



**Città di Randazzo
(Provincia di Catania)**

**REGOLAMENTO
PER LA PESATURA, CONFERIMENTO
E REVOCA DELLE POSIZIONI
ORGANIZZATIVE E DELLE ALTE
PROFESSIONALITA'**

Approvato con Delibera di Giunta Municipale n° 81 del 10/05/2019

Art. 1 - Oggetto del Regolamento

1. Il presente Regolamento disciplina i criteri per il finanziamento, la definizione, la valutazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità, nel rispetto di quanto previsto agli articoli 13, 14, 15, 17 e 18 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018, nonché in conformità alla normativa vigente in materia ed ai pareri espressi dall'ARAN.

Art. 2 - Definizione di posizione organizzativa e di alta professionalità

1. Si dà atto che l'articolo 13 CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 prevede le seguenti due tipologie di posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato:

a) lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;

b) lo svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità, comprese quelle comportanti anche l'iscrizione ad albi professionali, richiedenti elevata competenza specialistica acquisita attraverso titoli formali di livello universitario del sistema educativo e di istruzione oppure attraverso consolidate e rilevanti esperienze lavorative in posizioni ad elevata qualificazione professionale o di responsabilità, risultanti dal curriculum.

2. Gli incarichi di cui al c. 1, lett. a) sono incarichi che prevedono lo svolgimento di funzioni di direzione dei Settori del Comune, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed amministrativa.

3. Gli incarichi di cui al c. 1, lett. b) sono incarichi con i quali si intende valorizzare specialisti portatori di competenze elevate e/o innovative richiedenti elevata competenza specialistica o iscrizione ad albi, di rilevante interesse per l'attività dell'Ente.

Art. 3- Requisiti richiesti per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa e di alta professionalità

Gli incarichi di posizione organizzativa di cui al presente regolamento possono essere conferiti esclusivamente a dipendenti classificati nella categoria D.

Gli incarichi di alta professionalità possono essere conferiti esclusivamente a dipendenti che, oltre ai requisiti di cui al comma precedente, siano in possesso di laurea pertinente all'ambito materiale oggetto dell'incarico, e, qualora necessario, posseggano anche l'iscrizione ad albi professionali specifici.

In deroga a quanto previsto dall'art. 13, comma 2 del CCNL 2016/2018, in via temporanea, sia nel caso in cui non siano presenti in servizio dipendenti appartenenti alla cat. D, sia nel caso in cui, pur essendo presenti in servizio dipendenti della cat. D, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali la posizione organizzativa può essere assegnata anche ai dipendenti di categoria C, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

La facoltà eccezionale di assegnare incarichi di posizione organizzativa a dipendenti di categoria C, potrà essere esercitata per una sola volta, a meno che non siano state avviate le procedure per l'acquisizione di personale della categoria. In questo caso, una volta assunto il funzionario di categoria D, si potrà anche revocare anticipatamente l'incarico assegnato al dipendente di categoria C.

Art. 4 - Incarico e revoca della posizione organizzativa

1. Il Sindaco, tenuto conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente e delle attribuzioni assegnate a ciascuna struttura, conferisce gli incarichi delle Posizioni Organizzative, in ordine alle attribuzioni di responsabilità dei servizi, sulla scorta delle funzioni ed attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, dei requisiti culturali posseduti, delle attitudini e delle capacità professionali ed esperienze acquisite dal personale della categoria D, con proprio decreto

2. Negli atti di conferimento è stabilito il compenso della retribuzione di posizione attribuito secondo i criteri stabiliti all'art. 9 del presente regolamento.

Art. 5- Durata degli incarichi

Gli incarichi di posizione organizzativa o di alta professionalità sono conferiti per un periodo non inferiore ad anni 1 (uno) e non superiore ad anni 3 (tre), decorrente dalla data di conferimento dell'incarico e possono essere rinnovati con atto scritto e motivato.

Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione ad

intervenuti mutamenti organizzativi, o a seguito di interventi modificativi nella dotazione organica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 ed all'art. 6 del decreto legislativo n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, od in conseguenza di specifico accertamento di risultati negativi.

3. La revoca dell'incarico comporta la perdita, da parte del dipendente titolare, della retribuzione di posizione. In tale caso il dipendente resta inquadrato nella categoria di appartenenza e viene restituito alle funzioni del profilo di appartenenza.

Art. 6 - Assenze dal servizio. Sostituzione nell'incarico

Il Sindaco, con proprio provvedimento, nell'ambito del personale appartenente alla categoria D anche non titolare di posizione organizzativa, individua i dipendenti tenuti alla sostituzione temporanea dei responsabili delle posizioni organizzative in caso di assenza o impedimento.

Conformemente al parere dell'ARAN, la retribuzione di posizione è legata unicamente alla titolarità dell'incarico e non alla presenza in servizio. Pertanto il dipendente ha titolo a percepirla finché rimane titolare dell'incarico, anche in caso di assenza di lunga durata, sempreché questa non si protragga per oltre due mesi. Si esclude che, in relazione alla stessa posizione organizzativa, sia possibile corrispondere contemporaneamente due retribuzioni di posizione, una per il titolare ed una per il sostituto.

3. Nell'ipotesi di conferimento ad un lavoratore, già titolare di posizione organizzativa, di un incarico ad interim relativo ad altra posizione organizzativa, per la durata dello stesso, al lavoratore, nell'ambito della retribuzione di risultato, è attribuito un ulteriore importo nella misura del 20% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione organizzativa oggetto dell'incarico ad interim.

4. In relazione alla retribuzione di risultato, in sede di valutazione annuale dei risultati conseguiti (valutazione obiettivi e valutazione comportamento) verificano se i periodi di assenza prolungata abbiano inciso negativamente su tale aspetto, determinando la conseguente riduzione del compenso da corrispondere (fino ad annullarlo quando i risultati conseguiti non siano apprezzabili).

Art. 7- Orario di lavoro

Gli orari di lavoro delle posizioni organizzative dovranno corrispondere a quanto prescritto contrattualmente e consentire il buon andamento dei servizi comunali. Perciò il dipendente deve assicurare la propria presenza nell'ambito dell'orario minimo previsto in 36 ore settimanali ed organizzare il proprio tempo di lavoro correlandolo in modo flessibile alle esigenze della struttura ed all'espletamento dell'incarico affidato, comunque nel rispetto dell'orario di servizio dei Settori di riferimento.

La contabilizzazione mensile delle presenze viene effettuata allo scopo di accertare la sussistenza del minimo contrattuale di ore di servizio prestate non essendo prevista la corresponsione di compensi per lavoro straordinario.

Va riconosciuto, in ogni caso, il giorno di riposo compensativo al lavoratore titolare dell'incarico di posizione organizzativa o alta professionalità al quale siano state richieste prestazioni lavorative nel giorno di riposo settimanale.

4. Nelle ipotesi di conferimento di incarico di posizione organizzativa, a personale utilizzato a tempo parziale presso altro ente o presso servizi in convenzione, ivi compreso il caso dell'utilizzo a tempo parziale presso una Unione di comuni, secondo la disciplina già prevista dagli artt. 13 e 14 del CCNL del 22/1/2004, le retribuzioni di posizione e di risultato, ferma la disciplina generale, sono corrisposte secondo quanto di seguito precisato e specificato:

- l'ente di provenienza continua a corrispondere le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti, riproporzionate in base alla intervenuta riduzione della prestazione lavorativa e con onere a proprio carico;
- l'ente, l'Unione o il servizio in convenzione presso il quale è stato disposto l'utilizzo a tempo parziale corrispondono, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato in base alla graduazione della posizione attribuita e dei criteri presso gli stessi stabiliti, con riproporzionamento in base alla ridotta prestazione lavorativa;
- al fine di compensare la maggiore gravosità della prestazione svolta in diverse sedi di lavoro, i soggetti di cui al precedente alinea possono altresì corrispondere con oneri a proprio carico, una maggiorazione della retribuzione di posizione attribuita ai sensi del precedente alinea, di importo non superiore al 30% della stessa.

Per gli incarichi di cui al presente articolo, in materia di conferimento, revoca e di durata degli stessi, trovano applicazione le regole generali dell'art. 14 del CCNL Funzioni Locali 2016-2018 nonché le disposizioni di cui al presente Regolamento.

Art. 8 - Trattamento economico accessorio

Il trattamento economico accessorio del personale della categoria D, titolare delle posizioni organizzative o degli incarichi di alta professionalità è composto dalla retribuzione di posizione e della retribuzione di risultato, come specificato nei seguenti articoli.

Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal vigente CCNL, compreso il compenso per lavoro straordinario, con le eccezioni previste in specifiche disposizioni contenute nei CCNL.

Ai titolari di posizione organizzativa, in aggiunta alla retribuzione di posizione e di risultato, possono essere erogati anche i seguenti trattamenti accessori:

- a) l'indennità di vigilanza prevista dall'art. 37 comma 1, lett. b), primo periodo, del CCNL del 6.7.1995, ai sensi dell'art. 35 del CCNL del 14.9.2000;
- b) i compensi ISTAT, ai sensi dell'art.70-ter;
- c) i compensi per lo straordinario elettorale, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del CCNL del 14.9.2000; tali compensi sono riconosciuti solo nei casi nei quali vi sia stata l'acquisizione delle specifiche risorse collegate allo straordinario elettorale dai competenti soggetti istituzionali e nei limiti delle stesse;
- d) i compensi per lavoro straordinario elettorale prestato nel giorno del riposo settimanale, ai sensi dell'art.39, comma 3, del CCNL del 14.9.2000, introdotto dall'art.16, comma 1, del CCNL del 5.10.2001;
- e) i compensi per lavoro straordinario connesso a calamità naturali, ai sensi dell'art.40 del CCNL del 22.1.2004; tali compensi sono riconosciuti solo nell'ambito delle risorse finanziarie assegnate agli enti con i provvedimenti adottati per far fronte ad emergenze derivanti da calamità naturali;
- f) i compensi di cui all'art. 56-ter, previsti per il personale dell'area della vigilanza;
- g) l'indennità di funzione del personale addetto alle case da gioco;
- h) i compensi che specifiche disposizioni di legge espressamente prevedano a favore del personale, in coerenza con le medesime, tra cui, a titolo esemplificativo e non esaustivo:
 - gli incentivi per funzioni tecniche, secondo le previsioni dell'art.113 del D.Lgs.n.50 del 2016;
 - i compensi professionali degli avvocati, ai sensi dell'art.9 della legge n.114 del 2014;
 - i compensi incentivanti connessi ai progetti per condono edilizio, secondo le disposizioni della legge n. 326 del 2003; ai sensi dell'art.6 del CCNL del 9.5.2006;
 - i compensi incentivanti connessi alle attività di recupero dell'evasione dei tributi locali, ai sensi dell'art.3, comma 57 della legge n.662 del 1996 e dall'art.59, comma 1, lett. p) del D.Lgs.n.446 del 1997;
 - i compensi connessi agli effetti applicativi dell'art. 12, comma 1, lett. b), del D.L. n.437 del 1996, convertito nella legge n.556/1996, spese del giudizio.

Art. 9- Retribuzione di posizione

Secondo l'art. 15 del CCNL Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 ciascun Ente stabilisce la graduazione della retribuzione di posizione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità mantenendosi entro l'importo minimo di € 5.000,00 e l'importo massimo di € 16.000,00 annui lordi per tredici mensilità per le categorie D.

Nel caso in l'incarico di posizione organizzativa è attribuito a personale appartenente alla categoria C, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000,00 ad un massimo di € 9.500,00 annui lordi per tredici mensilità.

Gli importi minimi e massimi di cui ai precedenti commi corrispondono ai valori stabiliti dal CCNL del Comparto.

Ai fini della graduazione delle retribuzioni di posizione, la valutazione degli incarichi avviene sulla base degli elementi e mediante l'attribuzione di punteggio in relazione ai parametri di cui all' allegato A) così articolati:

- a) collocazione della posizione (Settore) all'interno della macrostruttura
- b) complessità organizzativa
- c) professionalità richiesta
- d) compiti gestionali specifici

2. Ciascuno dei parametri si articola di fattori di valutazione, come indicato nella scheda allegata alla presente metodologia e concorre alla determinazione di un punteggio complessivo così come riportato di seguito:

- a) collocazione della posizione (Settore) all'interno della macrostruttura (max 30)
- b) complessità organizzativa (max 30)
- c) professionalità richiesta (max 10)
- d) compiti gestionali specifici (max 30)

Nell'ambito della fascia in cui si colloca il "valore" della posizione organizzativa, fasce riportate nella griglia riportata sub Allegato B), la retribuzione di posizione è calcolata in rapporto al punteggio ottenuto. (es. fascia valore: 61-70; retribuzione massima: € 11.200,00 – pesatura della posizione: punti 65; retribuzione di posizione da assegnare $11.200/70 \times 65 = € 10.400$).

Art. 10 Retribuzione di risultato.

I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.

La valutazione positiva dà titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato, i cui criteri generali di determinazione sono previsti nell'ambito della contrattazione integrativa ai sensi dell'articolo 7, comma 4, let. v), del CCNL 21/5/2018.

Ai sensi dell'articolo 15, comma 4, del CCNL 21/5/2018, i criteri specifici per la determinazione e per l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, nell'ambito dei criteri generali di cui al comma 2, sono stabiliti in apposita disciplina che accede al regolamento generale sul ciclo di valutazione della performance.

Alla retribuzione di risultato viene destinata una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni organizzative previste nell'Ente, da redistribuire proporzionalmente all'indennità di posizione di ciascuna posizione organizzativa, quale valore massimo percepibile nell'annualità di riferimento a titolo di indennità di risultato.

Secondo l'art. 10 CCNL 22/01/2004 l'importo della retribuzione di risultato connessa agli incarichi di alta professionalità può variare da un minimo del 10% ad un massimo del 30% della retribuzione di posizione in godimento.

La valutazione del personale incaricato di posizione organizzativa è adottata dal Nucleo di Valutazione.

Art. 11 Pesatura delle Posizioni Organizzative

La pesatura delle Posizioni Organizzative nel rispetto degli indicatori riportati nell'Allegato A è di competenza del Nucleo di Valutazione che la propone al Sindaco.

Art. 12 Clausola di salvaguardia finanziaria

Annualmente la giunta comunale destina le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di posizione e di risultato delle posizioni organizzative istituite presso l'Ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica in materia di spesa personale.

Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente Regolamento determina il superamento di precisi limiti di spesa derivanti da vincoli di finanza pubblica, come attestato dal Responsabile del servizio finanziario dell'ente, gli importi delle retribuzioni di posizione sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

Art. 13 Norma di Rinvio

Le disposizioni regolamentari incompatibili e/o in contrasto con il presente Regolamento sono da ritenersi abrogate per effetto dell'entrata in vigore del presente Regolamento.

Per tutto quanto non disciplinato dal presente Regolamento si fa rinvio alle disposizioni normative e contrattuali in materia.

.

ALLEGATO "A"

SISTEMA DI PESATURA DELLE POSIZIONI ORGANIZZATIVE

1) Collocazione della posizione/Area(max 30)

Il valore di questo ambito viene espresso dal grado e tipologia della relazione con le altre posizioni corrispondenti alle AREE in cui si articola in modello organizzativo

1.1) Rilevanza strategica interna ed esterna della posizione

Medio-bassa	3	
Media	5	
Elevata	7	
Molto elevata	10	

Significatività del criterio: Ad ogni posizione organizzativa è attribuita, seppur in modo generico e non formalizzato, una determinata rilevanza strategica, e quindi "politica", sia nei confronti della collettività "esterna" sia, in misura certamente più limitata, nei confronti delle altre strutture interne. In altri termini, per valutare la posizione organizzativa rispetto al presente parametro, il nucleo di valutazione, di concerto con gli organi politici, opererà un prudente apprezzamento dell'impatto esterno ed interno, ponendolo in necessario raffronto con il programma politico, come tradotto ed esplicitato nella relazione previsionale e programmatica approvata per l'anno di riferimento e nel piano degli obiettivi e valutandone anche i riflessi sull'opinione pubblica e la presenza sui mezzi di comunicazione di massa. Sarà, quindi, esaminato anche il grado di esposizione e visibilità esterna del complesso delle attività ricadenti nella sfera di attribuzioni di una determinata posizione funzionale.

1.2) Tipologia delle relazioni interne (grado di complessità del rapporto con le altre strutture/Aree dell'Ente)

Bassa complessità e relazioni non numerose	1	
Bassa complessità e relazioni numerose	3	
Alta complessità e relazioni non numerose	6	
Alta complessità e relazioni numerose	10	

Per assegnare il punteggio si prendono in considerazione due variabili: la complessità delle relazioni e la numerosità delle stesse. Ciascuna di queste due variabili può assumere due dimensioni, determinando quattro situazioni ideali come descritto dalla matrice riportata in tabella 1.

tabella 1

		Complessità della relazione	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
Numerosità delle relazioni	<i>Alta</i>	I (10p)	III (3p)
	<i>Bassa</i>	II (6p)	IV (1p)

1.3) Rilevanza e complessità delle relazioni con altre istituzioni/Enti con funzioni di rappresentanza tecnico-amministrativa dell'Ente

Limitata	3	
Media	5	
Elevata	7	
Molto elevata	10	

- Significatività del criterio: la rappresentanza dell'Ente nelle relazioni con altri soggetti istituzionali implica l'assunzione di responsabilità di ordine tecnico-amministrativo; fattori di differenziazione possono essere considerati la rilevanza politica ed economica delle questioni trattate, e la loro complessità tecnica (indicatore, quest'ultimo, del livello di discrezionalità associato alla funzione).

TOTALE	
---------------	--

2 Complessità organizzativa - punteggio massimo 30

In questo ambito si rileva la specificità della organizzazione in ragione della tipologia delle funzioni attribuite

2.1) Grado di eterogeneità dell'attività svolta

Esercizio di funzioni in ambiti omogenei	punti 1	
Esercizio di funzioni caratterizzate da eterogeneità	punti 3	
Esercizio di funzioni in ambiti che richiedono professionalità diverse	punti 5	

2.2) Rilevanza delle attività di erogazione diretta dei servizi verso i cittadini

Limitata	Punti 1	
Media	Punti 3	
Elevata	Punti 5	

2.3) Articolazione della struttura con riferimento al personale assegnato

Struttura semplice con un numero di collaboratori < 10% (rispetto alla dotazione dell'ente)	punti 1	
Struttura dotata di un numero di collaboratori compreso tra 10 e 15%	Punti 3	
Struttura dotata di collaboratori oltre il 15%	punti 5	

2.4) Entità risorse finanziarie assegnate e loro frammentazione nel PEG

Gestione di tipo ordinario (spesa corrente + investimenti + entrate correnti < 5%)	punti 2	
Gestione di risorse di valore significativo (spesa corrente + investimenti + entrate correnti tra 5 e il 7%)	Punti 4	
Gestione di risorse di notevole valore (spesa corrente + investimenti + entrate correnti oltre l'8%)	punti 7	
Gestione di risorse di notevole valore ed elaborazione di documenti di programmazione generale	punti 10	

2.5) Variabilità del sistema normativo di riferimento

Certezza e stabilità normativa	punti 1	
Cambiamenti limitati di norme	punti 2	
Cambiamenti rilevanti della normative gestibili con le stesse competenze	punti 3	
Elevata variabilità della normativa che richiede costante aggiornamento anche dei collaboratori e azioni di riorganizzazione dei compiti e delle modalità gestionali	punti 5	

TOTALE	
---------------	--

3) Professionalità richiesta - punteggio massimo 10

3.1) Rilevanza dei compiti di project management con particolare riferimento alle funzioni di direzione di progetti e alla loro trasversalità

Limitata	Punti 1	
Media	Punti 3	
Elevata	Punti 5	

Significatività del criterio: il criterio tende a identificare la rilevanza delle attività definibili in termini di progetto; caratterizzate, cioè, da attività temporanee, che tendenzialmente

riguardano problemi e obiettivi diversi, che implicano spesso la formazione di gruppi di lavoro. Si tratta in sostanza di attività con un basso livello di standardizzazione

3.1) Dimensione del sapere collegato alla posizione

		Multi-disciplinarietà	
		<i>Alta</i>	<i>Bassa</i>
specializzazione	<i>Elevata</i>	I	II
	<i>Bassa</i>	III	IV

Significatività del criterio: il criterio tende a valutare in termini più elevati le esigenze di specializzazione necessarie per l'esercizio ottimale delle funzioni e dei compiti. Accresce la rilevanza della posizione l'esigenza di unire, a competenze specialistiche, conoscenze multidisciplinari derivanti dalla eterogeneità delle funzioni connesse alla posizione.

Bassa specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione IV)	punti 1	
Bassa specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione III)	punti 2	
Alta specializzazione e competenze a basso livello di multidisciplinarietà (situazione II)	Punti 4	
Alta specializzazione e competenze ad alto livello di multidisciplinarietà (situazione I)	Punti 5	

TOTALE	
---------------	--

4) Compiti gestionali specifici (max fino alla concorrenza di 30)

Attribuzione di 5/10 punti per ciascuna delle ricorrenze (a eccezione della prima voce)

Vicesegretario(punti 10)	
Amministrazione del patrimonio(punti 5)	
Erogazione di sovvenzioni o contributi(punti 5)	
Gestione del contenzioso (punti 5)	
Attività impositiva(punti 5)	
Controllo del territorio(punti 5)	
Funzioni datore di lavoro ex d.lgs. 81/2008(punti 10)	
Funzioni di DPO(punti 10)	

TOTALE	
---------------	--

5) Riepilogo del punteggio attribuito

1	Collocazione della posizione	
2	Complessità organizzativa	
3	Professionalità richiesta	
4	Compiti gestionali specifici	
	totale	

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 5.000,00
da 31 a 40 punti	€ 6.400,00
da 41 a 50 punti	€ 8.000,00
da 51 a 60 punti	€ 9.600,00
da 61 a 70 punti	€ 11.200,00
da 71 a 80 punti	€ 12.800,00
da 81 a 90 punti	€ 14.400,00
da 91 a 100 punti	€ 16.000,00

Nei casi di cui all'art. 3, comma 4, del presente regolamento, l'indennità di posizione è attribuita secondo le seguenti fasce:

VALORE	RETRIBUZIONE
fino a 30 punti	€ 3.000,00
da 31 a 40 punti	€ 3.800,00
da 41 a 50 punti	€ 4.750,00
da 51 a 60 punti	€ 5.700,00
da 61 a 70 punti	€ 6.650,00
da 71 a 80 punti	€ 7.600,00
da 81 a 90 punti	€ 8.550,00
da 91 a 100 punti	€ 9.500,00