

MINISTERO DELLE IMPRESE E DEL MADE IN ITALY
DIREZIONE GENERALE PER GLI INCENTIVI ALLE IMPRESE
DIVISIONE III – AUTORITÀ DI GESTIONE DEI PROGRAMMI OPERATIVI COMUNITARI E PROGRAMMAZIONE DELLE FONTI FINANZIARIE
E

MINISTERO DELL'UNIVERSITÀ E DELLA RICERCA
DIREZIONE GENERALE DELLA RICERCA
UFFICIO IV - PROGRAMMI OPERATIVI NAZIONALI FINANZIATI DAI FONDI STRUTTURALI E DI INVESTIMENTO EUROPEI E PIANI E PROGRAMMI
FINANZIATI DAL FONDO PER LO SVILUPPO E LA COESIONE E DAL FONDO DI ROTAZIONE, NELL'AMBITO DELLA POLITICA DI COESIONE

**TABELLE STANDARD DI COSTI UNITARI (TSCU) PER LA
RENDICONTAZIONE DELLE SPESE DEL PERSONALE NEI PROGETTI
DI RICERCA, SVILUPPO E INNOVAZIONE – D.I. N. 116 DEL 24/01/2018:
NOTA METODOLOGICA DI AGGIORNAMENTO**

Ottobre 2023

INDICE

1.	<i>Introduzione.....</i>	<i>1</i>
2.	<i>Sintesi e organizzazione delle attività del GdL congiunto</i>	<i>2</i>
3.	<i>Quadro congiunturale e principali indici di riferimento.....</i>	<i>2</i>
4.	<i>Analisi dei CCNL e risultati ottenuti</i>	<i>4</i>
5.	<i>Modalità di adeguamento.....</i>	<i>9</i>

1. Introduzione

L'utilizzo delle *opzioni semplificate di costo* (OSC) rappresenta una soluzione di semplificazione dei processi amministrativi e contabili, nell'ambito della gestione e attuazione dei Fondi Europei, volta a ridurre oneri burocratici in capo ai beneficiari e alle Amministrazioni Pubbliche, efficientando l'utilizzo delle risorse attraverso un orientamento alla performance che punta alla realizzazione degli obiettivi strategici e al raggiungimento dei risultati di progetto.

Nel periodo di programmazione 2014-2020, la Commissione Europea ha incentivato l'utilizzo di opzioni semplificate di costo da parte di tutte le Amministrazioni pubbliche titolari di Programmi Operativi (PO) cofinanziati con i Fondi strutturali e di investimento europei (Fondi SIE).

Con particolare riferimento ai progetti di ricerca, sviluppo, e innovazione finanziati a valere sui Programmi Operativi Nazionali 2014-2020 "Ricerca e Innovazione" (*Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca – MIUR – ora solo Ministero dell'Università e della Ricerca – MUR*) e "Imprese e Competitività" (*Ministero delle Imprese e del Made in Italy - MIMIT*), le competenti Autorità di gestione hanno sviluppato una metodologia di calcolo comune finalizzata alla definizione di tabelle standard di costi unitari, approvate con Decreto interministeriale MIUR – MIMIT prot. n. 116 del 24 gennaio 2018, per la rendicontazione dei costi di personale.

La *"Metodologia di calcolo per l'applicazione delle tabelle di costi standard unitari per la rendicontazione delle spese del personale nei progetti di ricerca e sviluppo sperimentale finanziati da MIUR e MISE a valere sui rispettivi Programmi Operativi FESR 2014-2020"* (per brevità, la Metodologia), è stata sviluppata partendo da una base dati implementata sulla storicità dei progetti, realizzati nel periodo 2009 – 2016, assimilabili alle attività degli interventi finanziati nel ciclo di programmazione 2014-2020, che presentavano una rendicontazione a costi reali delle spese di personale.

Qualora l'importo delle sovvenzioni, sotto forma di opzioni semplificate di costo, sia calcolato mediante l'utilizzo di dati storici, è opportuno che si tenga conto dei cambiamenti nel contesto di riferimento. Infatti, sebbene nei Regolamenti EU di riferimento (Reg. 1303/2013 e Reg. 1060/2021) non vi siano delle disposizioni esplicite riguardanti l'adeguamento dei costi unitari, delle somme e dei tassi forfettari, la Commissione Europea, negli *Orientamenti sull'uso delle opzioni semplificate in materia di costi — versione riveduta (2021/c 200/01)*,¹ raccomanda di adeguare le opzioni semplificate in materia di costi, al fine di tenere conto dei mutamenti di ordine macroeconomico nonché prevedere, nella metodologia, dei sistemi di adeguamento automatico.

A tal riguardo, il documento metodologico (***Allegato 1***), al par. 4.3 *"Adattamento delle tabelle standard dei costi unitari"*, prevede che *"le Autorità di Gestione dei rispettivi Programmi Operativi Nazionali FESR 2014-2020 "Ricerca e Innovazione" e "Imprese e Competitività" si riservano la possibilità di adattare, periodicamente, le tabelle standard dei costi unitari, così da tenere in considerazione eventuali mutamenti di ordine economico. La revisione dei parametri potrà avvenire, a titolo esemplificativo, attraverso l'utilizzo combinato di uno o più strumenti, quali: indicatori economici e variazioni normative o analisi dei sistemi di contabilità generale e analitica dei beneficiari"*.

Anche nel nuovo periodo di programmazione 2021-2027, il tema della semplificazione continua ad essere al centro degli interessi istituzionali dell'Unione, con lo scopo di garantire una efficace ed efficiente gestione ed utilizzo dei Fondi. In tale ottica ed in considerazione delle raccomandazioni fornite dalla Commissione Europea, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy (MIMIT), in qualità di Autorità di Gestione (AdG) del Programma Nazionale "Ricerca, innovazione, competitività per la transizione verde e digitale" 2021-2027 (PN RIC 21-27), di concerto con l'Organismo Intermedio, Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), hanno costituito un Gruppo di Lavoro congiunto (GdL) con l'obiettivo di definire la più opportuna modalità di

¹ *Guidance on Simplified Cost Options (SCOs): Flat rate financing, Standard scales of unit costs, Lump sums (under Articles 67 and 68, 68a and 68b of Regulation (EU) No 1303/2013, Article 14 of Regulation (EU) No 1304/2013 and Article 19 of Regulation (EU) No 1299/2013). Revised edition following the entry into force of Regulation (EU, Euratom) 2018/1046 (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/it/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A52021XC0527%2802%29>).*

aggiornamento delle suddette tabelle standard di costi unitari per il ciclo di programmazione 2021-2027, in linea con le attuali condizioni congiunturali.

2. Sintesi e organizzazione delle attività del GdL congiunto

A seguito delle intese tra le due AdG, intercorse tra i mesi di marzo e aprile 2023, è stato costituito il GdL e definita la composizione dello stesso (4 membri in rappresentanza del MUR e 3 membri per il MIMIT). Il necessario coordinamento tra le due delegazioni è stato assicurato attraverso riunioni periodiche di allineamento svolte sia in presenza che da remoto.

La prima attività ha riguardato lo studio del quadro congiunturale, con l'obiettivo di verificare mutamenti significativi di ordine economico/normativo nel periodo di riferimento (2016-2023), nonché degli indicatori disponibili da Eurostat ed Istat, per misurare l'impatto di tali mutamenti, anche in relazione al costo del lavoro (cfr. Par. 3 – *Quadro congiunturale e principali indici di riferimento*).

Successivamente, il GdL ha condotto un'analisi qualitativa e quantitativa sui principali CCNL di settore presi a riferimento per lo sviluppo della Metodologia e rappresentativi delle tipologie contrattuali maggiormente utilizzate dai beneficiari, con il duplice obiettivo di i) identificare, se previsti, eventuali meccanismi di adeguamento dei salari e ii) quantificare la variazione dei valori retributivi tabellari tra il 2016 e il 2023. In questa fase, secondo un criterio di competenza, la delegazione MIMIT ha sviluppato l'analisi con riferimento alla macrocategoria delle *Imprese*, la delegazione MUR relativamente ad *Enti Pubblici di Ricerca* ed *Università* (cfr. Par. 4 – *Analisi dei CCNL e risultati ottenuti*).

Per testare i risultati ottenuti dall'analisi *on desk*, si è proceduto a coinvolgere nell'indagine alcuni beneficiari, selezionati per ciascun settore di riferimento, attraverso interviste singole finalizzate a rappresentare lo scopo e l'oggetto delle rilevazioni ed acquisire informazioni e dati utili al processo decisionale.

Nel mese di settembre 2023, sulla base delle rilevazioni effettuate, sono state valutate le diverse opzioni di adeguamento delle TSCU al fine di definire la proposta metodologica più idonea (cfr. Par. 5 – *Modalità di adeguamento TSCU*).

Nel mese di ottobre 2023, la presente nota metodologica è stata sottoposta alle amministrazioni competenti per la successiva approvazione.

3. Quadro congiunturale e principali indici di riferimento

Nell'ultimo triennio del periodo di riferimento, annualità 2016-2022, rispetto ad una prima fase abbastanza stabile del quadro macroeconomico, eventi eccezionali come la crisi sanitaria, prima, e il conflitto Russia-Ucraina, poi, hanno fortemente perturbato il sistema economico nazionale e internazionale. Al rallentamento registrato nel 2019 si è sovrapposto l'impatto della crisi sanitaria che ha segnato un crollo congiunturale significativo nel corso del 2020; il 2021, a seguito delle conseguenze del conflitto militare e di una forte ripresa rispetto al periodo emergenziale, si caratterizza per una forte impennata di tutte le materie prime, in particolare di quelle energetiche, unitamente ai colli di bottiglia nelle catene globali del valore, che hanno determinato pressioni sui prezzi che si sono diffuse a tutte le fasi del processo produttivo, scaricandosi sui prodotti finali. L'indice dei prezzi al consumo, a febbraio 2022, ha segnato aumenti tendenziali record negli Stati Uniti (7,8 %) e nell'area dell'euro (5,8 %). Le pressioni inflazionistiche hanno indotto la banca centrale statunitense al primo rialzo dei tassi di riferimento da dicembre 2018.

L'attenzione del GdL si è, perciò, incentrata su quegli indicatori e sulle rilevazioni statistiche, pubblicati da Eurostat ed Istat, che meglio consentono di osservare l'impatto di questi fenomeni macroeconomici straordinari sulle spese del personale.

L'Indice Armonizzato dei Prezzi al Consumo (IPCA): permette di misurare l'inflazione in modo comparabile tra i diversi paesi europei. Dai valori medi annuali dell'IPCA generale (*All-items HICP*), nell'intervallo 2016 - 2022, emerge un chiaro aumento a partire dall'inizio del 2021: nel periodo in questione si registra, in Italia,

un incremento complessivo del tasso d'inflazione del + 14,3%, di cui l'8,7% soltanto nell'ultimo anno (indice 2016=99,9; 2022=114,2).²

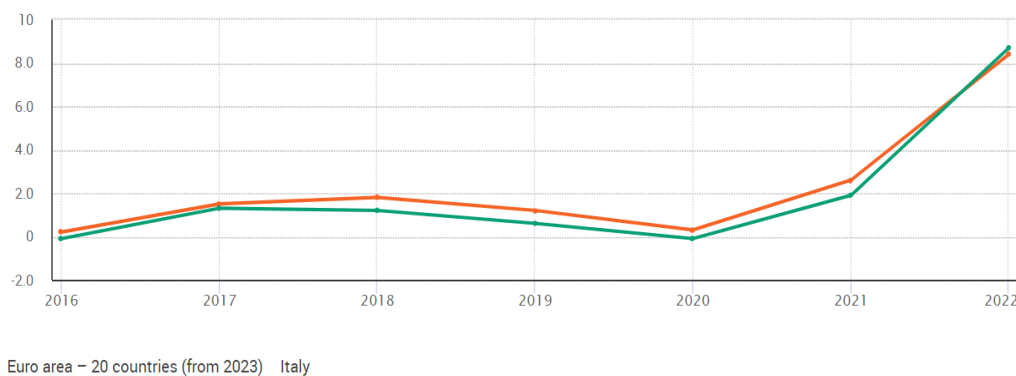


Figura 1 – IPCA – andamento del tasso d'inflazione, in Italia e nell'Eurozona, nel periodo 2016-2022. Il grafico mostra la variazione percentuale anno per anno: la variazione complessiva è ottenuta mediante la somma dei periodi intermedi.

Nel 2023, il dato inflazionistico nazionale è del +5,5% (IPCA=120,1) nel mese di agosto rispetto al corrispondente periodo dell'anno precedente, con una tendenza in calo a partire da gennaio. Il quadro è simile nei paesi dell'Eurozona, con valori solo leggermente più bassi (+5,3%; IPCA=124,05).³

Per quanto riguarda l'**IPCA al netto degli energetici importati (IPCA-NEI)**,⁴ i dati Istat⁵ forniscono un riscontro coerente con le aspettative di una variazione più contenuta nel periodo di riferimento: l'inflazione misurata dall'indice in questione si attesta al +10,5%, anche in questo caso con un netto incremento a partire dal 2021.

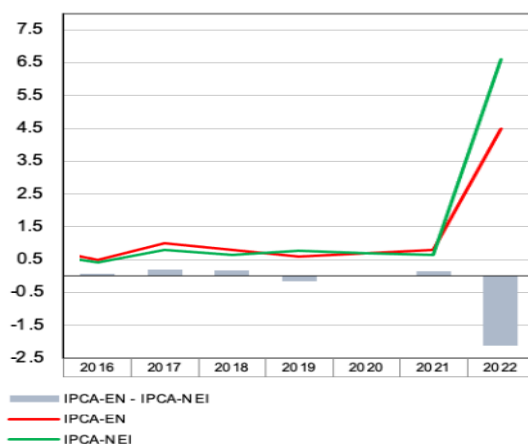


Figura 2 – IPCA al netto degli energetici importati – andamento in Italia nel periodo 2016-2022.

Per l'anno corrente, le ultime previsioni dell'Istituto nazionale descrivono una variazione percentuale dell'IPCA-NEI del 6,6%,⁶ con un *trend* in diminuzione per gli anni a seguire.⁷

In considerazione della tipologia di costo (costi del personale) su cui inciderà l'aggiornamento delle TSCU si è ritenuto di osservare come i mutamenti del contesto economico e normativo abbiano impattato sul costo del lavoro. È stato analizzato l'**Indice del costo del lavoro (LCI)** che descrive lo sviluppo a breve termine del costo

² https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/prc_hicp_aind/default/table?lang=en.

³ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/PRC_HICP_MANR/default/table?lang=en.

⁴ L'indicatore è considerato come riferimento per la contrattazione collettiva dall'AQ del 2009 e non rientra tra quelli diffusi mensilmente dall'Istat, mentre è disponibile l'indice IPCA al netto della componente energetica (IPCA-NEI).

⁵ <https://www.istat.it/it/files/2023/06/Metodologia-Ipca-nei-7-giugno-2023.pdf>.

⁶ Previsione effettuata con le informazioni disponibili al 6 giugno 2023.

⁷ <https://www.istat.it/it/files/2023/06/Ipca-nei-7-giugno-2023.pdf>.

orario del lavoro sostenuto dai datori di lavoro, in termini nominali, ed è ottenuto dividendo il costo del lavoro in valuta nazionale per il numero di ore lavorate. Il dato pubblicato da Eurostat si riferisce all'aggregato dei settori B-S⁸ del sistema di classificazione delle attività economiche dell'UE "NACE Rev. 2".⁹

In particolare, le variazioni sono misurate, su base trimestrale, per il costo totale del lavoro composto da:¹⁰

- salari e stipendi (Wages and Salaries – WAG): remunerazioni dirette, bonus e indennità corrisposte dal datore di lavoro in contanti o in natura in cambio del lavoro svolto, pagamenti per i piani di risparmio dei dipendenti, pagamenti per giorni non lavorati e retribuzione in natura come cibo, bevande, carburante, auto aziendali, etc.;
- costi non salariali, cioè costi del lavoro diversi da salari e stipendi (*OTH – non-wage costs*): contributi sociali a carico dei datori di lavoro, più le tasse sull'impiego considerate come costo del lavoro, al netto dei sussidi destinati a rimborsare parte o l'intero costo della retribuzione diretta a carico del datore di lavoro.

Nelle annualità di riferimento 2016-2022, per l'indice LCI, dalle pubblicazioni ufficiali sul sito di Eurostat si registra una variazione in aumento passando dal 2016=92,3 al 2022=101,9,¹¹ con base annua di riferimento 2020=100.

GEO	Italy
TIME	
2016	92.3
2017	93.1
2018	94.9
2019	96.4
2020	100.0
2021	99.3
2022	101.9

Figura 3 – LCI by NACE Rev. 2 activity, in Italia, nel periodo 2016-2022.

Per il 2023, il campione più recente è quello relativo al Q2, che restituisce un incremento del 2,6% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente (indice Q2-2022=99,9; indice Q2-2023=102,5).

4. Analisi dei CCNL e risultati ottenuti

A) Comparto Imprese

Lo studio ha riguardato i seguenti settori: **Metalmeccanico; Chimico-farmaceutico; Commercio e Servizi**; considerando, a titolo esemplificativo, i CCNL di riferimento più rappresentativi. In questo senso, la significatività dei diversi CCNL sul campione dei dati storici utilizzati per lo sviluppo della Metodologia è data dal seguente peso percentuale: **Metalmeccanico 60,30% del totale comparto imprese, Chimica 8,59% e Commercio/Terziario 8,24%.**

L'analisi sui CCNL, qualitativa e quantitativa, è stata condotta confrontando i testi vigenti nell'anno 2016 con quelli attualmente vigenti.¹²

⁸ <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/17501855/3-15092023-BP-EN.pdf/985a503c-7275-25f3-a803-1b8fd41d7f8e-~:text=In%20the%20euro%20area%2C%20wages,the%20second%20quarter%20of%202023,p.3>.

⁹ Nomenclature des Activités Économiques dans la Communauté Européenne.

¹⁰ Reg. (CE) n. 1737/2005 del 21 ottobre 2005 recante modifica del Reg. (CE) n. 1726/1999 per quanto riguarda la definizione e la trasmissione delle informazioni sul costo del lavoro.

¹¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LC_LCI_R2_A_custom_7455577/default/table?lang=en.

Per ottenere i dati sono stati applicati i seguenti filtri: 1) *Statistical classification of economic activities in the European Community: Industry, construction and services (except activities of households as employers and extra-territorial organisations and bodies) [B-S]*; 2) *Unit of measure: index, 2020=100*.

¹² In caso di vacanza contrattuale, intervenuta a seguito della scadenza di un contratto, quest'ultimo continua a vigere in attesa di rinnovo.

L'analisi qualitativa ha riguardato il sistema della contrattazione collettiva con particolare riferimento alla disciplina relativa al trattamento economico del dipendente, al fine di **verificare i meccanismi di adeguamento delle retribuzioni** ed eventuali forme di indicizzazione dei salari ai parametri macroeconomici.

L'analisi quantitativa ha consentito di apprezzare l'andamento delle retribuzioni nel corso del periodo di riferimento. Nel dettaglio sono state ricavate dai diversi CCNL le tabelle dei minimi retributivi vigenti al 2016 e confrontate con quelle contenute nell'ultimo rinnovo dello stesso contratto, ricavandone **la variazione nei valori tabellari**.

Segue una rappresentazione sintetica dei risultati ottenuti.

Settore	Campione CCNL analizzati (cod. CNEL)	Analisi qualitativa (meccanismo di adeguamento)	Analisi quantitativa (variazione % dei minimi tabellari)
A) <i>Metallmeccanici</i>	Industrie (C011), PMI (C018), Artigiani (C030), Cooperative (C016)	Tendenziale meccanismo di indicizzazione dei minimi retributivi alla dinamica inflativa consuntiva misurata con l'IPCA al netto degli energetici importati (IPCA-NEI) ¹³	Variazione media rilevata sul campione intorno all'11% - 12%
B) <i>Chimica</i>	Chimico e Affini: industrie (B011), Farmaceutica Chimica e Affini Piccola e Media Impresa (B018)	Il contratto Industrie , nel descrivere l'aumento retributivo richiama lo «scostamento inflattivo». Per PMI non è presente un richiamo analogo, sebbene si evidenzia una dinamica crescente di poco inferiore al caso sopra	Variazione media rilevata sul campione tra il 10% - 11%
C) <i>Commercio e Servizi</i>	Commercio e Servizi (H011), Commercio (CISAL) (H024), Dipendenti del terziario: Commercio, Distribuzione e Servizi (SCI-CONFISAL) (H01N)	Non è presente un espresso meccanismo di adeguamento all'inflazione trasversale alle diverse categorie. Emolumenti <i>una tantum</i> per livello, distribuiti in due soluzioni nell'anno 2023, per contribuire alla tenuta del potere di acquisto dei lavoratori ¹⁴ nelle more dei rinnovi contrattuali	Variazione di settore tendenzialmente inferiore alle dinamiche inflattive

Tabella 1 – Risultati analisi qualitativa e quantitativa CCNL comparto Imprese.

In conclusione, l'aumento retributivo risulta essere una costante nel periodo di riferimento. Tuttavia, in termini quantitativi, l'aumento dei salari base risulta variabile a seconda del settore di riferimento. In particolare, la contrattazione collettiva del settore Commercio risulta più frammentata che negli altri: nei contratti H011 e H01N la variazione dei minimi tabellari è inferiore (circa l'8-9%) rispetto ai dati riscontrati negli altri *cluster* analizzati, mentre il contratto H024 presenta una variazione molto superiore.

Di seguito, nella Figura 4, si riportano le variazioni percentuali medie ottenute dall'analisi quantitativa e le variazioni percentuali dell'**Indice della retribuzione contrattuale oraria (IRC)**,¹⁵ nel periodo gennaio 2016 – agosto 2023, che evidenziano una tendenziale convergenza dei risultati, salvo che per i dati sul Terziario di cui si è detto in precedenza.

¹³ Le parti, a seguito di un incontro annuale, per ciascun anno di vigenza del CCNL, stabiliscono gli incrementi sulla base dell'indice in questione.

¹⁴ Gli emolumenti *una tantum* rappresentano una figura eccezionale, adottata in ragione degli impatti economici negativi a carico del terziario. In ragione di tale eccezionalità, questi importi, non sono considerati nel calcolo della variazione percentuale.

¹⁵ https://esploradati.istat.it/databrowser/-/it/dw/categories/IT1.Z0500LAB.1.0/LAB_EMPLWAGE/LAB_EMPL_NATLABCONT/DCSC_RETRCONTR1C/IT1.155_318_DF_DCSC_RETRCONTR1C_1.1.0.

Retribuzione contrattuale: retribuzione lorda, comprensiva dei contributi sociali e delle imposte sul reddito a carico dei lavoratori dipendenti.

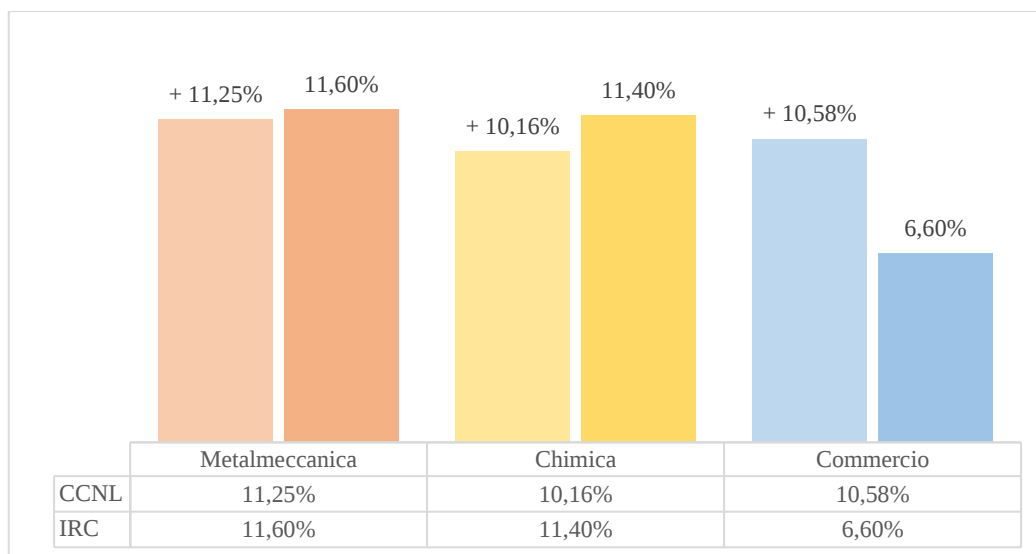


Figura 4 – Imprese: variazione percentuale media di settore e confronto con IRC.

B) Enti Pubblici di Ricerca (EPR) vigilati dal MUR

L'analisi condotta ha riguardato i dati dei CCNL per i 12 Enti Pubblici di Ricerca vigilati dal MUR già considerati ai fini della redazione della Nota Metodologica iniziale di cui al D.I. n. 116 del 24.1.2018. In particolare:

- 1) Istituto Nazionale di Geofisica e Vulcanologia;
- 2) Stazione Zoologica "Anton Dohrn";
- 3) Istituto Nazionale di Astrofisica;
- 4) Istituto Nazionale di Ricerca Metrologica;
- 5) Centro Ricerche Enrico Fermi;
- 6) Istituto Nazionale di Alta Matematica "Francesco Severi";
- 7) Istituto Italiano di Studi Germanici;
- 8) Consiglio Nazionale delle Ricerche;
- 9) Area di Ricerca Scientifica e Tecnologica di Trieste – Area Science Park;
- 10) Istituto Nazionale di Oceanografia e di Geofisica Sperimentale;
- 11) Agenzia Spaziale Italiana;
- 12) Istituto Nazionale di Fisica Nucleare.

L'indagine, avviata con nota dell'Ufficio IV del MUR prot. 17225 del 14.09.2023,¹⁶ ha riguardato i dati dei CCNL applicabili per gli otto livelli di inquadramento e relative fasce retributive.

Nello specifico, sono stati reperiti i seguenti dati, con l'obiettivo di calcolare i valori medi, per livello di inquadramento, nelle due annualità di riferimento 2016-2022:

- valore della retribuzione individuato dal CCNL a cui è stato aggiunto il valore individuato dalla contrattazione integrativa di Ente;
- oneri fiscali, assistenziali e previdenziali (a carico dell'Ente – "lordissimo");
- dettaglio IRAP (da detrarre al valore del "lordissimo" in quanto costo non ammissibile).

¹⁶ Con nota prot. 17830 del 21.09.2023, l'Ufficio IV ha diffuso una nota di chiarimento, esplicitando ulteriori istruzioni per la corretta raccolta dei dati cui ha fatto seguito un help desk informativo finalizzato a fornire gli opportuni chiarimenti su specifiche casistiche presentate dagli Enti.

Di seguito, si riporta l'elaborazione dei dati di variazione del costo di personale nel periodo oggetto di aggiornamento misurando la variazione dei dati fra il 2016 e il 2023 articolato per "SOGGETTO / FASCIA" come definito dalla Nota Metodologica di calcolo delle tabelle dei costi standard unitari di cui al D.I. n. 116 del 24/01/2018.

Livello	Retribuzione + Oneri ammissibili Valore medio 2016	Retribuzione + Oneri ammissibili Valore medio 2023
ALTO	86.225,28 €	92.292,20 €
MEDIO	57.387,07 €	61.839,58 €
BASSO	40.039,41 €	43.355,29 €
Valore Medio totale	€ 61.217,25	€ 65.829,02

Tabella 2 – Enti Pubblici di Ricerca – Variazione 2016-2022 del costo medio retributivo per le diverse tipologie professionali e secondo l'articolazione per livelli di inquadramento.

La variazione percentuale delle retribuzioni misurata, per livello, fra i due anni di riferimento è rappresentata nella figura sotto. La media aritmetica fra le variazioni dei tre livelli è pari al **7,69%**.

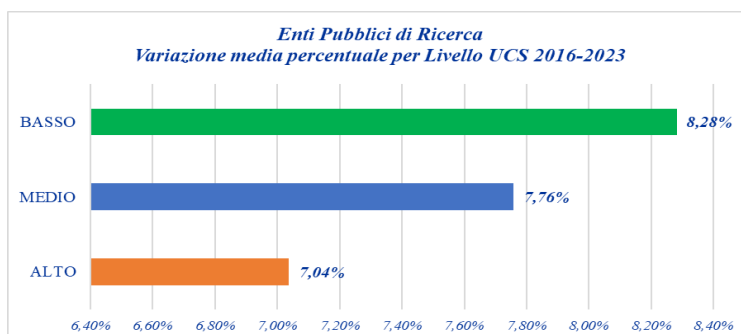


Figura 5 – Enti Pubblici di Ricerca: variazione percentuale media del costo di personale 2016-2023.

C) Università

Lo studio ha riguardato l'analisi della variazione del costo del lavoro del comparto universitario come definito dal CCNL del personale del comparto Istruzione e ricerca nell'arco temporale 2016-2022.

- 1) Relativamente al **professore ordinario**, sono state reperite e analizzate le tabelle retributive¹⁷ relativamente al trattamento economico dei due regimi di inquadramento professionale in vigore, ovvero:
 - il regime previgente colonna d) ai sensi degli articoli 2 e 4 del D.P.R. n. 232/2011 del 15.12.2011;
 - il nuovo regime ai sensi dell'articolo 3 comma 2 e 6 del D.P.R. 232/2011 del 15.12.2011 (art. 8 e 24 comma 1 e 3 Legge 240/2010);
- 2) l'analisi del trattamento economico ha preso in considerazione l'incremento apportato con il DPCM del 25.07.2022 per i professori ordinari assunti a tempo pieno per tutte le classi professionali;
- 3) sono state considerate tutte le voci di costo "caratteristico" che compongono la retribuzione lorda, esclusa l'imposta regionale sulle attività produttive (IRAP).

In considerazione del fatto che il trattamento economico per il professore ordinario è determinato a livello normativo secondo i due regimi sopra individuati, l'analisi ha riguardato le seguenti università:

¹⁷ Università degli Studi di Milano Statale: <https://work.unimi.it/rlavoro/retribuzioni/2076.htm>

Università degli studi di Firenze: <https://www.unifi.it/CMpro-v-p-2862.html>

Università degli Studi di Palermo: <https://www.unipa.it/Tabelle-retributive-del-personale-docente-dellAteneo/>.

- Università degli Studi di Milano Statale;
- Università degli Studi di Firenze;
- Università degli Studi di Palermo.

Per il calcolo della variazione del costo retributivo lordo per il periodo 2016-2022, si assume il valore medio per il professore ordinario per l'anno 2016 rilevato dall'indagine predisposta dal *Dipartimento per la formazione superiore e per la ricerca - Direzione generale per la programmazione, il coordinamento e il finanziamento delle istituzioni della formazione superiore del MIUR* in materia di “costi orari medi caratteristici” di Ateneo.¹⁸

Di seguito, una tabella riepilogativa delle variazioni percentuali del costo medio delle retribuzioni lorde nel periodo 2016 – 2022.

2016	2022 Regime di cui alla colonna d) - articoli 2 e 4 del D.P.R. n. 232/2011	Variazione 2016-2022
113.321,00	132.112,44	16,58%
2016	2022 Regime di cui all'art. 8 e 24 comma 1 e 3 Legge 240/2010	Variazione 2016-2022
113.321,00	139.633,44	23,22%

Tabella 3 – Professore ordinario – variazione % costo medio retribuzione lorda (€) 2016-2022.

Parimenti, con riguardo al calcolo della variazione del costo retributivo lordo per il periodo 2016-2022 riferito al *professore associato, al ricercatore e al tecnico amministrativo*, a valere sull'anno 2016, si assume il metodo di calcolo del costo medio nazionale individuato nella Metodologia,¹⁹ e dunque applicando al costo medio rilevato per il professore ordinario i coefficienti ivi individuati. Infatti, il metodo di calcolo per coefficienti consente di utilizzare i valori retributivi medi per l'anno 2016 già indicati nella Metodologia, e di ricavare quelli al 2022, ai fini del calcolo della variazione percentuale per il periodo 2016-2022 del costo medio retributivo per il personale universitario.

Le seguenti tabelle 4 e 5 espongono, per i due regimi di inquadramento professionale, la variazione % del costo medio del personale universitario per il periodo 2016-2022 secondo l'articolazione in livelli (alto, medio, basso) prevista dalla Metodologia richiamata.²⁰

Livello	Profilo	Costo medio 2016	Costo medio 2022	Variazione %
ALTO	Professore ordinario (Regime artt. 2 e 4 D.P.R. n. 232/2011)	113.321,00	132.112,44	16,58%
MEDIO	Professore associato	79.324,70	92.478,71	16,58%
BASSO	Ricercatore + Tecnico amministrativo	45.328,40	52.844,98	16,58%

Tabella 4 – Variazione % 2016-2022 del costo medio retributivo per le diverse tipologie professionali e secondo l'articolazione per livelli (Regime artt. 2 e 4 D.P.R. n. 232/2011).

¹⁸ Cfr. Allegato 4 alla Metodologia di cui Decreto Interministeriale n. 116 del 24.01.2018; l'indagine ha riguardato il costo medio caratteristico per il solo professore ordinario per le annualità 2014, 2015 e 2016, rilevato direttamente dalle Università coinvolte nei progetti di ricerca.

¹⁹ Cfr. *ibidem*.

²⁰ Cfr. *ibidem*.

Livello	Profilo	Costo medio 2016	Costo medio 2022	Variazione %
ALTO	Professore ordinario (Regime artt. 8 e 24 comma 1 e 3 L. 240/2010)	113.321,00	139.633,44	23,22%
MEDIO	Professore associato	79.324,70	97.743,41	23,22%
BASSO	Ricercatore + Tecnico amministrativo	45.328,40	55.853,38	23,22%

Tabella 5 – Variazione % 2016-2022 del costo medio retributivo per le diverse tipologie professionali e secondo l'articolazione per livelli (Regime artt. 8 e 24 comma 1 e 3 L. 240/2010).

5. Modalità di adeguamento

- Verificata, al par 3, la sussistenza delle condizioni previste dalla Metodologia per procedere all'aggiornamento delle TSCU;
- considerate la tipologia di costo (spese del personale) a cui si applicano i costi unitari in aggiornamento e le analisi sui CCNL, di cui al paragrafo 4, che hanno evidenziato aumenti trasversali della componente tabellare delle retribuzioni, se pur con specificità per le diverse categorie contrattuali;
- vista la Comunicazione della Commissione europea, *Orientamenti sull'uso delle opzioni semplificate di costi nell'ambito dei fondi strutturali e di investimento europei*, che prevede, al par. 4.6, una raccomandazione affinché l'AdG adegui le opzioni di costo semplificate al momento di pubblicare un invito a presentare proposte ovvero di procedere a un periodico adeguamento al fine di tenere conto di mutamenti di ordine economico, come ad esempio quelli che interessano i costi energetici, i livelli retributivi ecc.;
- tenuto conto, altresì, che la Comunicazione suindicata suggerisce di integrare nella Metodologia taluni adeguamenti automatici riconducibili, ad esempio, all'inflazione o all'evoluzione delle retribuzioni, affinché l'OSC rimanga, nel tempo, un'approssimazione attendibile dei costi reali;

si ritiene che l'**Indice del Costo del Lavoro (LCI)** risulti essere la modalità più appropriata per l'aggiornamento delle tariffe orarie del personale di cui al D.I. n. 116 DEL 24.1.2018, anche nell'ottica di garantire semplicità applicativa ed immediatezza di calcolo.

Pertanto, sulla base degli indici medi annuali proposti da Eurostat, è stata calcolata la variazione percentuale nel periodo di riferimento (2016-2022), utilizzando il metodo di calcolo comunemente impiegato per misurare le variazioni percentuali sulla base di numeri indice:²¹

$$\frac{(\text{indice } t_1 - \text{indice } t_0)}{\text{indice } t_0} \times 100$$

da cui

$$\frac{(101,9 - 92,3)}{92,3} \times 100 = \mathbf{10,4\%}$$

La percentuale incrementale del **+ 10,4%** viene applicata alle tabelle standard da aggiornare (tabella 6), ottenendo gli importi indicati nella tabella 7.

²¹ Un indice è una serie di numeri, ciascuno rappresentante un periodo diverso, impiegata per seguire l'andamento di una variabile nel tempo. Ciò rende possibile effettuare in modo rapido un confronto fra periodi.

FASCIA DI COSTO - LIVELLO	BENEFICIARIO		
	IMPRESE	UNIVERSITA'	EPR
ALTO	€ 75,00	€ 73,00	€ 55,00
MEDIO	€ 43,00	€ 48,00	€ 33,00
BASSO	€ 27,00	€ 31,00	€ 29,00

Tabella 6 – TSCU Metodologia DI n. 116 del 24/01/2018.

FASCIA DI COSTO - LIVELLO	BENEFICIARIO		
	IMPRESE	UNIVERSITA'	EPR
ALTO	€ 83,00	€ 81,00	€ 61,00
MEDIO	€ 47,00	€ 53,00	€ 36,00
BASSO	€ 30,00	€ 34,00	€ 32,00

Tabella 7 – TSCU aggiornate adeguate con LCI 2016 - 2022 (+ 10,4%).

A partire dall'annualità 2026, i costi unitari, di cui alla tabella 7, potranno essere aggiornati in funzione dell'Indice LCI, calcolato su base annua, qualora si registri una variazione pari o superiore al 5% rispetto al valore dell'annualità 2022, ovvero dell'annualità presa a riferimento per l'ultimo aggiornamento effettuato.