

Dopo aver verificato che per la Misura 16.1 del PSR ricorrono i casi richiamati al Capitolo 2 dalla Comunicazione della Commissione “Orientamenti sull’uso delle opzioni semplificate in materia di costi nell’ambito dei Fondi Strutturali e di Investimento europei (Fondi SIE) - Versione riveduta 2021/C 200/01” ed in particolare:

- alcuni costi reali sono difficili da verificare (in particolare il costo orario del personale dipendente);
- la gestione dei documenti può essere resa più semplice;
- sono disponibili dati affidabili sull’esecuzione finanziaria e quantitativa delle operazioni;
- per questi interventi è importante concentrarsi maggiormente sulle realizzazioni e sul conseguimento dei risultati anziché sulle risorse;
- esistono già metodi OSC (Opzioni Semplificate in materia di Costi) per tipologie analoghe di operazioni e di beneficiari nell’ambito di un regime finanziato a livello nazionale o di un altro strumento dell’UE.

si è proceduto a definire, per il personale dipendente dei partner che partecipano ai progetti della Misura 16.1, un’opzione di costo semplificata nella forma di una tabella standard di costi unitari come previsto dal punto b) del comma 1 dell’articolo 67 del Reg. UE 1303/2013 soddisfacendo ai requisiti definiti al punto a) del comma 5 del medesimo articolo di detto Regolamento.

La metodologia prescelta è quella definita dal MIUR/MISE nel documento per la definizione dei costi standard dei progetti di ricerca approvato con il DL 116.1.1.1 del 24/01/2018 che adotta una tabella di costi standard per la rendicontazione delle spese del personale dei progetti di Ricerca, Sviluppo e Innovazione che viene utilizzata per le iniziative finanziate con risorse a valere sul Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR) nell’ambito dei Programmi Operativi. Considerato che il personale impegnato dai beneficiari della Misura 16.1 in Provincia di Bolzano ha un inquadramento lavorativo differente rispetto a quello preso in considerazione dal DL 116 si è deciso di non utilizzare la tabella conclusiva, ma di definirne una specifica ripercorrendo la metodologia utilizzata.

La metodologia individuata risponde pienamente a quanto previsto dalla “Guida alle opzioni semplificate in materia di costi (OSC)” (EGESIF_14-0017) che suggerisce l’utilizzo dei costi semplificati laddove esistono già metodi di OSC per tipi analoghi di operazioni e beneficiari nell’ambito di un sistema finanziato su scala nazionale o di un altro strumento dell’UE.

Adeguatezza dei calcoli relativi ai costi standard:

Sono stati presi in esame tutti i cinque progetti finanziati con la Misura 16.1 del PSR 2014-2020. Anche se non sono molto numerosi, rappresentano comunque una base valida per capire se esiste una certa omogeneità, e di che tipo, fra le figure lavorative che partecipano alla loro realizzazione. Si è proceduto quindi con una verifica di quali siano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) applicati dai partner che hanno realizzato o stanno realizzando i progetti finanziati dalla Misura 16.1. E’ emersa la prevalenza di due tipologie di contratto: quello per *Quadri e impiegati agricoli* e quello per il *Commercio, terziario, distribuzione e servizi*, mentre gli altri tipi di contratto applicati possono essere considerati residuali.

I CCNL fissano le retribuzioni minime che devono essere riconosciute ai dipendenti in funzione del loro inquadramento contrattuale, cioè in base alle mansioni che svolgono. La maggior parte del personale impegnato nelle attività della Misura 16.1 è inquadrato

nel 2° livello, che risponde pienamente alle funzioni svolte in entrambi i CCNL di riferimento. In alcuni casi è stato impegnato anche personale appartenente al 1° livello.

Per ogni CCNL sono stati determinate le retribuzioni orarie per il 1° e 2° livello seguendo sempre le linee definite dalla metodologia prescelta e prevedono di considerare:

- i dati relativi ai CCNL, che rappresentano i principali regolamenti nazionali del rapporto di lavoro esprimendo le retribuzioni lorde in godimento;
- i dati normativi e le principali disposizioni relative all'applicazione degli oneri previdenziali e assistenziali che incidono sul costo del lavoro.

In concreto il calcolo del costo del lavoro è stato basato sulle tabelle contrattuali. Al valore tabellare sono stati sommati 6 scatti di anzianità ipotizzando che ogni lavoratore impegnato nel progetto si trovi a metà della propria vita lavorativa (gli incrementi di stipendio con gli scatti di anzianità si ottengono ogni 3 anni di lavoro). Per il CCNL degli impiegati agricoli è stato aggiunto un importo pari alla media matematica del salario aggiuntivo previsto per i diplomati e i laureati, considerando che l'attività è svolta esclusivamente da lavoratori con questi titoli di studio. Tali valori aggiuntivi non sono stati considerati nel caso del CCNL di Commercio, terziario, distribuzione e servizi, perché non previsti dal contratto.

E' stata verificata anche la contrattazione provinciale, ma questa presenta solo leggere modifiche in negativo per i quadri e gli impiegati agricoli e dei benefit per il Commercio, terziario, distribuzione e servizi. I benefit non sono stati considerati perché attengono alla situazione dei singoli lavoratori. Analogamente non è stato considerato il superminimo che rappresenta una parte dello stipendio legata alla contrattazione individuale tra dipendente e datore di lavoro. Questa modalità di operare è in linea con la metodologia di riferimento che esclude chiaramente gli emolumenti *ad personam*, i premi, gli straordinari ecc.

I valori mensili della retribuzione così ottenuti sono stati moltiplicati per il numero di mensilità previste dal contratto (14), ottenendo così il valore della retribuzione annua lorda (RAL).

Il costo che l'azienda sostiene per i dipendenti oltre alla RAL deve tenere conto degli oneri previdenziali e assistenziali (INPS e INAIL) a carico dell'azienda, della parte di retribuzione differita costituita dal rateo del TFR e di eventuali ulteriori costi previsti dal contratto (ad es. accantonamenti per quiescenza, indennità per ferie non godute). Gli importi a carico dell'azienda non sono fissi, ma possono presentare una variabilità che dipende da diversi fattori (stipendio totale del dipendente, e quindi aliquote fiscali da applicare, parte del coefficiente di rivalutazione annuale del TFR che dipende dal costo della vita, ecc.).

In linea di massima si può ritenere che:

- i contributi previdenziali INPS a carico del datore di lavoro siano pari al 33% della RAL;
- i contributi assistenziali INAIL siano pari all'1,1% della RAL;
- il TFR sia pari al 7,5% della RAL (si calcola dividendo la RAL per 13,5 e aggiungendo la rivalutazione).

Escludendo dal calcolo gli ulteriori costi previsti dal contratto che sono difficilmente quantificabili, ma che non incidono di solito in modo significativo sul valore totale, si può quindi affermare che i costi aggiuntivi a carico del datore di lavoro siano pari al 41,6% della RAL.

La somma della RAL e dei costi aggiuntivi a carico del datore di lavoro fornisce il costo aziendale annuale per ogni lavoratore. Tale costo è stato diviso per 1.720, ovvero le ore annue riconosciute dalla UE, così come previsto dall'art. 68A (2) (4) delle linee guida della Commissione sul calcolo dei costi semplificati e come applicato dal MISE nella metodologia presa a riferimento. In questo modo è stato ottenuto il costo orario per l'azienda riferito ad ogni lavoratore.

L'analisi ha permesso di verificare come gli scostamenti fra i due CCNL considerati e per i due livelli contrattuali presi in esame siano minime (inferiori a 10 €/ora) e come sia possibile pertanto ricondurre tutto ad un unico valore scegliendo il valore medio come riferimento.

Ripercorrendo la metodologia prescelta (DL 116 del 24/1/2018) e sono stati confrontati i costi calcolati sulla base dei CCNL con quelli effettivi sostenuti dalle imprese partner dei progetti e valutati in modo analitico al momento della presentazione dei progetti. Degli 88 contratti analizzati ne sono stati presi in considerazione solo 75 per il calcolo delle retribuzioni medie effettive, in quanto non è stato possibile risalire al valore del costo orario per 13 di essi. I contratti sono poi stati suddivisi in due gruppi secondo il tipo di attività svolta all'interno dei progetti riconducibile alle mansioni tipiche del 1° e del 2° livello. Successivamente sono stati esclusi i valori outliers, cioè quelli che si discostavano dal valore medio di oltre il 30%.

Come era atteso, in quanto già accaduto nel calcolo svolto dal MISE nella metodologia di riferimento, i costi orari effettivi sono risultati superiori a quelli tabellari rilevati dai CCNL perché comprendono ulteriori oneri non rilevabili nel calcolo (altri accordi integrativi collettivi o individuali, etc.), che riguardano principalmente il personale ad un più alto livello di responsabilità che svolge un ruolo paradirigenziale e che comporta un maggior peso contrattuale e si concretizza spesso in maggiori importi concessi come superminimo o come accordi integrativi.

La media dei costi effettivi (verificati, come specificato sopra, dai funzionari della Provincia in sede di approvazione dei progetti ed approssimata per difetto) è stata utilizzata per stabilire dei valori di riferimento che consentissero di avviare le simulazioni sui progetti. Si ritiene che tale media esprima in modo soddisfacente la situazione reale dello storico dei progetti realizzati, tenendo conto dei costi tabellari, dei costi integrativi (più elevati nel caso delle funzioni più alte) e della presenza in funzioni diverse di personale inquadrato in modo differente.

I risultati ottenuti in questo lavoro sono stati confrontati con quelli ottenuti nel lavoro scelto per la definizione della metodologia di riferimento (DL 116 del 24/01/2018). Questi ultimi portano, per il settore privato, a scostamenti fra il costo standard definito e i valori tabellari dei CCNL di riferimento sempre superiori al 30% per i due livelli più bassi, cioè quelli paragonabili a quelli del personale coinvolto nelle attività dei progetti finanziati con la Misura 16.1 in Provincia di Bolzano.

I valori di riferimento per la Misura 16.1 si scostano dai valori tabellari per percentuali variabili tra il 5 e il 26%, secondo il livello considerato e il sistema di calcolo adottato. Questi scostamenti sono quindi sempre inferiori a quelli del documento metodologico di riferimento.

I valori identificati nel DL 116 per le attività finanziate da MIUR e MISE risultano essere, per i due livelli, paragonabili a quelli considerati nell'analisi condotta per la Provincia di Bolzano. Questo confronto permette di affermare che i valori di riferimento definiti per

la Provincia di Bolzano per condurre le simulazioni siano assunti in modo congruo e cautelativo.

Oltre ai valori distinti per livello contrattuale, è stato calcolato un valore di riferimento unico che comprendesse entrambi i livelli contrattuali considerati.

A questo punto è stata avviata una serie di simulazioni volta a comprendere quali fossero gli effetti dell'uso di costi semplificati nella determinazione del costo dei progetti.

Le 28 simulazioni condotte applicando i diversi valori di riferimento ottenuti e seguendo sistemi diversi di attribuzione dei costi hanno dimostrato di rappresentare in tutti i casi un buon proxy dei valori definiti in modo analitico. Gli scostamenti maggiori si sono riscontrati nei progetti in cui sono presenti partner che applicano CCNL più onerosi (per i quali spesso era già stato necessario limitare il costo orario ai massimali previsti dalle norme Provinciali) o nel caso di applicazioni di forme contrattuali particolari (assegno di ricerca presso l'Università).

In particolare, si è ravvisato che l'applicazione di un costo orario unico semplifica la presentazione e la successiva verifica dei progetti, in quanto evita la necessità di attribuire (e successivamente di valutare la corretta attribuzione) il livello dei lavoratori coinvolti nel progetto e decidere, quindi, quale costo applicare. Infatti, potrebbe non essere immediatamente intellegibile se il livello vada attribuito solo in funzione del ruolo svolto dal lavoratore presso il partner del progetto e, quindi, del suo inquadramento professionale, oppure anche del ruolo che il lavoratore svolge all'interno del progetto e quindi delle attività che svolgerà durante l'esecuzione del progetto.

Considerato che l'applicazione del costo unitario fornisce scostamenti rispetto ai progetti approvati in linea con quelli rilevati applicando altri metodi si ritiene che sia preferibile, nell'ottica della semplificazione, l'applicazione di un solo costo standard orario unitario per il personale dipendente fissato nella misura di 27 €/ora che è quella che offre un proxy accettabile e riduce al minimo il rischio di sovrastime del costo orario effettivo.

Lo studio condotto ha permesso di stabilire un costo standard unitario per il personale dipendente pari a 27 €/ora, un valore che assicura una approssimazione sufficiente rispetto ai progetti approvati per via analitica e che fornisce ampie garanzie di evitare possibili sovrastime.

Questo costo può essere assunto nella forma di una tabella standard di costi unitari come previsto dal punto b) del comma 1 dell'articolo 67 del Reg. UE 1303/2013 soddisfacendo ai requisiti definiti al punto a) del comma 5 del medesimo articolo di detto Regolamento.

Nota: le tabelle riepilogative delle attività condotte sono contenute nel documento allegato.

- la Provincia Autonoma di Bolzano garantisce che gli elementi utilizzati per la quantificazione dei costi standard sopra descritti sono predeterminati in base a parametri esatti e adeguati e che il metodo di calcolo è giusto, equo e verificabile (articolo 67 del regolamento (UE) n. 1303/2013).

- Il calcolo della tabella standard di costi unitari è stato realizzato dal raggruppamento di impresa Indipendente IZI-apolis

Costo unitario standard per il personale dipendente: 27 €/ora