



COMUNE DI ERCHIE
Provincia di Brindisi

**REGOLAMENTO PER IL CONFERIMENTO, GRADUAZIONE E VALUTAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE**

Approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 39 del 30/05/2023.

Art. 1

Ambito di applicazione

1. Il presente regolamento definisce i criteri per la graduazione, il conferimento e la revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, ai sensi del combinato disposto degli artt. 16 e ss del CCNL del 16 novembre 2022.
2. Le posizioni di responsabile di ciascuna struttura apicale, secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, qualificate come AREE di gestione, sono automaticamente individuate come posizioni di lavoro oggetto di incarichi di EQ ai sensi dell'art. 16 del presente CCNL.

Articolo 2

Criteri per il conferimento di incarichi di Elevata Qualificazione

1. Gli incarichi di Elevata Qualificazione (da ora EQ) sono conferiti dal Sindaco a dipendenti inquadrati nell'area dei Funzionari o dell'Elevata Qualificazione, tenendo conto dei seguenti elementi:
 - a) strategicità dei programmi da realizzare e degli obiettivi assegnati;
 - b) complessità della struttura organizzativa, in rapporto alle afferenti funzioni;
 - c) requisiti culturali e qualificazioni possedute;
 - d) attitudini e capacità professionali possedute e degli esiti delle valutazioni;
 - e) specifiche competenze organizzative e di gestione delle risorse assegnate.
2. Gli incarichi di EQ del Comune di Erchie implicano una posizione di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa, a presidio delle diverse funzioni assegnate alle Aree.
3. Viene garantita, in applicazione delle previsioni dettate dalla legge n. 190/2012 e dal Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, l'applicazione del principio della rotazione per gli incarichi che sono relativi allo svolgimento di attività ad elevato rischio di corruzione, salvo casi specifici di infungibilità, ove accertata.
4. La durata massima degli incarichi di EQ è pari ad anni tre, salvo esigenze temporanee legate alla necessità di proroga, nelle more del rinnovo degli incarichi al fine di assicurare la continuità amministrativa, ovvero eccezionali che prevedano una durata minore ma, comunque, non inferiore ad un anno. Gli incarichi possono essere rinnovati. Il rinnovo è un'opzione che il Sindaco può esercitare senza alcuna motivazione.
5. Agli incarichi di EQ è attribuito un trattamento economico accessorio di retribuzione di posizione e di risultato entro le misure previste nel C.C.N.L. vigente nel tempo e fissate negli atti organizzativi dell'ente.

6. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano stati attribuiti gli incarichi di cui al presente articolo sono soggetti a valutazione annuale in base al sistema a tal fine adottato dall'ente. La valutazione positiva dà anche titolo alla corresponsione della retribuzione di risultato. L'ente, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisisce in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia.

7. L'incarico di responsabilità della struttura preposta alla gestione delle risorse umane non può essere attribuito a coloro che attualmente o negli ultimi 2 anni hanno rivestito o rivestono incarichi di amministratori in enti locali, direttivi in organizzazioni sindacali o in partiti politici, né a coloro che hanno o hanno avuto negli ultimi 2 anni incarichi di collaborazione remunerata e non occasionale con partiti politici ed organizzazioni sindacali.

8. L'accertamento della assenza di tali condizioni è effettuato tramite autocertificazione che deve essere prodotta dal soggetto interessato all'atto del conferimento di tale incarico, fatta salva la possibilità per l'ente di effettuare tutti i controlli che riterrà.

Articolo 3

Retribuzione di posizione e di risultato

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare di un incarico di EQ è costituito dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal contratto collettivo nazionale, compreso il compenso per il lavoro straordinario.

2. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000 ad un massimo di € 18.000 lordi per tredici mensilità, sulla base della graduazione di ciascuna posizione.

3. La retribuzione di posizione è determinata in ragione della complessità e strategicità dell'AREA di afferenza.

4. La retribuzione di risultato è corrisposta a seguito di accertamento e valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati.

5. La valutazione è effettuata dal Sindaco sulla base della proposta del Nucleo di Valutazione.

6. Il Comune, su proposta del Nucleo di valutazione, definisce con il Sistema di misurazione e valutazione della performance, i criteri per la valutazione e l'erogazione annuale della retribuzione di risultato, destinando a tale voce retributiva una quota non inferiore al 15% delle risorse complessivamente finalizzate alla erogazione della retribuzione di posizione e di risultato di tutte le posizioni di EQ.

Articolo 4

Criteri per la valutazione degli incarichi di EQ

1. Le posizioni di Responsabile di EQ sono graduate tenendo conto di parametri comuni connessi alla strategicità e complessità organizzativa e alla valutazione.
2. La valutazione e la graduazione delle posizioni di responsabilità, anche ai fini del riconoscimento della retribuzione di posizione e di risultato, competono alla Giunta Comunale, la quale vi provvede, secondo una predeterminata metodologia, con l'ausilio tecnico del nucleo di valutazione (Allegati A e B).

Articolo 5

Sostituzione del titolare assente

1. L'incarico di EQ, in caso di vacanza o di assenza del titolare, può essere assegnato "ad interim", per un periodo di tempo determinato, eventualmente rinnovabile, ad altro titolare di EQ, al quale viene corrisposta, per detto incarico aggiuntivo, una maggiorazione della retribuzione di risultato in una misura compresa tra il 15% ed il 25% della indennità di posizione coperta in relazione per il 50% alla rilevanza dell'incarico assegnato misurato dalla indennità di posizione e per il restante 50% in relazione al punteggio ottenuto nella valutazione della performance.
2. All'individuazione del sostituto provvede il Sindaco.

Articolo 6

Revoca degli incarichi di EQ

1. La revoca degli incarichi di Elevata Qualificazione, oltre che a seguito di sospensione disciplinare, può essere disposta dal Sindaco per una delle seguenti motivazioni, previo contraddittorio con il dipendente interessato:
 - a) Intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo;
 - b) Valutazione negativa dell'attività svolta.
2. Per intervenuti mutamenti dell'assetto organizzativo si intendono modifiche che incidono sul numero delle posizioni nel settore e/o che ne modificano radicalmente le attribuzioni
3. La valutazione è negativa quando è inferiore a 51/100° ed una volta che la stessa sia stata confermata a seguito dell'eventuale contraddittorio richiesto dal dipendente.

Articolo 7

Disposizioni particolari sugli incarichi di EQ

1. Il comune di Erchie è privo di posizioni dirigenziali e la propria dotazione organica prevede i soli posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. Pertanto ove non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area, oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie competenze, capacità ed esperienze professionali.
2. Il comune potrà avvalersi di tale facoltà per una sola volta, salvo il caso in cui una eventuale reiterazione sia giustificata dalla circostanza che siano già state avviate le procedure per l'acquisizione di personale dell'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione. In tale ipotesi, potrà eventualmente procedersi anche alla revoca anticipata dell'incarico conferito.
3. Il dipendente appartenente all'area degli Istruttori, cui sia stato conferito un incarico di EQ, ai sensi del comma 2, ha diritto alla sola retribuzione di posizione e di risultato previste per l'incarico di EQ nonché, sussistendone i presupposti, anche ai compensi aggiuntivi dell'art. 20 (Compensi aggiuntivi ai titolari di incarichi di EQ), con esclusione di ogni altro compenso o elemento retributivo, ivi compreso quello per mansioni superiori di cui all'art. 8 del CCNL del 14.09.2000.
4. In ogni caso, l'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 3.000 ad un massimo di € 9.500 annui lordi per tredici mensilità.

Art. 8

Clausola di salvaguardia finanziaria

1. Annualmente la Giunta Comunale, con proprio atto deliberativo, stabilisce le risorse destinate a finanziare l'importo complessivo della retribuzione di risultato delle P.O. istituite presso l'Ente nel rispetto dei vigenti vincoli di finanza pubblica in materia di salario accessorio del personale.
2. Qualora l'attribuzione degli importi scaturenti dall'applicazione del sistema di pesatura di cui al presente regolamento, determini il superamento dei limiti di spesa di cui al comma 1, gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato sono proporzionalmente diminuiti al fine di assicurare il rispetto degli anzidetti limiti di spesa.

Art. 9

Norme finali

1. Il presente regolamento entra in vigore dal giorno in cui la delibera di approvazione viene dichiarata immediatamente eseguibile.
2. Tutti gli atti esistenti a qualunque titolo adottati e 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.
3. Esso è inoltre pubblicato per 15 giorni all'Albo Pretorio del Comune e nella sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione "Disposizioni Generali – Atti generali".

ALLEGATO A)

GRADUZIONE DELLE FUNZIONI DI RESPONSABILE DI EQ

GRADUAZIONE DELLA POSIZIONE DI RESPONSABILITÀ

La graduazione della posizione di responsabilità avviene sulla base di parametri di valutazione comuni, connessi alla complessità organizzativa e alla rilevanza dell'Area di afferenza

Ai singoli parametri di valutazione è attribuita un'incidenza percentuale secondo una gerarchia di importanza relativa alla posizione nel suo complesso. Detti parametri sono, a loro volta, scomposti in indicatori ai quali è attribuita un'incidenza percentuale secondo una gerarchia di importanza relativa nell'ambito del rispettivo parametro.

Di seguito, una tabella riepilogativa dei parametri e degli indicatori di valutazione per la graduazione delle posizioni di responsabilità, con i valori di incidenza ad essi attribuiti:

A) COMPLESSITA' GESTIONALE (fino a punti 65)	a.1 Dimensione organizzativa	Fino a punti 25	65
	a.2 Complessità delle relazioni	Fino a punti 25	
	a.3 Competenze professionali richieste	Fino a punti 15	
B) RILEVANZA (fino a punti 35)	b.1 Importanza rispetto alle scelte programmatiche	Fino a punti 20	35
	b.2 Gradi di responsabilità	Fino a punti 10	
	b.3 possibilità di apportare rischi alla gestione dell'ente con riferimento alla gestione e all'equilibrio finanziario e all'immagine	Fino a punti 5	

A) a.1 Dimensione organizzativa

Criteria	Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max
Complessità gestionale	Dimensione organizzativa	Numero dei dipendenti in servizio	Nessun dipendente	0	12	25
			Max 1 dipendenti	6		
			Max 2 dipendenti	7		
			Max 3 dipendenti	8		
			Max 4 dipendenti	9		
			Oltre 5 dipendenti	12		
		Livelli professionali/autonomia	Nessun dipendente	0	13	
			Dipendenti con basso livello professionale Dipendenti con compiti esclusivamente esecutivi Area degli Operatori	6		
			Dipendenti con discreto livello professionale Dipendenti con compiti prevalentemente Esecutivi o con livello di autonomia operativa limitata Area degli Operatori Esperti	8		
			Dipendenti con livello professionale più che sufficiente Dipendenti con sufficiente livello di autonomia Area degli Istruttori	10		
			Dipendenti con elevato livello professionale Dipendenti con elevato livello di autonomia operativa Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	13		

A) a.2 Complessità delle relazioni

Criteria	Elementi di valutazione	Sotto elementi di valutazione	Indicatori	Punti	Punteggio max	Punteggio max
Complessità gestionale: sistema delle relazioni	Ampiezza	Interne	Relazioni prevalentemente interne all'Area di competenza	0,25	2	13
			Relazioni prevalentemente interne all'Area, con modeste interazioni con altre Aree dell'Ente	0,50		
			Relazioni con altre Aree e con il vertice istituzionale dell'Ente e con modeste attività di supporto, con incontri occasionali	1		
			Relazioni con altre Aree e con il vertice istituzionale dell'Ente, con incontri frequenti e attività di supporto continuativo	1,5		
			Relazioni con altre Aree e con il vertice istituzionale dell'Ente, con incontri frequenti e attività di supporto continuativo, anche riferiti a contributi nelle fasi decisionali	2		
		Esterne	Sistema delle relazioni prevalentemente interne all'Ente e raramente esterne all'Ente	1	7	

			Relazioni esterne all'Ente contenute, occasionali, di modesta entità, con pochi soggetti	3		
			Relazioni esterne all'Ente di media complessità, con trasferimento di dati e informazioni	4		
			Relazioni esterne all'Ente ampie e significative con utenti, con trasferimenti di dati e informazioni	5		
			Relazioni esterne all'Ente significativamente vaste finalizzate anche alla soluzione di problematiche complesse. Trasferimento di dati e informazioni	7		
		Istituzionali	Carenza di relazioni verso soggetti istituzionali	0	4	
			Saltuarie relazioni di scarsa rilevanza verso soggetti istituzionali	1		
			Relazioni relativamente significative tramite rapporti epistolari e tramite altri soggetti	1,5		
			Rapporti relazionali significativi anche di natura diretta con partecipazioni a comitati ed organismi deliberanti (di indirizzo)	2		
			Relazioni particolarmente ampie e assolute costantemente anche in relazione alla realizzazione di progetti inter istituzionali	4		

Complessità gestionale: sistema delle relazioni	Frequenza	Interne	Assenza di relazioni e/o relazioni cadenzate con frequenza mensile	0	2	12
			Normalmente cadenzate con frequenza prestabilita settimanale	1		
			Incontri giornalieri	1,5		
			Più incontri nello stesso giorno	2		
		Esterne	Assenza di relazioni e/o relazioni cadenzate con frequenza mensile	0	6	
			Normalmente cadenzate con frequenza prestabilita settimanale	2		
			Incontri giornalieri	4		
			Più incontri nello stesso giorno	6		
		Istituzionali	Assenza di relazioni e/o relazioni cadenzate con frequenza mensile	0	4	
			Normalmente cadenzate con frequenza prestabilita settimanale	1		
			Incontri giornalieri	2		
			Più incontri nello stesso giorno	4		

A) a.3 Competenze professionali richieste

Criteria	Elements of evaluation	Sub-elements of evaluation	Indicators	Points	Maximum score	Maximum score
Complexity of management: professional competencies requested		Conoscenze richieste	Il livello di conoscenze specialistiche previste per lo svolgimento dell'incarico è discreto.	5		15
			Il livello di conoscenze specialistiche previste per lo svolgimento dell'incarico è rilevante	10		
			Il livello di conoscenze occorrente per lo svolgimento dell'incarico è plurispecialistico	15		

B) b.1 Importanza rispetto alle scelte programmatiche

Criteria	Elements of evaluation	Sub-elements of evaluation	Indicators	Points	Maximum score	Maximum score
Relevance: importance of programmatic choices		Strategicità	I processi e le attività gestite assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione	5		20
			I processi e le attività gestite risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	10		
			I processi e le attività gestite risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione	20		

B) b.2 Gradi di Responsabilità

Criteria	Elements of evaluation	Sub-elements of evaluation	Indicators	Points	Maximum score	Maximum score
Relevance: degrees of responsibility	Rilevanza	Finanziarie	Le risorse finanziarie assegnate sono limitate. Le Responsabilità afferiscono ad adempimenti normativi e regolamentari e comunque standardizzati. La responsabilità di riscossione è affidata ad altre Aree	2	5	10
			Le risorse assegnate determinano discrete responsabilità e influenzano discretamente il livello di equilibrio di bilancio	3		
			Le risorse assegnate determinano ampi spazi di responsabilità e influenzano il livello di equilibrio di bilancio	4		
			Le risorse assegnate determinano ampie responsabilità e influenzano sensibilmente il livello di equilibrio di bilancio, anche ai fini del patto di stabilità	5		

			Le responsabilità sono circoscritte allo svolgimento delle proprie mansioni con limitati ambiti discrezionali ed operativi. Il livello di coordinamento è basso	2	
			I livelli di coordinamento afferiscono ad attività e funzioni diverse tra loro ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Il livello di coordinamento e di direzione delle attività e le aree di responsabilità si presentano ampi ma con limitati margini di discrezionalità	3	
		Tecnica-Organizzativa	I livelli di coordinamento afferiscono ad attività e funzioni diverse tra loro ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Il livello di coordinamento e di direzione delle attività si presenta ampio e le aree di responsabilità si presentano con ampi margini di discrezionalità	4	5
			I livelli di coordinamento afferiscono ad attività e funzioni diverse tra loro ma relativamente omogenee per natura ed obiettivi. Il livello di coordinamento e di direzione influenza anche altre Aree e le aree di responsabilità si presentano ampie e con rilevanti margini di discrezionalità	5	

B) b.3 Possibilità di apportare rischi alla gestione dell'ente con riferimento alla gestione e all'equilibrio finanziario e all'immagine

La valutazione di tale voce, in relazione all'incarico, comporta una valutazione massima di **5 punti** attribuibili.

CALCOLO FINALE

Il calcolo della retribuzione di posizione spettante ai singoli responsabili è effettuato nel seguente modo:

- Quantificazione delle risorse che l'ente assegna alle indennità di posizione (A);
- Pesatura delle singole posizioni (B1, B2 etc);
- Somma dei punteggi ottenuti dalle singole posizioni nella pesatura (quindi somma di tutte le schede B) (C)
- Divisione tra A e C (quindi risorse che l'ente assegna alle indennità di posizione/somma dei punteggi ottenuti dalle singole posizioni) (valore punto) (D)
- Moltiplicazione di D per B1, B2 etc (quindi valore punto per pesatura delle singole posizioni (E)

ALLEGATO B)

METODOLOGIA VALUTAZIONE RESPONSABILI DI EQ

PARTE I

VALUTAZIONE PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

La valutazione della performance organizzativa è posta in essere in funzione:

- a. dello stato di attuazione degli obiettivi di programmazione strategica (massimo punti 7);
- b. della media dei risultati complessivamente raggiunti dalla struttura organizzativa, relativi agli indicatori riferiti alle condizioni strutturali dell'Ente e agli obiettivi di gestione (massimo punti 6);
- c. degli esiti della valutazione degli utenti (massimo punti 5);
- d. del rispetto dei vincoli dettati dal legislatore, come per esempio, vincoli in materia di lavoro flessibile, in materia di pubblicazione, etc (massimo punti 12).

Per questo fattore sono attribuibili sino ad un massimo di 30 punti.

PARTE II

VALUTAZIONE DEI RISULTATI RAGGIUNTI

La valutazione del grado di raggiungimento degli obiettivi individuali (performance individuale) si articola secondo il seguente prospetto:

Colonna 1	Colonna 2	Colonna 3	Colonna 4	Colonna 5	Colonna 6	Colonna 7
Descrizione dell'obiettivo	Risultato atteso	Indicatori di misurabilità	Peso ponderale	Giudizio	Grado di valutazione	Punteggio complessivo
TOTALE						

Per l'assegnazione del punteggio si tiene conto del peso ponderale degli obiettivi (colonna 4). Il peso di questo fattore può essere variato in relazione alla complessità ed al carattere sfidante degli obiettivi assegnati, determinando quindi un punteggio massimo raggiungibile che può essere differenziato.

Per questo fattore sono attribuibili sino ad un massimo di 45 punti.

PARTE III

VALUTAZIONE COMPORAMENTI ORGANIZZATIVI

La valutazione dei comportamenti organizzativi - capacità manageriali - tiene conto dei seguenti fattori e grado di valutazione, indicatori e pesi verranno stabiliti in fase di definizione degli obiettivi.

N	FATTORI DI VALUTAZIONE	INDICATORE	PESO PONDERALE	GRADO DELLA VALUTAZIONE IN %	PUNTI
1	Attitudine alla direzione dei collaboratori Capacità di dirigere efficacemente i collaboratori, di far rispettare le proprie direttive, di motivare all'azione, di esercitare persuasione ed influenza				
2	Capacità di interagire con l'organo politico Costruzione di relazioni, comunicazione e collaborazione con gli organi politici.				
3	Sviluppo degli altri Capacità di favorire l'apprendimento e lo sviluppo degli altri e di analizzare i bisogni formativi e/o di addestramento.				
4	Capacità di proporre obiettivi Capacità di assumere decisioni in autonomia, senza attendere contributi dall'esterno, nonché di fissare e raggiungere direttive sfidanti per sé e per gli altri.				
5	Innovazione e flessibilità Capacità di operare importanti cambiamenti e di adattarsi efficacemente ad un'ampia gamma di situazioni				
6	Gestione delle risorse economiche Capacità di sapere utilizzare le risorse finanziarie assegnate.				
7	Facilitazione dell'intesa Capacità di facilitare l'intesa nei processi di comunicazione organizzativa				
8	Capacità negoziali Capacità di negoziare efficacemente con le controparti.				

Per questo fattore sono attribuibili sino ad un massimo di 20 punti.

PARTE IV

VALUTAZIONE DELLA CAPACITA' DI VALUTARE I COLLABORATORI

La capacità di valutare i collaboratori viene valutata in relazione alla capacità di esprimere giudizi motivati e differenziati.

- Nel caso di mancata differenziazione ovvero di assegnazione di uno stesso punteggio ai dipendenti il *punteggio è pari a 0 punti*.

- Nel caso di insufficiente inconsistente differenziazione di giudizio dei dipendenti il *punteggio è fino a 3 punti*.

- Nel caso di valutazione in modo adeguatamente differenziata il *punteggio è fino a 5 punti*.

Per questo fattore sono attribuibili sino ad un massimo di 5 punti.

RESOCONTO

PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	Fino a punti 30
OBIETTIVI INDIVIDUALI	Fino a punti 45
VALUTAZIONE COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI	Fino a punti 20
CAPACITA' DI VALUTAZIONE DEI COLLABORATORI	Fino a punti 5
TOTALE	Fino a punti 100

ALLEGATO C)
FASCE DI ATTRIBUZIONE DEL VALORE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE

INCARICHI ATTRIBUITI A PERSONALE INQUADRATO IN AREA DELLA ELEVATA QUALIFICAZIONE

- fino a 30 punti	€ 5.000,00
- da 31 a 39 punti	€ 7.000,00
- da 40 a 49 punti	€ 9.000,00
- da 50 a 59 punti	€ 11.000,00
- da 60 a 69 punti	€ 13.000,00
- da 70 a 79 punti	€ 15.000,00
- da 80 a 100 punti	€ 18.000,00

INCARICHI ATTRIBUITI A PERSONALE INQUADRATO IN AREA DEGLI ISTRUTTORI

- fino a 30 punti	€ 3.000,00
- da 31 a 40 punti	€ 3.500,00
- da 41 a 50 punti	€ 4.500,00
- da 51 a 60 punti	€ 5.500,00
- da 61 a 70 punti	€ 6.500,00
- da 71 a 80 punti	€ 7.500,00
- da 81 a 89 punti	€ 8.500,00
- da 90 a 100 punti	€ 9.500,00