SEGRETERIE NAZIONALI

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

Il giorno 26 luglio 2024. 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.

Più nello specifico, grazie agli accordi sin qui sottoscritti, sono stati gestiti 1709 potenziali esuberi (circa l'80% del numero complessivo), di cui:

- 972 per adesione alle uscite volontarie,
- 80 per adesione alla isopensione,
- 100 a fronte della definizione della semplificazione contrattuale,
- 384 ricollocazioni interne
- ulteriori 173 posizioni riferite a gestioni fuori perimetro (es: taglio di open position, cessazioni senza sostituzione, ecc.).

Sulla base di questi numeri, alla data odierna, manca ancora una soluzione per 367 lavoratrici e lavoratori.

Per questa ragione, questo accordo, al pari dei precedenti, ha lo scopo di assicurare la tenuta 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.

Il combinato disposto degli investimenti messi in campo da SKY, dei processi di reinternalizzazione e della riqualificazione del personale, ha lo scopo di favorire il ritorno a 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 – MOBILITA' INTERNA, JOB-POSTING E RESKILLING

Con gli accordi sottoscritti, SKY si era impegnata a favorire la reinternalizzazione di attività di pregio e la mobilità interna attraverso i job posting.

I numeri presentati al tavolo risultano essere i seguenti:

- 284 posizioni pubblicate (156 su Milano/Roma/tutte le sedi e 128 a Cagliari), di cui 239 posizioni assegnate (137 a Cagliari, 99 a Milano e 3 a Roma);
- Sky Italia e SINS hanno confermato l'impegno a pubblicare su tutte le sedi le 22 posizioni residue, con priorità al personale impattato dal Piano di Trasformazione. A seguito di richiesta delle OOSS e con l'obiettivo di favorire la piena ricollocazione, le Aziende confermano l'impegno a pubblicare ulteriori 24 posizioni, per un totale complessivo di 46 posizioni, portando l'impegno iniziale da 306 a 330.

In base all'accordo, SKY e SINS s'impegnano inoltre:

- ad attivare ulteriori percorsi di pre-skilling, finalizzati a favorire l'acquisizione di competenze coerenti con i ruoli che verranno ricercati nei prossimi mesi, con particolare attenzione a coloro che possono avere maggiori difficoltà nella ricollocazione;
- nell'ambito della Direzione PB&C presso le sedi di Milano e Roma le Aziende confermano la realizzazione di ricollocazioni interne con reskilling, con o senza l'applicazione del processo di Job Posting, per coprire attività future richieste dall'organizzazione aziendale, favorendo così l'acquisizione di nuove competenze tecnologiche;
- al fine di favorire la piena ricollocazione del personale impattato dal Piano di Trasformazione, le Aziende, confermano la possibilità di valutare e implementare percorsi di mobilità interna, anche senza l'applicazione del processo di Job Posting tenendo in considerazione sia le competenze sia le esperienze richieste dal nuovo ruolo;
- come previsto dall'accordo del 14 Dicembre 2023, al fine di favorire la ricollocazione di personale appartenente alle categorie protette/disabili, le Aziende hanno confermato l'efficacia del Progetto Crystal. Questo progetto, in base ai numeri forniti dall'Azienda, interessa 136 lavoratori/trici. Ivi compresi quell* con disabilità certificata dal medico aziendale, o note alla direzione HR ed al medico competente che l'azienda ha deciso di tutelare all'interno del bacino Crystal (*potenzialmente computabili*).

Sulla base dei criteri sopra esposti, delle 136 situazioni totali, le Aziende si focalizzeranno su 50 persone che si trovano in aree impattate dal Piano di trasformazione (21 Cagliari, 20 Milano e 9 Roma).

In questo contesto, il progetto Crystal ha sinora permesso di ridurre il numero degli impatti attuali a 367.

2) USCITE VOLONTARIE

Dopo il Piano di uscite incentivate del giugno e del dicembre 2023, le Parti hanno deciso di attivarne un altro, sempre su base volontaria, che possa produrre i suoi effetti entro la data del 31 dicembre 2024, combinando anche in questo caso condizioni di carattere economico, di supporto assistenziale e di ricollocazione professionale esterna.

Questa nuova finestra di uscita 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 150 lavoratori, fatta salva la possibilità di superare questo numero laddove le risorse economiche disponibili risultassero

capienti anche in funzione delle caratteristiche della popolazione aderente al piano.

L'appartenenza alle aree impattate dal Piano rappresenterà un criterio prioritario di accettazione della domanda, insieme alle esigenze di carattere tecnico, organizzativo e produttivo. Potranno comunque aderire, nel rispetto dei criteri suddetti, anche i non appartenenti alle direzioni ed alle strutture non direttamente impattate.

La delegazione UILCOM-UIL, ha proposto comunque di tenere in considerazione l'intero perimetro dell'area vendite, presente nelle tre realtà territoriali (Milano, Cagliari, Roma). Lo stesso A.D Andrea Duilio, nell'incontro sulle strategie aziendali future della scorsa primavera, aveva affermato di voler assolutamente rilanciare l'intera area, indispensabile per il riposizionamento e il rilancio della stessa azienda.

Tale scelta appare importante. anche alla luce dei recentissimi dati sulla crescita nel contesto delle Tlc (FTTH) visto che Sky ha raggiunto la quota del 5,5% (superando Illiad).

Purtroppo, l 'Azienda non ha tenuto in considerazione questa proposta.

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 Luglio 2024 e la retribuzione variabile lorda media calcolata sui 36 mesi decorrenti dal 1° Agosto 2021 al 31 Luglio 2024 (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).

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 richieste di adesione alla uscita volontaria dovranno essere presentate dal 9 Settembre 2024 al 06 Ottobre 2024 con le modalità di seguito specificate; la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà al 30 Novembre 2024.

La risoluzione del rapporto di lavoro avverrà entro il mese di novembre 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 e 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.

3) ISOPENSIONE

Le Parti confermano il positivo utilizzo della isopensione avvenuto in base agli accordi stipulati fino ad oggi nell'ambito del Piano di Trasformazione, ai sensi dell'art.4 L. 223/2012, che ha consentito ad oggi di applicare la isopensione a 80 lavoratori.

In considerazione dei risultati ottenuti, le Parti confermano l'impegno a sottoscrivere un nuovo accordo per Sky Italia e Sins per l'applicazione dell'isopensione ai sensi dell'art.4 L.223/2012 anche per il 2024 per un totale di 12 lavoratori (10 Sky Italia e 2 SINS).

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.

In particolare, appare auspicabile che l'azienda tenga in considerazione i suggerimenti e le richieste pervenute dalla delegazione sindacale, in particolare dalle rsu, in quanto costruttive e propositive.

Riconfermando inoltre l'attuale articolazione di aziendale sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma, 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, ribadendo il nostro invito all'approvazione di questo accordo nelle assemblee che si terranno a settembre in tutti i siti aziendali, ci corre l'obbligo di evidenziare che il buon esito degli strumenti introdotti è un fattore necessario ma non sufficiente per considerare conclusa la difficile fase che attraversa il settore e l'azienda. In questo senso, come già esposto, il ritorno a una sufficiente redditività è l'unica chiave per mettere veramente in sicurezza i perimetri anche per gli anni a venire.

La verifica prevista il prossimo autunno sarà sicuramente fondamentale per definire percorsi da condividere insieme senza strappi ed unilateralità.

Roma 29/07/2024

Le Segreterie Nazionali

SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL