COMMISSIONE
EUROPEA

Bruxelles, 26.4.2022
COM(2022) 180 final

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO

sull'applicazione dell'allegato XI dello statuto e dell'articolo 66 bis dello statuto

RELAZIONE DELLA COMMISSIONE AL PARLAMENTO EUROPEO E AL CONSIGLIO

sull'applicazione dell'allegato XI dello statuto e dell'articolo 66 bis dello statuto

1. INTRODUZIONE

L'articolo 15, paragrafo 2, dell'allegato XI dello statuto modificato da ultimo nel 2013[1] dispone che entro il 31 marzo 2022 la Commissione presenti una relazione al Parlamento europeo e al Consiglio che concerne la verifica condotta ai sensi dell'articolo 2 dello stesso allegato e valuta, in particolare, se l'evoluzione del potere di acquisto delle retribuzioni e delle pensioni dei funzionari dell'Unione rispecchia le variazioni del potere di acquisto degli stipendi dei funzionari nazionali delle amministrazioni centrali. Sulla base di tale relazione, la Commissione presenta se del caso una proposta di modifica dell'allegato XI e dell'articolo 66 bis dello statuto ai sensi dell'articolo 336 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

La presente relazione attua la suddetta disposizione, valutando il soddisfacimento delle esigenze di assunzione delle istituzioni dell'UE e descrivendo il processo e il risultato dell'applicazione delle norme per l'attualizzazione delle retribuzioni e delle pensioni a norma dell'allegato XI dello statuto (di seguito il "metodo") nonché del prelievo di solidarietà a norma dell'articolo 66 bis per il periodo 2014-2021.

2. ESIGENZE DI ASSUNZIONE DELLE ISTITUZIONI DELL'UE

2.1. Obbligo statutario di verifica delle esigenze di assunzione

L'articolo 2 dell'allegato XI dello statuto stabilisce che la Commissione verifica regolarmente le esigenze di assunzione delle istituzioni.

Sebbene da un punto di vista operativo le assunzioni abbiano lo scopo di coprire i posti vacanti nelle istituzioni dell'UE, l'articolo 27 dello statuto e gli articoli 12 e 82 del regime applicabile agli altri agenti stabiliscono, da una parte, che i funzionari e gli altri agenti siano dotati delle più alte qualità di competenza, efficienza e integrità e, dall'altra, che siano assunti su una base geografica quanto più ampia possibile tra i cittadini degli Stati membri dell'Unione.

2.2. Osservazioni sulle esigenze di assunzione

L'Ufficio europeo di selezione del personale (EPSO) ha il compito di selezionare i funzionari, che rappresentano la quota più ampia del personale dell'UE. Le istituzioni europee comunicano periodicamente le proprie esigenze di assunzione all'EPSO, che pianifica l'organizzazione annuale dei concorsi e stabilisce i metodi e le procedure di selezione, comprese le norme sui punteggi per ciascun concorso. Insieme alle verifiche effettuate all'assunzione, ciò garantisce che tutti gli assunti siano dotati delle più alte qualità di competenza, efficienza e integrità, coerentemente con l'articolo 27 dello statuto.

[1] Regolamento (UE, Euratom) 1023/2013 del Parlamento europeo e del Consiglio del 22 ottobre 2013.

2.2.1. Diminuzione delle iscrizioni ai concorsi dell'UE

Confrontando le esigenze di assunzione delle istituzioni dell'UE per quanto riguarda gli amministratori non linguisti (espresse in numero di vincitori auspicati) con i risultati effettivi dei concorsi, l'allegato 1 indica che, in generale, l'EPSO è riuscito a selezionare il numero di vincitori richiesto.

Detto questo, i numeri degli iscritti ai concorsi generalisti per AD sono diminuiti per tutti i gruppi di Stati membri (allegato 2). Per gli Stati membri che hanno aderito all'Unione europea prima del 2004 il calo è iniziato dopo la riforma dello statuto del 2004, mentre per gli Stati membri che hanno aderito dopo il 2004 il calo è iniziato dopo la riforma dello statuto del 2014 (allegato 3)[2]. Ciò ha influito sulla capacità delle istituzioni dell'UE di soddisfare le proprie esigenze di assunzione e di garantire assunzioni equilibrate dal punto di vista geografico.

2.2.2. Soluzione pragmatica attuata dalla Commissione per soddisfare esigenze di assunzione specifiche

Per le proprie esigenze di assunzione la Commissione ha fatto sempre più ricorso ad agenti temporanei per posti permanenti, di norma occupati da funzionari. Nella Commissione il numero complessivo di agenti temporanei, al di fuori dei servizi linguistici, è cresciuto da 461 nel 2013 (di cui 118 al livello di amministratori) a 1 672 nel 2020 (di cui 825 al livello di amministratori).

2.2.3. Assunzioni non equilibrate dal punto di vista geografico

La Commissione ha avuto difficoltà ad assumere personale su una base geografica quanto più ampia possibile. Nella relazione del 2018, adottata a norma dell'articolo 27 dello statuto[3], la Commissione ha individuato in particolare la questione dell'attrattiva, che si traduce in bassi livelli di partecipazione ai concorsi dell'UE rispetto al numero di cittadini interessati di alcuni Stati membri. Di conseguenza alcune nazionalità non sono rappresentate a sufficienza nelle liste dei vincitori dell'EPSO. L'allegato 4 illustra la disomogeneità delle iscrizioni ai concorsi dell'UE a partire dal 2018[4], con conseguenti assunzioni non equilibrate dal punto di vista geografico. In particolare il numero delle nazionalità significativamente sottorappresentate tra gli amministratori nei gradi più bassi è salito a 13: austriaca, ceca, cipriota, danese, estone, finlandese, lussemburghese, maltese, neerlandese, polacca, slovacca, svedese e tedesca[5].

---

2 Solo le iscrizioni di cittadini greci e ciprioti sono aumentate o rimaste stabili.

3 Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio, del 15 giugno 2018, corretta il 24 agosto 2018 dal COM(2018)377 final/2.

4 Nell'ambito della presente relazione, il livello di partecipazione di ciascuno Stato membro è definito dal rapporto tra la percentuale di candidati e la percentuale di popolazione dell'UE nel periodo 2013-2019. Si fa riferimento a un periodo di sette anni per uniformare i dati, poiché i concorsi dell'UE hanno cadenza irregolare. Inoltre, a causa della pandemia e delle sue conseguenze sull'organizzazione dei concorsi, il 2020 e il 2021 sono considerati anni atipici e pertanto sono esclusi dall'analisi.

5 Situazione al 31 dicembre 2021.

2.3. Correlazione tra l'attrattiva delle istituzioni europee e diversi fattori macroeconomici e socioeconomici, tra cui la retribuzione

La tabella seguente fornisce informazioni sul livello di partecipazione ai concorsi dell'UE per ciascuno Stato membro nel periodo 2013-2019. Nell'analisi sono stati inseriti tutti gli Stati membri tranne il Belgio, gli Stati membri più piccoli in termini di popolazione e quelli con un livello di partecipazione compreso tra l'80 % e il 120 %, vale a dire prossimo all'obiettivo di partecipazione ideale[6]. Più precisamente gli Stati membri esclusi sono:

- il Belgio, perché la sovrarappresentazione dei cittadini belgi tra i candidati EPSO è legata al fatto che a Bruxelles hanno sede molte istituzioni dell'UE[7];
- Cipro, Lussemburgo e Malta, dato che, alla luce della popolazione poco numerosa, l'analisi della percentuale di candidati nei concorsi dell'UE rispetto alla popolazione nazionale non è statisticamente valida; e
- Ungheria, Slovacchia e Finlandia, dato che il loro livello di partecipazione misurato su sette anni (confrontando il livello di partecipazione con la percentuale di popolazione dell'UE) è compreso tra l'80 % e il 120 %, pertanto vicino all'obiettivo.

Stato membro	Livello di partecipazione rispetto all'obiettivo ideale (2013-2019)	
EL	362%	Al di sopra
BG	244%	
LT	277%	
HR	201%	
EE	193%	
RO	184%	
SI	181%	
LV	161%	
PT	160%	
IT	152%	
ES	122%	
AT	73%	Al di sotto
IE	66%	
FR	50%	
DK	49%	
NL	49%	
CZ	47%	
PL	47%	
SE	36%	
DE	33%	
CY	286%	Esclusi
BE	279%	
MT	268%	
LU	168%	
SK	106%	
HU	97%	
FI	85%	

6 Dato che l'obiettivo (livello di partecipazione del 100 %) non può mai essere raggiunto per motivi statistici, si è scelto di analizzare solo gli Stati membri in cui vi è un chiaro squilibrio. La soglia è stata fissata a +/- 20 % rispetto al livello di partecipazione del 100 %. Questo sistema è in linea con l'approccio adottato nella relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio ai sensi dell'articolo 27 dello statuto dei funzionari dell'Unione europea e dell'articolo 12 del regime applicabile agli altri agenti dell'Unione europea (equilibrio geografico) (COM(2018) 377 final).

7 Lo stesso fenomeno si osserva presso le sedi centrali di altre organizzazioni internazionali. Ad esempio alla Banca centrale europea vi è una sovrarappresentazione di personale tedesco.

Al fine di valutare i fattori che influiscono sul livello di partecipazione ai concorsi dell'UE per ciascuno Stato membro, è necessario esaminare l'attrattiva delle istituzioni dell'UE in tutta l'Unione. Dato che la decisione di iscriversi a un concorso dell'UE rimane in definitiva una scelta personale che può essere basata su diversi fattori, la Commissione ha valutato l'esistenza di possibili correlazioni tra una serie di fattori macroeconomici e socioeconomici e ha osservato le tendenze nel livello di partecipazione riscontrate negli Stati membri (allegati da 5 a 5.7). In particolare la Commissione ha valutato le retribuzioni nette relative negli Stati membri (allegati 5.1 e 5.2), i livelli di disoccupazione (allegato 5.3), la situazione occupazionale a livello nazionale (allegato 5.4), l'immagine dell'UE (allegato 5.5), le prospettive finanziarie personali (allegato 5.6) e il Better Life Index dell'OCSE (allegato 5.7).

Sulla base di questi dati la Commissione ha valutato le possibili correlazioni tra la scarsa partecipazione ai concorsi dell'UE e tali fattori macroeconomici e socioeconomici. Si possono trarre le conclusioni seguenti:

- vi è una discreta correlazione tra la partecipazione dei cittadini dell'Unione ai concorsi dell'UE e le retribuzioni nette negli Stati membri e la percezione delle prospettive occupazionali a livello nazionale;

- se l'analisi si concentra sugli Stati membri con le retribuzioni più alte e più basse, si rileva una correlazione quasi perfetta tra il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE e il livello delle retribuzioni nette[8]. Questo vale in particolar modo per Austria, Bulgaria, Croazia, Danimarca, Irlanda, Francia, Germania, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovenia e Svezia. Per gli Stati membri con retribuzioni medie i risultati sono tuttavia meno definiti ed è necessario valutare altri fattori socioeconomici;

- vi è una stretta correlazione tra il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE e il Better Life Index dell'OCSE;

- vi è una correlazione scarsa o nulla tra il livello di partecipazione e il livello di disoccupazione nazionale, l'immagine dell'UE tra i cittadini e la percezione del miglioramento della situazione finanziaria personale nell'anno successivo.

3. ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 65 DELLO STATUTO

3.1. Principio del parallelismo

Il principio dell'evoluzione parallela del potere di acquisto sta a significare che l'andamento, sia positivo che negativo, del potere di acquisto dei membri del personale dell'UE segue quello del potere di acquisto medio dei funzionari delle amministrazioni centrali nazionali. Valutare l'attuazione del principio del parallelismo nel periodo osservato può chiarire ulteriormente le difficoltà riscontrate in merito alle esigenze di assunzione delle istituzioni dell'UE.

[8] Le Nazioni Unite (ONU) affrontano la questione applicando il cosiddetto "principio di Noblemaire", ossia una formula che sostanzialmente stabilisce il livello retributivo delle Nazioni Unite in riferimento al livello degli stipendi pagati dalla pubblica amministrazione dello Stato membro che paga di più (negli ultimi anni sono sempre stati gli Stati Uniti). Di conseguenza l'ONU è in grado di garantirsi l'interesse di candidati provenienti da tutti gli Stati membri.

A norma dell'articolo 65, paragrafo 1, dello statuto, l'attualizzazione delle retribuzioni e delle pensioni riflette l'andamento annuale tra il 1° luglio dell'anno precedente e il 1° luglio dell'anno corrente[9]:

- degli stipendi reali dei funzionari delle amministrazioni centrali nazionali in un campione di 10 Stati membri che rappresentano almeno il 75 % del prodotto interno lordo dell'Unione (PIL dell'UE)[10]. Per ciascuno di tali Stati membri la variazione annuale degli stipendi reali è calcolata al netto dell'inflazione ed è denominata indicatore specifico. L'***indicatore specifico globale*** è la media di tutti gli indicatori specifici ponderati in base al rispettivo PIL di ciascuno Stato membro;

- dell'inflazione annuale a Bruxelles e Lussemburgo (nella stessa proporzione della distribuzione del personale dell'UE tra le due città). Tale elemento è denominato ***indice comune***.

L'indicatore specifico globale e l'indice comune vengono moltiplicati per calcolare il valore dell'attualizzazione, espresso come percentuale applicata in modo omogeneo alle retribuzioni e alle pensioni nette di tutto il personale dell'UE a decorrere dal 1° luglio[11].

In questo contesto è importante precisare che il metodo non consente la "doppia contabilizzazione" dell'inflazione, ma garantisce l'evoluzione parallela degli stipendi del personale dell'UE e dei funzionari nazionali, al netto dell'inflazione. A tal fine, l'indicatore specifico globale viene prima calcolato al netto dell'inflazione nel campione di 10 Stati membri e, soltanto in una seconda fase, viene combinato con l'indice comune. Informazioni dettagliate sull'evoluzione dell'indicatore specifico globale e dell'indice comune sono fornite nella parte 3.

3.2. Indicatori specifici

Il presente capitolo esamina se il campione di Stati membri attualmente usato per calcolare l'indicatore specifico globale rappresenti correttamente le reali variazioni del potere di acquisto di tutti i funzionari pubblici nazionali e se le deroghe generali e specifiche al principio del parallelismo inerente al metodo abbiamo portato a una significativa perdita di potere di acquisto per i funzionari dell'UE.

3.2.1. Calcolo dell'indicatore specifico globale come definito nel metodo del 2013

Secondo il metodo adottato nel 2013, l'indicatore specifico globale veniva calcolato a partire dal 1° luglio 2015 utilizzando un campione di 11 Stati membri di riferimento (ponderato in

---

9 La metodologia si basa sul confronto tra la fotografia del sistema di remunerazione nazionale di uno Stato membro nel mese di luglio dell'anno corrente e quella equivalente relativa allo stesso Stato membro nel mese di luglio dell'anno precedente.

10 Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Spagna e Svezia. Nonostante il recesso del Regno Unito dall'Unione europea, il campione di 10 Stati membri rappresenta ancora più del 75 % del prodotto interno lordo dell'UE, come prescritto dall'articolo 1, paragrafo 4, dell'allegato XI dello statuto.

11 Per tenere conto delle variazioni sostanziali del costo della vita a Bruxelles e Lussemburgo, un'attualizzazione intermedia potrebbe essere effettuata dal 1° gennaio, in conformità degli articoli da 4 a 7 dell'allegato XI dello statuto.

base al PIL): Austria, Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Polonia, Regno Unito, Spagna e Svezia.

Dal 1° gennaio 2021 il Regno Unito non è più uno Stato membro dell'UE e pertanto da tale data non figura più nel campione per il calcolo dell'indicatore specifico globale. L'allegato 6 indica che, dopo il recesso del Regno Unito dall'Unione europea, il campione rispetta ancora la soglia del 75 % stabilita dall'articolo 1, paragrafo 4, dell'allegato XI dello statuto e non è dunque necessario modificarlo. Nell'attuazione dell'approccio interistituzionale concordato in merito ai riferimenti al Regno Unito nella legislazione dell'UE, ai fini dell'articolo 1, paragrafo 4, dell'allegato XI, Eurostat ora utilizza un campione formato dai restanti 10 Stati membri summenzionati.

Dati annuali e cumulativi per Stato membro del campione applicabile

L'allegato 7 mostra le serie temporali degli indicatori specifici per il campione applicabile di 11 Stati membri dal 1° luglio 2015, assieme alla media aritmetica semplice del periodo. L'allegato 8 mostra gli stessi dati, riespressi come indice cumulativo (2014=100).

Indicatore specifico globale per il campione applicabile

L'impatto cumulativo dell'indicatore specifico globale calcolato e dell'indicatore specifico globale applicato dal 1° luglio 2015 è illustrato nell'allegato 9. L'indicatore specifico globale calcolato corrisponde all'evoluzione del potere di acquisto dei funzionari nel campione di Stati membri nel corso del periodo (ponderato in base al PIL espresso in standard di potere di acquisto). Nel rispetto del principio del parallelismo (cfr. parte 3.1), il potere di acquisto del personale dell'UE ha seguito lo stesso andamento del campione, tranne a partire dal 1° luglio 2020, in seguito all'attuazione della clausola di eccezione (cfr. parte 3.2.4).

L'allegato 10 mostra le serie temporali dell'indicatore specifico globale dal 1° luglio 2015, insieme all'indice comune e alla conseguente attualizzazione annuale per il personale dell'UE. L'indicatore specifico globale applicato, calcolato come media semplice per il periodo di sette anni, è 100,6. L'impatto cumulativo dell'indicatore specifico applicato al luglio 2014 (2014=100) è 103,4.

3.2.2. Indicatore specifico globale come definito secondo i metodi precedenti

L'attuale soluzione legislativa di utilizzare un campione di 10 Stati membri per calcolare l'indicatore specifico globale non è sempre stato l'approccio scelto dal legislatore. Prima del 2004, l'indicatore specifico globale era calcolato facendo riferimento ai dati statistici di tutti gli Stati membri (ad esempio, 15 Stati membri nel 2003), mentre nel periodo 2004-2012 è stato usato un campione di otto Stati membri di riferimento.

La decisione del legislatore di adottare il nuovo metodo è stata motivata da un'analisi retrospettiva dei dati che ha suggerito che l'andamento di tale campione rifletterebbe da vicino l'evoluzione media in tutti gli Stati membri. Tuttavia è opportuno rilevare che un'analisi successiva ha mostrato che l'evoluzione effettiva del potere di acquisto nel campione selezionato dopo il 2004 è stata inferiore alla media per tutti gli Stati membri. Nel 2013 il colegislatore ha mantenuto il principio del campione di Stati membri, aumentando al contempo il numero da 8 a 11.

Per adempiere l'obbligo statutario di analizzare se l'andamento del potere di acquisto dei funzionari dell'Unione abbia seguito le variazioni del potere di acquisto dei funzionari delle amministrazioni centrali di tutti gli Stati membri, il presente capitolo contiene le simulazioni dell'evoluzione dell'indicatore specifico globale in caso di utilizzo di un campione di otto Stati membri o di assenza di campioni nel periodo 2015-2021.

Con il campione di otto Stati membri[12] la media semplice dell'indicatore specifico globale annuale per il periodo 2015-2021 sarebbe 100,4 e l'impatto cumulativo (2014=100) sarebbe pari a 102,5. Con tutti gli Stati membri la media semplice dell'indicatore specifico globale annuale per il periodo 2015-2021 sarebbe 101,1 e l'impatto cumulativo (2014=100) sarebbe pari a 106,5.

L'allegato 11 della presente relazione confronta l'evoluzione dell'indicatore specifico globale, calcolato in base ai campioni alternativi indicati in precedenza. I dati che emergono dal campione di Stati membri definito nel 2013 dal colegislatore indicano che il potere di acquisto del personale dell'UE è aumentato in una misura pari a solo la metà delle variazioni del potere di acquisto degli stipendi dei funzionari nazionali delle amministrazioni centrali, il che può aver causato una riduzione dell'attrattiva percepita dell'UE come datore di lavoro.

3.2.3. Indicatore specifico: evoluzione nei singoli Stati membri

I calcoli e le cifre relativi agli indicatori specifici negli Stati membri si basano sui dati forniti e convalidati dalle autorità statistiche competenti degli Stati membri. A tal fine è stato elaborato e aggiornato nel tempo un questionario sulla retribuzione annuale. Inoltre sono stati resi pubblici vari manuali metodologici e relazioni di valutazione specifici per paese, al fine di aumentare il livello di trasparenza[13].

L'allegato 12 riassume i dati disponibili per ciascuno Stato membro nel periodo 2015-2021, assieme alla media aritmetica semplice del periodo. L'allegato 13 mostra gli stessi dati, riespressi come indice cumulativo (2014=100). Tra gli Stati membri che fanno parte del campione, gli aumenti netti più elevati dal 2015 si osservano in Polonia (121), Germania (109,8), Austria (109,6) e Paesi Bassi (109). Gli aumenti più ridotti si osservano in Lussemburgo (101,6) e in Belgio (101,8) e, all'interno del campione, solo il potere di acquisto netto dei funzionari dell'amministrazione francese ha registrato un calo (97,9).

Dato che l'andamento delle retribuzioni del personale dell'UE è calcolato in base alla media ponderata di un campione di Stati membri, e come illustrato nella parte 3.2.1, nello stesso periodo, le retribuzioni del personale dell'UE sono aumentate fino a raggiungere 103,4.

Tra gli Stati membri che non fanno parte del campione, gli aumenti netti più elevati delle retribuzioni si osservano in Slovacchia (186,4), Cechia (167,1), Bulgaria (156,3) e Romania (148,1). L'allegato 14 indica che la maggior parte degli Stati membri che fanno parte del campione e i cui tassi di partecipazione ai concorsi dell'UE organizzati dall'EPSO sono esigui, come indicato nella parte 2, hanno registrato indicatori specifici ampiamente superiori

[12] Belgio, Francia, Germania, Italia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Regno Unito e Spagna.

[13] Il manuale metodologico generale per il calcolo degli indicatori specifici è disponibile sul sito web di Eurostat. Inoltre 13 valutazioni specifiche per paese sono già state pubblicate alla fine del 2018 e sono in corso collaborazioni con altre autorità nazionali per aumentare il numero di valutazioni pubblicate (cfr. il link: https://ec.europa.eu/eurostat/web/civil-servants-remuneration/specific-indicators/country-assessments).

all'indicatore specifico globale, sulla cui base sono state aggiornate le retribuzioni del personale dell'UE. In altre parole, per tali paesi l'attrattiva relativa del potere di acquisto dell'UE è diminuita.

3.2.4. Deroga generale al principio del parallelismo: applicazione delle clausole di moderazione ed eccezione

In deroga al principio del parallelismo dell'andamento del potere di acquisto, una clausola di moderazione limita gli aumenti elevati del potere di acquisto nonché l'eventuale perdita elevata del potere di acquisto in un determinato anno. Qualora il potere di acquisto registri un aumento calcolato (indicatore specifico globale) superiore al 2 % oppure una riduzione oltre il 2 %, la variazione del potere di acquisto per il personale dell'UE è limitata al 2 %. La parte dell'incremento o della perdita del potere di acquisto superiore al 2 % si applica nove mesi dopo, a partire dal 1° aprile dell'anno successivo.

Una seconda regola generale è la clausola di eccezione, che limita l'incremento del potere di acquisto del personale dell'UE laddove vi sia una contrazione dell'economia dell'Unione. Qualora vi sia una riduzione prevista del PIL dell'UE in termini reali e un incremento del potere di acquisto misurato dall'indicatore specifico globale, a seconda dell'ampiezza della diminuzione del PIL in termini reali, una parte dell'incremento del potere di acquisto viene rinviata. Laddove il PIL dell'UE in termini reali sia diminuito di oltre il 3 %, l'incremento del potere di acquisto dovuto al metodo viene concesso al momento della ripresa dell'economia dell'UE, vale a dire quando il PIL dell'UE in termini reali raggiunge il livello precedente alla flessione (clausola di recupero). Qualora i dati definitivi sul PIL dell'UE in termini reali presentati dalla Commissione differiscano dalle previsioni al punto da incidere sulle modalità di applicazione della clausola di eccezione, si procede, anche retroattivamente, alle necessarie correzioni, sia positive che negative[14].

Clausola di moderazione: tra il 2015 e il 2021 Eurostat ha debitamente verificato le cifre delle attualizzazioni rispetto ai criteri relativi alle clausole di moderazione ed eccezione come stabiliti negli articoli 10 e 11 dell'allegato XI dello statuto. L'indicatore specifico globale ha superato il limite statutario del +2 %/-2 % solo nel 2020, quando l'indicatore specifico globale misurato (+2,5 %) era al di sopra della soglia richiesta per attivare la clausola di moderazione. Data l'applicazione simultanea della clausola di eccezione nello stesso anno (2020) e in linea con l'articolo 10 dell'allegato XI dello statuto, la clausola di moderazione non è stata applicata.

Clausola di eccezione: le previsioni di crescita annuale del PIL dell'UE disponibili al momento di ciascuna relazione annuale di Eurostat erano positive, tranne nel 2020, quando a causa della pandemia di COVID-19 l'andamento previsto del PIL dell'UE in termini reali era negativo (-7,4 %)[15]. Pertanto nel 2020 è stata applicata la clausola di eccezione di cui all'articolo 11, paragrafo 1, dell'allegato XI dello statuto. Dato che la flessione del PIL dell'Unione è stata superiore al 3 %, l'indicatore specifico globale non è stato usato per calcolare il valore dell'attualizzazione delle retribuzioni e delle pensioni. Pertanto, ai sensi

[14] Il gruppo di lavoro articoli 64 e 65 dello statuto ha deciso che i "dati definitivi" sul PIL dell'UE presentati dalla Commissione per un determinato anno sarebbero da interpretarsi come i dati disponibili entro il 30 settembre dell'anno seguente. Tale chiarimento si è reso necessario dal momento che i dati sul PIL possono spesso essere rivisti molti anni dopo l'anno di riferimento.

[15] Nel 2021 la cifra definitiva misurata da Eurostat per la flessione 2020 del PIL dell'UE in termini reali è stata pari a -5,9 %.

dell'articolo 10 e dell'articolo 11, paragrafo 4, dell'allegato XI dello statuto, l'indicatore specifico globale complessivo che sarebbe stato utilizzato per l'attualizzazione annuale relativa al 2020 (+2,5 %) costituirà la base per il calcolo di un'attualizzazione futura, da effettuarsi non appena l'incremento cumulativo del PIL dell'Unione in termini reali diverrà positivo.

L'attuazione delle deroghe generali statutarie al principio del parallelismo e, più nello specifico, della clausola di eccezione nel 2020 è stata rigorosa e ha consentito di limitare l'attualizzazione annuale derivante dal metodo in tempi di contrazione dell'economia, generando in tal modo risparmi netti per il bilancio dell'UE. D'altra parte, l'applicazione della clausola di eccezione ha inciso sull'andamento parallelo del potere di acquisto dei funzionari dell'UE, mentre nello stesso periodo i funzionari delle amministrazioni nazionali incluse nel campione hanno effettivamente beneficiato di un aumento del potere di acquisto pari in media al 2,5 %, causando un calo dell'attrattiva dell'UE a partire dal 2020.

In maniera analoga l'attualizzazione annuale del 2020 ha dimostrato l'efficacia della clausola di moderazione automatica, anch'essa introdotta nel 2014. Se la clausola di eccezione non fosse stata attivata nello stesso momento, la clausola di moderazione avrebbe limitato automaticamente l'aumento dell'indicatore specifico globale fino all'aprile 2021.

In generale si può concludere che l'automaticità del metodo (vale a dire le attualizzazioni della retribuzione fondate su dati statistici che producono effetti in base allo statuto e senza che siano necessari altri atti giuridici) funziona adeguatamente fin dal 2014. Il metodo automatico è stato idoneo allo scopo e ha consentito di tener conto delle circostanze economiche e dell'andamento del potere di acquisto, riducendo nel contempo in modo significativo gli oneri amministrativi rispetto al ricorso annuale alla procedura legislativa ordinaria utilizzata prima del 2014.

3.2.5. Deroga specifica al principio generale del parallelismo

Per tenere conto del contesto socioeconomico particolarmente difficile nell'Unione in tale periodo, nell'ambito della riforma del 2014 è stato inoltre deciso che l'attualizzazione delle retribuzioni e delle pensioni di tutto il personale delle istituzioni, degli altri organi e agenzie dell'Unione attraverso il metodo sarebbe stata sospesa nel 2013 e 2014 e che i potenziali vantaggi dell'applicazione del metodo per i funzionari e gli altri agenti dell'Unione europea sarebbero stati bilanciati dalla reintroduzione, a partire dal 1° gennaio 2014, del sistema del prelievo di solidarietà detratto dagli stipendi del personale dell'UE a un tasso maggiorato.

3.2.5.1. Sospensione delle attualizzazioni degli stipendi per due anni (2013-2014)

Nell'ambito della riforma dello statuto nel 2013 il Consiglio europeo ha invitato a sospendere per due anni l'adeguamento tramite il metodo delle retribuzioni e delle pensioni di tutto il personale delle istituzioni dell'Unione. Pertanto nel 2013 e 2014 non vi sono state attualizzazioni delle retribuzioni e delle pensioni[16], come precisa chiaramente il testo dello

[16] A norma dell'articolo 65, paragrafo 4, dello statuto.

statuto. Secondo la Corte dei conti europea, tale congelamento di due anni ha generato risparmi per 1,5 miliardi nel quadro finanziario pluriennale 2014-2020[17].

Sebbene la sospensione dell'attualizzazione abbia interrotto l'applicazione del principio del parallelismo per il periodo 2013-2014, i coefficienti correttori hanno continuato a essere aggiornati per garantire la parità del potere di acquisto tra le diverse sedi di servizio.

3.2.5.2. Impatto del prelievo di solidarietà dell'UE

Il prelievo di solidarietà è una detrazione dalla retribuzione del personale dell'UE che è stata reintrodotta a un tasso maggiorato dal 1° gennaio 2014. Il tasso del prelievo di solidarietà, applicato alla base imponibile di cui all'articolo 66 bis, paragrafo 3, dello statuto, è fissato al 6 %. Esso è maggiorato al 7 % per il personale di grado AD 15, scatto 2, e superiore. Nel progetto preliminare di bilancio 2022[18] le entrate provenienti dal prelievo di solidarietà dovrebbero raggiungere i 106 milioni di EUR. L'allegato 15 mostra l'evoluzione di tali entrate dal 2012.

3.2.5.3. Valutazione delle deroghe specifiche al principio di parallelismo

Per il personale dell'UE tali deroghe specifiche hanno rappresentato una significativa perdita in termini di potere di acquisto reale. Il personale dell'UE ha perso circa il 10,3 % del proprio potere di acquisto, principalmente a causa dell'effetto combinato delle riforme dello statuto del 2004 e del 2013, del taglio degli adeguamenti degli stipendi e dell'attuazione della clausola di eccezione nel 2020. Nello stesso periodo i funzionari delle amministrazioni centrali degli Stati membri hanno guadagnato una media dello 0,9 % in termini di potere di acquisto[19].

3.3. Indice comune

L'indice comune misura le variazioni del costo della vita in Belgio e Lussemburgo per il personale dell'UE secondo la distribuzione del personale in servizio in tali due Stati membri, in base agli Indici dei prezzi al consumo armonizzati (IPCA) nel caso del Belgio e all'Indice dei prezzi al consumo (IPC) nel caso del Lussemburgo, in conformità dell'articolo 1 dell'allegato XI dello statuto. A causa delle specifiche ponderazioni dei consumi utilizzate per aggregare l'indice comune[20], potrebbero esistere differenze tra il suo andamento e l'evoluzione dell'IPCA per il Belgio e dell'IPC per il Lussemburgo[21] in un determinato anno.

---

17 Corte dei conti europea, relazione speciale n. 15/2019, "L'attuazione alla Commissione del pacchetto di riforma delle condizioni di impiego del 2014: risparmi cospicui, ma non privi di conseguenze per il personale".

18 Progetto di bilancio generale dell'Unione europea per l'esercizio 2022 (COM(2021) 300).

19 Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sui dati relativi all'incidenza di bilancio dell'attualizzazione annuale del 2021 delle retribuzioni e delle pensioni dei funzionari e degli altri agenti dell'Unione europea e dei coefficienti correttori ad esse applicati (COM(2021) 729).

20 A confronto con le normali ponderazioni utilizzate per le statistiche sui prezzi, la principale differenza per l'aggregazione dell'indice comune è l'utilizzo delle ponderazioni per gli affitti che includono i proprietari-occupanti (invece di considerare soltanto gli inquilini).

21 I valori indicati si riferiscono all'indice aggregato generale; i calcoli effettivi sono effettuati a livello dettagliato.

L'allegato 16 mostra le serie cronologiche relative all'indice comune (aumento annuale da giugno a giugno rispetto all'anno precedente), assieme alle informazioni per l'IPCA belga e l'IPC lussemburghese. L'indice comune medio nel periodo dal 2015 al 2021 è 101,4. L'indice cumulativo per l'intero periodo a giugno 2021 (base giugno 2014=100) è 110,6. Al confronto, l'IPCA medio in Belgio per il periodo è 101,6 e il totale cumulativo per l'intero periodo è 111,4. L'IPC medio in Lussemburgo per il periodo è 101,2 e il totale cumulativo per il periodo è 108,8.

In seguito all'introduzione dell'indice comune con la riforma dello statuto del 2014, parte dell'attualizzazione che corrispondeva all'inflazione misurata a Bruxelles e Lussemburgo ha consentito di garantire la coerenza tra gli adeguamenti versati al personale dell'UE e l'inflazione misurata a Bruxelles e Lussemburgo. L'allegato 17 indica che, se l'Indice internazionale di Bruxelles avesse continuato a costituire la base per l'attualizzazione delle retribuzioni come avveniva nel metodo precedente, l'inflazione cumulativa misurata nel periodo di riferimento non si sarebbe discostata da quella calcolata in base all'indice comune[22]. Il totale cumulativo dell'indice comune è inferiore all'IPCA belga e superiore all'IPC lussemburghese.

4. ATTUAZIONE DELL'ARTICOLO 64 DELLO STATUTO

4.1. Principio della parità del potere di acquisto tra il personale dell'UE – coefficienti correttori

Il coefficiente correttore traduce in concreto il principio generale della parità di trattamento, che, in questo particolare caso, corrisponde alla parità del potere di acquisto tra tutto il personale delle istituzioni, degli organi e delle agenzie dell'UE indipendentemente dalla sede di servizio. Considerato che le stesse griglie salariali e gli stessi importi di base sono validi per tutto il personale dell'UE, i coefficienti correttori si applicano al personale in servizio fuori Bruxelles e Lussemburgo, che non dovrebbe essere penalizzato economicamente dal costo della vita più elevato nelle sedi di servizio né beneficiare di un costo della vita più basso[23].

Pertanto il coefficiente correttore funge da adeguamento percentuale dello stipendio per compensare la differenza (positiva o negativa) del costo della vita in ciascuna sede di servizio. Il coefficiente correttore si applica secondo la formula seguente:

Stipendio a Bruxelles		**Coefficiente correttore**		**Tasso di cambio**		**Stipendio nel paese di servizio**
(in euro)	X	(= parità economica/tasso di cambio)	X	(=1 per i paesi della zona euro)	=	(in euro per i paesi della zona euro)

[22] Va osservato che nel periodo di riferimento i tassi di inflazione erano a un minimo storico per tutti i sottoindici della componente, nonché che il calcolo utilizza un modello di consumo solo per il Belgio e potrebbe dare risultati leggermente diversi se combinato a un modello di consumo specifico per il Lussemburgo.

[23] A norma dell'articolo 11 dell'allegato X il personale assegnato alle delegazioni può chiedere il pagamento della retribuzione in euro, con l'applicazione del coefficiente correttore applicabile a Bruxelles.

I coefficienti correttori vengono aggiornati almeno una volta l'anno a partire dal 1° luglio[24].

La metodologia per il calcolo dei coefficienti correttori è definita e regolarmente migliorata da Eurostat in cooperazione con gli istituti nazionali di statistica. Per il periodo considerato è opportuno indicare gli sviluppi seguenti:

- applicazione di una metodologia più sviluppata per il confronto delle spese sanitarie e di istruzione, comprese le scuole private, tra gli Stati membri;

- il lavoro di raccolta dei dati è stato adattato in base alle conseguenze della Brexit e della pandemia di COVID-19;

- un numero crescente di organizzazioni è disposto a collaborare con Eurostat[25] e a utilizzare i dati pubblicati da Eurostat per diversi scopi.

L'allegato 18 mostra i valori dei coefficienti correttori applicabili alle singole sedi di servizio nell'UE[26] per il periodo 2013-2021. Se ne evince che i coefficienti correttori per le varie sedi hanno avuto andamenti diversi nel corso del tempo. In 15 casi sono diminuiti nel corso del periodo, mentre in 16 sono aumentati.

Dall'entrata in vigore della versione modificata dell'allegato XI dello statuto si applica, in conformità dell'articolo 9 dello stesso[27], una nuova procedura per creare o ritirare coefficienti correttori al di fuori della capitale. In seguito al recesso del Regno Unito dall'Unione europea, a partire dal 1° febbraio 2020 il coefficiente correttore applicabile al Regno Unito è calcolato in base alla metodologia applicabile ai paesi terzi[28].

---

[24] Un'attualizzazione intermedia potrebbe essere effettuata a decorrere dal 1° gennaio in caso di variazione sensibile del costo della vita tra giugno e dicembre.

[25] Ad esempio, le "indagini sui bilanci delle famiglie" condotte per definire le ponderazioni dei consumi sono state pienamente armonizzate con le organizzazioni coordinate (ad esempio OCSE e Consiglio d'Europa) e nel 2015 le Nazioni Unite hanno deciso di utilizzare i dati di Eurostat sui coefficienti correttori per adeguare gli stipendi del proprio personale in servizio nell'UE (analogamente a Eurostat che usa i dati ONU per molte sedi nei paesi terzi).

[26] In conformità degli articoli 12 e 13 dell'allegato X dello statuto, le ponderazioni specifiche (coefficienti correttori) possono applicarsi anche alle retribuzioni del personale in servizio al di fuori dell'UE. Il valore aggiornato di tali ponderazioni è allegato alle relazioni annuali adottate dalla Commissione sui dati relativi all'impatto delle attualizzazioni sul bilancio. Eurostat ha sviluppato una metodologia specifica in collaborazione con le autorità statistiche nazionali.

[27] Tale procedura prevede segnatamente l'adozione da parte della Commissione di un atto delegato a seguito di una richiesta formale presentata dalle autorità competenti degli Stati membri interessati, dall'amministrazione di un'istituzione dell'Unione o dai rappresentanti dei funzionari dell'Unione in una determinata sede di servizio. Per il personale assegnato a Bonn, nel 2021 l'ufficio statistico nazionale tedesco ha smesso di fornire i dati per il calcolo del coefficiente correttore a Bonn. In assenza di dati forniti dal competente ufficio statistico nazionale e dato il numero ridotto di funzionari coinvolti, il coefficiente correttore applicabile a Bonn è stato sospeso e sostituito dal 2021 dal coefficiente correttore applicabile in Germania.

[28] GU C 211 del 25.6.2020, pag. 8, e GU C 501 del 13.12.2021.

4.2. Problemi incontrati dalla Commissione con il sistema dei coefficienti correttori

4.2.1. Percezione dei coefficienti correttori come aventi un impatto negativo sul potere di acquisto e sull'attrattiva del servizio pubblico dell'UE

Come rilevato nel 2018 nella relazione intermedia della Commissione sull'applicazione dell'allegato XI[29], i coefficienti correttori sono spesso percepiti erroneamente come il fattore che determina la riduzione del potere di acquisto del personale dell'UE. I portatori di interessi, inclusi il personale e i rappresentanti del personale e dello Stato ospitante, interpellano sovente i servizi della Commissione sul ruolo dei coefficienti correttori e sulla metodologia utilizzata per calcolarli. Questo problema sorge in particolare nei casi che riguardano il personale la cui sede di servizio è soggetta a un coefficiente correttore inferiore a 100, in particolare quando esso subisce attualizzazioni al ribasso[30].

I coefficienti correttori hanno unicamente lo scopo di mantenere nel tempo l'equivalenza del potere di acquisto tra il personale che lavora in diversi Stati membri e quello in servizio a Bruxelles. Essi non mirano invece a mantenere il potere di acquisto a un determinato livello. Pertanto, dato che il potere di acquisto del personale a Bruxelles è in calo dal 2004 (parte 3.2.5), anche quello del personale in tutte le sedi di servizio è calato della stessa percentuale. I coefficienti correttori rappresentano quindi solo lo strumento con cui gli adeguamenti vengono attuati in sedi esterne a Bruxelles e Lussemburgo.

Allo stesso tempo, la predetta percezione dei coefficienti correttori resta un problema per l'attrattiva della funzione pubblica dell'UE in alcuni Stati membri. A tale riguardo, una serie di agenzie dell'UE situate in Stati membri in cui si applica un coefficiente correttore inferiore a 100 ha segnalato alla Commissione un evidente impatto negativo sulla propria capacità di reclutare e mantenere personale altamente qualificato e in una proporzione bilanciata dal punto di vista geografico. Allo stesso modo anche le agenzie situate in Stati membri con coefficienti correttori elevati hanno segnalato difficoltà simili, sottolineando che in diverse sedi si è osservata una diminuzione del potere di acquisto netto del personale dell'UE, indipendentemente dal coefficiente correttore applicabile.

In questo contesto, in occasione di ogni attualizzazione dei coefficienti correttori, la Commissione assicura la trasmissione di informazioni complete alle altre istituzioni circa il contesto dell'attualizzazione e fornisce spiegazioni dettagliate sulla fluttuazione dei diversi coefficienti correttori e sull'andamento del potere di acquisto del personale.

4.2.2. Mancata considerazione delle spese effettuate al di fuori della sede di servizio

Lo statuto conferisce a Eurostat e agli istituti statistici nazionali il compito di stabilire la metodologia statistica applicata al calcolo dei coefficienti correttori e di provvedere alla sua attuazione. La metodologia esistente sviluppata da Eurostat in cooperazione con gli istituti nazionali di statistica si basa sull'ipotesi che le spese di un membro del personale siano totalmente sostenute nella sede di servizio. Questo approccio è in fase di valutazione, dato

[29] Relazione della Commissione al Parlamento europeo e al Consiglio sull'applicazione dell'allegato XI dello statuto e dell'articolo 66 bis dello statuto (COM(2018) 830).

[30] Una domanda ricevuta regolarmente riguarda la dimensione locale in base alla quale vengono calcolati i coefficienti correttori. I coefficienti correttori sono calcolati in base a un confronto del costo della vita nelle capitali degli Stati membri, eccetto nei casi in cui per alcuni Stati membri si calcolano coefficienti correttori locali, nel qual caso si tiene conto dei costi locali (cfr. la causa T-618/20, FZ e a./Commissione).

che i modelli di consumo generali dei membri del personale comprendono anche le spese effettuate al di fuori della sede di servizio ("spese fuori sede").

A tal proposito Eurostat e gli istituti statistici nazionali hanno convenuto sulla necessità di aggiornare le indagini sui bilanci delle famiglie per quantificare l'impatto delle "spese fuori sede" sui consumi del personale espatriato dell'UE. Su tale base gli statistici della Commissione e degli Stati membri si sono confrontati su risultati sperimentali. In particolare Eurostat ha cominciato a esplorare la possibilità di riflettere meglio i modelli di spesa del personale includendo le spese effettuate al di fuori della sede di servizio. L'allegato 19 illustra i risultati di questo lavoro preliminare e in particolare l'effetto di appiattimento dovuto all'inserimento delle "spese fuori sede" nei modelli di consumo del personale dell'UE.

Per quanto riguarda i modelli di consumo del personale dell'UE, il sistema dei coefficienti correttori è incentrato su confronti bilaterali tra Bruxelles e la sede di servizio, ma si potrebbe prevedere che tenga conto anche delle spese "fuori sede". È prevedibile che nei prossimi anni l'attuale lavoro sperimentale di Eurostat sulle "spese fuori sede" raggiunga la maturità necessaria per diventare una misura statistica e che comporti un'evoluzione della metodologia statistica applicata, previo accordo degli statistici del gruppo di lavoro articoli 64 e 65 dello statuto. Alcuni di questi cambiamenti potrebbero tuttavia essere attuati nell'ambito dell'attuale quadro statutario.

4.2.3. Costo della vita in Lussemburgo

In occasione dell'ultima riforma dello statuto nel 2014 i colegislatori hanno mantenuto la soluzione legislativa stabilita secondo cui non sono applicabili coefficienti correttori alla retribuzione del personale a Bruxelles e Lussemburgo, dato il ruolo specifico di riferimento di dette sedi di servizio quali sedi principali e originarie della maggior parte delle istituzioni. Al contempo, essi hanno deciso di tenere debito conto dell'inflazione in Lussemburgo creando un indice comune.

I portatori di interessi e alcuni rappresentanti del personale contestano l'assenza di un coefficiente correttore in Lussemburgo a norma dello statuto. A questo proposito, in seguito alla relazione intermedia della Commissione sull'allegato XI[31], tale istituzione ha commissionato uno studio sul costo della vita in Lussemburgo per valutare se la soluzione legislativa stabilita nello statuto continuasse a essere idonea allo scopo. La Commissione ha incaricato AIRINC di effettuare lo studio.

Secondo AIRINC nel 2019 l'alloggio a Lussemburgo città costava circa il 53 % in più che a Bruxelles. Gli affitti sono stati il principale elemento che ha diminuito il potere di acquisto dei membri del personale che lavorano e risiedono in Lussemburgo rispetto a quelli che lavorano e risiedono a Bruxelles.

Tuttavia AIRINC ha concluso che il Lussemburgo rappresenta una situazione unica, dato che migliaia di membri del personale delle istituzioni europee risiedono nelle regioni confinanti, dove il costo della vita è significativamente più basso che a Bruxelles. Questi membri del personale risiedono comunque a una distanza non superiore a quella conciliabile con l'adempimento delle loro funzioni[32]. Data la particolarità geografica del Lussemburgo,

[31] COM(2018) 830.

[32] Tale obbligo è stabilito dall'articolo 20 dello statuto.

l'introduzione di un coefficiente correttore calcolato in base ai costi osservati in Lussemburgo potrebbe non tenere pienamente conto delle peculiarità del paese come sede di servizio dell'UE[33].

Inoltre, tra le 80 voci usate da Eurostat per mettere a confronto le differenze tra le sedi di servizio, l'alloggio è quella principale in cui il costo della vita in Lussemburgo è evidentemente più elevato che a Bruxelles[34].

Per di più alcuni membri del personale hanno acquistato le proprie abitazioni in un momento in cui i costi in Lussemburgo erano inferiori o analoghi a quelli di Bruxelles ed è possibile che abbiano assistito a una variazione di prezzo dei beni che li colloca in una posizione diversa dai nuovi arrivati/dai membri del personale attuale che non possedevano proprietà[35].

Pertanto si ritiene che l'introduzione di un coefficiente correttore in questa fase potrebbe non contribuire a garantire la parità del potere di acquisto tra il personale dell'UE. Inoltre l'introduzione di un coefficiente correttore sulla sola base di un livello/una tendenza di prezzo divergente per un'unica componente può costituire un elemento di instabilità qualora il livello/la tendenza di prezzo di tale componente non registrasse più alcuna divergenza in futuro.

A tale proposito, insieme alle altre istituzioni interessate la Commissione sta valutando misure per consentire di far fronte in modo efficace agli elevati costi degli alloggi a cui è soggetta una parte del personale residente in Lussemburgo. Tali misure consentirebbero di affrontare la specificità del Lussemburgo e in particolare la situazione del personale dell'UE assegnato al Lussemburgo ma residente nei paesi confinanti.

Al momento un gruppo di lavoro dei rappresentanti delle amministrazioni delle istituzioni dell'UE che hanno personale in Lussemburgo sta discutendo le opportunità per affrontare i problemi riscontrati dai membri del personale più vulnerabili che sono assegnati al Lussemburgo e vi risiedono[36].

La Commissione sta inoltre esaminando alcuni sviluppi metodologici sulle "spese fuori sede", che potrebbero rappresentare un ulteriore elemento nella riflessione sull'introduzione di un coefficiente correttore per il Lussemburgo.

Una valutazione degli effetti della misura sociale mirata sull'attrattiva del Lussemburgo come sede di servizio e il lavoro statistico sulle "spese fuori sede" dovrebbero far parte della riflessione sull'opportunità di prevedere l'evoluzione dell'attuale quadro giuridico, nell'ottica di un rafforzamento della parità del potere di acquisto tra il personale dell'UE.

---

[33] https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/study_on_the_cost_of_living_for_eu_staff_posted_in_luxembourg_-_final_report_v26-09-2019_0_0.pdf.

[34] Dato che l'UE sta uscendo da un lungo periodo di inflazione ai minimi storici e che le economie del Lussemburgo e del Belgio continuano a evolversi, sembra che comincino a emergere differenze per altri beni e servizi, quali la sanità, l'istruzione, l'arredamento, gli alcolici e il tabacco.

[35] Probabilmente la situazione è analoga in altre sedi di servizio, ma a un livello più limitato grazie all'avvicendamento delle assunzioni.

[36] Potrebbe essere adottata una misura sociale a norma dell'articolo 1, lettera e), dello statuto limitata al personale nei gradi più bassi, pur tenendo conto delle singole situazioni.

5. CONCLUSIONI

L'articolo 15, paragrafo 3, dell'allegato XI dello statuto stabilisce che il metodo e l'articolo 66 bis dello statuto continueranno ad applicarsi oltre il 2023, fintantoché il Parlamento europeo e il Consiglio non abbiano approvato un regolamento sulla base di una proposta della Commissione.

La Commissione rileva che dal 2014 vi è disomogeneità nell'attrattiva tra gli iscritti ai concorsi per generalisti dell'EPSO, il che ha causato squilibri geografici tra il personale della Commissione. Nello stesso periodo l'andamento delle retribuzioni del personale dell'UE (+3,4) si è attestato a un livello pari solo alla metà della variazione del potere di acquisto degli stipendi dei funzionari nazionali delle amministrazioni centrali (+6,5).

Al contempo il metodo automatico stabilito nell'allegato XI dello statuto:

- ha consentito di lasciare da parte le tensioni interistituzionali e le azioni giudiziarie conosciute in passato, pur rimanendo sotto costante osservazione da parte del Parlamento europeo e del Consiglio tramite le relazioni annuali presentate dalla Commissione;

- ha dimostrato la propria efficienza, anche nel 2020, quando l'applicazione automatica della clausola di eccezione ha limitato l'aumento degli stipendi in un periodo di contrazione dell'economia e ha generato risparmi netti per il bilancio dell'UE;

- ha portato ad aumenti moderati degli stipendi e ha evitato, fin dal 2015, un'ulteriore perdita di potere di acquisto per il personale dell'UE, assicurando un'attualizzazione annuale cumulativa (114,3) prossima all'inflazione annua cumulativa misurata dall'indice comune a Bruxelles e Lussemburgo (110,6);

- ha portato a una riduzione del potere di acquisto del personale dell'UE pari allo 0,2 % nel 2021;

- ha assicurato il costante contributo del personale dell'UE al consolidamento delle finanze pubbliche nell'Unione, reintroducendo un prelievo di solidarietà a un tasso maggiorato;

- ha superato il vaglio giuridico dei tribunali europei nelle poche cause individuali intentate e ha evitato tensioni sociali, dal momento che non vi sono stati scioperi importanti nelle istituzioni nel corso di tale periodo.

Pertanto, in questa fase, la Commissione ritiene necessario valutare ulteriormente eventuali miglioramenti metodologici del sistema dei coefficienti correttori, nonché vagliare l'opportunità di ampliare il campione di Stati membri utilizzato per il calcolo dell'indicatore specifico globale, prima di presentare una proposta di modifica dell'allegato XI dello statuto.

Di conseguenza, in linea con l'articolo 15, paragrafo 3, dell'allegato XI dello statuto, la Commissione si baserà sull'applicazione provvisoria dell'attuale metodo oltre il 2023, continuando a presentare al Parlamento europeo e al Consiglio la relazione annuale sui dati relativi all'impatto sul bilancio delle retribuzioni e delle pensioni.

ALLEGATI

Allegato 1: concorsi EPSO per AD non linguistici (tutti i profili) per anno di pubblicazione

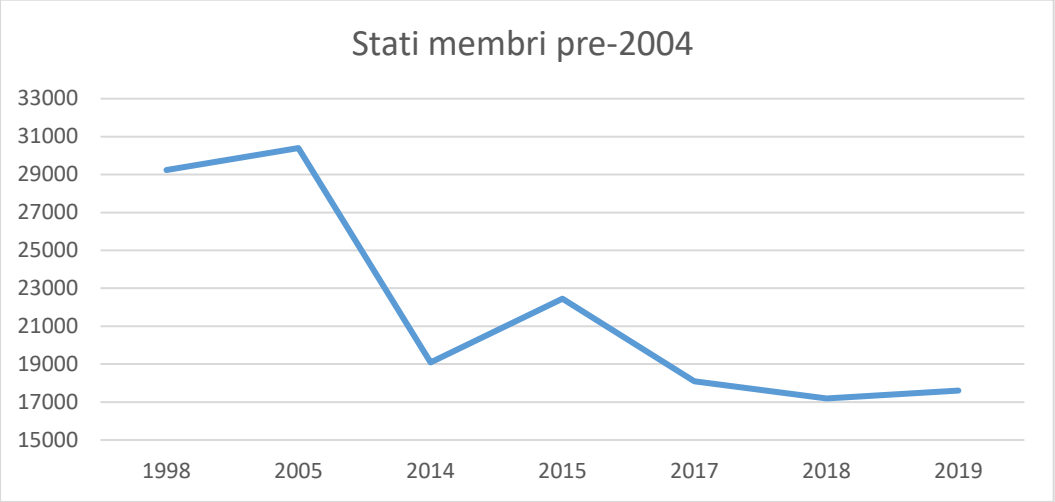
AD	Vincitori auspicati	Vincitori effettivi	Soddisfacimento delle esigenze
2013	474	457	96 %
2014	340	359	106 %
2015	375	383	102 %
2016	351	361	103 %
2017	290	313	108 %
2018	423	435	103 %
2019	585	591	101 %

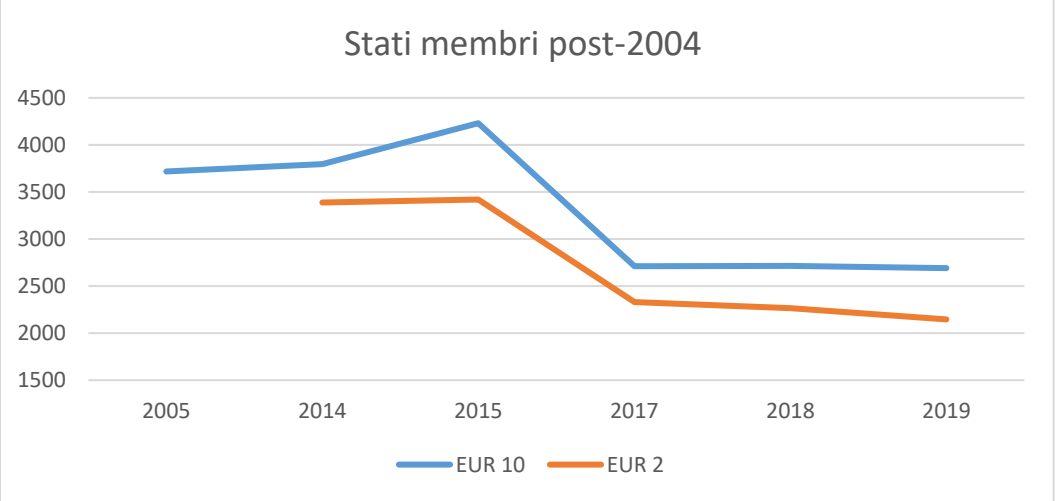
Allegato 2: numero di partecipanti ai concorsi generali di livello AD per generalisti (fonte: EPSO)

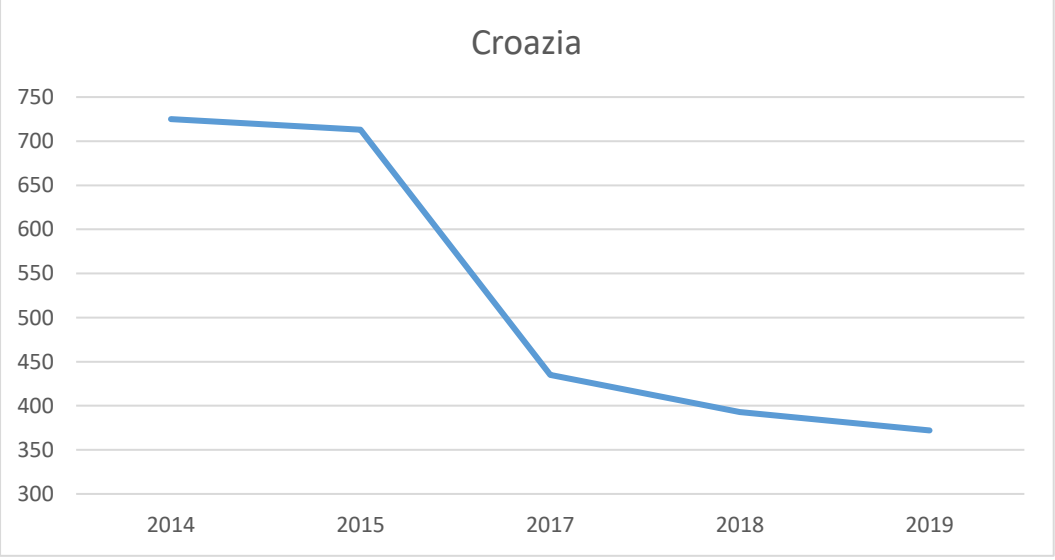
	1998	Settembre 2005	*Marzo 2010*	Marzo 2014	Marzo 2015	Marzo 2017	Marzo 2018	Marzo 2019	Media 2017-2019 rispetto alla media 1998-2005	Media 2014-2015 rispetto alla media 1998-2005	Media 2017-2019 rispetto alla media 2014-2015
AT	755	1 162	*259*	397	453	376	471	373	**-58 %**	**-56 %**	**-4 %**
BE	2 735	3 905	*1 745*	2 036	2 111	1 635	1 537	1 423	**-54 %**	**-38 %**	**-26 %**
DK	531	1 179	*130*	273	233	153	161	169	**-81 %**	**-70 %**	**-36 %**
FI	795	538	*298*	258	265	304	223	330	**-57 %**	**-61 %**	**9 %**
FR	3 647	4 745	*1 696*	2 015	2 176	1 668	1 643	1 623	**-61 %**	**-50 %**	**-22 %**
DE	2 836	3 573	*1 418*	1 947	2 115	1 473	1 521	1 464	**-54 %**	**-37 %**	**-27 %**
EL	1 075	873	*1 381*	1 812	2 146	2 533	2 164	1 844	**124 %**	**103 %**	**10 %**
IE	425	279	*153*	182	172	167	176	191	**-49 %**	**-50 %**	**1 %**
IT	8 918	7 212	*3 676*	4 608	6 982	5 071	4 712	5 331	**-38 %**	**-28 %**	**-13 %**
LU	106	92	*33*	42	70	56	54	67	**-40 %**	**-43 %**	**5 %**
NL	662	750	*252*	584	530	602	642	622	**-12 %**	**-21 %**	**12 %**
PT	1 098	1 746	*556*	1 083	1 133	736	629	595	**-54 %**	**-22 %**	**-41 %**
ES	4 335	3 397	*1 786*	3 602	3 818	3 108	3 050	3 356	**-18 %**	**-4 %**	**-15 %**
SE	1 314	943	*276*	248	253	221	208	211	**-81 %**	**-78 %**	**-15 %**
EUR 14	**29 232**	**30 394**	***13 659***	**19 087**	**22 457**	**18 103**	**17 191**	**17 599**	**-41 %**	**-30 %**	**-15 %**
CY		189	*84*	117	157	123	143	143			**0 %**
CZ		420	*319*	283	348	214	235	404			**-10 %**
EE		105	*140*	234	279	111	92	91			**-62 %**
HU		667	*572*	747	673	459	442	380			**-40 %**
LV		145	*247*	193	197	128	146	118			**-33 %**
LT		342	*447*	377	468	290	302	267			**-32 %**
MT		174	*79*	91	100	70	78	74			**-23 %**
PL		1 097	*1 086*	1 146	1 300	855	838	778			**-33 %**
SK		378	*454*	370	391	259	243	274			**-32 %**
SI		201	*209*	237	318	201	196	162			**-33 %**
EUR 10	**29 232**	**3 718**	***3 637***	**3 795**	**4 231**	**2 710**	**2 715**	**2 691**			**-33 %**
BG			*1 078*	1 065	1 142	773	734	656			**-35 %**
RO			*2 332*	2 323	2 278	1 558	1 530	1 490			**-34 %**
EUR 2			***3 410***	**3 388**	**3 420**	**2 331**	**2 264**	**2 146**			**-34 %**
HR				725	713	435	393	372			**-44 %**

Il concorso del marzo 2010 è stato caratterizzato da circostanze particolari e si è svolto solo nel 2013. Non viene quindi considerato a fini comparativi.

Allegato 3: numero di partecipanti ai concorsi generali di livello AD per generalisti (per gruppo)







Allegato 4: iscrizioni ai concorsi dell'UE per nazionalità

Concorsi dal 2013 al 2019	Iscrizioni (numero)	Iscrizioni per milione di abitanti	Iscrizioni (percentuale)	Popolazione (percentuale)	Tasso di riferimento	Iscrizioni in rapporto alla popolazione	Iscrizioni in rapporto al tasso di riferimento
EL	19 847	1 851	8,7 %	2,4 %	3,1 %	362 %	281 %
CY	1 278	1 459	0,6 %	0,2 %	0,8 %	286 %	72 %
BE	16 314	1 423	7,1 %	2,6 %	3,1 %	279 %	229 %
MT	676	1 370	0,3 %	0,1 %	0,6 %	268 %	46 %
BG	8 722	1 246	3,8 %	1,6 %	2,4 %	244 %	158 %
LT	3 235	1 158	1,4 %	0,6 %	1,5 %	227 %	95 %
HR	4 185	1 027	1,8 %	0,9 %	1,6 %	201 %	116 %
EE	1 304	984	0,6 %	0,3 %	0,8 %	193 %	71 %
RO	18 236	940	8,0 %	4,3 %	4,5 %	184 %	177 %
SI	1 927	926	0,8 %	0,5 %	1,0 %	181 %	88 %
LU	524	856	0,2 %	0,1 %	0,8 %	168 %	31 %
LV	1 577	821	0,7 %	0,4 %	1,0 %	161 %	72 %
PT	8 397	817	3,7 %	2,3 %	3,1 %	160 %	120 %
IT	47 460	777	20,8 %	13,6 %	11,2 %	152 %	186 %
ES	29 352	625	12,8 %	10,5 %	8,9 %	122 %	144 %
SK	2 963	544	1,3 %	1,2 %	1,8 %	106 %	73 %
HU	4 862	498	2,1 %	2,2 %	3,0 %	97 %	71 %
FI	2 402	436	1,1 %	1,2 %	1,8 %	85 %	59 %
AT	3 296	373	1,4 %	2,0 %	2,6 %	73 %	56 %
IE	1 656	338	0,7 %	1,1 %	1,6 %	66 %	45 %
FR	17 009	254	7,4 %	15,0 %	11,6 %	50 %	64 %
DK	1 459	252	0,6 %	1,3 %	1,8 %	49 %	36 %
NL	4 338	249	1,9 %	3,9 %	3,9 %	49 %	49 %
CZ	2 539	241	1,1 %	2,4 %	3,1 %	47 %	36 %
PL	9 025	238	3,9 %	8,5 %	8,2 %	47 %	48 %
SE	1 880	184	0,8 %	2,3 %	2,7 %	36 %	30 %
DE	14 057	169	6,2 %	18,5 %	13,8 %	33 %	45 %

Allegato 5: correlazione tra l'attrattiva delle istituzioni europee e diversi fattori macroeconomici e socioeconomici, tra cui la retribuzione

Il coefficiente di correlazione è una misura della correlazione lineare tra due serie di dati. È il rapporto tra la covarianza di due variabili e il prodotto delle loro deviazioni standard; pertanto si tratta sostanzialmente di una misurazione normalizzata della covarianza, tale per cui il risultato ha sempre un valore compreso tra -1 e 1. Qualsiasi cifra tra -0,7 e -1 o tra 0,7 e 1 è ritenuta, nell'ambito della presente relazione, la dimostrazione di una forte correlazione.

Alcuni degli Stati membri inclusi nell'analisi sono stati esclusi, perché la loro inclusione avrebbe compromesso la validità statistica delle correlazioni per i motivi indicati di seguito. Il Belgio è stato escluso perché la sovrarappresentazione dei cittadini belgi tra i candidati EPSO è legata al fatto che a Bruxelles hanno sede molte istituzioni dell'UE. Cipro, Lussemburgo e Malta sono stati esclusi dato che, alla luce della popolazione poco numerosa, l'analisi della percentuale di candidati nei concorsi dell'UE rispetto alla popolazione nazionale non è statisticamente valida. Ungheria, Slovacchia e Finlandia sono state escluse dato che il loro livello di partecipazione misurato su sette anni (confrontando il livello di partecipazione con la percentuale di popolazione dell'UE) è compreso tra l'80 % e il 120 %, pertanto vicino all'obiettivo.

Allegato 5.1: correlazione tra i guadagni netti e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - Banca dati di Eurostat

I guadagni netti annuali negli Stati membri, ossia lo "stipendio netto", derivano dalla banca dati di Eurostat e consistono nei guadagni lordi da cui sono dedotti tasse e contributi sociali e a cui sono aggiunte le indennità famigliari. L'analisi esamina i guadagni netti annui del 2019 negli Stati membri. I guadagni netti sono calcolati in base a quattro indagini effettuate sia nel settore pubblico che nel privato. Per eliminare l'effetto delle differenze nei livelli dei prezzi tra gli Stati membri sono state utilizzate le parità del potere di acquisto, in modo tale da esprimere i guadagni in standard del potere di acquisto (SPA), nel rispetto della metodologia abituale di Eurostat. Dato che le istituzioni europee faticano ad attirare candidati sia con che senza famiglia, sono state prese in considerazione due diverse serie di dati che riflettono situazioni differenti: nella prima, una persona single senza figli a carico che guadagna il 167 % di un lavoratore medio e, nella seconda, una coppia con due redditi e due figli a carico, in cui entrambi guadagnano il 100 % di un lavoratore medio.

Stati membri	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Guadagni netti nel 2019 per una persona single senza figli a carico che guadagna il 167 % del guadagno medio (in SPA). BG = 1	1	1,33	2,12	2,40	1,36	2,03	1,46	1,81	2,00	1,09	1,64	1,02	1,20	2,49	2,30	1,48	1,28	1,15	1,26	1,98
Correlazione	-0,76																			
Guadagni netti nel 2019 per una coppia con due redditi e due figli a carico in cui entrambi guadagnano il 100 % del guadagno medio (in SPA). BG = 1	1	1,48	2,43	2,80	1,54	2,44	1,76	1,99	2,29	1,29	1,93	1,12	1,32	2,99	2,79	1,69	1,46	1,18	1,44	2,41
Correlazione	-0,76																			

Allegato 5.2: correlazione tra i guadagni netti negli Stati membri con gli stipendi più alti e più bassi e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - Banca dati di Eurostat

Restringendo l'analisi agli Stati membri con le retribuzioni più alte e più basse, si rileva una correlazione quasi perfetta tra il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE e il livello delle retribuzioni nette. Questo vale in particolar modo per Austria, Bulgaria, Croazia, Danimarca, Irlanda, Francia, Germania, Lettonia, Lituania, Paesi Bassi, Portogallo, Romania, Slovenia e Svezia. Per gli Stati membri con retribuzioni medie i risultati sono tuttavia meno definiti ed è necessario valutare altri fattori socioeconomici.

Stati membri	**BG**	**DK**	**DE**	**IE**	**FR**	**HR**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	49 %	33 %	66 %	50 %	201 %	161 %	227 %	49 %	73 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	-1	1	1	1	-1	-1	1	1	1	-1
Guadagni netti nel 2019 per una persona single senza figli a carico che guadagna il 167 % del guadagno medio (in SPA). BG = 1	1	2,12	2,40	2,03	2,00	1,09	1,02	1,20	2,49	2,30	1,28	1,15	1,26	1,98
Correlazione	-0,96													
Guadagni netti nel 2019 per una coppia con due redditi e due figli a carico in cui entrambi guadagnano il 100 % del guadagno medio (in SPA). BG = 1	1	2,43	2,80	2,44	2,29	1,29	1,12	1,32	2,99	2,79	1,46	1,18	1,44	2,41
Correlazione	-0,96													

Allegato 5.3: correlazione tra i livelli di disoccupazione e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - Banca dati di Eurostat

Nell'allegato si valuta se la situazione economica negli Stati membri determina, in qualche misura, la disponibilità a lavorare in un paese straniero e per le istituzioni europee. Un indicatore macroeconomico che potrebbe influire sulla scelta è il tasso di disoccupazione, anch'esso fornito da Eurostat. Per armonizzare i dati demografici dei candidati EPSO, l'analisi prende in considerazione solo i disoccupati di età compresa tra i 25 e i 49 anni nel secondo trimestre del 2019.

Stati membri	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	LV	LT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SE
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Livello di disoccupazione	4,3 %	1,8 %	4,8 %	3,2 %	4,0 %	4,2 %	17,6 %	12,7 %	7,5 %	6,9 %	10,5 %	6,1 %	6,0 %	2,5 %	4,5 %	2,9 %	5,3 %	3,2 %	3,9 %	5,3 %
Correlazione	0,43																			

Allegato 5.4: correlazione tra la percezione della situazione occupazionale a livello nazionale e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - Eurobarometro 2019

Tra le oltre 200 domande dell'Eurobarometro[37], una riguarda il modo in cui i cittadini giudicano la situazione occupazionale del loro paese.

Stati membri	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	LV	LT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SE
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1

[37] L'Eurobarometro consiste in una serie di indagini che vengono usate dalle istituzioni dell'UE per monitorare l'opinione pubblica su vari temi. Nell'ambito di questo studio i dati provengono dall'Eurobarometro standard 92 effettuato in tutti gli Stati membri dell'UE alla fine del 2019.

Percentuale della popolazione che giudica positivamente la situazione occupazionale nel proprio paese	28 %	80 %	90 %	73 %	60 %	65 %	7 %	13 %	22 %	24 %	14 %	37 %	45 %	85 %	66 %	65 %	38 %	38 %	45 %	65 %
Correlazione	-0,73																			

Allegato 5.5: correlazione tra la percezione dell'UE e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - Eurobarometro 2019

Molte delle domande dell'Eurobarometro riguardano l'immagine che i cittadini hanno dell'Unione europea nel suo complesso e delle istituzioni dell'UE in particolare. Anche se i candidati EPSO potrebbero non essere necessariamente rappresentativi dei cittadini dell'UE (soprattutto in termini di fasce di età), si può ipotizzare che negli Stati membri i cittadini che aderiscono maggiormente al progetto europeo siano quelli con maggiori probabilità di iscriversi ai concorsi dell'UE.

Stati membri	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Percentuale della popolazione che ha un'immagine positiva dell'UE	61 %	31 %	55 %	50 %	49 %	63 %	31 %	39 %	36 %	41 %	33 %	42 %	50 %	43 %	38 %	50 %	59 %	52 %	44 %	50 %
Correlazione	-0,04																			

Allegato 5.6: correlazione tra le prospettive finanziarie personali e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - Eurobarometro 2019

Nell'Eurobarometro viene chiesto ai cittadini di indicare le aspettative rispetto alla situazione finanziaria del proprio nucleo famigliare per l'anno successivo. Le aspettative sulla situazione finanziaria personale dipendono dalle prospettive occupazionali generali e da considerazioni personali sul livello retributivo previsto, la stabilità del posto di lavoro, ecc.

Stati membri	**BG**	**CZ**	**DK**	**DE**	**EE**	**IE**	**EL**	**ES**	**FR**	**HR**	**IT**	**LV**	**LT**	**NL**	**AT**	**PL**	**PT**	**RO**	**SI**	**SE**
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Percentuale della popolazione che ritiene che la propria situazione finanziaria migliorerà nei prossimi 12 mesi	26 %	24 %	21 %	17 %	31 %	18 %	23 %	20 %	24 %	29 %	23 %	31 %	25 %	15 %	16 %	23 %	27 %	31 %	20 %	27 %
Correlazione	-0,56																			

Allegato 5.7: correlazione tra il Better Life Index dell'OCSE e il livello di partecipazione ai concorsi dell'UE - OCSE

Il Better Life Index dell'OCSE consiste in una serie di statistiche che ha lo scopo di confrontare il benessere tra vari paesi. Il benessere comprende le condizioni di vita materiali, le condizioni abitative, l'occupazione, l'istruzione, ecc. A fini comparativi, l'indicatore scelto nell'ambito dello studio è la soddisfazione generale per la propria vita.

Stati membri	BG	CZ	DK	DE	EE	IE	EL	ES	FR	HR	IT	LV	LT	NL	AT	PL	PT	RO	SI	SE
Percentuale di candidati/Percentuale della popolazione	244 %	47 %	49 %	33 %	193 %	66 %	362 %	122 %	50 %	201 %	152 %	161 %	227 %	49 %	73 %	47 %	160 %	184 %	181 %	36 %
Sottorappresentati = -1 **Sovrarappresentati = 1**	1	-1	-1	-1	1	-1	1	1	-1	1	1	1	1	-1	-1	-1	1	1	1	-1
Better Life Index dell'OCSE		6,7	7,6	7,0	5,7	7,0	5,4	6,3	6,5		6,0	5,9	5,9	7,4	7,1	6,1	5,4		5,9	7,3
Correlazione	-0,84																			

Allegato 6: evoluzione del campione di Stati membri e del rispettivo peso (2014 = 100)

	BE	DE	ES	FR	IT	LU	NL	AT	PL	SE	UK	EU 11
2014	**2,6**	**19,6**	**8,2**	**14,1**	**11,8**	**0,3**	**4,5**	**2,2**	**5,0**	**2,4**	**13,8**	**84,5**
2015	**2,6**	**19,9**	**8,2**	**13,9**	**11,5**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**14,0**	**84,4**
2016	**2,6**	**19,7**	**8,2**	**13,8**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**14,0**	**84,0**
2017	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,7**	**11,5**	**0,3**	**4,2**	**2,2**	**5,1**	**2,4**	**13,8**	**84,0**
2018	**2,6**	**19,9**	**8,3**	**13,5**	**11,4**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,2**	**2,4**	**13,7**	**83,8**
2019	**2,6**	**19,8**	**8,2**	**13,5**	**11,3**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,3**	**2,4**	**13,6**	**83,5**
2020	**2,6**	**19,4**	**8,2**	**13,8**	**11,1**	**0,3**	**4,3**	**2,2**	**5,4**	**2,4**	**13,5**	**83,2**
2021	**3,0**	**22,5**	**9,1**	**15,7**	**12,4**	**0,4**	**5,2**	**2,5**	**6,5**	**2,8**		**80,1**

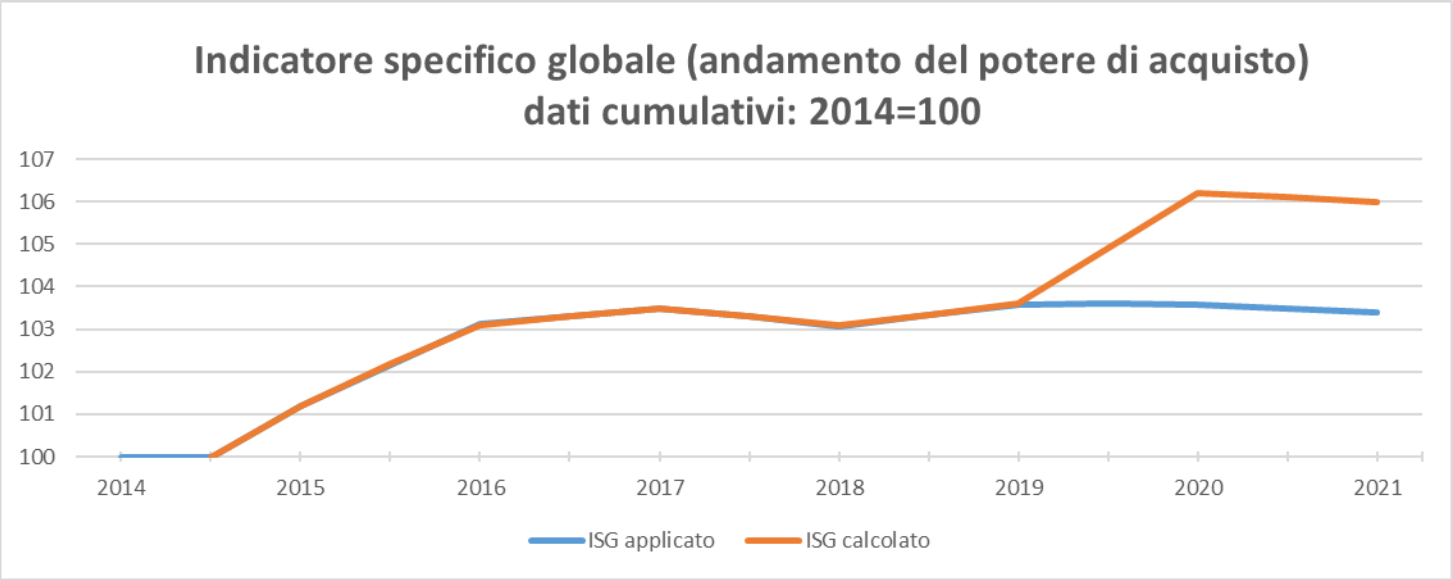
Allegato 7: indicatori specifici annuali degli Stati membri inclusi nel campione (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016	**101,2**	**100,8**	**105,9**	**100,1**	**100,2**	**99,2**	**106,2**	**104,3**	**107,7**	**102,9**	**100,6**
2017	**100,5**	**102,2**	**99,3**	**101,5**	**99,5**	**102,3**	**97,5**	**99,1**	**101,7**	**98,6**	**98,8**
2018	**99,2**	**100,7**	**96,8**	**97,6**	**102,4**	**98,6**	**101,3**	**99,6**	**99,2**	**100,6**	**98,7**
2019	**102,1**	**101,3**	**102,3**	**99,1**	**99,5**	**101,5**	**100,8**	**100,9**	**98,5**	**102,2**	**100,6**
2020	**101,6**	**101,5**	**102,5**	**100,1**	**104,3**	**102,2**	**102,3**	**105,7**	**107,2**	**101,2**	**103,2**
2021	**97,7**	**100,1**	**99,5**	**99,2**	**98,7**	**96,7**	**100,2**	**99,1**	**103,8**	**100,0**	**:**
media semplice	**100,3**	**101,4**	**101,1**	**99,7**	**100,7**	**100,2**	**101,3**	**101,3**	**102,8**	**101,1**	**100,4**

Allegato 8: indicatori specifici annuali cumulativi degli Stati membri inclusi nel campione (2014 = 100)

	[1] BE	[2] DE	[3] ES	[4] FR	[5] IT	[6] LU	[7] NL	[8] AT	[9] PL	[10] SE	[11] UK
2015	**99,6**	**102,9**	**101,2**	**100,3**	**100,4**	**101,2**	**100,7**	**100,7**	**101,7**	**101,9**	**100,5**
2016	**100,8**	**103,7**	**107,2**	**100,4**	**100,6**	**100,4**	**106,9**	**105,0**	**109,5**	**104,9**	**101,1**
2017	**101,3**	**106,0**	**106,4**	**101,9**	**100,1**	**102,7**	**104,2**	**104,1**	**111,4**	**103,4**	**99,9**
2018	**100,5**	**106,7**	**103,0**	**99,5**	**102,5**	**101,3**	**105,6**	**103,7**	**110,5**	**104,0**	**98,6**
2019	**102,6**	**108,1**	**105,4**	**98,6**	**102,0**	**102,8**	**106,4**	**104,6**	**108,8**	**106,3**	**99,2**
2020	**104,2**	**109,7**	**108,0**	**98,7**	**106,4**	**105,1**	**108,8**	**110,6**	**116,6**	**107,6**	**102,4**
2021	**101,8**	**109,8**	**107,5**	**97,9**	**105,0**	**101,6**	**109,0**	**109,6**	**121,0**	**107,6**	**:**

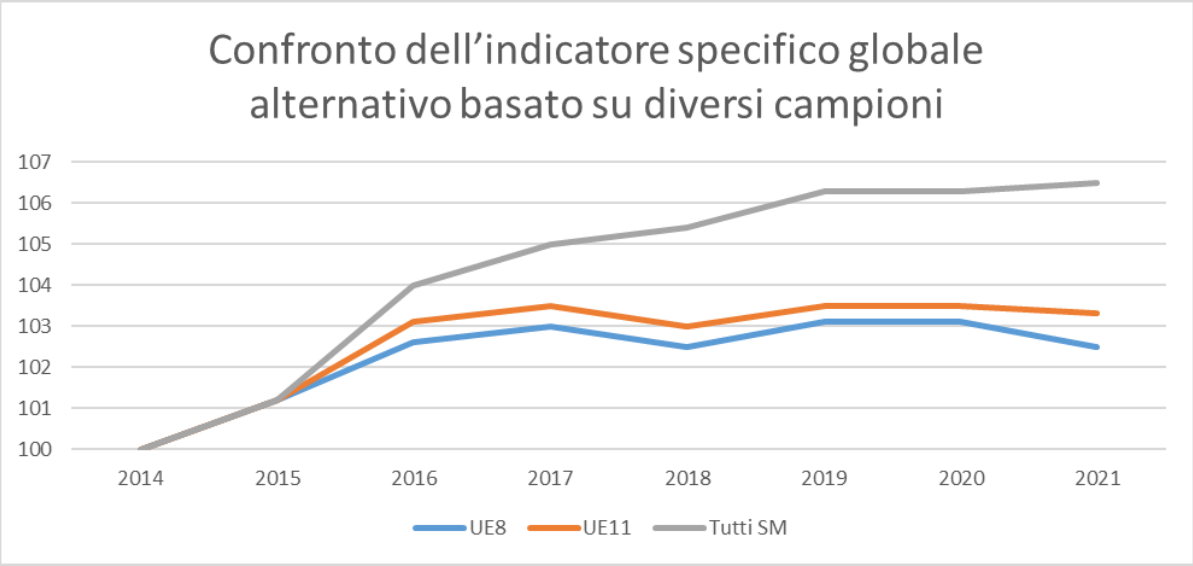
Allegato 9: indicatore specifico globale calcolato e indicatore specifico globale applicato



Allegato 10: indicatore specifico globale, indice comune e attualizzazione annuale (2014 = 100)

	Indicatore specifico globale	Cumulativo 2014 = 100	Indice comune	Cumulativo 2014 = 100	Attualizzazione annuale	Cumulativa 2014 = 100
2015	101,2	101,2	101,2	101,2	102,4	102,4
2016	101,9	103,1	101,4	102,6	103,3	105,8
2017	100,4	103,5	101,1	103,7	101,5	107,4
2018	99,6	103,1	102,1	105,9	101,7	109,2
2019	100,5	103,6	101,5	107,5	102,0	111,4
2020	102,5	103,6	100,7	108,3	100,7	112,2
2021	99,8	103,4	102,1	110,6	101,9	114,3

Allegato 11: confronto dell'indicatore specifico globale alternativo calcolato in base a diversi campioni



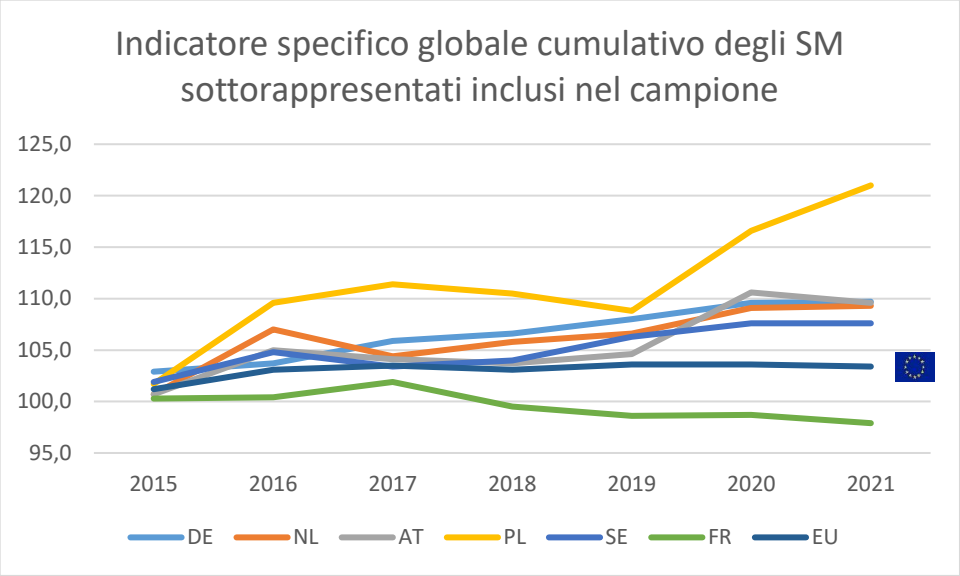
Allegato 12: indicatori specifici annuali di tutti gli Stati membri (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	101,2	105,9	134,9	100,7	100,8	113,3	103,6	100,0	105,9	100,1	102,3	100,2	102,0	106,3	102,7	99,2	101,9	101,8	106,2	104,3	107,7	101,9	111,9	101,9	108,5	100,3	102,9	100,6
2017	100,5	102,5	106,9	101,0	102,2	98,7	103,7	99,1	99,3	101,5	102,4	99,5	100,3	95,0	99,3	102,3	109,1	101,1	97,5	99,1	101,7	101,0	111,0	100,5	109,2	99,1	98,6	98,8
2018	99,2	117,3	110,7	102,0	100,7	100,5	102,7	98,9	96,8	97,6	108,7	102,4	100,0	103,7	100,2	98,6	100,5	102,2	101,3	99,6	99,2	99,2	109,2	98,6	113,5	99,9	100,6	98,7
2019	102,1	104,3	97,9	100,5	101,3	108,5	99,9	100,1	102,3	99,1	102,5	99,5	101,2	100,7	113,6	101,5	97,4	100,9	100,8	100,9	98,5	99,8	108,3	102,0	112,3	102,7	102,2	100,6
2020	101,6	104,7	99,5	101,7	101,5	102,1	102,2	102,9	102,5	100,1	104,7	104,3	103,2	104,1	107,3	102,2	102,1	102,0	102,3	105,7	107,2	100,2	98,1	105,4	115,0	101,1	101,2	103,2
2021	97,7	110,4	106,2	99,6	100,1	112,5	100,3	99,4	99,5	99,2	102,3	98,7	99,3	100,8	100,7	96,7	101,7	105,0	100,2	99,1	103,8	101,2	98,1	98,9	106,2	100,6	100,0	:

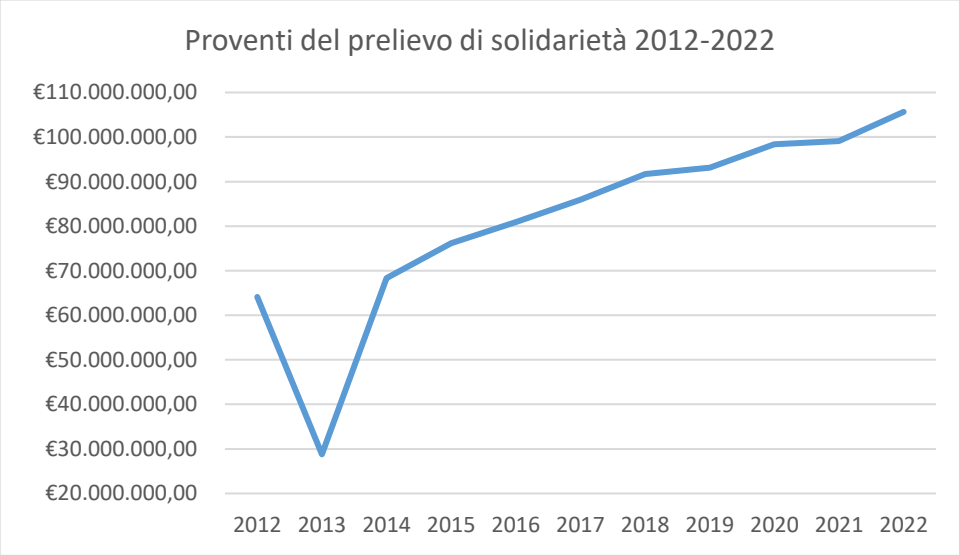
Allegato 13: indicatori specifici annuali cumulativi di tutti gli Stati membri (2014 = 100)

	[1] BE	[2] BG	[3] CZ	[4] DK	[5] DE	[6] EE	[7] IE	[8] EL	[9] ES	[10] FR	[11] HR	[12] IT	[13] CY	[14] LV	[15] LT	[16] LU	[17] HU	[18] MT	[19] NL	[20] AT	[21] PL	[22] PT	[23] RO	[24] SI	[25] SK	[26] FI	[27] SE	[28] UK
2015	99,6	101,8	101,2	99,7	102,9	105,4	100,9	101,1	101,2	100,3	99,9	100,4	102,1	108,8	102,4	101,2	100,6	101,1	100,7	100,7	101,7	96,7	104,7	100,8	101,0	100,0	101,9	100,5
2016	100,8	107,8	136,5	100,4	103,7	119,4	104,5	101,1	107,2	100,4	102,2	100,6	104,1	115,7	105,2	100,4	102,5	102,9	106,9	105,0	109,5	98,5	117,2	102,7	109,6	100,3	104,9	101,1
2017	101,3	110,5	145,9	101,4	106,0	117,8	108,4	100,2	106,4	101,9	104,7	100,1	104,4	109,9	104,5	102,7	111,8	104,0	104,2	104,1	111,4	99,5	130,1	103,2	119,7	99,4	103,4	99,9
2018	100,5	129,6	161,5	103,4	106,7	118,4	111,3	99,1	103,0	99,5	113,8	102,5	104,4	114,0	104,7	101,3	112,4	106,3	105,6	103,7	110,5	98,7	142,1	101,8	135,9	99,3	104,0	98,6
2019	102,6	135,2	158,1	103,9	108,1	128,5	111,2	99,2	105,4	98,6	116,6	102,0	105,7	114,8	118,9	102,8	109,5	107,3	106,4	104,6	108,8	98,5	153,9	103,8	152,6	102,0	106,3	99,2
2020	104,2	141,6	157,3	105,7	109,7	131,2	113,6	102,1	108,0	98,7	122,1	106,4	109,1	119,5	127,6	105,1	111,8	109,4	108,8	110,6	116,6	98,7	151,0	109,4	175,5	103,1	107,6	102,4
2021	101,8	156,3	167,1	105,3	109,8	147,6	113,9	101,5	107,5	97,9	124,9	105,0	108,3	120,5	128,5	101,6	113,7	114,9	109,0	109,6	121,0	99,9	148,1	108,2	186,4	103,7	107,6	:

Allegato 14: indicatori specifici cumulativi degli Stati membri inclusi nel campione e in cui la partecipazione ai concorsi dell'UE è scarsa



Allegato 15: proventi dal prelievo di solidarietà tra il 2012 e il 2022

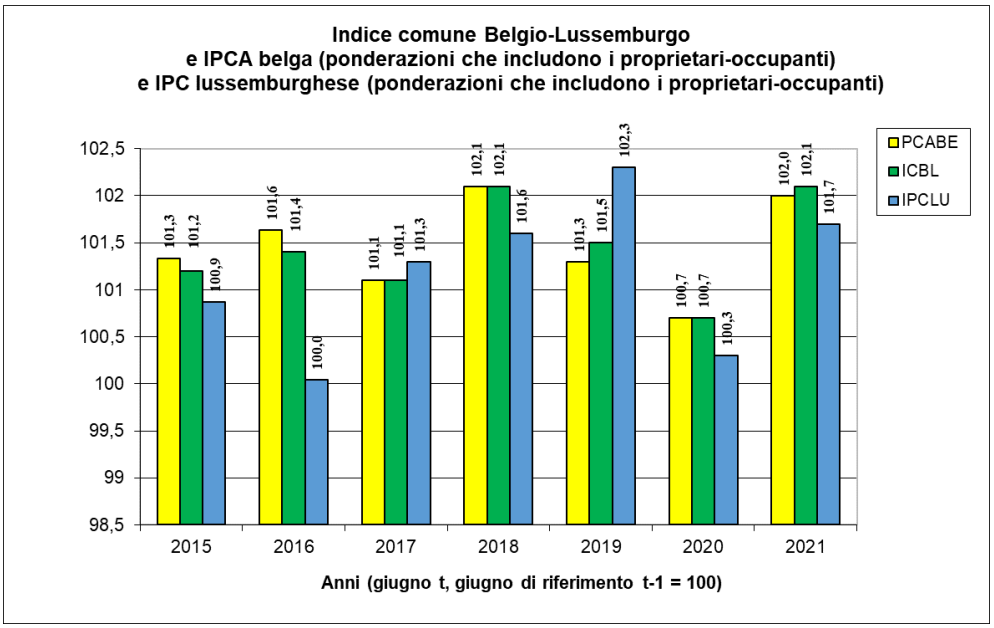


Commission européenne/Europese Commissie, 1049 Bruxelles/Brussel, BELGIQUE/BELGIË - Tel. +32 22991111
Ufficio: L107 21/007 - Tel. linea diretta +32 229-90515

Commission européenne, 2920 Luxembourg, LUXEMBOURG - Tel. +352 43011

Gertrud.Ingestad@ec.europa.eu

Allegato 16: indice comune Belgio-Lussemburgo, IPCA belga e IPC lussemburghese



Allegato 17: andamento del costo della vita a Bruxelles (indice internazionale di Bruxelles)

Anno	Misure per l'aumento del costo della vita a Bruxelles*. Giugno t	
	Giugno t-1 = 100	Cumulativo Giugno 2014 = 100
2015	**101,2**	**101,2**
2016	**101,4**	**102,6**
2017	**101,1**	**103,7**
2018	**102,1**	**105,9**
2019	**101,5**	**107,5**
2020	**100,7**	**108,3**
2021	**102,1**	**110,5**

Allegato 18: evoluzione dei coefficienti correttori

LUOGO/ANNO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
BE/LU	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100	100,0	100,0	100,0
BG	58,4	57,5	55,1	52,1	51,1	53,4	55,2	57,5	59,1	61,7
CZ	80,6	80,0	75,0	73,4	73,2	78,3	83	85,5	85,2	88,1
DK	135,3	134,8	133,0	131,8	133,1	133,9	131,9	129,3	131,3	134,2
DE	95,8	96,8	97,2	96,6	96,1	97,5	99,3	99,4	101,9	101,4
Karlsruhe	93,8	92,8	95,0	93,8	93,0	94,6	96,7	96,5	98,0	96,9
Monaco	106,4	108,2	107,7	106,0	105,5	107,5	110	110,3	113,9	113,4
Bonn	94,1	94,9	94,6	93,4	92,6	93,9	95,6	95,1	95,8	
EE	77,6	78,9	78,6	78,0	77,6	80,3	82,2	83,3	82,3	86,3
IE	110,6	113,0	115,9	116,6	118,3	119,8	117,7	119,2	129,0	133,6
EL	90,5	91,2	86,8	79,9	79,3	79,9	81,8	81,8	81,4	85,2
ES	97,1	96,3	94,5	90,2	88,1	88,7	91,7	91,6	94,2	96,3
FR	117,7	117,4	116,8	114,6	113,8	114,8	116,7	117,7	120,5	119,9
HR	:	80,0	77,6	74,6	73,5	74,9	76,4	75,9	75,8	78,3
IT	104,2	104,4	100,4	99,4	97,9	97,3	96,5	95,2	95,0	95,2
Varese	93,4	92,8	93,1	92,2	90,4	90,9	90,9	90,0	90,7	91,2
CY	84,1	83,7	81,2	77,3	74,3	74,4	77,9	78,9	78,2	82,2
LV	77,6	76,1	76,5	74,2	73,0	74,9	77,6	78,6	77,5	80,0
LT	71,5	71,9	71,4	69,0	69,7	74,3	73,6	75,1	76,6	80,1
HU	78,3	76,1	71,4	69,0	70,0	74,5	71,9	75,3	71,9	76,1
MT	83,3	84,4	83,4	84,5	85,7	86,5	90,2	92,0	94,7	94,0
NL	105,3	108,9	107,8	107,8	108,0	108,3	109,9	111,5	113,9	111,4
AT	106,4	108,3	107,2	105,9	104,7	106,3	106,3	106,0	107,9	109,6
PL	74,2	73,0	74,1	71,8	66,7	70,6	68,6	71,1	70,9	70,6
PT	83,5	83,1	82,2	79,2	80,6	82,4	85,7	88,6	91,1	91,4
RO	68,8	69,8	69,5	64,8	63,8	63,9	64	65,3	66,6	68,5
SI	85,3	85,4	84,7	81,2	80,7	81,5	84,6	84,6	86,1	84,9
SK	79,7	80,2	79,0	76,4	75,7	77,3	78,5	79,0	80,6	79,9
FI	122,1	123,7	123,0	119,7	118,6	119,9	118,5	118,1	118,4	118,6
SE	131,9	132,9	127,5	127,9	127,4	127,9	122	120,5	124,3	130,3
UK	147,8	139,2	150,7	166,9	141,8	133,5	134,7	132,9		
Culham	112,5	107,6	116,7	127,7	107,3	100,5	102,6	102,0		

Allegato 19: effetti del lavoro esplorativo "fuori sede" da parte di ESTAT

	Coefficienti correttori attuali - luglio 2021	Coefficiente correttore stimato comprese le spese fuori sede	Variazione
BE	100	100	0,0 %
BG	61,7	64,8	5,0 %
CZ	88,1	89,4	1,5 %
DK	134,2	129,8	-3,3 %
DE	101,4	100,9	-0,5 %
DE Karlsruhe	96,9	96,8	-0,1 %
DE Monaco di Baviera	113,4	111,6	-1,6 %
EE	86,3	87,7	1,6 %
IE	133,6	128,7	-3,7 %
EL	85,2	86,2	1,2 %
ES	96,3	96,4	0,1 %
FR	119,9	117,2	-2,3 %
HR	78,3	80,3	2,6 %
IT	95,2	95,3	0,1 %
IT Varese	91,2	91,8	0,7 %
CY	82,2	83,7	1,8 %
LV	80,0	82,1	2,6 %
LT	80,1	81,8	2,1 %
HU	76,1	78,6	3,3 %
MT	94,0	94,5	0,5 %
NL	111,4	109,6	-1,6 %
AT	109,6	107,3	-2,1 %
PL	70,6	73,7	4,4 %
PT	91,4	91,9	0,5 %
RO	68,5	71,2	3,9 %
SI	84,9	86,1	1,4 %
SK	79,9	81,6	2,1 %
FI	118,6	115,7	-2,4 %
SE	130,3	126,4	-3,0 %