



COMUNE DI RIPOSTO
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

REGOLAMENTO
PER IL CONFERIMENTO,
GRADUAZIONE DELLA RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E VALUTAZIONE
DEGLI INCARICHI DI ELEVATA QUALIFICAZIONE (EQ)

Approvato con deliberazione di G. C. n. ____ del _____

INDICE

Art.1- Finalità

Art. 2 - Requisiti per il conferimento degli incarichi

Art. 3 - Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

Art. 4 - Revoca degli incarichi

Art.5 - Trattamento economico

Art.6 - Retribuzione di posizione

Art. 7 - Soggetti e funzioni

Art. 8 - Sistema di pesatura

Art. 9 - Procedimento di graduazione

Art. 10 - Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

Art. 11 - Retribuzione di risultato

Art.12 - Incarichi *ad interim*

Art.13 - Applicazione

Art.1

Finalità

1. Il presente regolamento contiene la disciplina relativa ai criteri per il conferimento degli incarichi di elevata qualificazione (EQ) e per la graduazione della retribuzione di posizione nonché ai criteri per l'attribuzione della retribuzione di risultato per i medesimi incarichi, ai sensi degli artt. 16 e seguenti del C.C.N.L. Funzioni Locali del 16 novembre 2022.
 - a) Per "Elevata Qualificazione" si intende un incarico che comporti, con assunzione di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, lo svolgimento di funzioni/attività di responsabilità di direzione di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa.
2. Gli incarichi di EQ sono conferiti dal Sindaco tenuto conto dell'articolazione della struttura amministrativa dell'Ente e del numero delle posizioni istituite nell'ambito degli atti di macro-organizzazione dell'Ente, delle attribuzioni facenti capo a ciascuna struttura apicale, delle funzioni e attività da svolgere, della natura e delle caratteristiche dei programmi da realizzare, nonché dei requisiti culturali, delle attitudini, delle capacità professionali del personale e delle esperienze da esso acquisite.

Art. 2

Requisiti per il conferimento degli incarichi

1. L'incarico - di norma - può essere conferito al personale inquadrato nell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni, anche acquisito dall'esterno, ed inquadrato nella medesima area in possesso dei seguenti requisiti:
 - a) insussistenza di cause di inconferibilità di incarichi ai sensi del D.Lgs. n. 39/2016;
 - b) insussistenza di situazioni limitative o preclusive per l'assegnazione dell'incarico di direzione di struttura deputata alla gestione del personale, in relazione a cui non devono rivestirsi, anche con riguardo agli ultimi due anni, cariche in partiti politici o in organizzazioni sindacali né essere intervenuti, negli ultimi due anni, rapporti continuativi di collaborazione o di consulenza con le predette organizzazioni;
 - c) requisiti culturali, anche in termini di titoli di studio e professionali, attestati formativi, adeguati per lo svolgimento delle funzioni assegnate;
 - d) attitudini al *problem solving*; ai cambiamenti organizzativi ed alle innovazioni; a stabilire corrette relazioni con gli *stakeholder* interni e esterni;
 - e) capacità professionale intesa come capacità gestionale; organizzativa; di coordinamento, motivazione ed ascolto delle risorse umane; di autonomia decisionale;
 - f) esperienza acquisita in rapporto alle caratteristiche dei programmi da realizzare nell'arco temporale oggetto dell'incarico, comprovata anche da precedenti incarichi di elevata

qualificazione (ex posizione organizzativa) già ricoperti all'interno dell'amministrazione o in altre amministrazioni;

2. Può essere disposto il rinnovo degli incarichi di EQ già conferiti sulla base della positiva valutazione delle capacità professionali dimostrate dal dipendente incaricato e dei risultati conseguiti in precedenza per il raggiungimento degli obiettivi assegnati.
3. Per la scelta dei nuovi incaricati di EQ, si attiva la procedura di selezione comparativa di cui al successivo art. 3.
4. Ai sensi del comma 2 e segg. dell'art. 19 del C.C.N.L., prevedendo la dotazione organica posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico *ad interim* di E.Q. 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 E.Q. anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali.

Art. 3

Procedura per il conferimento degli incarichi e rotazione

1. Fatta salva la facoltà di cui al precedente art. 2, co. 2, il conferimento degli incarichi è preceduto da un avviso esplorativo finalizzato ad acquisire le candidature ed i *curricula* dei dipendenti interessati, da pubblicare all'albo pretorio *on line* ed in Amministrazione Trasparente - Bandi di concorso dell'Ente per giorni sette consecutivi.
2. Il Sindaco, con il supporto dell'Ufficio Risorse umane, procede alla verifica della sussistenza dei requisiti di accesso di cui all'art. 2.
3. L'incarico è conferito dal Sindaco, per un periodo massimo non superiore a 3 anni, sulla base dei criteri definiti dal presente regolamento, con atto scritto e motivato, e può essere rinnovato con le medesime formalità, fermo restando che esso non potrà durare oltre la durata del mandato del Sindaco.
4. L'amministrazione promuove, quale strumento di crescita e valorizzazione professionale, la rotazione degli incarichi.
5. Il dipendente incaricato in aree o procedimenti esposti a rischio corruzione favorisce il passaggio delle competenze e agevola la rotazione dell'incarico. Qualora si renda necessaria l'assegnazione a struttura diversa da quella di appartenenza, il dipendente collabora affinché venga salvaguardata la continuità e la regolarità dell'attività amministrativa e la funzionalità degli uffici.

Art. 4

Revoca degli incarichi

1. Gli incarichi possono essere revocati prima della scadenza con atto scritto e motivato, in relazione a intervenuti mutamenti organizzativi o in conseguenza di valutazione negativa della *performance* organizzativa e individuale.
2. Gli enti, prima di procedere alla definitiva formalizzazione di una valutazione non positiva, acquisiscono in contraddittorio le valutazioni del dipendente interessato, anche assistito dalla organizzazione sindacale cui aderisce o conferisce mandato o da persona di sua fiducia; la stessa procedura di contraddittorio vale anche per la revoca anticipata dell'incarico di cui al comma 1.
3. La revoca dell'incarico comporta la perdita della retribuzione di posizione e di risultato e il dipendente resta inquadrato nel profilo e nell'area di appartenenza.

Art.5

Trattamento economico

1. Il trattamento economico accessorio del personale titolare delle posizioni di cui alla presente disciplina è composto dalla retribuzione di posizione e dalla retribuzione di risultato. Tale trattamento assorbe tutte le competenze accessorie e le indennità previste dal C.C.N.L., incluso il compenso per il lavoro straordinario, fatto salvo quanto previsto dal comma 2 e da eventuali successive disposizioni normative e contrattuali in materia.

Art. 6

Retribuzione di posizione

1. Nella individuazione dei criteri per la graduazione delle elevate qualificazioni, il Sistema tiene conto della rilevanza del ruolo assegnato alla posizione e dei connessi aspetti di complessità, autonomia, professionalità.
2. In caso di variazioni delle funzioni attribuite alle elevate qualificazioni, ovvero di rilevanti modifiche agli altri elementi di valutazione considerati dal presente Regolamento, necessita procedere ad una nuova graduazione delle stesse.
3. L'importo della retribuzione di posizione varia da un minimo di € 5.000,00 ad un massimo di € 18.000,00 annui lordi per tredici mensilità, o comunque dal minimo al massimo stabiliti dal C.C.N.L. Funzioni Locali vigente nel tempo.
4. Il Sistema assicura in ogni caso l'attribuzione del valore minimo previsto dal C.C.N.L. quale retribuzione di posizione.

Art. 7

Soggetti e funzioni

1. Il Nucleo di valutazione compila una scheda contenente l'analisi delle funzioni assegnate a ciascuna E.Q. con riguardo ai singoli elementi di valutazione, assegnando i relativi punteggi.
2. Il medesimo procedimento trova applicazione nel caso contemplato dal precedente art. 6, co. 2.
3. La Giunta approva la pesatura delle E.Q. tenuto conto della proposta del Nucleo di Valutazione.

Art. 8

Sistema di pesatura

1. Le posizioni di E.Q. previste dal C.C.N.L. sono riferite a:
 - tipo a)*: svolgimento di funzioni ed attività di particolare complessità, elevato grado di autonomia gestionale e organizzativa;
 - tipo b)*: svolgimento di attività con contenuti di alta professionalità.
2. Il Sistema considera le caratteristiche fondamentali di ogni unità operativa, individuando per ciascuna di esse gli elementi previsti dal C.C.N.L. (complessità e responsabilità), articolati in base a criteri specifici ai fini di una loro puntuale definizione e graduazione.
3. Le caratteristiche considerate ai fini della graduazione delle posizioni di E.Q. sono valutate in base ai seguenti criteri:
 - a) **trasversalità** (*complessità relazionale*)
sono considerati:
 - il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolte dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("*stakeholders*");
 - b) **complessità operativa ed organizzativa**
sono considerate:
 - la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare dell'incarico in relazione alla quantità di risorse umane gestite e compiti da distribuire e coordinare (in considerazione della nuova e moderna organizzazione, si prescinde dalle tipologie professionali gestite ritenendole inconferenti riguardo l'obiettivo posto);
 - la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale. Sono valutati: il livello di tempi da rispettare, la rilevanza dell'istruttoria, il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività, il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, regionale, locale) e la velocità/dinamicità di evoluzione delle

norme stesse, il livello di specializzazione richiesto ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste; l'esigenza di coordinamento dei processi/attività;

c) **attività soggette a rischio/contenzioso**

sono considerati:

- per quanto riguarda l'aspetto del rischio, la sezione rischi corruttivi e trasparenza del PIAO in relazione alle attività maggiormente esposte;
- con riguardo al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativo-contabile);

d) **responsabilità finanziaria**

è valutata:

- la rilevanza del *budget* di spesa assegnato;
- la consistenza delle entrate accertate;

e) **strategicità** (responsabilità organizzativa di mandato)

è considerata:

- la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato (l'allocazione nella matrice è subordinata alla lettura dei documenti dell'ente dai quali si possono desumere obiettivi e risultati previsti (DUP, PEG, Piano della qualità, report sullo stato di attuazione dei programmi e progetti, *report* del controllo di gestione, ...)).

4. Ai fini della valutazione dei criteri e l'assegnazione dei punteggi, al presente Regolamento è allegata una scheda descrittiva con ulteriori livelli di dettaglio di ogni parametro.

Art. 9

Procedimento di graduazione

1. Il soggetto preposto alla valutazione applica i criteri di cui al precedente art. 8 per ciascuna E.Q. Per ogni criterio è assegnato un punteggio compreso tra un valore minimo e massimo (vedi allegato Mod. A). I punteggi così assegnati per ogni criterio sono sommati ed è individuato il punteggio totale di ciascuna E.Q. (vedi allegato Mod. B).
2. All'esito della pesatura è determinata la misura dell'indennità di funzione assegnata a ciascuna delle posizioni, ripartendo le risorse disponibili in bilancio da assegnare alle indennità di posizione in modo direttamente proporzionale al punteggio complessivo attribuito a ogni posizione.
3. L'indennità risultante non potrà comunque essere inferiore alla indennità di posizione minima e superiore alla indennità di posizione massima previste dal C.C.N.L. ed agli eventuali diversi importi minimi e massimi definiti con i nuovi rinnovi contrattuali nazionali.
4. Il valore economico dell'indennità è, in ogni caso, relazionato ai vincoli di spesa prefissati dalla legislazione vigente sicché, qualora, nel complesso, superi detti limiti, si procederà ad una riduzione proporzionale per fascia della retribuzione in questione

Art. 10

Utilizzo di personale a tempo parziale tra più Enti

1. Nel caso in cui l'Ente conceda proprio personale, titolare di E.Q., in utilizzo a tempo parziale ad altro Ente (scavalco condiviso), si applica quanto previsto dall'art. 23, comma 5, secondo alinea, del C.C.N.L. del 16/11/2022, ai sensi del quale l'ente di provenienza continua a corrispondere, con onere a proprio carico, le retribuzioni di posizione e di risultato secondo i criteri nello stesso stabiliti e tenuto comunque conto, nella rideterminazione dei relativi valori della intervenuta riduzione della prestazione lavorativa.
2. Ai fini del comma 1, si procede, in relazione al periodo temporale di utilizzo presso altro Ente, a un'apposita pesatura della posizione interessata, secondo il procedimento e i criteri di cui al presente regolamento, valutando adeguatamente, non in rapporto proporzionale alla percentuale di tempo di lavoro svolto presso questo Ente, la complessità del lavoro che l'incaricato deve comunque garantire a prescindere dalla riduzione oraria, tenendo, pertanto, conto di:
 - intensità della doppia prestazione, sia quantitativa che qualitativa (relazioni con più organi di governo e interlocutori esterni);
 - necessità di coordinare personale di più enti;
 - quantificazione complessiva dei compiti di spesa e di realizzazione delle entrate;
 - maggior (doppio) grado di esposizione a fattori di responsabilità amministrativa, gestionale ed erariale.

Art.11

Retribuzione di risultato

1. I risultati delle attività svolte dai dipendenti cui siano attribuiti gli incarichi sono soggetti a valutazione annuale.
2. 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 del vigente C.C.N.L..
3. 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.
4. La valutazione del personale con incarico di E.Q. è proposta dal Nucleo di valutazione al Sindaco, che può confermarla o meno.
5. La correlazione tra indennità di risultato e compensi previsti da disposizioni di legge per i titolari di incarichi di elevata qualificazione è stabilita dal contratto collettivo integrativo.

Art.12

Incarichi *ad interim*

1. Al lavoratore già titolare di incarico di E.Q., cui sia conferito un incarico *ad interim* relativo ad altra posizione, è attribuito, per la durata dello stesso e a titolo di retribuzione di risultato, un ulteriore importo la cui misura può variare dal 15% al 25% del valore economico della retribuzione di posizione prevista per la posizione oggetto dell'incarico *ad interim*. La percentuale è definita dal Sindaco che conferisce l'incarico *ad interim*, nell'ambito dello stesso.
2. Nella definizione della percentuale di cui al comma 1, si tiene conto della complessità delle attività e del livello di responsabilità connessi all'incarico attribuito, nonché del grado di conseguimento degli obiettivi.

Art. 13

Applicazione

1. Il presente Regolamento trova applicazione per gli incarichi conferiti successivamente alla sua entrata in vigore.
2. Il presente Regolamento entra in vigore alla data di esecutività o immediata eseguibilità della delibera di Giunta che lo approva.

Modello A) – Criteri di graduazione

Criteri di valutazione - punteggi				
Trasversalità (complessità relazionale)	Complessità operativa ed organizzativa	Attività soggette a rischio/contenzioso	Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Strategicità (responsabilità organizzativa di mandato)
1-3	1-9	1-5	1-10	1-3
<p>Sono considerati:</p> <p>A) il complesso e l'intensità delle relazioni sia interne che esterne coinvolti dai procedimenti attinenti alle funzioni assegnate. La valutazione attiene, in particolare, alla significatività qualitativa e quantitativa dei rapporti con i "clienti interni" ed i portatori di interessi diffusi ("stakeholders").</p> <p><u>Livello 1:</u> i processi e le attività implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne e con soggetti esterni: p.1</p> <p><u>Livello 2:</u> i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti con altre strutture organizzative interne e con soggetti esterni: p. 2</p>	<p>Sono considerate:</p> <p>A) la composizione della struttura operativa di cui assume la responsabilità il titolare in relazione alla quantità di risorse umane assegnate, con conseguente complessità gestionale. Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> da n. 1 a n. 5 dipendenti assegnati: p. 1 da n. 6 a n. 10 dipendenti assegnati: p. da 2 oltre n. 10 dipendenti assegnati: p. da 3 a 4 <p>B) la complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali attinenti alle funzioni assegnate, riferita sia ai passaggi procedurali che alle relative implicazioni in termini di prodotto finale</p>	<p>Sono considerati:</p> <p>A) per quanto riguarda l'aspetto del rischio (PIAO - Sezione Rischi corruttivi e trasparenza) in relazione alle attività maggiormente esposte:</p> <ol style="list-style-type: none"> rischio basso-medio: p.1 rischio alto: p.2 rischio altissimo: p.3 <p>B) in riferimento al contenzioso, sono valutate l'intensità e la rilevanza dell'incidenza del prodotto finale dell'attività nei confronti del destinatario interno ed esterno, in relazione agli interessi coinvolti (responsabilità di prodotto, civile, amministrativo-contabile). Sono considerati i pregressi casi di contenzioso: sino a p.ti 2</p>	<p>Sono considerate:</p> <p>A) la rilevanza del budget di spesa assegnato;</p> <p>B) la consistenza delle entrate accertate;</p> <ol style="list-style-type: none"> Spese sino a 500.000 euro: p. 1 Spese da 500.000 euro ad 1.000.000 euro: p. 2 Spese oltre 1.000.000 euro: p. da 3 a 4 <ol style="list-style-type: none"> Entrate sino a 500.000: euro: p. 1 Entrate da 500.000 euro ad 1.000.000: euro: p. 2 Entrate oltre 1.000.000: euro: p. da 3 a 4 <p>Si aggiungono sino a p.ti 2 se assegnate anche previsioni di spesa in conto capitale</p>	<p>È considerata la rilevanza delle funzioni conferite rispetto al programma di mandato.</p> <p><u>Livello 1:</u> i processi e le attività gestiti assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione: p.ti 1</p> <p><u>Livello 2:</u> i processi e le attività gestiti risultano significative per il conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione: p. 2</p> <p><u>Livello 3:</u> i processi e le attività gestiti risultano direttamente collegate al conseguimento degli obiettivi strategici dell'Amministrazione: p. 3</p>

<p><u>Livello 3</u>: i processi e le attività gestite implicano relazioni continue ed intense di elevato livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni: p. 3</p>	<p>Sono valutati: il livello di tempi da rispettare, la rilevanza dell'istruttoria, il numero e la complessità tecnico/professionale dei processi/attività, il tipo/livello di normativa d'interesse (europea, nazionale, regionale, locale) e la velocità/dinamicità di evoluzione delle norme stesse, il livello di specializzazione richiesto ossia l'ambito delle funzioni specialistiche richieste, l'esigenza di coordinamento dei processi/attività.</p> <p>Sono individuati i seguenti livelli:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato o con ordinaria complessità tecnico-gestionale: p. 1 2. processi e attività con una buona complessità tecnico-gestionale: p. da 2 a 3 3. processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale: p. da 4 a 5 			
---	--	--	--	--

Modello B) - Scheda di analisi per attribuzione dei punteggi

Parametro valutazione	Descrizione	Punteggio
Trasversalità <i>(responsabilità relazionale)</i>	<input type="checkbox"/> Livello 1: i processi e le attività implicano relazioni ordinarie e consolidate con altre strutture organizzative interne e con soggetti esterni: p. ti 1 <input type="checkbox"/> Livello 2: i processi e le attività gestite implicano relazioni frequenti con altre strutture organizzative interne e con soggetti esterni: p.ti 2 <input type="checkbox"/> Livello 3: i processi e le attività gestite implicano relazioni continue ed intense di elevato livello anche professionale, con soggetti interni ed esterni: p.ti 3	
Complessità operativa ed organizzativa	Complessità gestionale in rapporto alla tipologia e quantità delle risorse umane assegnate <input type="checkbox"/> da n. 1 a n. 5 dipendenti assegnati: p. 1 <input type="checkbox"/> da n. 6 a n. 10 dipendenti assegnati: p. da 2 <input type="checkbox"/> oltre n. 10 dipendenti assegnati: p. da 3 a 4 Complessità qualitativa e quantitativa dei processi decisionali: <input type="checkbox"/> processi ed attività ad elevato contenuto standardizzato o con ordinaria complessità tecnico- gestionale (p. 1) <input type="checkbox"/> processi e attività con una buona complessità tecnico-gestionale (p. da 2 a 3) <input type="checkbox"/> processi e attività con rilevante complessità tecnico-gestionale (p. da 4 a 5)	
Attività soggette a rischio/contenzioso	Livello di esposizione al rischio corruttivo <input type="checkbox"/> rischio basso-medio: p.1 <input type="checkbox"/> rischio alto: p.2 <input type="checkbox"/> rischio altissimo: p.3 Cause di contenzioso ravvisabili in relazione agli interessi coinvolti e alle esperienze precedenti <input type="checkbox"/> sino a p.ti 2	
Responsabilità finanziaria di entrata e spesa	Previsioni di entrate assegnate <input type="checkbox"/> Entrate sino a 500.000: euro: p. 1 <input type="checkbox"/> Entrate da 500.000 euro ad 1.000.000: euro: p. 2 <input type="checkbox"/> Entrate oltre 1.000.000: euro: p. da 3 a 4 Previsioni di spesa corrente assegnate <input type="checkbox"/> Spese sino a 500.000 euro: p. 1 <input type="checkbox"/> Spese da 500.000 euro ad 1.000.000 euro: p. 2 <input type="checkbox"/> Spese oltre 1.000.000 euro: p. da 3 a 4 <input type="checkbox"/> Si aggiungono sino a p.ti 2 se assegnate anche previsioni di spesa in conto capitale	
Strategicità <i>(responsabilità organizzativa)</i>	<input type="checkbox"/> Livello 1: i processi e le attività gestiti assumono un rilievo ordinario rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione: p. ti 1 <input type="checkbox"/> Livello 2: i processi e le attività gestiti assumono un	

<i>di mandato)</i>	<p>rilievo significativo rispetto agli obiettivi strategici dell'Amministrazione: p.ti 2</p> <p><input type="checkbox"/> Livello 3: i processi e le attività gestiti assumono un rilievo direttamente collegato agli obiettivi strategici dell'Amministrazione: p.ti 3</p>	
--------------------	--	--

Punteggio totale _____

(Min. Euro 5.000,00 - Max Euro 18.000,00)

PUNTEGGIO	FASCIA RETRIBUZIONE POSIZIONE
da 1 a 2	5.000,00
da 3 a 4	6.000,00
da 5 a 6	7.000,00
da 7 a 8	8.000,00
da 9 a 10	9.000,00
da 11 a 12	10.000,00
da 13 a 15	11.000,00
da 16 a 18	12.000,00
da 19 a 21	13.000,00
da 22 a 24	14.000,00
da 25 a 27	15.000,00
28	16.000,00
29	17.000,00
30	18.000,00