

**SLC** - **CGIL**  
**FISTel** - **CISL**  
**UILCOM** - **UIL**

**Sindacato Lavoratori Comunicazione**  
**Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni**  
**Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione**

---

## Comunicato Gruppo Sky

Il giorno 11 luglio u.s., presso la sede di SKY Italia, tra le Segreterie Nazionali, territoriali, le Rsu Slc, Fistel e Uilcom e la Direzione derl personale del gruppo SKY, dopo una lunga e articolata trattativa si è raggiunta una intesa sul piano di riorganizzazione iniziato l'anno scorso e che si concluderà nel corso del 2024; l'intesa si compone di cinque diversi accordi per la gestione delle ricadute del "Piano di trasformazione" per il periodo 2022/2023.

Le misure messe in campo per il 2021 (Reskilling, mobilità interna a fronte di reinternalizzazioni, isopensione ed uscite incentivate) hanno prodotto risultati ben superiori agli obiettivi inizialmente concordati. A fronte di 153 "impatti" previsti dalle parti a febbraio 2022 si sono registrate ben 281 posizioni "risolte" grazie agli strumenti della contrattazione di anticipo concordati fra le parti.

Con l'accordo firmato le parti hanno inteso riconfermare l'efficacia di una azione condivisa per governare i processi di intenso e veloce cambiamento dello scenario competitivo che hanno profonde ricadute sul settore e di conseguenza sull'azienda.

Gli accordi quindi nel confermare di fatto gli strumenti sin qui adottati aggiungono alla cassetta degli attrezzi (strumenti utilizzati dalle parti per la gestione non traumatica del piano) anche quello della "semplificazione contrattuale" che prova ad armonizzare i differenti trattamenti caratterizzanti l'attuale Sky Italia, cresciuta attraverso una serie di acquisizioni che nel tempo hanno portato diverse modalità di gestione di alcuni istituti, che anche dal punto di vista sindacale necessitava di una revisione che andasse a limitare differenze di trattamento economico e normativo non più accettabili.

La sfida iniziale lanciata dalle OO.SS all'azienda era che il piano di "trasformazione Digitale" che, è bene ricordarlo, prevedeva degli impatti potenziali sulla occupazione di circa 2500 persone fra diretti ed indiretti, non si limitasse ad una mera revisione dei perimetri occupazionali e, conseguentemente, del costo del lavoro, ma fosse gestita come una riorganizzazione più complessiva e articolata.

Con l'accordo ora sottoscritto le Parti hanno voluto così confermare per tutto il 2022 le uscite con gli stessi strumenti utilizzati nel 2021 ovvero isopensione, esodi incentivati alle stesse condizioni dell'anno precedente, ulteriori operazioni di insourcing di attività e conseguente riqualificazione del personale interno.

Per quanto riguarda il piano di "semplificazione contrattuale" le Parti hanno convenuto di equiparare ai CCNL presenti in azienda materie quali:

### Ferie, Permessi

Le varie differenze quantitative in tema di "ROL" saranno valorizzate con un somma pari all'80 per cento del valore del delta.

Per quanto riguarda le ferie è stato deciso che verranno attribuite tre giornate di ferie in più rispetto a quanto previsto dai CCNL applicati (nel caso del CCNL TLC questi tre giorni sono comprensivi della giornata aggiuntiva che si matura al compimento del decimo anno di anzianità).

Sia per la gestione delle ferie che per quella delle ROL è stata pattuita una più puntuale procedura di programmazione che mira ad assicurare ad ogni lavoratore il diritto alla fruizione di questi istituti. Contrariamente a quanto richiesto dall'azienda sin dall'inizio, nessuna persona potrà perdere il diritto alle ferie ed ai permessi eventualmente non fruiti. Non vi sarà più la possibilità di monetizzare i Rol ma nel contempo viene introdotto un meccanismo di verifica al fine di garantire una corretta programmazione e fruizione. Sui forti residui che ad oggi si sono accumulati, è necessaria una attenta verifica al fine di capire eventuali problemi organizzativi o se esistono aree di sotto organico, per evitare che tale fenomeno non perduri e che la fruizione futura di rol e ferie sia garantita a tutti.

### Indennità

In materia di indennità legate a disagi di turnistica l'accordo prevede in primis una revisione decisamente migliorativa di quanto previsto dal CCNL RFT:

- L'indennità di turno diurno passa dall'attuale 7€ all'8%
- L'indennità di turno notturno feriale passa dal 15 al 28%
- L'indennità di turno festivo diurno passerà dal 30+7 al 46%
- L'indennità per notturno festivo invece passerà dal 30+15 al 65%

Per le persone che avevano già in busta paga la voce ERI, derivante da precedenti accordi di armonizzazione, la stessa viene aumentata di 60 euro procapite e trasformata

in super minimo non assorbibile conservando tutte le incidenze sugli istituti contrattuali.

Al personale al quale venivano riconosciute delle indennità "Sky TG24" verrà attribuito un importo annuale pari all'80% di quanto è stato percepito dalla singola lavoratrice o lavoratore nel periodo gennaio '21/giugno '22.

### Reperibilità

Nell'accordo viene aggiornato l'istituto della reperibilità, rendendo più chiara la natura degli interventi ed il loro controvalore economico e normativo anche in tema di recupero psicofisico per interventi plurimi o singoli di durata pari o superiore alle 4 ore.

### Tickets

In tema di Ticket restaurant è stata totalmente respinta la volontà aziendale di non riconoscerlo per le giornate di smart working. Cosa che riteniamo importante .

### Previdenza Integrativa

Per la previdenza integrativa si è ottenuto un incremento dello 0,2% della quota a carico dell'azienda per gli aderenti ai fondi Byblos e Mediafond equiparandoli al CCNL TLC.

### Assistenza Sanitaria Integrativa

L'iniziale progetto aziendale prevedeva una rivisitazione delle prestazioni al fine di contenere i costi di gestione. Al riguardo, anche alla luce di quanto avvenuto nel Paese nell'ultimo biennio, le OO.SS. hanno respinto qualsiasi ipotesi di diminuzione delle prestazioni. Dato l'alto valore sociale di tale istituto si è deciso di prevedere una partecipazione mensile al costo dei lavoratori (5/mese per gli impiegati e 10€ per i quadri. A fronte di questo intervento si è stabilito di istituire una commissione paritetica dove siano presenti rappresentanti dei lavoratori al fine di poter arrivare ad una analisi condivisa del funzionamento della polizza ed ad un suo possibile potenziamento/adequamento alle effettive esigenze delle persone.

### P.D.R

Nelle more di questo processo di revisione complessiva del quadro normativo è stato poi sottoscritto un accordo che istituisce un Premio di risultato per il periodo 22/24. Il Premio avrà un valore di 1.000,00 euro al massimo del raggiungimento degli obiettivi.

Saranno previsti degli incentivi percentuali per chi volesse, volontariamente, convertire il premio in parte o del tutto in welfare.

Il risultato che la firma di questi accordi, nel pieno spirito della contrattazione di anticipo, sarà di una diminuzione assolutamente non trascurabile di ben 100 unità rispetto a quanto previsto dal piano di trasformazione ed inoltre per tutto il 2023 verranno escluse decisioni unilaterali da parte dell'azienda.

Le scriventi OO.SS ritengono che la firma di questo accordo continui e rafforzi la scommessa sulla gestione condivisa di questo delicato e complicato periodo che l'azienda sta attraversando, inoltre le medesime manovre di efficienza riguarderanno anche il mondo giornalistico e l'intero gruppo dirigente aziendale.

Siamo consapevoli che anche l'attuale stato congiunturale generale, non abbia per niente aiutato l'economia a riprendersi dopo gli ultimi due anni segnati pesantemente dalla pandemia e che anche i lavoratori di SKY abbiano avuto impatti negativi, ma come sindacato riteniamo di aver raggiunto un apprezzabile ed equilibrato livello di sostenibilità per le persone. Per valutare con serietà e credibilità il complesso di manovre sin qui fatte, occorre necessariamente contestualizzare la situazione aziendale attuale alla luce della rivoluzione apportata dalla digitalizzazione e dalla condizione generale del Paese. La perdita dei diritti del calcio e l'aggravarsi della condizione economica generale a causa della pandemia prima e del contesto internazionale ora ha indubbiamente esposto Sky Italia ad una fase di forti turbolenze. Da una fase come questa se ne esce solo scommettendo sul rilancio produttivo e sul cambiamento delle competenze. Gli strumenti stabiliti con gli accordi precedenti e con questo in particolare provano a farsi carico dell'urgenza di gestire la tenuta occupazionale complessiva, dell'ammodernamento delle competenze alla luce della digitalizzazione e con la razionalizzazione dei costi generali per far fronte ai risultati economici aziendali in sofferenza. I sacrifici richiesti sono a nostro giudizio equi e sono stati fortemente ridotti rispetto agli obiettivi aziendali, ricomposti nel merito e nelle quantità, grazie al confronto e soprattutto, finalizzati al rilancio dell'azienda e dell'occupazione.

Si conferma la validità del nuovo corso di relazioni sindacali in azienda caratterizzato dalla volontà di confrontarsi e trovare soluzioni condivise a problemi complessi. Facile sarebbe in questa fase storica affidarsi a slogan populistici che oggi più che mai mostrano i loro limiti e la loro inefficacia a risolvere davvero i problemi di una società che cambia repentinamente in un contesto complessivo inedito e preoccupante.

Nei prossimi giorni si effettueranno assemblee tra le lavoratrici ed i lavoratori del Gruppo Sky Italia.

Le Segreterie Nazionali  
Slc Cgil – Fistel Cisl – Uilcom Uil

Affiliazione ad  
UNI  
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048201  
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296  
UILCOM - Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322