiudizio dei lavoratori.

L'amministrazione Regionale si riserva di richiedere attraverso il sistema informativo SINTESI e/o mezzo raccomandata a.r. o posta certificata chiarimenti e/o integrazioni in merito alla documentazione ricevuta. Qualora il datore di lavoro non provveda, entro 10 giorni dalla ricezione della richiesta, a fornire, sempre con le stesse modalità, le integrazioni e/o chiarimenti indicati, la domanda sarà rigettata.

***I provvedimenti autorizzativi avranno decorrenza dalla data di presentazione della richiesta di esame congiunto.***

#### 7. Comunicazione all'INPS e pagamento

Balotro Luca

pp

Albergo

D.L.

S

per

per

per

per

per

per

per

per

per

Sulla base della convenzione sottoscritta tra la Regione Puglia e l'INPS Regionale Puglia, il Servizio Politiche per il Lavoro trasmette all'istituto previdenziale l'elenco delle autorizzazioni concesse ai fini della procedura di pagamento di competenza di quest'ultimo.

Preso atto dell'indirizzo legislativo espresso nell'art. 7 *ter*, comma 1, legge 33/2009, degli indirizzi operativi dell'INPS, delle necessità di porre in essere le politiche attive da far svolgere ai lavoratori e per una puntuale rendicontazione del cofinanziamento FSE, l'erogazione del trattamento avverrà prioritariamente nella forma della **modalità diretta**. Le richieste di pagamenti a conguaglio saranno singolarmente valutate dagli uffici.

## 8. Comunicazioni aziendali

Visto il complessivo impianto gestionale delle misure anticrisi che comporterà l'erogazione di politiche passive nonché di politiche attive da parte della Regione Puglia, delle conseguenti esigenze di monitoraggio della spesa e dell'effettivo utilizzo di ore di sospensione/riduzione, le aziende sono obbligate a trasmettere telematicamente e comunque entro il 16 del mese successivo a quello di riferimento il modello SR41 all'INPS. L'invio del modello SR41 è possibile anche in assenza dell'autorizzazione regionale al fine di velocizzare le procedure di pagamento all'atto del provvedimento autorizzativo dal parte della Regione.

Entro il giorno 16 del mese successivo, le imprese dovranno inviare la comunicazione relativa all'effettivo utilizzo della CIG in deroga relativa al mese precedente, telematicamente attraverso il sistema informativo SINTESI. Tale comunicazione dovrà essere inviata al fine di attivare i percorsi di politica attiva dei lavoratori interessati alla CIG. Tale comunicazione sarà accompagnata dalla dichiarazione della conformità dei contenuti della stessa al modello SR41 inviato all'INPS.

Nel caso di mancato utilizzo dell'autorizzazione ricevuta, i datori di lavoro interessati dovranno, entro 10 giorni dalla fine del periodo autorizzato, comunicare alla Regione Puglia e all'INPS, a mezzo lettera raccomandata a.r., la rinuncia al provvedimento di autorizzazione richiedendone l'annullamento.

Nel caso di mancato invio all'INPS di specifica modulistica entro i termini indicati, la Regione si riserva la facoltà di dichiarare il soggetto istante decaduto dalla concessione di CIG in deroga.

## 9. Obblighi del lavoratore

Al fine di mantenere il diritto all'erogazione del trattamento di CIG in deroga, **il lavoratore deve recarsi al Centro per l'Impiego competente per residenza**, o nel caso in cui tale Centro per l'Impiego si trovi fuori dal territorio regionale pugliese, al Centro per l'Impiego della Provincia in cui si trova l'unità produttiva presso la quale lavora, presentando copia della comunicazione scritta di sospensione dall'attività lavorativa o autocertificazione, **entro 8 gg. dall'inizio dell'effettiva sospensione/riduzione dell'orario di lavoro (fatti salvi i giorni di chiusura degli uffici)** per presa in carico del lavoratore ai fini della erogazione delle politiche attive.

**La mancata presentazione del lavoratore al centro per l'impiego competente per territorio, non supportata da idonea motivazione, ai sensi della normativa vigente, equivale a rifiuto della offerta di un percorso di riqualificazione professionale o di un lavoro congruo, con conseguente decadenza dal trattamento di integrazione salariale.**

## 10. Interventi di politica attiva per i lavoratori in Cig in deroga

Come disposto dalla "Linee guida per l'attuazione delle misure di politica attiva a favore dei destinatari degli ammortizzatori sociali in deroga di cui all'Accordo Stato - Regioni del 12 febbraio 2009, da finanziare con il P.O. Puglia FSE 2007-2013 e prima applicazione delle semplificazioni di gestione e di controllo di cui al Reg. (CE) n. 396/2009" (DGR n. 303/2010 e successiva DGR n. 1829/2011), i Centri per l'Impiego sono titolari della gestione degli interventi di riqualificazione professionale e, in generale, di politica attiva del lavoro.

*[Area con diverse firme e iniziali manoscritte]*

Per tutti i lavoratori posti in CIG in deroga, una volta formulata la dichiarazione di disponibilità, verrà formalizzato il piano di azione individuale presso i Centri per l'Impiego.

Per la definizione dei contenuti del piano di azione individuale si rinvia a quanto sarà disposto con apposito provvedimento di programmazione. In caso di imprese che abbiano declinato fabbisogni formativi per i propri lavoratori.

Le attività previste costituiscono un insieme integrato di misure di politica attiva.

## MOBILITA' IN DEROGA

### 1. Destinatari del trattamento:

A) lavoratori apprendisti licenziati, una volta esaurito l'intervento integrativo a carico degli enti bilaterali previsti dalla contrattazione collettiva, (ove sia stata sottoscritta apposita convenzione con l'Inps) compresi quelli di cui all'art. 12 del d.lgs. n. 276 del 2003 e s.m.i., ovvero in mancanza di esso ai sensi dell'art. 7 *ter* della L. n. 33 del 2009;

B) lavoratori subordinati ammessi al trattamento di mobilità *ex lege* n. 223/91 o di disoccupazione ordinaria che abbiano esaurito il predetto trattamento nel corso del 2012 e che maturino il requisito pensionistico secondo la vigente normativa (vedi paragrafo 2) nei dodici mesi successivi; ovvero i lavoratori che abbiano già esaurito tutti gli ammortizzatori sociali, ordinari e in deroga, nel corso del 2012;

C) lavoratori subordinati, ivi compresi i lavoratori con contratti a tempo determinato e i lavoratori somministrati, i quali nel corso del 2012 siano stati licenziati o siano cessati dal lavoro e che, all'atto della estinzione del rapporto di lavoro, siano esclusi dal trattamento di mobilità *ex lege* n. 223/91 e dal trattamento di disoccupazione ordinaria.

### 2. Requisiti in possesso dei destinatari del trattamento:

- i lavoratori di cui ai punti A), B) e C) devono essere in possesso dello **stato di disoccupazione** ai sensi della normativa vigente;
- devono **risiedere nel territorio della Regione Puglia**; devono **aver maturato presso il datore di lavoro che ha effettuato il licenziamento o la cessazione del rapporto di lavoro un'anzianità aziendale di almeno 12 mesi**, di cui almeno 6 di lavoro effettivamente prestato (ivi compresi i periodi di sospensione dal lavoro derivanti da ferie, festività, infortuni e maternità) con un rapporto di carattere continuativo, fatta eccezione per i lavoratori somministrati, per i quali l'anzianità aziendale di almeno 12 mesi può derivare dalla somma di più missioni presso utilizzatori diversi, purché nell'ambito di un rapporto alle dipendenze della medesima agenzia di somministrazione;
- **non devono, infine, aver richiesto e ottenuto la concessione di analogo trattamento di mobilità in deroga da una Regione diversa dalla Puglia.**

- i lavoratori di cui ai punti A) e C) devono essere stati interessati **nel periodo dal 1.01.2012 al 31.12.2012 da licenziamento** (ad eccezione dei licenziamenti per giusta causa e per giustificato motivo soggettivo) o da **cessazione del rapporto di lavoro, ivi incluse le dimissioni per giusta causa**; non devono beneficiare dei trattamenti di cui all'art. 7 della Legge 223/91 o dell'indennità di disoccupazione ordinaria;

- i lavoratori di cui al punto B) prossimi alla pensione devono maturare il requisito pensionistico come di seguito specificato:

*[Handwritten signatures and notes]*

Barbara Sica  
Alli

*[Other illegible signatures]*



1. lavoratori per i quali, al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria, pur avendo maturato i requisiti, anagrafico e contributivo, la decorrenza effettiva della pensione è prevista dopo 12 o 18 mesi dal raggiungimento di tali requisiti per effetto della finestra mobile prevista dalla legge;
2. lavoratori che maturano i requisiti, anagrafico e contributivo, per il diritto alla pensione nei 12 mesi successivi al termine della mobilità ordinaria o della disoccupazione ordinaria.  
Tali lavoratori, in ogni caso, non devono rientrare in eventuali decreti che prevedano proroghe del trattamento di mobilità.

### 3. Misura, durata del trattamento di sostegno al reddito in deroga

Il trattamento viene concesso fino al 31 dicembre 2012

In ogni caso, ai sensi dell'accordo Stato - Regioni del 20 aprile 2011, i periodi di fruizione della mobilità in deroga non possono superare complessivamente le due annualità a partire dal 1 luglio 2011.

### 4. Procedura e termini per la presentazione della domanda

#### 4.1 Licenziamenti collettivi

L'impresa dovrà trasmettere alla Regione Puglia, utilizzando la modulistica già in uso, la seguente documentazione in formato elettronico:

- scheda azienda;
- scheda lavoratore;
- accordo sindacale;
- file excel della banca dati percettori compilato correttamente in ogni sua parte sia dal punto di vista formale che di contenuti, pena l'improcedibilità della richiesta.

#### 4.2 Licenziamenti individuali

Il lavoratore dovrà recarsi presso il Centro per l'Impiego per l'iscrizione secondo le modalità previste dalla legge 236/93.

Il Centro per l'Impiego fermo restando i successivi controlli da parte dell'Inps, effettua un primo accertamento dei requisiti soggettivi d'accesso al trattamento. Solo nel caso di esito positivo dovrà:

- a. compilare il Modello Mob1
- b. far sottoscrivere al lavoratore la dichiarazione di immediata disponibili' ad un percorso di riqualificazione professionale o la disponibilità ad un nuovo lavoro;
- c. far sottoscrivere al lavoratore il Piano di Azione Individuale;

**Il lavoratore sia in caso di licenziamento individuale o collettivo, dovrà presentare esclusivamente in modalità cartacea domanda di mobilità in deroga all'Inps (mode. DS21 con l'annotazione che trattasi di mobilità in deroga) per le prime concessioni unitamente al certificato mod. MOB1 rilasciato dal centro per l'impiego pena l'improcedibilità della richiesta. Per istanze di proroga del trattamento all'Inps dovrà essere consegnato esclusivamente il mod. MOB1. Le domande presentate in modalità differente saranno rigettate.**

L'invio della domanda all'INPS dovrà essere effettuato, a pena di decadenza, entro 60 giorni dal licenziamento/cessazione per tutte le tipologie dei lavoratori.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like "Borislan Vran" and "Alles".]*

