

IL COMUNICATO DEL SINDACO ANTONIO GRASSI

Il personale di Scrp è salito alla ribalta l'8 febbraio scorso durante l'assemblea dei soci. In quella occasione **Giani Rossoni**, sindaco di Offanengo, ha sollevato l'interrogativo sull'adeguatezza professionale o meno dei dipendenti rispetto alla nuova mission che la società dovrà sostenere in futuro. Tema delicato, di indubbia importanza, difficile da dirimere.

Se è impossibile, qui e ora, sciogliere il dubbio di Rossoni, è però concesso addentrarsi nel pianeta del personale di Scrp attraverso i numeri ufficiali scritti nel bilancio del 2015 e disponibile sul sito della società.

Al 31 dicembre 2015 Scrp aveva in carico (pagina 62) 1 dirigente, 2 quadri, 11 impiegati, per un totale di 14 dipendenti. Nessun operaio. Todos caballeros.

A pagina 29, tra i costi di produzione si trovano, bene evidenziati, quelli del personale. *Salari e stipendi* 769.110 euro, *oneri sociali* 237.288, *trattamento di fine rapporto* 42.943 euro, *altri costi* 2.109 euro per un totale di 1.051.450 euro. Sono esclusi i compensi degli amministratori, cioè del consiglio di amministrazione che ammontano (pagina 62) a 56.820 euro.

Ora, con calma, si ragioni sui numeri.

Si divida 1.051.450 euro per 14. Il risultato è 75.103 euro che è il costo medio annuo per dipendente. Minchia, signor tenente! Reazione di pancia che necessita di una analisi più approfondita e di qualche precisazione. I 75.103 euro non sono la retribuzione media lorda dei 14 dipendenti, bensì il costo medio di un dipendente per l'azienda. La retribuzione lorda, cioè quel che spetta al dipendente si evince dai dati riportati nel paragrafo specifico *Salari e stipendi*. Chiaro? Sì? Allora si prosegua.

Salari e stipendi ammontano a 769.110 euro. Si divida la cifra per 14, numero dei dipendenti. Escono 54.936 euro che, questi sì, rappresentano la retribuzione lorda media annua per dipendente. Si dividano i 54.936 mila euro per 13. Si ottengono 4.225 mila euro, ossia la retribuzione lorda mensile media per 13 mensilità annue. Dalla retribuzione mensile lorda si levi il 30 per cento, pari a 1.267 euro, trattenuto al lavoratore per balzelli vari e si scende a 2.958 euro, retribuzione netta media per 13 mensilità di tutti i 14 dipendenti. Minchia, signor tenente! Ma anche questa, anche se un po' più giustificata, è una reazione di pancia. Attenzione non significa che tutti i dipendenti percepiscano 2.958 euro mensili per 13 mensilità. Il dirigente percepirà molto di più dei quadri, i quali incasseranno di più degli impiegati, che avranno una retribuzione diversificata in base alle funzioni svolte. Chiaro anche questo? Sì? Allora, avanti Savoia!

Adesso si ipotizzi che il direttore generale percepisca 100 mila euro l'anno lordi e i due quadri 45 mila euro ciascuno, quindi 90 mila in due. Si tolgano questi 190.000 euro dai 769.110 euro. Rimangono 579.110 euro, che divisi per 11 fanno 52.646 euro, retribuzione lorda annua di ogni impiegato.

Ancora uno sforzo. Si dividano i 52.646 euro per 13 e si raggiunge il traguardo di 4.049 euro, retribuzione lorda per ogni impiegato per 13 mensilità. Togliamo il già citato 30 per cento di trattenute, cioè 1.214 euro e si approda a 2.835 retribuzione netta per 13 mensilità per ogni singolo impiegato. Minchia, signor tenente! Ma anche questa non è ancora la retribuzione reale di ogni singolo impiegato, anche se è un calcolo meno grezzo ai precedenti.

La matematica non è un'opinione. Se si riducono le retribuzioni degli impiegati aumentano quelle del dirigente e dei quadri così da pareggiare i 769.110 euro. E' il principio dei vasi comunicanti. Ma è sempre: minchia, signor tenente! Infatti se, per esempio, si abbassassero di 1.000 euro mensili per 13 mensilità le retribuzioni degli 11 impiegati, aumenterebbero a dismisura quelle del dirigente e dei quadri. Anche questo è chiaro? Ok. Qui finisce il gioco e iniziano le considerazioni personali, proposte al lettore per aprire un confronto sereno, ma franco, senza intenti polemici o giustizialisti.

Primo. Il gioco dei numeri instilla il dubbio che salari e stipendi di Scrp siano fuori mercato per eccesso. E' un'opinione senza alcuna pretesa di verità. Ciò non toglie che, stante il dubbio, il consiglio di amministrazione fornisca alcune precisazioni per cancellare perplessità così da evitare polemiche. Sarebbe l'occasione per adeguarsi alla norma di legge, che prevede la pubblicazione dei

compensi dei dirigenti sui siti delle aziende pubbliche. Sul quello di Scrp parrebbe non esserci tale voce, oppure è molto difficile trovarla.

Secondo. Se fosse confermato l'eccessivo importo delle retribuzioni, chi sono i padri di tanta generosità? I consigli di amministrazione che si sono succeduti alla guida di Scrp? I politici e i partiti che da sempre si preoccupano delle sorti della partecipata?

Terzo. I sindaci che hanno approvato i bilanci senza chiedere delucidazioni e quindi hanno avallato queste cifre non possono chiamarsi fuori dalla discussione. Tra loro figura anche il sottoscritto. Nessuno è perfetto. Sbagliare è umano. Solo perseverare è diabolico.

Quarto. Ammesso che le retribuzioni siano congrue, se ne dedurrebbe che i dipendenti di Scrp posseggono una professionalità di alto profilo. Questo scioglierebbe il dubbio di Rossoni: il personale sarebbe più che adeguato.

Quinto. Se venisse confermato il punto precedente, sarebbe inutile il ricorso massiccio a consulenti esterni. Se infatti la professionalità dei dipendenti è di alto profilo, diventerebbe uno spreco di risorse ricorrere, in modo più che rilevante, alle consulenze di esperti esterni.

Sesto. Ha senso mantenere in vita una società con retribuzioni da Silicon Valley, ma che, al contempo, si rivolge a fior di consulenti per sentirsi consigliare di votare delibere comunali segretate con annesso bigino? Ha senso mantenere in vita una società con retribuzioni da Silicon Valley per poi inviare ai soci comunicazioni, smentite dalla stessa Scrp il giorno successivo? Ha senso mantenere in vita una società con retribuzioni da Silicon Valley per non utilizzare il proprio direttore generale nella costruzione della gara rifiuti a causa di un possibile conflitto d'interessi del medesimo direttore generale?

L'America è finita! Si diceva un tempo in campagna. E se non fosse finita, forse è giunto il momento di farla finire. E i sindaci-soci dovrebbero meditare su questo concetto. Minchia, signor tenente!

Antonio Grassi

Sindaco di Casale Cremasco Vidolasco