

Lo scorso 9 giugno 2020, si è tenuto un incontro con i vertici SACE cui hanno partecipato: per l'Azienda, Marco Traditi e Lavinia Lenti, con il supporto di Marco Sanseverino; per la CGIL, le RSA di SACE SpA e SACE BT, affiancate dalla Segreteria nazionale e territoriale; per FNA, RSA di SACE Spa e SACE BT affiancate dalla Segreteria nazionale, per SIMEST erano presenti i rappresentanti aziendali della FISAC CGIL, il rappresentante di FABI ed infine per la UILCA il rappresentante aziendale con relativo Segretario territoriale.

Molti i temi affrontati e altrettanti i punti rimasti aperti:

- **Governance e Coordinamento:** in merito agli effetti del passaggio del coordinamento di SACE da CDP al MEF, oltre ad evidenziare come il decreto n. 22 dell'8 aprile 2020, convertito in legge n. 41 del 6 giugno 2020, abbia ampliato l'operatività del Gruppo SACE con Garanzia Italia, non sono stati resi noti ulteriori dettagli e/o informazioni; sono stati illustrati alcuni dei processi posti in essere per il rilascio della Garanzia Italia, ma nulla ci è stato anticipato relativamente ad una possibile riorganizzazione aziendale.

- **Garanzia Italia:** per quanto concerne il prodotto Garanzia Italia, oltre a quanto sopra, si è cercato di approfondire quali effetti la nuova operatività potrà avere sia a livello occupazionale (nuove assunzioni), sia a livello di società controllate. Abbiamo infatti evidenziato che, allo stato attuale, solo SACE SRV ha "beneficiato" di riflesso degli effetti Garanzia Italia, mentre le altre controllate sembrerebbero del tutto fuori dal perimetro. A tale riguardo, non si è fatto riferimento ad alcun progetto che veda coinvolte le altre controllate di SACE, mentre l'Azienda ha confermato che ancora c'è molto da fare lato SACE BT. Come non si è fatto alcun riferimento al reintegro di nuove risorse in sostituzione del 50% del personale che ha aderito al Fondo, come da accordo 2019.

- **Valutazione RSU e bonus:** ancora una volta abbiamo evidenziato la scarsa trasparenza del processo di valutazione delle risorse umane, con particolare riguardo alla compilazione delle schede, alla calibration ed ai bonus che continuano ad essere quantificati ed assegnati con piena discrezionalità, tanto a livello di dipartimenti, quanto nelle singole categorie Professionali. È stato ribadito che il processo risponde ai criteri di valutazione e di trasparenza voluti da CDP. La richiesta sindacale è stata ed è per la trasparenza delle regole e auspichiamo che agli annunci di cambiamenti e miglioramenti siano realistici e, soprattutto, in considerazione del nuovo piano industriale che si sta predisponendo (anche per il 2020), si tengano in considerazione degli obiettivi: (i) condivisibili, (ii) oggettivamente misurabili, (iii) che tengano conto del contributo che l'intera Azienda produce e, non da ultimo, (iv) che siano sottoposti alle risorse umane con un congruo anticipo. Non vogliamo che i dipendenti dell'Azienda si trovino nuovamente, per il 2020 come per gli anni a seguire, a non avere conoscenza e trasparenza in merito agli obiettivi e al sistema di incentivi per il raggiungimento degli stessi. Inoltre ribadiamo l'importanza dell'investimento nel capitale umano favorendo il ricambio generazionale con la stabilizzazione dei contratti a termine e l'investimento nella green economy.

- **Polizza sanitaria:** abbiamo nuovamente sottolineato che, a distanza di 8 mesi dalla firma del nuovo CIA, non è disponibile, nemmeno in bozza, il testo della polizza con impossibilità per i dipendenti di valutare le spese e le relative coperture. A breve è prevista inoltre la formalizzazione dell'accordo relativo alla polizza anche per i dipendenti di SACE BT (decorrenza 1/2021).

È opportuno evidenziare che quanto sopra, con particolare riferimento al punto "Governance e Coordinamento",

stride in modo reboante con quanto accaduto durante le riunioni di area a distanza di pochissimi giorni dalla riunione del 9 giugno, nelle quali i Responsabili hanno ampiamente illustrato e sviscerato il tema, con precisi riferimenti allo stravolgimento in corso sul Portafoglio Sace, alla modifica del mondo riassicurazione e, soprattutto, agli effetti che la nuova Governance avrà sull'attività di monitoraggio e reporting, nonché sulla gestione finanziaria di Sace, che, dall'1 gennaio 2021, sembrerebbe, quindi, trasformarsi – dopo un periodo di transizione – in una “nuova SACE”, per la quale si dovrà implementare un nuovo piano industriale, con inevitabili effetti sull'organizzazione aziendale. Spiace dover constatare che, ancora una volta, l'approccio proattivo e collaborativo delle scriventi RSA, non ha trovato un corrispondente comportamento da parte dell'Azienda: ciononostante, confermiamo la piena disponibilità al dialogo, finalizzato a valutare congiuntamente le innovazioni che possano contribuire realmente al miglioramento dei servizi del gruppo SACE.

Le Rappresentanze Sindacali

FISAC CGIL di SACE SpA, SACE BT, SIMEST

FNA di SACE SpA e SACE BT e **FABI** di SIMEST

UILCA di SIMEST