

PROVINCIA DI BOLOGNA Settore Personale e Provveditorato	Contratto collettivo decentrato integrativo per l'area della dirigenza  PG. N° <u>242654</u> del <u>17.07.2007</u> Fasc. 6.4.3/5/2006	Pagina 1 di 9  Allegato 1
--	---	---------------------------------

**CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO  
 PER L'AREA DELLA DIRIGENZA  
 (2002 - 2005)**

CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO PER L'AREA DELLA DIRIGENZA .....	1
1) Obiettivi .....	2
2) Diritto d'informazione.....	2
3) Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello d'ente.....	3
4) Concertazione.....	3
5) Accertamenti negativi.....	3
6) diritto al contraddittorio.....	4
7) Comitato dei garanti.....	4
8) Affidamento incarichi a tempo determinato.....	5
9) Risoluzione consensuale.....	5
10) Posizioni Dirigenziali esonerate dallo sciopero.....	6
11) Formazione e aggiornamento.....	6
12) Pari opportunità.....	6
13) Applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione.....	7
14) Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato.....	7
15) sistema di valutazione dei dirigenti.....	7
16) Orario di lavoro.....	8
17) Assicurazione.....	9

## **Premessa**

Il contratto integrativo aziendale in attuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro relativo all'area della dirigenza costituisce l'occasione per consolidare le innovazioni di carattere normativo ed organizzativo che stanno caratterizzando la Provincia di Bologna. In particolare le parti intendono affidare al contratto integrativo il compito di una maggior valorizzazione del ruolo della dirigenza nella distinzione dei ruoli tra politici e dirigenti, tenendo conto delle innovazioni in atto in particolare rispetto alla gestione digitale dei documenti (DOCAREA) e allo sviluppo a all'integrazione dei sistemi di qualità, ambiente, sicurezza ed etica.

## **1) Obiettivi**

Gli obiettivi che si vogliono perseguire nella contrattazione integrativa sono:

- Accentuare la funzione autonoma e responsabile dei dirigenti nell'attuazione dei programmi e nella gestione delle risorse, con particolare riferimento a quanto previsto del regolamento di organizzazione;
- Favorire lo sviluppo professionale dei dirigenti, quale strumento per l'innovazione, investendo in modo significativo nella formazione;
- Consolidare il sistema di pianificazione e controllo con particolare riferimento allo strumento delle conferenze di organizzazione in coerenza con quanto previsto dal contratto integrativo del personale del comparto;

## **2) Diritto d'informazione**

Le parti concordano di fissare indicativamente, almeno due incontri ogni anno, nei quali discutere sull'andamento della gestione e sulle criticità organizzative in particolare

- un incontro a Peg approvato
- un incontro prima dell'avvio della negoziazione di budget

Sono fissati incontri ogni qual volta, nel corso dell'anno, vi siano sostanziali modifiche organizzative o gestionali alla struttura dell'ente.

Nel caso di nuovi assetti organizzativi che comportano revisione dei posti di dirigenti (soppressione, spostamenti, istituzioni, trasformazioni di posizioni organizzative) verrà presentata dall'amministrazione una proposta articolata di tipo organizzativo per eventuali osservazioni o indicazioni di altri ruoli da rivalutare e/o rivedere.

Nel caso di cessazioni dal servizio, l'amministrazione informa i sindacati sulle prossime cessazioni raccogliendo osservazioni e/o proposte delle organizzazioni sindacali sulle soluzioni organizzative e l'amministrazione, al termine del processo decisionale informa i sindacati prima dell'adozione definitiva dei provvedimenti.

Temi sui quali i soggetti sindacali hanno diritto d'informazione preventiva:

- atti di valenza generale, anche finanziaria, concernenti il rapporto di lavoro dei dirigenti
- modello organizzativo dell'Ente;

- eventuali processi di dismissione o di esternalizzazione di servizi o attività<sup>1</sup>;
- tutte le materie per le quali sia prevista la concertazione o la contrattazione collettiva decentrata integrativa.

### 3) Contrattazione collettiva decentrata integrativa a livello d'ente

Secondo quanto previsto dall'art. 4 del Contratto nazionale si prevede di svolgere la contrattazione sulle seguenti materie:

- criteri generali per l'elaborazione dei programmi annuali e pluriennali relativi all'attività di formazione e aggiornamento
- pari opportunità
- criteri generali sui tempi e modalità d'applicazione delle norme relative alla tutela in materia d'igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione nei luoghi di lavoro
- verifica della sussistenza delle condizioni per l'applicazione dei commi 3, 4 e 5 dell'art. 26 del CCNL del 23/12/1999 (attivazione nuovi servizi, effettive disponibilità bilancio, integrazione risorse)
- criteri delle forme d'incentivazione delle specifiche attività e prestazioni correlate all'utilizzo delle risorse indicate nell'art. 26, comma 1 lettera e) del CCNL del 23/12/1999 (Avvocatura e Merloni)
- criteri generali per la distribuzione delle risorse finanziarie destinate alla retribuzione di posizione ed a quella di risultato

### 4) Concertazione

La concertazione è attivata dai soggetti sindacali, ai sensi dell'articolo 8 del CCNL del 23/12/1999 come modificato dall'articolo 6 del CCNL del 22/2/2006.

### 5) Accertamenti negativi

L'infrazione che determina la possibilità di un accertamento negativo, consiste nella adozione da parte del dirigente di atti e/o comportamenti organizzativi/relazionali non conformi al codice di comportamento che, per la loro gravità ovvero perché reiterati, non possono essere regolati con gli ordinari strumenti della valutazione dei risultati e del grado di copertura.

L'accertamento negativo è di competenza del Direttore generale che provvede a contestare i comportamenti con nota scritta e motivata, assegnando al dirigente un termine non inferiore a 7 giorni per produrre controdeduzioni e per richiedere un eventuale contraddittorio come previsto dal presente contratto decentrato.

L'art. 13 del CCNL del 22/02/2006 stabilisce i seguenti effetti che possono conseguire in relazione alla gravità dell'accertamento:

*a) riassegnazione alle funzioni della categoria di provenienza, per il personale interno al quale sia stato eventualmente conferito, con contratto a termine, un incarico dirigenziale sempreché detto*

<sup>1</sup> Articolo 7 – CCNL del 23/12/1999 modificato dall'art. 3 del CCNL 22/2/2006.

*conferimento sia consentito dalla normativa vigente nell'ente;*

*b) affidamento di un incarico dirigenziale con un valore di retribuzione di posizione inferiore;*

*c) sospensione, nei confronti del personale a tempo indeterminato con qualifica dirigenziale, da ogni incarico dirigenziale per un periodo massimo di due anni, secondo la disciplina dell'art. 23 ter;*

*d) recesso dal rapporto di lavoro, nei casi di particolare gravità, secondo la disciplina dell'art. 27." (articolo 13 del CCNL del 22/2/2007).*

I punti a) e b) sono di competenza del Presidente della Provincia su proposta del Direttore generale.

I punti c) e d) competono al direttore del Settore personale che, sulla base dell'istruttoria condotta dal Direttore generale, adotta gli atti conservativi e di sospensione in coerenza con gli art. 26 e 34 del vigente regolamento di organizzazione).

Le parti concordano sul principio della rotazione dei dirigenti da attuarsi per aree omogenee.

## **6) Diritto al contraddittorio**

E' diritto individuale d'ogni singolo dirigente poter accedere ad un contraddittorio con gli organi competenti, nei seguenti casi:

- condizioni per la realizzazione degli obiettivi su cui si attiva la retribuzione di risultato;
- valutazione dei risultati conseguiti;
- attivazione di procedimento disciplinare;
- revoca o passaggio ad altro incarico;

Gli atti d'attribuzione e revoca degli incarichi e di passaggio ad altro incarico, di competenza del Presidente, dovranno essere corredati da una motivazione in forma scritta.

Il trattamento economico individuale è quello conseguente alla definizione dei criteri concertata con le OO.SS, relativi alla determinazione della retribuzione di posizione, di risultato e del grado di copertura. Di esso dovrà essere data esplicita informazione al Dirigente unitamente all'atto di attribuzione, revoca o modifica dell'incarico.

Del contraddittorio deve essere data evidenza scritta.

## **7) Comitato dei garanti**

E' composto da tre membri:

il Presidente, designato congiuntamente dall'Amministrazione e dai soggetti sindacali,

un membro designato dall'Amministrazione

un membro eletto dai dirigenti.

I due membri designati possono essere scelti tra dirigenti d'altre Amministrazioni pubbliche o ex dirigenti d'enti locali.

Il comma 2 dell'art. 15 del CCNL non si applica, fino all'insediamento del Comitato.

## 8) Affidamento incarichi a tempo determinato

Le parti prendono atto che la Provincia di Bologna ha finora utilizzato la possibilità di attivare contratti di lavoro a tempo determinato per la dirigenza in modo corretto e motivato, per particolari posizioni di natura fiduciaria oppure per posizioni che richiedevano una professionalità non disponibile nell'Ente.

L'Amministrazione si impegna a mantenere tale comportamento anche per il futuro fermo restando il limite previsto dallo Statuto, e fermo restando l'impegno della Provincia di valorizzare appieno le risorse professionali interne e di non comprimerne le possibilità di carriera, anche in relazione alle nuove funzioni attribuite all'ente.

## 9) Risoluzione consensuale

La risoluzione consensuale del rapporto di lavoro può avvenire su iniziativa di entrambe le parti. Se avviene a seguito di procedura attivata dall'Amministrazione, comporta la corresponsione dell'indennità fino a un massimo di 24 mensilità, prevista dall'art. 17 co. 2 del CCNL 1998/2001 che viene quantificata sommando le mensilità risultanti dalla applicazione dei criteri della tabella A e della tabella B sotto indicate). Tale indennità non deve far parte dei fondi per l'applicazione del Contratto di lavoro.

L'indennità non spetta

- ✓ ai dirigenti che chiedono la risoluzione anticipata del rapporto nell'anno antecedente il collocamento a riposo d'ufficio per raggiungimento dei limiti d'età, sulla base della normativa vigente
- ✓ ai dirigenti rimasti in servizio oltre il 65° anno d'età ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. n. 503/92.

### QUANTIFICAZIONE VALORE MASSIMO INDENNITÀ PER RISOLUZIONE CONSENSUALE

TABELLA A: ANZIANITÀ \ ESPERIENZA SUL RUOLO

<i>Anzianità di servizio presso la Provincia</i>	<i>Esperienza sul ruolo &lt;= 10 anni</i>	<i>Esperienza sul ruolo &gt; 10 anni</i>
<i>&lt;= 20 anni</i>	<i>3 mensilità</i>	<i>6 mensilità</i>
<i>&gt; 20 anni</i>	<i>6 mensilità</i>	<i>12 mensilità</i>

TABELLA B: ANNI MANCANTI AL COLLOCAMENTO A RIPOSO

<i>Ruolo</i>	<i>&lt;2 anni</i>	<i>Da 2 a 4 anni</i>	<i>&gt; 4 anni</i>
<i>Altri dirigenti</i>	<i>0 mensilità</i>	<i>3 mensilità</i>	<i>6 mensilità</i>
<i>Direttore di settore</i>	<i>3 mensilità</i>	<i>6 mensilità</i>	<i>12 mensilità</i>

## 10) Posizioni Dirigenziali esonerate dallo sciopero

Sono esonerati dallo sciopero i Dirigenti che possono essere coinvolti in dichiarate situazioni di emergenza, nonché i dirigenti preposti ai servizi essenziali, nel limite massimo del 10% della dotazione organica dirigenziale. (vedi contratto decentrato personale dipendente).

L'attuale accordo vigente per il personale del comparto prevede i seguenti servizi:

- a) servizio di pronto intervento al patrimonio edilizio ai fini della sicurezza delle persone
- b) servizio di pronto intervento viabilità
- c) vigilanza sedi dell'ente
- d) polizia provinciale
- e) servizio contabilità stipendi, pensioni e servizio di ragioneria

## 11) Formazione e aggiornamento

All'interno della spesa complessiva destinata alla formazione della generalità dei dipendenti che non potrà essere inferiore a quella determinata dai CCNL in termini percentuali rispetto alla spesa per il personale, alla formazione dei Dirigenti sarà destinato un fondo tendenzialmente calcolato in termini proporzionali.

La formazione dei Dirigenti si articolerà in collettiva ed individuale.

La formazione collettiva proporrà come temi prioritari: tecniche di motivazione e gestione dei collaboratori, la gestione della leadership, la comunicazione interna ed esterna, la soddisfazione dell'utente esterno ed interno, la normativa sulla prevenzione e sulla sicurezza negli ambienti di lavoro, l'innovazione normativa di ordine generale e di interesse per l'ordinamento degli enti locali. Si dovrà prevedere una valutazione finale riferita ai singoli momenti formativi.

La formazione individuale, riguarderà la partecipazione a corsi, visite di studio e l'accesso ad altre modalità di aggiornamento su iniziativa del singolo dirigente: la Direzione del Personale curerà l'equa e più efficace distribuzione delle risorse che annualmente saranno destinate alla formazione individuale.

I piani e i programmi di formazione sono soggetti alla concertazione.

Almeno una volta all'anno tutti i dirigenti dovranno essere coinvolti in un processo formativo.

## 12) Pari opportunità

Le iniziative volte a favorire le pari opportunità sono soggette a concertazione.

Le dirigenti in congedo per maternità, i dirigenti in congedo per paternità, le dirigenti ed i dirigenti in congedo per assistenza ai figli o a familiari anziani o disabili non possono essere private/i dei propri incarichi e/o mansioni, né possono essere penalizzate nella valutazione di posizione. Per quello che si riferisce alla retribuzione di risultato non vi deve essere penalizzazione per il periodo di astensione obbligatoria relativo alla nascita e/o adozione di un figlio.

### **13) Applicazione delle norme in materia di igiene, ambiente, sicurezza e prevenzione**

L'Amministrazione si impegna a pianificare gli interventi per adeguare gli ambienti di lavoro, secondo le norme vigenti e secondo i sistemi di gestione interni.

Nel caso in cui il dirigente sia sanzionato dagli organi preposti per eventi, non legati a dolo, attinenti la sicurezza e l'igiene sui luoghi di lavoro l'Amministrazione, in presenza di tempestiva segnalazione da parte del dirigente stesso dell'irregolarità che ha determinato l'intervento sanzionatorio.

### **14) Finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato**

L'entità del fondo per il finanziamento della retribuzione di posizione e di risultato è calcolato secondo le modalità previste dall'art. 26 del CCNL della dirigenza:

- a) l'importo complessivo destinato al finanziamento del trattamento di posizione e di risultato di tutte le funzioni dirigenziali per l'anno 1998, secondo la disciplina del CCNL del 10/4/96 e del CCNL del 27/2/97;
- b) le somme derivanti dall'attuazione dell'art 43 della legge n. 449/97;
- c) i risparmi derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art 2, comma 3, del decreto legislativo n. 29/93;
- d) un importo pari al 1,25% del monte salari della dirigenza per il 1997 a decorrere dal 31/12/99 ed a valere per l'anno 2000;
- e) le risorse che specifiche disposizioni di legge finalizzano all'incentivazione della dirigenza, quali quelle di cui all'art. 37 del presente CCNL ed all'art 18 della legge n. 109/94 e successive modificazioni ed integrazioni;
- f) le somme connesse al trattamento incentivante del personale dirigenziale trasferito agli enti del comparto a seguito dei processi di decentramento e delega di funzioni;
- g) l'importo annuo della retribuzione individuale d'anzianità nonché quello del maturato economico di cui all'art 35, comma 1, lett. b) del CCNL del 10/4/96 dei dirigenti comunque cessati dal servizio dal 1/1/98, tali risorse sono destinate alla retribuzione di posizione;
- h) le risorse derivanti dall'applicazione della disciplina dell'art 32 del CCNL relativo all'onnicomprensività del trattamento economico;
- i) maggiorazione del 1,2% del monte salari della dirigenza 1997 nel caso sussista la relativa capacità di spesa;
- j) ulteriore adeguamento del finanziamento in caso d'attivazione di nuovi servizi o di processi di riorganizzazione;

### **15) Sistema di valutazione dei dirigenti**

Per quanto riguarda il sistema di valutazione dei dirigenti relativo alla determinazione della retribuzione di posizione, alla retribuzione di risultato e a quella per il grado di copertura della posizione, si rinvia alla metodologia vigente concertata in data 28/2/2006 (PG 61432).

E' destinata alla retribuzione di risultato una quota di risorse non inferiore al 15% dell'importo complessivo del fondo di cui all'art. 26 del CCNL.

Fermo restando le disposizioni organizzative in materia di incarichi extra e di compenso legge Merloni, i compensi derivanti da attività autorizzate al di fuori del lavoro, sono percepiti direttamente

dal dirigente e comunicati all'amministrazione. L'indennità di risultato attribuita con le modalità previste dal sistema di valutazione vigente viene ridotta di un importo percentuale calcolato come segue:

% Riduzione ® = (Compenso lordo percepito / costo orario medio dirigente) \* 100 / H teoriche lavorabili (1512).

Tale norma si applica agli incarichi autorizzati dall'amministrazione dopo la sottoscrizione del presente accordo.

## 16) Orario di lavoro

L'orario di lavoro dei dirigenti è registrato con sistemi automatici.

Il Dirigente, che per motivi di servizio o per assolvere ai propri obblighi di disponibilità nei confronti dell'Amministrazione, presti servizio nelle giornate di domenica e festivi, ha diritto al riposo compensativo, entro i 15 giorni successivi.

Nel caso che il Dirigente sia richiamato in servizio durante il riposo settimanale o durante le ferie ha diritto al rimborso delle spese di trasporto e di eventuale spese sostenute non recuperabili.

### 16.a) Lavoro a distanza

I dirigenti possono prestare la propria attività lavorativa anche a distanza, vale a dire in un luogo diverso dalla sede di lavoro assegnata, per un numero di giornate non superiore a 4 giornate al mese, alle seguenti condizioni;

- 1) utilizzo del telefono cellulare
- 2) utilizzo del personal computer connesso alla posta elettronica dell'ufficio
- 3) preventivo accordo con il dirigente di settore per i dirigenti di servizio o con il direttore generale per i direttori di settore
- 4) segnalazione dell'inizio e della fine dell'attività lavorativa con l'invio di una e-mail al referente di cui al precedente punto 3.

In casi straordinari il Direttore generale può autorizzare il lavoro a distanza per un numero superiore alle 4 giornate mensili.

Le parti si impegnano a verificare entro 6 mesi dalla sottoscrizione del presente accordo gli effetti della introduzione del lavoro a distanza.

### 16.b) Mensa

Il buono pasto matura con un servizio di almeno 7 ore. La fascia per usufruire della pausa pranzo è dalle 12 alle 17. La pausa minima è fissata in mezz'ora e la pausa massima in 2 ore.

In caso di trasferta il dirigente può optare per il buono pasto in luogo della produzione della ricevuta del pasto consumato.

### 16.c) Ferie

All'atto della cessazione del rapporto di lavoro e nel caso di recesso dal rapporto da parte dell'Amministrazione, qualora le ferie spettanti a tale data non siano state fruite per motivi di servizio verrà corrisposto un compenso sostitutivo delle stesse. Possono essere compensate in tal modo solo le ferie non godute riferibili al massimo all'anno precedente a quello di cessazione del rapporto di lavoro.

## 17) Assicurazione

Le coperture assicurative rivolte ai dirigenti coprono, con esclusione delle ipotesi di dolo e colpa grave, la responsabilità civile verso terzi, la responsabilità civile, patrimoniale, le spese legali e peritali, la tutela giudiziaria, i danni accidentali ed altri rischi ai veicoli per coloro che sono autorizzati all'uso del mezzo proprio, gli infortuni professionali per missione con uso di mezzo proprio o di proprietà della provincia.

L'Amministrazione assume iniziative a favore dei dirigenti per provvedere alla copertura assicurativa della responsabilità patrimoniale anche per colpa grave, con l'intera quota a carico del dirigente.

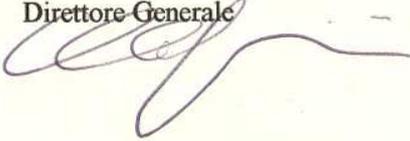
In caso di procedimento penale, il dirigente ha facoltà, nel caso non accetti il legale proposto dall'Amministrazione, di farsi assistere da un legale di fiducia. Ogni spesa per tutti i gradi del giudizio è rimborsata dall'Amministrazione, esclusi i casi di condanna.

L'amministrazione liquiderà eventuali anticipazioni degli onorari richiesti dai legali in base alle spese effettivamente sostenute dal dirigente per la sua difesa, anche prima della chiusura del procedimento, salvo rivalsa in caso di condanna per imputazioni penali.

Allegati al presente accordo:

Tabelle utilizzo fondi 2002, 2003, 2004, 2005 e 2006.

Bologna, 16.07.2007

Per l'Amministrazione Provinciale di Bologna	Per i sindacati
<p data-bbox="300 1541 746 1570">Il Presidente della delegazione trattante</p> <p data-bbox="411 1608 638 1675">Giovanni Cherubini Direttore Generale</p> 	<p data-bbox="1109 1541 1220 1570">CGIL FP</p>  <p data-bbox="1125 1639 1204 1668">DIREL</p> <p data-bbox="1050 1742 1276 1771">RSA AZIENDALE</p>

## UTILIZZO FONDO 2002

RETRIB.POSIZIONE PAGATA DIRIGENTI RUOLO	885.573,01
TREDIC. POSIZIONE PAGATA DIRIGENTI RUOLO	78.000,73
ARRETRATI POSIZ. PAGATA DIRIGENTI RUOLO	69.872,05
ARRETRATI POSIZ. PAGATA DIRIGENTI RUOLO	2.942,85
RECUPERO POSIZ. 2002	- 1.911,10
RISULTATO PAGATO 2002	264.981,00
	<b>1.299.458,54</b>
AGGIORNAMENTO POSIZIONI 2002	15.544,45
GRADO COPERTURA SALDO 2001	2.836,92
<b>RESTANO PER COPERTURA POSIZIONI 2002</b>	<b>127.769,83</b>
GRADO DI COPERTURA 2002	64.940,00
aumento 520 annui	20.670,00
<b>RESTO DA UTILIZZARE O RINVIARE AL 2003</b>	<b>42.159,83</b>



**UTILIZZO FONDO 2003**

RETRIBUZIONE POSIZIONE	1.032.801,76
RETRIBUZIONE RISULTATO	263.997,00
GRADO DI COPERTURA	64.383,00
aumento 520 annui	20.098,63
<b>TOTALE</b>	<b>1.381.280,39</b>

Handwritten signature or initials in black ink, consisting of a stylized 'K' or 'G' shape above a horizontal line with a small hook at the end.

**UTILIZZO 2004**

CCNL 23/12/99 art. 27:retribuz.posizione 1.111.128

CCNL 23/12/99 art. 27:retribuz. di risultato 256.362

CCNL 23/12/99 art. 37: AVVOCATURA 10.779  
L.109/1994 art.18 15.364

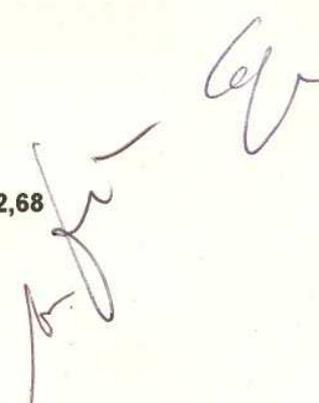
CCNL 12/02/02 art. 1 c.3 lett.e) 125.806  
retribuzione posizione confluita nello stipendio

altre destinazioni 44.051

**A COPERTURA DELL'ECCEDENZIA 10.393**  
**NELL'UTILIZZO FONDO ANNO 2003**

**Totale complessivo**

**1.573.882,68**



**UTILIZZO 2005**

CCNL 23/12/99 art. 27:retribuz.posizione 1.050.108

CCNL 12/02/02 art. 1 c.3 lett.e)

CCNL 23/12/99 art. 27:retribuz. di risultato 242.921

CCNL 23/12/99 art. 37: AVVOCATURA 3.854

L.109/1994 art.18 Merloni 52.099

CCNL 12/02/02 art. 1 c.3 lett.e)

retribuzione posizione confluita nello stipendio: 113.300

altre destinazioni (incarichi esterni) 101.549

**TOTALE IN USCITA**

**1.563.831**



**UTILIZZO 2006**

CCNL 23/12/99 art. 27:retribuz.posizione	1.059.387
CCNL 12/02/02 art. 1 c.3 lett.e)	
CCNL 23/12/99 art. 27:retribuz. di risultato	182.572
CCNL 23/12/99 art. 37: AVVOCATURA	8.066
L.109/1994 art.18 Merloni	56.767
CCNL 12/02/02 art. 1 c.3 lett.e)	110.500
retribuzione posizione confluita nello stipendio:	
altre destinazioni ( <i>incarichi esterni</i> )	42.922

**TOTALE IN USCITA**

**1.460.214**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized initial 'S' followed by a smaller, more complex signature.