

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Relazione da parte del Collegio dei Revisori dell'Università degli Studi di Trento

L'intesa tra l'Università degli studi di Trento e la Provincia autonoma di Trento sugli obblighi e i vincoli a carico dell'Università per assicurare il concorso al perseguimento degli obblighi di finanza pubblica e il rispetto del patto di stabilità interno demanda allo scrivente Collegio dei Revisori, in qualità di organo di controllo sulla gestione contabile-amministrativa, il monitoraggio periodico e la verifica sui dati risultanti dal consuntivo.

La presente relazione rappresenta, quindi, documentazione aggiuntiva rispetto alle attività di rendicontazione già svolte dall'Università ed è funzionale agli obblighi di verifica definiti tra i compiti dell'Organismo di valutazione provinciale in virtù delle attribuzioni riconosciute in materia di vigilanza e controllo successivo dall'art. 79 dello Statuto speciale del Trentino Alto Adige.

Per quanto concerne ciascuno dei singoli vincoli previsti dal menzionato patto di stabilità interno (delibera Giunta Provinciale n. 707 del 26 maggio 2025 "Approvazione degli obblighi e vincoli a carico dell'Università degli studi di Trento per il concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica")

In corsivo, nella presente relazione, vengono indicate le verifiche svolte dal Collegio dei Revisori relativamente agli obblighi e ai vincoli previsti dallo schema di intesa di cui al primo paragrafo più sopra riportato.

a. Controllo dell'indebitamento e dell'equilibrio economico

Vincolo 1: non stipulare nuovi mutui o prestiti a medio/lungo termine fatta eccezione per gli strumenti di finanziamento degli interventi previsti nel piano di edilizia universitaria anche assistiti dai contributi in annualità erogati dalla Provincia autonoma di Trento, per i quali valgono i limiti di erogazione previsti nel medesimo piano.

Al 31 dicembre 2025 non risulta in essere alcun mutuo.

Vincolo 2: Il bilancio unico di Ateneo di previsione annuale autorizzatorio e quello a consuntivo devono garantire l'equilibrio economico, finanziario e patrimoniale assicurandone il pareggio, assorbendo eventuali disequilibri di competenza mediante l'utilizzo di riserve patrimoniali non vincolate.

Tab. 1

Descrizione	Risultato economico dell'esercizio
Bilancio di previsione iniziale 2025	0
Bilancio di previsione 2025 assestato	0
Bilancio Consuntivo 2025	15.327.521
Vincolo da rispettare	≥0



Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Il pareggio del Bilancio di previsione iniziale 2025 e quello del Bilancio di Previsione 2025 assestato sono stati raggiunti utilizzando riserve di patrimonio netto; per il Bilancio Unico d'Ateneo del 2025 il pareggio (risultato attivo) è stato raggiunto senza la necessità di utilizzo di riserve di patrimonio netto.

b. Limiti alle assunzioni del personale

L'Ateneo, con deliberazione del Consiglio di amministrazione (CdA), approva la programmazione triennale delle assunzioni e progressioni di carriera del personale docente, ricercatore, dirigente e tecnico amministrativo, compresi i collaboratori ed esperti linguistici, a tempo indeterminato e determinato (vedi art. 4 D.lgs 49/2012) assicurando il rispetto del vincolo C1 di cui alla successiva lettera c.

1. Assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 c.3 lett. a) e b) della L. 240/2010 (nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 29 giugno 2022, n. 79 di conversione del D.L. 30 aprile 2022, n. 36), di titolari di contra/ di ricerca di cui all'art. 22 della L. 240/2010 e ss.mm.ii. e di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 della L. 240/2010 e ss.mm.ii).

L' Ateneo può procedere, per ciascun anno del triennio di programmazione di riferimento, ad assunzioni a tempo indeterminato e a progressioni di carriera, nonché ad assunzioni di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 c. 3 let. a) e b) della L. 240/2010 (nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 29 giugno 2022, n. 79), di titolari di contratti di ricerca di cui all'art. 22 della L. 240/2010 e ss.mm.ii., di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 della L. 240/2010 e ss.mm.ii. e di personale tecnico amministrativo (PTA) a tempo determinato, tenuto conto dei seguenti criteri:

Al fine di assicurare un adeguato bilanciamento nelle componenti dei docenti di ruolo e dei ricercatori a tempo determinato in servizio presso l'Ateneo, la programmazione triennale del personale accademico dovrà garantire una ripartizione per qualifica dell'organico tale che l'incidenza dei professori di I fascia sia contenuta entro il 50% dei professori di prima fascia e seconda fascia, con verifica annuale e obbligo di rientrare nella predetta composizione nell'annualità successiva.

Tab. 2

Descrizione	Unità di personale al 24.04.2026
Organici professori I fascia (A)	285
Organico professori I e II fascia (B)	699
Rapporto A/B	40,77%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	< 50,00%

La percentuale inferiore al 50% è stata verificata alla data odierna.

2. Assunzioni a tempo determinato di personale tecnico amministrativo (PTA)

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Fatte salve eventuali disposizioni previste dalla normativa nazionale in materia di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato a valere su finanziamenti specifici, il contingente complessivo del personale tecnico e amministrativo a tempo determinato, assunto attraverso contratti stipulati per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale al 31 dicembre di ciascun anno, a partire dal 2025 non può essere superiore al 50% del personale, finanziato attraverso fondi PNR, PNRR, in servizio alla data del 31 dicembre 2024. È inoltre fatto salvo il contingente di personale a tempo determinato, comprensivo del credito assunzionale, già certificato dal Collegio dei Revisori ad aprile 2024. Sono in ogni caso escluse da detto limite:

- 2.1. le sostituzioni di personale assente a vario titolo con diritto alla conservazione del posto o in posizione di comando;
- 2.2. le assunzioni necessarie a garantire adeguato supporto tecnico e amministrativo alla realizzazione delle azioni previste nel Piano Strategico 2022-2027, autorizzate con delibera del C.d.A.

3. Nel caso in cui le assunzioni relative al personale di cui ai punti 1. e 2. – effettuate nel periodo di riferimento – siano inferiori ai limiti indicati, restano comunque a disposizione per gli anni successivi i differenziali certificati dal Collegio dei Revisori, fatto salvo il rispetto nel bilancio pluriennale del vincolo sulla spesa del personale (c1).

Tab. 3

Rispetto del vincolo relativo al contingente complessivo del personale a tempo determinato in rapporto a quello in servizio al 31 dicembre 2025, al netto di eventuali sostituzioni di personale assente a vario titolo con diritto alla conservazione del posto o in posizione di comando e al netto delle assunzioni necessarie a garantire adeguato supporto tecnico e amministrativo alla realizzazione delle azioni previste nel Piano Strategico 2022-2027	
Descrizione	Unità di personale
A. Personale, finanziato attraverso fondi PNR, PNRR, in servizio alla data del 31 dicembre 2024	42
B. Vincolo: il contingente complessivo del personale TA a tempo determinato non può essere superiore al 50% del personale, finanziato attraverso fondi PNR, PNRR, in servizio alla data del 31 dicembre 2024 (A. x 50% = B.). Contingente massimo autorizzato con Delibera del CdA di data 30 giugno 2025	21
C. Contingente di personale a tempo determinato, comprensivo del credito assunzionale, già certificato dal Collegio dei Revisori ad aprile 2024	4
D. Totale disponibilità assunzionale (B. + C. = D.)	25
E. Personale a tempo determinato in servizio al 31.12.2025	7
F. Disponibilità assunzionale residua (D. - E. = F.)	18

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Tab. 4

Disponibilità assunzionale PTA a tempo determinato per la realizzazione delle azioni del Piano Strategico deliberate dal CdA di data 30 giugno 2022	Assunzioni effettuate entro il 24.04.2026	Disponibilità assunzionali residue
23	4	19

c. Contenimento delle spese del personale

c.1. Limitazione alla spesa del personale

Vincolo: assicurare un valore non superiore al 70% per il rapporto tra il costo del personale non finanziato da terzi e la somma dell'assegnazione stabilita per l'esercizio di riferimento per la quota base (di cui all'articolo, 2 comma 2, della legge provinciale 2 novembre 1993, n. 29) e le tasse, soprattasse e contributi universitari.

Nel costo del personale di cui al primo paragrafo del presente punto sono computati gli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali disposti da contratti collettivi nazionali di comparto firmati in sede ARAN, nonché gli scatti del personale docente.

Sono escluse dall'applicazione del vincolo c1:

1. tutte le assunzioni cofinanziate per la parte di competenza da soggetti pubblici diversi dalla Provincia autonoma di Trento o privati.
2. le posizioni interamente finanziate dall'esterno.

Per costo del personale non finanziato da terzi si intendono i costi, rilevabili dalla nota integrativa del Bilancio di Ateneo, sostenuti per stipendi, oneri e accantonamenti e altri costi per il personale relativamente al personale docente e ricercatore, esperti linguistici e personale dirigente e tecnico amministrativo a tempo determinato e indeterminato (esclusi il costo del servizio mensa e il compenso conto terzi) nonché i costi di "docenti a contratto" e di "altro personale dedicato alla ricerca e alla didattica". Da tali costi vanno dedotti i ricavi connessi a contributi da soggetti pubblici e privati destinati al finanziamento di posizioni di personale a tempo indeterminato e determinato e di contratti di insegnamento.

Tab. 5

Descrizione	Importo
Costo del personale non finanziato da terzi (A)	91.850.266
Contributi PAT, tasse soprattasse e contributi universitari (B)	156.184.047
Rapporto A/B	58,81%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≤ 70,00%

La percentuale inferiore al 70% è stata verificata rispetto all'esercizio 2025.

c.2. Limiti ai rinnovi dei contratti collettivi del personale tecnico e amministrativo

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Vincolo: nel rispetto del vincolo c.1, l'Ateneo può procedere a quanto di seguito specificato.

- a) Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 142/2011 e sulla base delle linee di indirizzo deliberate dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere sottoscritto, tra l'Apran e le Organizzazioni Sindacali del personale dell'Università e nel rispetto delle sopra citate linee di indirizzo, il Contratto Collettivo Integrativo per il personale tecnico-amministrativo e CEL relativamente al periodo 2025-2027
1. Detto CCI troverà copertura su specifico fondo costituito con risorse a carico del bilancio d'Ateneo, in aggiunta a quelle impiegate, ai sensi del CCNL e della normativa vigente, per la corresponsione dei relativi trattamenti economici accessori; lo stesso fondo non potrà superare l'ammontare complessivo dei fondi attualmente destinati dal CCNL all'incentivazione del personale tecnico-amministrativo e CEL
 2. Il CCI dovrà rafforzare, a valere dall'anno 2025, la specifica disciplina basata sul merito e, ai sensi del sopra menzionato art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, consolidare il sistema di adeguamento retributivo permanente, rispetto a quanto già previsto nei Contratti Integrativi 2019-2021 e 2022-2024. L'eventuale ulteriore adeguamento retributivo non potrà in ogni caso eccedere quanto corrisposto come valore medio, a medesimo titolo, nei sopra richiamati Contratti
 3. Il CCI, inoltre, dovrà confermare un sistema di trattamento economico differenziato in relazione a criteri di merito individuali e agli effettivi ruoli di responsabilità amministrative o tecniche ricoperti.

In base a quanto previsto nei Patti di Stabilità di cui alla delibera 739 del 24 maggio 2019 e alla delibera 968 del 27 maggio 2022, rimangono scorporati dal Fondo, costituito ai sensi del precedente punto 1, i costi relativi al finanziamento delle voci di adeguamento retributivo disciplinati nei Contratti Integrativi 2019-2021 e 2022-2024. Analogamente, al fine di realizzare gli obiettivi sopra esposti, a far data dall'anno 2026 la parte del fondo eventualmente impiegata per finanziare l'istituto di adeguamento retributivo per il triennio contrattuale 2025-2027, sarà scorporata dal fondo complessivamente destinato al CCI e tale importo sarà assicurato, in via permanente di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio dell'Ateneo destinate a sostenere la spesa per il personale tecnico-amm.vo e CEL dell'Ateneo stesso. La parte residua del fondo è destinata a finanziare il sistema di trattamento economico differenziato di cui al precedente punto 3), in relazione a criteri di merito individuali, nonché gli istituti di flessibilità gestionale della prestazione lavorativa.

- b) Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 142/2011 e sulla base delle linee di indirizzo deliberate dal Consiglio di Amministrazione, dovrà essere sottoscritto tra l'Apran e le organizzazioni sindacali del personale dirigente dell'Università il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) per il personale dirigente relativamente al periodo 2025-2027.
1. Detto CCI confermerà, a valere dall'anno 2025, la specifica disciplina, già contenuta nei precedenti CCI, tesa a consolidare il sistema premiale del personale dirigente, al fine di valorizzare l'orientamento ai risultati e lo sviluppo di competenze organizzative e manageriali, sulla base di una specifica e periodica valutazione dei risultati raggiunti e dei comportamenti organizzativi azionati
 2. Il CCI per il personale dirigente, troverà copertura su specifico fondo costituito con risorse a carico del bilancio d'Ateneo, in aggiunta a quelle impiegate, ai sensi del CCNL e della normativa vigente, per la corresponsione dei relativi trattamenti economici accessori; lo stesso fondo non potrà superare il 30% dell'ammontare complessivo dei fondi attualmente destinati dal CCNL all'incentivazione del personale dirigente.



Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

In tabella è riportato:

- 1) il valore relativo ai fondi per il trattamento accessorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale per il personale tecnico amministrativo certificati per l'anno 2025 (cfr. valore D)
- 2) il valore del fondo per la contrattazione collettiva integrativa di cui al D.Lgs. 142/2011 (cfr. valore H)

Alla luce di quanto previsto nei Patti di Stabilità di cui alla delibera 739 del 24 maggio 2019 e alla delibera 968 del 27 maggio 2022, rimangono scorporati dal Fondo (cfr. valore E) i costi relativi al finanziamento delle voci di adeguamento retributivo disciplinati nei Contratti Integrativi 2019-2021 (Adeguamento Retributivo Permanente - ARP, cfr. valore F) e 2022-2024 (Indennità Premiale Diffusa - IPD, cfr. valore G).

Al fine del rispetto del vincolo per cui "il fondo così determinato non può superare l'ammontare complessivo dei fondi destinati dal CCNL all'incentivazione del personale tecnico-amministrativo e CEL", le voci relative all'ARP e all'IPD sono state pertanto sottratte dal fondo complessivamente destinato al CCI. Detti importi sono assicurati in via permanente, di anno in anno, sulle disponibilità di bilancio.

Il valore H rientra nei limiti previsti dal Patto di Stabilità (valore inferiore all'ammontare complessivo dei fondi destinati dal CCNL all'incentivazione del personale).

Tab. 6

Descrizione		Importo
A.	Fondo ex art. 119 CCNL anno 2025 (certificato dal Collegio dei Revisori in data 24.04.2026)	1.948.430
B.	Fondo ex art. 121 CCNL anno 2025 (certificato dal Collegio dei Revisori in data 24.04.2026)	752.186
C.	Fondo straordinari anno 2025 (certificato dal Collegio dei Revisori in data 24.06.2025)	125.887
D.	Totale fondi CCNL destinati all'incentivazione del personale anno 2025 D. = A. + B. + C.	2.826.503
	Vincolo (ammontare complessivo dei fondi CCNL destinati all'incentivazione del personale)	2.826.503
E.	Fondo CCI per l'anno 2025 al lordo delle risorse utilizzate a copertura dell'Adeguamento Retributivo Permanente (ARP) e dell'Indennità Premiale Diffusa (IPD) liquidate per l'anno 2025	3.800.000
F.	Adeguamento Retributivo Permanente (ARP) liquidato per l'anno 2025	-809.842
G.	Indennità Premiale Diffusa (IPD) liquidata per l'anno 2025	-566.896
H.	Fondo per l'anno 2025 al netto delle risorse utilizzate a copertura di Adeguamento Retributivo Permanente (ARP) e Indennità Premiale Diffusa (IPD) liquidate per l'anno 2025 H = E. - F. - G.	2.423.262

Si riporta qui di seguito il valore relativo al fondo per il trattamento accessorio previsto dal Contratto Collettivo Nazionale per il personale dirigente certificato per l'anno 2025 e il valore del fondo per la contrattazione collettiva integrativa di cui al D.Lgs. 142/2011, il cui ammontare rientra nei limiti previsti dal Patto di Stabilità (valore inferiore al 30% dei fondi destinati dal CCNL all'incentivazione del personale dirigente):

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Tab. 7

Descrizione	Importo
Fondo personale dirigente anno 2025 da certificazione del Collegio dei Revisori di data 24.06.2025	507.654
Vincolo (30% fondo destinato all'incentivazione del personale)	152.296
Fondo per l'anno 2025	150.000

La trattativa in sede APraN per il Contratto Collettivo Integrativo (CCI) 2025-2027 è tuttora sospesa in quanto non si è ancora potuto procedere alla sottoscrizione definitiva del CCI 2022-2024. L'ipotesi di CCI per il personale dirigente, relativamente al triennio 2022-2024, è stata sottoscritta in data 30 maggio 2024 e non risulta ancora certificata dall'organo competente.

La PAT ha predisposto uno Schema di decreto legislativo recante modifiche al D.Lgs. 142/2011 ("Norme di attuazione dello Statuto Speciale per la Regione Trentino alto Adige, recanti delega di funzioni legislative ed amministrative statali alla PAT in materia di Università degli Studi"), che attribuisce alla Sezione di controllo della Corte dei conti, avente sede a Trento, la competenza in materia di certificazione della quantificazione dei costi dei contratti collettivi stipulati dall'Agenzia provinciale per la rappresentanza negoziale (APraN) ai sensi del comma 1, lettera b) con riferimento al personale dirigente, tecnico-amministrativo e ai collaboratori esperti linguistici dell'Università degli Studi di Trento rispetto alla compatibilità con gli strumenti di programmazione e di bilancio regionali o provinciali, previa valutazione dell'attendibilità dei costi quantificati.

d. Contenimento dei costi comuni

Vincolo: mantenere il rapporto fra costi comuni netti e i proventi operativi netti uguale o inferiore al 15%.

Per *costi comuni netti* si intendono i costi della gestione corrente non direttamente riferibili al sostegno agli studenti, alla didattica e alla ricerca, al netto dei trasferimenti ad altri enti. (es. partite di giro PAT).

Per *proventi operativi* si intende il totale dei proventi e contributi per ricerca e didattica, al netto di partite di giro e trasferimenti da altri enti.

Tab. 8

Descrizione	Importo
Costi comuni netti(A)	33.974.557
Proventi operativi netti (B)	278.254.271
Rapporto A/B	12,21%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≤15,00%

La percentuale inferiore al 15% è stata verificata rispetto all'esercizio 2025.

e. Compensi ai titolari di carica negli organi di amministrazione e controllo

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

I compensi, le indennità e gli eventuali gettoni di presenza spettanti ai titolari di cariche accademiche dell'Università di Trento sono definiti in armonia con i principi fondamentali della legislazione statale in materia, tenendo conto dei limiti connessi alla classificazione degli enti. L'importo complessivo spettante annualmente a tutti i titolari di cariche accademiche è fissato dall'Ateneo, nel rispetto del principio dell'equilibrio del bilancio, nel limite massimo dello 0,15% del valore medio dell'attivo dello stato patrimoniale, rilevato negli ultimi tre bilanci approvati. L'indennità spettante al Rettore, in quanto organo di vertice, è determinata nel limite massimo di 70.000,00 euro. Il limite massimo per la determinazione del compenso del Presidente degli organi di governance e di controllo è fissato nel 30% dell'indennità spettante al Rettore. Il limite massimo per la determinazione del compenso dei componenti degli organi di governance e di controllo è fissato nel 12% dell'indennità spettante al Rettore. La determinazione di compensi, indennità ed eventuali gettoni è in ogni caso parametrata alle speciali competenze necessarie per il profilo richiesto, alla complessità dell'incarico e delle funzioni, alla qualità e alla quantità dell'impegno richiesto.

Tab. 9

Descrizione	Importo
Importo totale titolari di cariche accademiche (A)	542.618
Valore medio dell'attivo dello stato patrimoniale negli ultimi tre bilanci approvati (2022, 2023, 2024) (B)	587.594.120
Rapporto A/B	0,09%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≤0,15%

La percentuale inferiore allo 0,15% è stata verificata rispetto all'esercizio 2025.

f. Qualificazione della spesa in ricerca, alta formazione e investimenti

Vincolo: garantire che il rapporto tra i costi dell'attività istituzionale più gli ammortamenti e i costi operativi (esclusi eventuali trasferimenti a partner o partite di giro) sia maggiore o uguale a 65%

Per *costi dell'attività istituzionale* si intendono i costi specifici derivanti dalle attività di ricerca e didattica quali i costi del personale dedicato alla ricerca e alla didattica ed eventuali relativi accantonamenti, i costi della gestione corrente direttamente attribuibili al sostegno agli studenti e alle attività di didattica e ricerca.

Tab. 10

Descrizione	Importo
Costi dell'attività istituzione e ammortamenti (A)	170.963.983
Costi operativi totali (al netto delle partite di giro) (B)	250.456.597
Rapporto A/B	68,26%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≥ 65,00%

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

La percentuale superiore al 65% è stata verificata rispetto all'esercizio 2025.

g. Indicatore annuale dei tempi di pagamento

Vincolo: garantire che l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle transazioni commerciali di cui all'articolo 33 del D.Lgs 14 marzo 2013 n. 33 sia almeno pari a "-2". Un indicatore pari a zero significa che i fornitori vengono mediamente pagati alla scadenza prevista per il pagamento. Un indicatore pari a -2 significa che i fornitori vengono in media pagati entro 28 giorni dalla data di arrivo della fattura al sistema di interscambio (SDI). Normativamente il tempo medio pesato previsto per i pagamenti delle Università è di 30 giorni.

Tab. 11

Descrizione	Importo
l'indicatore annuale di tempestività dei pagamenti delle transazioni commerciali	-13
Vincolo da rispettare	≤ -2

Il valore dell'indicatore è stato verificato come inferiore a -2 rispetto all'esercizio 2025.

h. Condivisione dei servizi con le "società di sistema provinciale" e procedure per l'acquisizione di beni o servizi e per l'affidamento di lavori

Vincolo: ove sussistano condizioni di efficacia, economicità e standard compatibili, nei limiti e nel rispetto delle condizioni di cui alle vigenti disposizioni in materia, l'Ateneo dovrà avvalersi dei servizi offerti dalle agenzie e dagli enti strumentali della Provincia di cui agli art. 32 e 33 della Legge Provinciale 16 giugno 2006, n.3.

Inoltre, ove corrispondenti ai fabbisogni dell'Ateneo, al fine di garantire l'efficienza negli acquisti del sistema pubblico provinciale mediante l'aggregazione e centralizzazione della domanda negli acquisti di beni e servizi omogenei, l'Università deve avvalersi delle convenzioni e/o accordi quadro attivate dall'Agenzia provinciale per gli appalti e i contratti (APAC) per gli acquisti dei beni e servizi ad elevata standardizzabilità d'importo annuo a base d'asta superiore alla soglia comunitaria individuati con le deliberazioni della Giunta provinciale attuative dell'art. 36 ter 1, comma 4 e 5, della LP 23/1990.

Per i beni e servizi ad elevata standardizzabilità di importo annuo a base d'asta pari o inferiore alla soglia di rilevanza comunitaria, l'Università ha facoltà di non aderire alle convenzioni e/o accordi quadro e di effettuare autonome procedure di scelta del contraente nel rispetto di quanto previsto dal comma 6 dell'art. 36 ter 1 della LP 23/1990 e delle relative deliberazioni attuative.



Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità esercizio 2025

Nel 2025 l'Università si è avvalsa dei servizi di cui alla "Convenzione per l'erogazione della fornitura di energia elettrica e dei servizi connessi n. di racc. 47385 n. del 24/08/2023 (periodo fornitura 01 novembre 2024 - aprile 2026) e analoga Convenzione n. di racc. 47925 n. di rep. 29005 del 10/03/2025 (periodo fornitura 10 marzo 2024 - settembre 2026).

In relazione agli obblighi di procedere all'aggregazione degli acquisti anche in ambiti nei quali non siano disponibili contratti APAC, l'Università si è avvalsa in via prioritaria di Convenzioni e altri contratti quadro del soggetto aggregatore di ambito nazionale, ovvero Consip S.p.a (ad es. gestioni/manutenzioni immobiliari e portierato – facility management, forniture hardware, etc.), nonché di altri soggetti operanti in regime di "in house providing" (CINECA S.p.a., per soluzioni software) o sulla base di specifici accordi amministrativi (CRUI – Conferenza dei Rettori delle Università Italiane, per acquisti di licenze software).

L'Università si è avvalsa inoltre dei servizi delle Società di sistema della Provincia e in particolare di Trentino Digitale S.p.a., società in house della Provincia Autonoma di Trento, incaricata dalla PAT della gestione del SINET (Sistema Informativo Elettronico Trentino) per servizi di reti e connettività, licenze software e servizi relativi, gestione di sistemi informativi, di TSM - Trentino School of Management S.r.l. per servizi di formazione del personale, di Trentino Sviluppo S.p.a. per la messa a disposizione di spazi finalizzati a progetti di ricerca e innovazione congiunti e/o con imprese insediate nel territorio, nonché di Trentino Trasporti S.p.a. per servizi di trasporto pubblico rivolti all'utenza universitaria.

i. Processo di verifica del rispetto dei vincoli

Il bilancio di previsione dell'Università deve essere conforme con i contenuti del presente documento, disponendo, qualora necessario, le opportune variazioni.

Pur restando in capo agli organi di governo dell'Ateneo la responsabilità del rispetto dei vincoli previsti dal patto di stabilità, il Collegio dei Revisori, in qualità di organo di controllo sulla gestione contabile-amministrativa, effettua il monitoraggio periodico e la verifica finale sui dati consuntivi.

All'esito dei predetti controlli, pertanto, il Collegio dei Revisori certifica il rispetto dei vincoli di cui allo schema di intesa per il concorso al perseguimento degli obiettivi di finanza pubblica e il rispetto del patto di stabilità interna per l'anno 2025.

Letto, approvato e sottoscritto.

Trento, 24 aprile 2026

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Antonio Martinelli – Presidente

Dott.ssa Anna Rosa Defant – membro effettivo

Dott.ssa Marica Dalmonego – membro effettivo