

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

Lo schema di 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 svolta 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.739 del 24 maggio 2019), vengono riportate, nei successivi paragrafi, le risultanze relative all'Università degli studi di Trento per l'esercizio 2019.

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.

Nell'esercizio 2014 l'Ateneo ha stipulato un contratto di mutuo con la Banca Europea degli Investimenti (BEI). L'operazione, sostenuta dalla Provincia autonoma di Trento (PAT) e garantita dalla stessa con fideiussione (delibera n. 619 del 28 aprile 2014), è rivolta a sostenere il Piano di edilizia universitaria. Nessun nuovo mutuo né prestito a medio/lungo termine è stato stipulato dopo il 2014.

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

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

Tab. 1

Descrizione	Risultato economico dell'esercizio
Bilancio di previsione iniziale 2019	0
Bilancio di previsione 2019 assestato	0
Bilancio Consuntivo 2019	19.921.250
Vincolo da rispettare	≥0

Il pareggio del Bilancio di previsione iniziale 2019 e quello del Bilancio di Previsione 2019 assestato sono stati raggiunti utilizzando riserve di patrimonio netto, così come previsto dal Decreto Ministeriale 14 gennaio 2014, n.19 del Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca e dall' articolo 19 del Regolamento di Ateneo per la Finanza e la Contabilità emanato con D.R. n. 159 del 22 febbraio 2016.

b. Limiti alle assunzioni del personale

Vincolo: il vincolo è da considerarsi congiuntamente al vincolo c1- Limitazioni alla spesa del personale.

L'Ateneo predispone una programmazione triennale delle assunzioni e progressioni del personale docente e tecnico-amministrativo.

Assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 c.3 let. b) della L. 240/2010

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. b) della L. 240/2010, nel limite del costo equivalente (espresso in POE: punti organico equivalente) del personale, relativo alla rispettiva componente (PTA–personale tecnico amministrativo e PDR–personale docente e ricercatore), cessato dal servizio nell'anno precedente.

Tab. 2

Descrizione	Punti Organico Equivalente (POE)
<i>Cessazioni PDR anno 2018</i>	18,10
Vincolo da rispettare (100% cessazioni 2018)	18,10
Residui complessivi anni precedenti	2,15
Totale disponibilità	20,25
Punti utilizzati (o impegnati con bandi già approvati dal Senato Accademico al 18/05/2020) per assunzioni su disponibilità 2019	12,72
Residui PDR	7,53

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

Tab. 3

Descrizione	Punti Organico Equivalenti (POE)
<i>Cessazioni PTA anno 2018</i>	2,70
Vincolo da rispettare (100% cessazioni 2018)	2,70
Residui complessivi anni precedenti	0,00
Totale disponibilità PTA	2,70
Punti utilizzati o impegnati al 18/05/2020 per assunzioni PTA su disponibilità 2019	2,70
Residui PTA	0,00
<i>Cessazioni CEL anno 2018</i>	0,60
Vincolo da rispettare (100% cessazioni 2018)	0,60
Residui complessivi anni precedenti	1,40
Totale disponibilità	2,00
Punti utilizzati o impegnati al 18/05/2020 per assunzioni CEL su disponibilità 2019	1,00
Residui CEL	1,00

Sono escluse da detto limite e quindi non sono considerate né come assunzioni, né come cessazioni, comunque nel rispetto del vincolo C1:

1) le progressioni verticali del personale tecnico amministrativo, effettuate ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 e dell'art.52, comma 1- bis del D.Lgs.165/2001;

Nel corso del 2019 si è proceduto all'effettuazione di n. 5 progressioni verticali ai sensi della sopra riportata previsione (art.52, comma 1- bis del D.Lgs.165/2001).

2) gli avanzamenti economici all'interno delle categorie;

Nel corso del 2019 non si è proceduto all'effettuazione di avanzamenti economici ai sensi della sopra riportata previsione.

3) le assunzioni a tempo indeterminato di personale tecnico-amm.vo, nel limite massimo di 7,0 POE necessarie per l'avvio o il consolidamento di strutture di ricerca, per il potenziamento dei servizi tecnici e/o per il miglioramento di quelli amministrativi, in particolare per i seguenti ambiti: acquisti e gare, sicurezza, trasferimento tecnologico, rapporti con l'impresе, career service, supporto alla didattica e sistemi informativi. Entro il limite sopra indicato dovranno essere ricomprese anche le assunzioni da effettuarsi per garantire lo svolgimento delle attività previste da specifici obblighi di legge;

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

Tab. 4

Descrizione	Punti Organico Equivalenti (POE)
<i>Vincolo da rispettare</i>	7,00
Punti utilizzati o impegnati al 18/05/2020 per assunzioni su disponibilità 2019	6,89
Residui	0,11

4) l'eventuale integrazione delle dotazioni di personale finanziata attraverso la quota programmatica di cui all'articolo 2 comma 2 lett. c) della Legge Provinciale 2 novembre 1993, n.29, così come l'assunzione di personale appartenente ai ruoli della PAT già in posizione di comando presso l'Ateneo nel rispetto di quanto già previsto nelle precedenti intese tra l'Ateneo e la PAT;

Tab. 5

Descrizione	Punti Organico Equivalente (POE)
Punti utilizzati (o impegnati con bandi già approvati dal Senato Accademico al 18/05/2020) per assunzioni 2019 a valere sulla quota programmatica	5,50

Nel corso del 2019 non si è proceduto all'assunzione di personale appartenente ai ruoli della PAT già in posizione di comando presso l'Ateneo.

5) nel limite massimo di quattro unità, le posizioni di ricercatori a tempo determinato di cui all'art. 24 c. 3 lett. b) della L. 240/2010 cofinanziate per almeno il 50% del costo quindicennale da enti di ricerca nazionali o euro regionali, anche per la parte non cofinanziata;

Nel corso del 2019 non si è proceduto al reclutamento di personale ai sensi della sopra riportata previsione.

6) Sono parimenti escluse:

a) entro un massimo di 6 unità, le assunzioni di personale tecnico-amministrativo volte alla copertura di posizioni, relative a progetti di ricerca e di miglioramento dei servizi che, in relazione ai programmi strategici di sviluppo dell'ateneo, siano caratterizzate da stabilità e continuità all'interno della struttura tecnico gestionale e i cui titolari risultino attualmente in servizio presso l'Ateneo con contratto di lavoro a termine

b) entro un massimo di 2 unità, le posizioni attivate su convenzioni con finanziamento almeno pari a 10 anni da parte di soggetti pubblici diversi dalla Provincia autonoma di Trento o privati, i cui titolari risultino attualmente in servizio presso l'Ateneo con contratto di lavoro a termine.

L'individuazione delle posizioni, di cui alle lettere a) e b), sarà effettuata in base a criteri definiti dall'Amministrazione e le assunzioni riguarderanno esclusivamente, secondo quanto disciplinato da specifica regolamentazione che dovrà prevedere apposite procedure di valutazione, il personale a

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

tempo determinato con almeno un triennio di anzianità alla data di approvazione dell'intesa per il concorso dell'Università agli obblighi derivanti dal patto di stabilità interno. Il relativo piano sarà determinato con delibera del Consiglio di Amministrazione.

Si veda il Regolamento per le Procedure di Stabilizzazione del personale tecnico-amministrativo non dirigenziale a tempo determinato (allegato n. 1), in attuazione dell'art. 7, comma 1, lett. d) del D.lgs. 18 luglio 2011 n. 142 e della sopra menzionata delibera della Giunta Provinciale n. 739 del 24 maggio 2019 relativa al Patto di stabilità, approvato dal Consiglio di Amministrazione nella seduta di data 28 novembre 2019 ed emanato con D.R. n. 1106 del 2 dicembre 2019

Si veda altresì l'elenco delle posizioni oggetto di stabilizzazione la cui individuazione è stata operata con decreto del Direttore Generale n. 22 di data 16 dicembre 2019, secondo le previsioni di cui all'art. 2 del sopra citato regolamento (allegato n. 2)

La tabella seguente riepiloga le assunzioni effettuate dall'Ateneo nel 2019 e nel 2020 per la stabilizzazione del personale con riferimento alle sopra citate lettere a) e b) di cui al Patto 2019:

Tab. 6

Assunzioni programmate (unità di personale)	Assunzioni effettuate entro 31.12.2019 (unità di personale)	Assunzioni effettuate o da effettuare nell'anno 2020 con riferimento alle sopra citate lettere a) e b) di cui al Patto 2019 (unità di personale)	
a)	5	1	4
b)	1	0	1

Almeno il 40 per cento delle risorse utilizzate nell'ambito della programmazione triennale 2019-2021 per l'assunzione di professori di ruolo dovrà essere impegnato per la chiamata, in qualità di professori, di coloro che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'Ateneo.

Tab. 7

Descrizione	Punti Organico Equivalente (POE)
Punti utilizzati nell'ambito della programmazione 2019-2021 per l'assunzione di professori di ruolo - dall'1/01/2019 al 18/05/2020	28,75
di cui per soggetti che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'Ateneo	11,10
Percentuale di risorse utilizzate nell'ambito della programmazione 2019-2021 (alla data del 18/05/2020) per la chiamata quali professori di soggetti che nell'ultimo triennio non hanno prestato servizio, o non sono stati titolari di assegni di ricerca ovvero iscritti a corsi universitari nell'Ateneo	38,6%

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

In relazione a tale vincolo, si fa presente che il valore attuale verrà aggiornato all'esito delle procedure in corso, nonché a seguito dell'utilizzo dei residui 2019 di cui alla tabella 2.

In ogni caso, il vincolo dovrà essere rispettato con riferimento all'utilizzo delle risorse utilizzate nell'ambito della programmazione triennale 2019-2021.

Nel caso in cui le assunzioni relative al personale di cui sopra - 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 del bilancio pluriennale e del vincolo sulla spesa del personale (c1).

Assunzioni a tempo determinato

Il contingente complessivo del personale tecnico-amm.vo a tempo determinato deve rimanere invariato rispetto al personale presente alla data di sottoscrizione della presente intesa, detratte le posizioni stabilizzate ai sensi del precedente punto 6), lett. a).

Si rimanda alla successiva tabella 11

Nota: il personale assunto a TD e finanziato su fondi esterni non è incluso nei conteggi effettuati al fine della dimostrazione del rispetto dell'obbligo sopra descritto.

Sono escluse da detto limite:

le sostituzioni di personale assente a vario titolo con diritto alla conservazione del posto o in posizione di comando. E' parimenti esclusa l'assunzione di personale dirigenziale a tempo determinato per la copertura di posizioni, già previste in struttura e che si rendano vacanti, nella misura massima di un'unità (*in data 17 marzo 2020 si è provveduto all'assunzione del dirigente per la copertura della posizione resasi vacante*).

Sono escluse dall'applicazioni dei vincoli, per la quota cofinanziata dall'esterno anche dal vincolo C1, tutte le assunzioni finanziate o cofinanziate per la parte di competenza, da soggetti pubblici diversi dalla Provincia autonoma di Trento o privati, nonché le posizioni cofinanziate.

Nel caso in cui le assunzioni relative al personale di cui sopra - 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).

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

Differenziali da certificare al fine del riporto al 2020

Sulla base delle evidenze sopra riportate e delle certificazioni relative agli anni precedenti, la situazione dei differenziali da riportare al 2020 risulta la seguente:

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. b) della L. 240/2010, nel limite del costo equivalente (espresso in POE: punti organico equivalente) del personale, relativo alla rispettiva componente (PTA–personale tecnico amministrativo e PDR–personale docente e ricercatore), cessato dal servizio nell'anno precedente.

Tab. 8

Descrizione	Punti Organico Equivalenti (POE) da utilizzare
Residui PDR (cfr. tabella 2)	7,53
Residui PTA (cfr. tabella 3)	0,00
Residui CEL (cfr. tabella 3)	1,00

L'Ateneo può procedere ad assunzioni a tempo indeterminato di personale PTA, nel limite massimo di 7,0 POE necessarie per l'avvio o il consolidamento di strutture di ricerca, per il potenziamento dei servizi tecnici e/o per il miglioramento di quelli amministrativi, in particolare per i seguenti ambiti: acquisti e gare, sicurezza, trasferimento tecnologico, rapporti con l'impresa, career service, supporto alla didattica e sistemi informativi. Entro il limite sopra indicato dovranno essere ricomprese anche le assunzioni da effettuarsi per garantire lo svolgimento delle attività previste da specifici obblighi di legge:

Tab. 9

Descrizione	Punti Organico Equivalenti (POE) da utilizzare
Residui PTA (cfr. tabella 4)	0,11

Il contingente complessivo del personale tecnico-amm.vo a tempo determinato deve rimanere invariato rispetto al personale in servizio alla data di sottoscrizione della presente intesa, dedotte le posizioni stabilizzate ai sensi del precedente punto 6), lett. a).

Tab. 10

Rispetto della condizione inserita nel Patto: invarianza complessiva rispetto alla data di sottoscrizione del Patto di stabilità (unità di personale)	Assunzioni a TD da effettuare nel 2020 (disponibilità verificata a valle del rispetto della condizione di invarianza) - (unità di personale)
Cfr. punto f), tabella 11 -2	Cfr. punto g), tabella 11 2

per maggiori dettagli si veda la tabella qui di seguito riportata:

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

Tab. 11

Schema di dimostrazione del rispetto del vincolo relativo all'invarianza del contingente complessivo del personale a tempo determinato rispetto a quello in servizio alla data di sottoscrizione dell'intesa 2019, al netto delle stabilizzazioni e di eventuali assunzioni effettuate in sostituzione di maternità		
	Descrizione	Unità di personale
-	Unità di personale a TD (comprensive del credito assunzionale per il 2019) certificate dal collegio dei revisori ad aprile 2019	11
a)	Unità di personale a TD presenti al 24.05.2019	7
b)	Credito assunzioni TD sul contingente complessivo di 11 unità certificato dal Collegio dei Revisori nel rispetto dei vincoli del Patto di Stabilità 2018	4
c)	Stabilizzazioni effettuate su disponibilità anno 2019	-5
d)	Totale unità di personale a TD	Tot. 6 [a)+b)+c)]
e)	Unità di personale a TD presenti al 18 maggio 2020	4
f)	Diminuzione complessiva (unità di personale)	2

N.B nel rispetto del vincolo rimane la possibilità di procedere all'assunzione di ulteriori due unità di personale a tempo determinato

g)	Programmazione assunzioni 2020 a TD su disponibilità 2019 (unità di personale)	2
----	---	----------

c. Contenimento delle spese del personale

c.1. Limitazione alla spesa del personale

Vincolo : assicurare nel triennio 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 così come modificato dall'articolo 68, comma 1 della legge provinciale 27 dicembre 2011, n.18) 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.

Per costo del *personale non finanziato da terzi* si intendono i costi sostenuti per stipendi, oneri e accantonamenti relativi al personale a tempo indeterminato e determinato nonché dei costi per i contratti per attività di insegnamento al netto dei 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.

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

Tab. 12

Descrizione	Importo
Costo del personale non finanziato da terzi (A)	83.210.942
Contributi PAT, tasse soprattasse e contributi universitari (B)	133.087.867
Rapporto A/B	62,52%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≤ 70,00%

La percentuale del 70% è stata verificata rispetto all'esercizio corrente.

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

Vincolo: applicazione dell'indennità di vacanza contrattuale nelle more dell'adeguamento del trattamento economico fondamentale, che sarà disposto attraverso il rinnovo dei Contratti Collettivi Nazionali per il triennio 2019-2021 per il personale dirigente e tecnico amministrativo, in esito alla trattativa sindacale in sede ARAN relativa al comparto Istruzione e Ricerca

1) Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 142/2011 e sulla base delle linee di indirizzo che dovranno essere deliberate dal C.d.A., sarà sottoscritto, tra l'Apran e le Organizzazioni Sindacali del personale dell'Università, il CCI per il Personale Tecnico-amministrativo e CEL relativamente al periodo 2019-2021. 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 il 90% dell'ammontare complessivo dei fondi attualmente destinati dal CCNL all'incentivazione del personale tecnico-amm.vo e CEL

2) Detto CCI stabilirà, a valere dall'anno 2019, una specifica disciplina basata sul merito che, ai sensi del sopra menzionato art. 7 del D.Lgs. n. 142/2011, definisca un sistema di adeguamento retributivo permanente a favore del personale con un'anzianità di servizio minima, alla data del 1.1.2019, corrispondente, per il PTA, al requisito di anzianità stabilito dal CCNL per accedere ai passaggi di posizione economica all'interno delle categorie e per il personale CEL al requisito di anzianità stabilito dal CCI 17.07.2001 per il passaggio tra le fasce retributive d'anzianità professionale. Per il Personale Tecnico-amministrativo l'adeguamento retributivo sarà parametrato a quanto stabilito dal CCNL, con riferimento alla variazione del trattamento tabellare corrispondente al passaggio alla posizione economica immediatamente successiva nel sistema di classificazione. Per il personale CEL, il riferimento è costituito dalla variazione del trattamento stipendiale esistente tra le fasce retributive stabilite nell'accordo sul trattamento giuridico ed economico dei CEL di data 19 giugno 2008 e successive integrazioni.

Si riportano qui di seguito i valori relativi ai fondi per il trattamento accessorio previsto dal contratto collettivo nazionale per il personale tecnico amministrativo certificati per l'anno 2019 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 (90% dei fondi destinati dal contratto collettivo nazionale all'incentivazione del personale):

Tab. 13

Descrizione	Importo
Fondo ex art. 63 CCNL (personale ctg. B, C e D) anno 2019 da certificazione	1.369.442

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

del Collegio dei Revisori di data 25.09.2019	
Fondo ex art. 65 CCNL (personale ctg. EP) anno 2019 da certificazione del Collegio dei Revisori di data 25.09.2019	623.076
Fondo ex art. 86 CCNL (personale ctg. B, C e D) anno 2019 da certificazione del Collegio dei Revisori di data 25.09.2019	125.887
Ammontare complessivo dei fondi destinati all'incentivazione del personale anno 2019	2.118.405
Vincolo (90% fondi destinati all'incentivazione del personale)	1.906.565
Fondo per l'anno 2019 (delibera del CdA di data 30.04.2020 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.)	1.900.000

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 2019 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 (20% dei fondi destinati dal contratto collettivo nazionale all'incentivazione del personale dirigente):

Tab. 14

Descrizione	Importo
Fondo personale dirigente anno 2019 da certificazione del Collegio dei Revisori di data 25.09.2019	479.156
Vincolo (20% fondo destinato all'incentivazione del personale)	95.831
Fondo per l'anno 2019 (delibera del CdA di data 30.04.2020 di autorizzazione alla sottoscrizione definitiva del C.C.I.)	70.000

3) Il CCI dovrà, inoltre, confermare il sistema di trattamento economico differenziato in relazione a criteri di merito individuali e confermare gli strumenti di flessibilità gestionale della prestazione lavorativa, già contenuti nel CCI 2016-2018.

4) Al fine di realizzare tali obiettivi, a far data dall'anno 2020, la parte del fondo impiegata per finanziare l'adeguamento retributivo di cui al precedente punto 2) 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, soggetta a conferma/modifica - per ciascun anno successivo al 2019 -, nell'ambito delle previsioni di autorizzazione di spesa stabilite dall'intesa tra la Provincia Autonoma di Trento e l'Università degli studi di Trento, dovrà essere destinata a finanziare il sistema di trattamento economico differenziato, di cui al precedente punto 3), in relazione a criteri di merito individuali, confermando gli strumenti di flessibilità gestionale della prestazione lavorativa, già contenuti nel CCI 2016-2018.

5) Ai sensi dell'art. 7 del D.Lgs. 142/2011 e sulla base delle linee di indirizzo che dovranno essere deliberate dal C.d.A., sarà sottoscritto, tra l'Apran e le organizzazioni sindacali del personale dirigente dell'Università, il CCI per il personale dirigente relativamente al periodo 2019-2021. Detto CCI stabilirà, a valere dall'anno 2019, la conferma della specifica disciplina, già contenuta nel CCI 2016-2018, che sviluppa ulteriormente il sistema premiale del personale dirigente, al fine di

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

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. 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 20% dell'ammontare complessivo dei fondi attualmente destinati dal CCNL all'incentivazione del personale dirigente.

d. Contenimento dei costi comuni

d.1. Contenimento dei costi comuni

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

Per *costi comuni netti* si intendono i costi per servizi, per materiali di consumo, al netto dei trasferimenti ad altri enti (es. partite di giro PAT), degli ammortamenti, degli accantonamenti e degli oneri diversi di gestione.

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. 15

Descrizione	Importo
Costi comuni netti(A)	24.199.462
Proventi operativi netti (B)	191.756.642
Rapporto A/B	12,62%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≤15,00%

d.2. Contenimento dei costi per locazione di immobili

Vincolo: mantenere i costi per locazioni di immobili in misura pari o inferiore al valore del 2018, fatta salva l'acquisizione di nuovi spazi per servizi agli studenti;

Tab. 16

Descrizione	Importo
Fitti passivi a carico Ateneo	488.862
Vincolo da rispettare = < 496.584	

Nella determinazione dell'importo del vincolo da rispettare è stata ricalcolata la voce del 2018 secondo i nuovi criteri.

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

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

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.

Tab. 17

Descrizione	Importo
Costi dell'attività istituzione e ammortamenti (A)	117.767.618
Costi operativi totali (al netto delle partite di giro) (B)	174.515.032
Rapporto A/B	67,48%
Vincolo da rispettare per rapporto A/B	≥ 65,00%

f. Condivisione dei servizi con le “società di sistema provinciale”

Vincolo: ove sussistono condizioni di efficacia, economicità e standard compatibili, 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.

Nel corso del 2019 non si sono presentati i presupposti per avvalersi dei servizi offerti dalle agenzie e dagli enti strumentali della Provincia pur essendosi l'Ateneo confrontato con Trentino Riscossioni S.p.A.

Inoltre, al fine dell'aggregazione e centralizzazione della domanda negli acquisti di beni e servizi omogenei, e quindi dell'efficienza negli acquisti del sistema pubblico provinciale, relativamente agli acquisti di beni e forniture d'importo pari o superiore alla soglia comunitaria, realizzati con contributi o finanziamenti comunque denominati a carico del bilancio provinciale, l'Università si deve avvalere delle convenzioni sottoscritte dall'Agenzia provinciale per gli appalti e i contratti e degli strumenti del mercato elettronico provinciale.

Le convenzioni APAC esistenti riguardano beni che non rientrano tra gli acquisti inerenti all'attività dell'Ateneo. L'Università è ricorsa all'utilizzo del mercato elettronico provinciale (MEPAT) e in seconda battuta a quello nazionale (MEPA).

Fuori dai casi sopra indicati ed in particolare per i contratti connessi all'attività di ricerca scientifica, non standardizzati e non aggregabili, l'Università è autorizzata ad effettuare autonome procedure di gara anche di importo pari o superiore alle soglie comunitarie.

g. 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.

Università degli Studi di Trento – Relazione del Collegio dei Revisori sul rispetto delle misure di concorso agli obblighi previsti dal patto di stabilità 2019

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

Il Collegio dei Revisori certifica, pertanto, 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 2019.

Letto, approvato e sottoscritto.

Trento, 27 maggio 2020

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Maria Letizia Paltrinieri – Presidente



Giuseppe Maria Di Niro – membro effettivo



Marco Bernardis – membro effettivo

