

Torino, li 29 luglio 2020

**Oggetto:** Obiettivi per l'esercizio 2019 in attuazione della D.G.R. n. 23-34 del 28.06.2019 nonché della D.G.R. n. 24-168 del 02.08.2019. Resoconto.

### **Canone di locazione**

***Obiettivo:** sino a quando non sarà disponibile una sede di proprietà regionale ai sensi dell'articolo 14 della L.R. n. 1/2015, dovrà essere verificata la fattibilità della revisione del vigente contratto di locazione e/o dell'individuazione di altra sede meno onerosa, dando la priorità, a parità di condizioni economiche, a locazioni di sedi di proprietà pubblica.*

1. SCR ha chiesto alla proprietà di voler riconsiderare l'ammontare annuo del canone di locazione.

Nell'ottica di garantire il buon esito delle iniziative necessarie per il raggiungimento dell'obiettivo strategico assegnato, SCR Piemonte ha, nel contempo, trasmesso al Socio una nota riepilogativa in merito alle tempistiche di trasferimento della Società presso altra sede di proprietà della Regione Piemonte al compimento del Palazzo Unico, con richiesta di riscontro sul cronoprogramma ipotizzato.

Dai contatti successivamente intercorsi con la Proprietà è emersa una disponibilità a rideterminare il canone di locazione solo a fronte di una garanzia di permanenza di SCR almeno sino a data da determinarsi – di fatto rinunciando al diritto di disdetta anticipata.

2. Nel contempo, è stata completata una prima indagine esplorativa di possibili altri spazi in Torino dalla quale si evince l'opportunità di permanenza nella sede di corso Marconi anche in assenza della predetta rideterminazione.

### **Consulenze e incarichi professionali**

***Obiettivo:** riduzione degli affidamenti in modo tale da rispettare la misura prevista ai sensi del comma 3 articolo 12 della L.R. 1/2015, con particolare riferimento alle spese per consulenze legali; in ogni caso il rapporto tra l'ammontare dei costi per le consulenze di qualunque natura/incarichi professionali ed il valore della produzione dovrà essere inferiore alla media dell'ultimo biennio.*

#### **S.C.R. PIEMONTE S.p.A.**

Società di Committenza Regione Piemonte  
società per azioni con socio unico  
sede corso Marconi 10 – 10125 Torino  
cap.soc. € 1.120.000,00 i.v.  
rea della CCIAA di Torino n. 1077627  
c.f. e p. iva 09740180014 – [www.scr.piemonte.it](http://www.scr.piemonte.it)

#### **DIREZIONE BILANCIO E FINANZA**

tel. +39 011 6548309  
fax +39 011 6503140  
[bilancio@cert.scr.piemonte.it](mailto:bilancio@cert.scr.piemonte.it)



Con riferimento al rispetto del vincolo di spesa per consulenze e incarichi professionali previsto dal comma 3 articolo 12 della L.R. n. 1/2015 – ferma la necessità di una univoca definizione di tali attività di cui al punto precedente - si è comunque tentata una prima analisi delle “consulenze” e degli “incarichi professionali”, sulla base di una ipotesi che esclude dal perimetro di definizione delle “consulenze e incarichi professionali” i patrocini legali, gli incarichi affidati al CSI e la nomina di componenti delle commissioni per le valutazioni dei dipendenti. Da tale ipotesi emerge che nel corso del 2019 l’ammontare dei costi è stato pari a complessivi euro 296.821,55; tale importo rispetterebbe quanto previsto dalla norma sopracitata (inferiore all’80% rispetto all’importo minore raggiunto negli anni 2010-2014). Applicando lo stesso criterio nella definizione del perimetro delle “consulenze e degli incarichi professionali” nell’analisi dei costi sostenuti nell’ultimo biennio risulterebbe raggiunto l’obiettivo per l’esercizio 2019, con riferimento al rapporto tra l’ammontare dei costi per consulenze/incarichi professionali ed il valore della produzione inferiore alla media dell’ultimo biennio, nonché dell’ulteriore obiettivo assegnato di riduzione delle spese per consulenze legali ai sensi del comma 3, articolo 12 della L.R. 1/2015 (inferiore all’80% rispetto all’importo minore raggiunto negli anni 2010-2014).

### **Razionalizzazione delle spese per il personale**

*Obiettivo: informazioni in merito al rispetto della L.R. 1/2015, al compenso incentivante, alle spese di rappresentanza e tabella sulla gestione del personale.*

1. Con riferimento a quanto disposto con L.R. 1/2015 si evidenzia che la Società già nel 2015 ha aderito alla richiesta di razionalizzazione delle proprie spese di funzionamento rideterminando il trattamento retributivo dei propri dirigenti e riparametrandolo alle previsioni regionali per la stessa tipologia contrattuale: lo stipendio medio dei dirigenti - comprensivo della parte variabile della retribuzione di cui si dirà in seguito - è passato da € 141.210,81 massimi annui a € 118.764,81 annui, con una riduzione del 15,9%.

Riprendendo anche i precedenti documenti di programmazione strategica succedutisi dal 2017 e, in particolare, il piano delle assunzioni che ha interessato la Società nell’ultimo triennio, si segnala che l’organico è passato da 51 unità di personale nel 2016 a 68 unità attualmente assunte, di cui 7 figure dirigenziali, con un’incidenza del numero dei dirigenti sul totale dell’organico che è passata da 10,2 nel 2016 al 9,8. Alla crescita organica è corrisposta una variazione dello stipendio del personale dipendente non dirigente che si è attestato, al netto del riconoscimento, per determinati profili di responsabilità, di indennità di unità operativa o funzione, sul valore medio di € 39.271,00 per il 2017 e di € 38.825,00 per l’anno in corso



tenuto conto degli aumenti contrattuali e dell'ingresso di un profilo funzionale finalizzato alla riduzione dei costi di consulenza legale e rappresentanza in giudizio attraverso la costituzione di un ufficio legale interno.

2. Con riguardo alla modalità di attribuzione di ogni forma di **compenso incentivante**, si comunica che in base agli accordi contrattuali vigenti, ai Dirigenti è riconosciuta una parte variabile della retribuzione nella misura massima di euro 20.056,91 lordi annui; la Società ha adottato un Sistema Incentivante per il riconoscimento di detta parte variabile della retribuzione (o Retribuzione di Risultato) che prevede l'assegnazione di obiettivi operativi che concorrono alla realizzazione della *mission* strategica di SCR Piemonte. I suddetti obiettivi sono declinati in apposita scheda individuale che definisce: valore "target" di riferimento; criteri di valutazione; "pesi" dei singoli obiettivi sull'importo del premio contrattualmente previsto espressi in percentuale. La valutazione della prestazione resa dal Dirigente è effettuata da un apposito Nucleo di valutazione composto sino ad oggi dal Direttore del personale e da due componenti esterni.

Per il personale dipendente non è, ad oggi, prevista alcuna forma di compenso incentivante sebbene sia al vaglio con le Rappresentanze Sindacali lo studio di un regolamento per disciplinarne l'introduzione. Si segnala, peraltro, come sopra anticipato, che è prevista una forma di retribuzione variabile e temporanea correlata a specifici incarichi e all'assunzione di particolari responsabilità organizzative, definita sulla base di un accordo con le OO.SS; la quota da riconoscere – da € 2.000,00 a € 9.000,00 lordi annui in caso di responsabilità di unità operativa e da € 10.000,00 a € 20.000,00 lordi annui in caso di responsabilità di funzione – tiene conto della complessità delle attività di competenza, della strategicità rispetto all'assetto organizzativo e del numero di risorse impiegate.

3. In merito al prospetto di sintesi sulle **spese di rappresentanza**, si comunica che la Società non ha sostenuto, nel corso dell'esercizio 2019, alcuna spesa di rappresentanza.
4. Relativamente alla **gestione del personale** si riporta nel seguito la tabella richiesta dal Socio.

	GESTIONE DEL PERSONALE	
Atti di costituzione e di modifica della dotazione organica del personale	La dotazione organica in essere è coerente con il Piano Industriale (ove esistente) o con il Budget?	SÌ
Atti di programmazione relativi all'invio di procedure concorsuali per l'assunzione di personale ivi compresi direttori e dirigenti (se ricorre la fattispecie)	La dotazione organica in essere è coerente con il Piano Industriale (ove esistente) o con il Budget?	SÌ
	Le procedure concorsuali in oggetto sono conformi alla normativa vigente?  La società è dotata di un proprio regolamento per il reclutamento del personale?	SÌ  SÌ
Atti di programmazione relativi all'attribuzione di incarichi individuali di contratti di lavoro autonomo previsti dalla normativa vigente	L'attribuzione degli incarichi in oggetto è coerente con il Piano Industriale (ove esistente) o con il Budget?	SÌ
	Le procedure per l'attribuzione degli incarichi in oggetto sono conformi alla normativa vigente?  La società è dotata di un proprio regolamento per conferimento incarichi a soggetti esterni?	SÌ  SÌ

Con riguardo ai più generali **obiettivi di pianificazione strategica**, si rimanda a quanto pubblicato nel sito istituzionale all'indirizzo <http://www.scr.piemonte.it/cms/governance/altri-documenti-societari.html>