

## **FIRMATA IPOTESI DI ACCORDO A SKY ITALIA E SKY ITALIA NETWORK SERVICE**

Il giorno 14 dicembre u.s. le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL hanno sottoscritto una ipotesi di accordo con la Direzione aziendale, che segue il percorso ormai consolidato della contrattazione di anticipo, intesa come strumento in grado di ridurre l'impatto che le situazioni di crisi potrebbero avere sui perimetri occupazionali.

L'accordo sottoscritto si muove non a caso nell'alveo degli accordi precedenti, e ne rappresenta nella sostanza una manutenzione.

Il dato di partenza è quello dei 1201 impatti previsti dal Piano 2023-2024 (i 400 rimanenti del precedente piano a cui si sono sommati i circa 800 impatti di quello attuale).

In base ai dati comunicati dall'Azienda, dopo circa sei mesi di applicazione degli accordi sottoscritti, gli impatti complessiva si sono ridotti di circa 429 risorse, di cui 183 per adesione alla uscita volontaria (di cui 36 ricollocati tramite PCO Sky ad oggi), 13 per adesione alla isopensione, 204 per ricollocazione interna e 29 per conversione.

Rimangono ancora da gestire 772 risorse, (227 risorse del 2023 e 545 risorse del 2024),

Il nuovo accordo, sulla scia dei precedenti, cerca quindi di accompagnare e a rafforzare il percorso di trasformazione e riorganizzazione dell'Azienda: in quest'ottica, la volontà di accettare le sfide da parte di ognuno, è anche la chiave di volta per la riuscita dei suoi obiettivi strategici.

Lo scopo è, infatti, quello di assicurare, per il futuro, la continuità dei perimetri aziendali e occupazionali articolati sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma, il tutto attraverso strumenti contrattati e socialmente sostenibili, con la garanzia che l'Azienda si asterrà da azioni unilaterali e traumatiche fino al 31 dicembre 2024.

Tutto questo contribuirà, con il combinato disposto degli investimenti messi in campo da SKY, dei processi di reinternalizzazione e della riqualificazione del personale, al ritorno di una sufficiente redditività, quale unica chiave per mettere veramente in sicurezza i perimetri anche per gli anni a venire.

Di seguito i contenuti dell'accordo.

## 1) USCITE VOLONTARIE

Dopo il Piano di uscite incentivate del giugno 2023, le Parti hanno deciso di attivarne un altro, sempre su base volontaria, che possa produrre i suoi effetti entro la prima parte del 2024, combinando anche in questo caso condizioni di carattere economico, di supporto assistenziale e di ricollocazione professionale esterna.

Anche questa finestra di uscita 2024 sarà aperta a tutti i dipendenti di Sky Italia e di Sky Italia Network Service con contratto a tempo indeterminato, per un numero pari a circa 250 lavoratori.

In via prioritaria, sarà indirizzata agli appartenenti alle direzioni ed alle strutture direttamente impattate dal Piano di Trasformazione, ma sarà anche aperta a quelli non appartenenti alle direzioni ed alle strutture non direttamente impattate.

L'appartenenza alle aree impattate dal Piano rappresenterà però un criterio prioritario di accettazione della domanda, insieme alle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo che l'Azienda applicherà per l'accettazione delle domande.

Gli importi previsti per l'uscita volontaria saranno determinati come segue in funzione della anzianità aziendale individualmente maturata alla data del presente accordo:

- anzianità aziendale superiore a 15 anni	48 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 10 e 15 anni	40 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 5 e 10 anni	32 mensilità
- anzianità aziendale inferiore a 5 anni	24 mensilità

Il valore di questi importi, che ricomprendono anche l'indennità sostitutiva del preavviso, saranno determinati considerando la retribuzione lorda fissa relativa al mese di Dicembre 2023 e la retribuzione variabile lorda media calcolata sui 36 mesi decorrenti dal 1° Novembre 2020 al 31 Ottobre 2023 (Mbo, Canvass, PdR).

Gli importi indicati saranno parametrati al profilo orario contrattuale di miglior favore per il lavoratore, e ai lavoratori con età superiore a 55 anni e con anzianità aziendale inferiore a 10anni verrà riconosciuto il trattamento previsto per anzianità aziendale compresa tra 10 e 15 anni.(40 mensilità).

Ai lavoratori che aderiranno alla uscita incentivata verrà inoltre riconosciuto il Premio di Risultato 2023, che verrà erogato con il mese di Marzo 2024.

Le richieste di adesione alla uscita volontaria dovranno essere presentate dal 15 Gennaio al 29 Febbraio 2024 con le modalità di seguito specificate; la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà al 30 Aprile 2024.

Le Aziende si riservano di definire, in via discrezionale, importi diversi e superiori a quelli sopra indicati esclusivamente a fronte di situazioni di particolare criticità sotto il profilo umano e familiare.

Le domande di adesione dovranno essere presentate a partire dalle ore 8.00 del 15 Gennaio 2024 fino alle ore 20.00 del 29 Febbraio 2024., e saranno accolte anche in considerazione dell'ordine di presentazione.

La risoluzione del rapporto di lavoro avverrà entro il mese di Marzo 2024, mediante sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta ai sensi della Legge 223/1991 con adesione tramite

il criterio della mancata opposizione al licenziamento. con ulteriore riconoscimento di un importo a titolo transattivo pari a € 500 lordi.

Oltre a questi incentivi economici, che saranno liquidati entro 60 giorni dalla sottoscrizione del verbale di conciliazione, saranno riconosciuti:

- 12 mesi di copertura sanitaria con costi a carico dell'Azienda, con convenzione aziendale per la successiva prosecuzione della copertura con costi a diretto carico delle persone;
- servizio di assistenza individuale finalizzato alla ricollocazione professionale tramite società esterne specializzate, che verrà attivato su specifica richiesta, per una durata di 12 mesi;
- 12 mesi di abbonamento gratuito Sky alle condizioni previste per i dipendenti.

Non potranno aderire alla uscita volontaria: persone che, pur avendo richiesto ed ottenuto in passato l'adesione alla isopensione, abbiano successivamente rifiutato; persone che abbiano già conseguito i requisiti pensionistici o che li conseguano entro il 31 Dicembre 2025; persone che abbiano già sottoscritto accordi individuali per l'uscita incentivata.

In ogni caso, le Aziende provvederanno a dare tempestivo riscontro a tutti i richiedenti in merito alla propria accettazione o al rifiuto.

## **2) MOBILITA' INTERNA, RESKILLING/UPSKILLING E INSOURCING DI ATTIVITA'**

La mobilità interna, il reskilling/upskilling e le reinternalizzazioni di attività rappresentano uno dei cardini dell'intesa sottoscritta.

In quanto alla verifica degli accordi del 12 Maggio 2023 che prevedevano, entro dicembre 2024. un numero di ricollocazioni interne complessivamente non inferiore a 204 posizioni (104 Milano/Roma e 100 Cagliari), dai dati aziendali, emerge che, ad oggi sono state messe a disposizione mediante job-posting 236 posizioni complessive (32 in più di quanto previsto dall'accordo, suddivise in 109 su Milano/Roma/tutte le sedi e 127 a Sestu).

Di queste, sono state assegnate 204 posizioni, (125 a Sestu, 78 a Milano e 1 a Roma), permettendo quindi il raggiungimento degli obiettivi fissati dall'accordo del maggio 2023.

Riprendendo quanto previsto dall'accordo sopramenzionato, per il 2024 le parti hanno anche concordato ulteriori percorsi di ricollocazione interna:

- **l'ulteriore pubblicazione di Job Posting per un numero non inferiore a 70 su tutte le sedi, con priorità per il personale nel perimetro impattato dal Piano di Trasformazione;**
- fermo restando le regole generali previste per i Job Posting, la copertura di posizioni vacanti derivanti da uscite volontarie fuori perimetro, nonché, in generale, di ogni posizione future, purchè compatibili con realistiche possibilità di reskilling del personale in perimetro;
- nell'ambito della Direzione PB&C presso le sedi di Milano e Roma, si prevede la possibilità di ricollocazioni interne, con l'obiettivo di coprire, con o senza l'applicazione del processo di Job Posting, attività future richieste dall'organizzazione aziendale, Per arrivare a questo, sarà necessaria una formazione mirata, tesa a favorire l'acquisizione di nuove competenze tecnologiche, in particolare nei settori avanzati dell'AI, a cui si potrà aderire

mediante test professionalispecifici, i cui risultati potranno supportare i processi di reskilling.

Su questo punto specifico le OO.SS. hanno chiesto e ottenuto di convocare a breve un incontro a livello territoriale per le sedi di Milano e Roma;

- Nell'ambito dei processi di Job Posting, le parti hanno concordato di favorire la ricollocazione di personale appartenente alle categorie protette, di personale con limitazioni alle attività stabilite dal Medico Competente, di persone con particolari problematiche di carattere personale e familiare, compatibilmente con le condizioni organizzative e di carattere sanitario.

Al netto del percorso di selezione per la copertura delle posizioni vacanti, ampiamente descritto e disciplinato dall'accordo, le OO.SS. considerano questo capitolo dell'accordo centrale.

Confermare che, le posizioni rese disponibili con insourcing, sia quelle già identificate che quelle che si determineranno in corso di Piano, verranno prioritariamente offerte alle persone delle Aziende addette ad attività impattate, ne è uno degli aspetti determinanti.

Non a caso l'accordo prevede un serrato percorso di verifiche, finalizzato a monitorare prontamente che tutti (Azienda per la propria parte, lavoratori e Sindacato per la loro) rispettino quanto pattuito.

### **3) ISOPENSIONE**

Le Parti, nel confermare il positivo utilizzo dello strumento dell'isopensione, che, ad oggi, ha consentito l'uscita di 73 lavoratori, (altre 19 attendo ancora la risposta dell'INPS), concordano anche sulla possibile sottoscrizione di ulteriori accordi di isopensione nel 2024.

L'argomento sarà oggetto di una futura discussione tra le Parti dopo la conclusione del piano di uscite volontarie.

Come ampiamente spiegato nelle pagine precedenti, questo accordo s'inserisce nel quadro degli Accordi già sottoscritti da Azienda e Sindacato in SKY.

Le parti con questa ipotesi di accordo confermano l'insieme di regole e strumenti in grado di conciliare le esigenze organizzative con azioni socialmente responsabili finalizzate a contenere gli impatti sull'occupazione, evitando azioni unilaterali e traumatiche.

Riconfermando inoltre l'attuale articolazione di aziendale sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma, e garantendo a ognuno la possibilità di poter partecipare ai percorsi di ricollocazione (senza però determinare bacini precostituiti di personale che si troverà dentro e fuori il percorso), si vogliono creare le condizioni per dare a ognuno la possibilità di poter arrivare alla fine del Piano con degli strumenti in grado di affrontare le fasi successive.

Nella massima trasparenza, pero', ribadendo il nostro invito all'approvazione di questo accordo nelle assemblee che si terranno a breve in tutti i siti aziendali, ci corre l'obbligo di dire alle lavoratrici e ai lavoratori di SKY quelli che sono gli scenari possibili.

Senza troppi preamboli, queste OO.SS sono convinte che, nonostante i buoni risultati che emergono dall'applicazione dei Piani precedenti, solo la piena riuscita anche di quanto previsto dall'accordo, ivi compresa una convinta adesione delle lavoratrici e dei lavoratori ai processi di riprofessionalizzazione, sia una delle chiavi di volta per assicurare la presenza di SKY nel nostro Paese anche per il futuro.

Nonostante questo, sarebbe eccessivamente ottimistico da parte nostra, affermare che, come per i precedenti, anche la firma di questo accordo garantisca con certezza che nel 2025 tutto il perimetro sarà automaticamente al riparo. Troppe sono le incognite esterne che ancora si addensano sull'Azienda, troppe sono le difficoltà che si moltiplicano nel quadro macro e microeconomico.

Per queste ragioni, ora che la parola passa alle lavoratrici e ai lavoratori, l'importanza della partecipazione al voto assume un valore centrale per la reale riuscita di questo percorso, nella convinzione che, solo con questo approccio, si potranno continuare a garantire risultati socialmente sostenibili.

Roma 15/12/2023

**Le Segreterie Nazionali**  
**SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL**

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC  
FISTel  
UILCOM

- Tel. 06-42048201  
- Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296  
- Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322