

INCONTRI SINDACALI SKY DEL 3 OTTOBRE 2022

Il giorno 3 ottobre 2022, con modalità da remoto, si sono tenuti due incontri, fra la Direzione del Personale di SKY Italia, e le Segreterie Nazionali e Territoriali di SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, unitamente alle RSU di Cagliari, Milano e Roma.

Il primo incontro, tenuto al mattino, si è articolato nella verifica dell'accordo sottoscritto in data 11 luglio 2022 per la gestione delle ricadute del "Piano di trasformazione" per il periodo 2022/2023, mentre il secondo, nel pomeriggio, si è incentrato sull'applicazione dell'art. 23 bis DL 155/2022 convertito con modifiche nella Legge 122/2022 (riconoscimento lavoro agile per lavoratori fragili e genitori con figli under 14).

VERIFICA ACCORDO 11 LUGLIO 2022

In apertura di riunione, l'Azienda ha illustrato il quadro generale di riferimento che, accanto ad alcune luci -rappresentate in particolare dagli sforzi che SKY sta mettendo in atto per far fronte alle difficoltà- presenta però diverse ombre e altrettante criticità.

In particolare, oltre al quadro economico complessivo che presenta, sia a livello nazionale che internazionale, preoccupanti segnali di rallentamento, si aggiungono ulteriori elementi di difficoltà che colpiscono alcuni Paesi, in particolare la Gran Bretagna, da sempre elemento di traino per i risultati del Gruppo SKY.

Se a questo si aggiungono le difficoltà domestiche, legate alle ben note vicende legate alla perdita dei diritti sul calcio, unite alle spinte inflazionistiche che colpiscono anche il nostro Paese, il livello di preoccupazione non può che aumentare in previsione dei prossimi, difficili, mesi a venire.

Per ciò che riguarda i numeri delle uscite previste dall'accordo, l'Azienda ha comunicato questi dati:

A fronte delle 298 uscite incentivate previste dall'accordo, sono arrivate, per questo primo slot (12 settembre-23 settembre) 373 richieste d'informazione sulle condizioni per aderire.

Di queste 373 richieste, 216 si sono trasformate in altrettante adesioni, così ripartite a livello di suddivisione geografica:

- 132 adesioni su Milano, (di cui 48 non accoglibili).
- 78 su Cagliari (compresi 7 apprendisti assunti in forza di un precedente accordo sindacale).
- 6 su Roma.

Con riferimento alle 48 domande sopracitate, l'Azienda ha elencato le motivazioni che, a suo giudizio, ne impediscono l'accoglimento e la concessione dell'incentivo all'esodo. Si tratterebbe infatti di lavoratori/trici con mansioni core; di lavoratori/trici in fase di assunzione

presso altre aziende; di lavoratori/trici che hanno rinunciato al precedente piano d'incentivazione dopo aver dato la propria disponibilità di adesione.

Per queste casistiche, l'Azienda ha comunicato la propria indisponibilità a concedere l'incentivo, anche se, come ribadito dalle OO.SS., eventuali uscite provenienti da queste casistiche specifiche saranno comunque computate nel bacino dei 298.

A questi numeri, l'Azienda ha poi aggiunto 27 lavoratori/trici che hanno fatto domanda di isopensione, e la cui disponibilità seguirà il percorso stabilito dalle normative in oggetto.

Sempre nelle more dell'applicazione dell'accordo, l'Azienda ha inoltre comunicato i risultati delle operazioni di reskilling del personale, così articolati: 330 riconversioni professionali, di cui 226 ottenute mediante Job posting, e 104 mediante percorsi di mobilità interna agevolata.

Accompagnando questi numeri, anche in considerazione del quadro generale tutt'altro che roseo, l'Azienda ha sottolineato come delle 168 domande accoglibili, solo 96 di queste sono allocate su Milano, nelle aree aziendali di maggiore criticità. Le restanti 78 di Cagliari, anche se entreranno naturalmente nel computo finale del bacino delle uscite volontarie, appartengono infatti ad aree aziendali non riferibili a situazioni di rischio immediato. Un elemento che, sempre secondo l'Azienda, non ha un valore neutro nel giudizio complessivo sulla effettiva efficacia dell'accordo sottoscritto nel Luglio 2022.

A questi numeri presentati dall'Azienda, le OO.SS. hanno proposto le seguenti riflessioni e proposte alternative.

In particolare, hanno condiviso la necessità di aumentare gli incontri di monitoraggio e di verifica dell'accordo, proposta subito accolta dall'azienda.

Le OO.SS. hanno poi proposto di allargare i termini degli incentivi, superando le differenze economiche previste fra i tre diversi slots, ed estendendo anche ai restanti due (3-14 ottobre e 24 ottobre-4 novembre) le stesse quantità economiche di incentivazione previste per quello appena concluso.

Su questa proposta sindacale, l'Azienda ha chiesto del tempo per fare delle verifiche, e, nel riconfermare la condivisione per il sistema di relazioni industriali sin qui instaurato in SKY, ha proposto di riaggiornarsi a un prossimo incontro da tenersi il giorno 10 ottobre 2022.

Le OO.SS. a cui non è estranea la preoccupazione sul futuro aziendale, in considerazione di tutti gli elementi di crisi sopra richiamati, hanno quindi condiviso la necessità di un aggiornamento al prossimo 10 di Ottobre, con l'obiettivo di favorire la condivisione di soluzioni in grado di rendere più alla portata gli obiettivi dell'accordo.

E', infatti pacifico come, da una fase come questa, se ne possa uscire solo scommettendo sul rilancio produttivo e sul cambiamento delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori, elemento centrale per la salvaguardia dei perimetri occupazionali complessivi. La scelta di abbracciare e riconfermare il nuovo corso di relazioni sindacali in Azienda, caratterizzato dalla volontà di confrontarsi e trovare soluzioni condivise a problemi complessi, rappresenta quindi, anche in questo frangente, la strada maestra per tentare di affrontare questa difficile congiuntura.

DL 155/2022 (SMARTWORKING PER FRAGILI E GENITORI UNDER 14)

In questo secondo incontro, l'Azienda ha illustrato la propria interpretazione del DL che ha esteso fino al 31 dicembre 2022 il lavoro agile emergenziale per le succitate categorie, ovvero i lavoratori fragili e i genitori con figli under 14.

A questo proposito l'Azienda, nel sottolineare la validità dell'accordo sull'hybrid working dell'aprile 2021, ha riconfermato la sua interpretazione del Decreto, come già anticipata alle lavoratrici e ai lavoratori nella recente circolare interna, ovvero:

- Riconoscimento pieno del lavoro agile per le categorie dei lavoratori fragili.
- Applicazione del lavoro agile per i genitori under 14 in base alle specifiche dell'accordo sull'hybrid working (12 gg per impiegati e amministrativi, 1 giorno per i tecnici)

A questo, l'Azienda ha aggiunto la propria disponibilità a discutere sin da subito il passaggio da sperimentale a definitivo dell'accordo sull'hybrid working -ivi compresa la possibilità di discutere la disciplina dei 3 giorni aggiuntivi previsti dall'accordo- ma, di converso, ha confermato la propria assoluta indisponibilità a modificare quanto comunicato nella circolare sopra richiamata.

A questa posizione aziendale le OO.SS. hanno presentato diverse obiezioni, non sempre univoche e condivise, che però non hanno impedito di arrivare a una sintesi unitaria sul da farsi.

Innanzitutto, non hanno condiviso l'interpretazione aziendale, pur ammettendo che non esiste al momento Istituzione deputata a dare, in breve tempo, un'interpretazione autentica alla norma.

L'auspicio sindacale era che l'Azienda applicasse in modo estensivo la norma, riconoscendo a entrambe le categorie fino al 31 dicembre lo smartworking pieno, in considerazione del suo breve lasso temporale di vigenza.

Per queste ragioni, e non potendo fare riferimento a interpretazioni condivise sul tema, le OO.SS., stanno sollecitando, a tutti i livelli, una interpretazione autentica della norma, al fine di superare ogni dubbio interpretativo.

Sul tema le parti hanno quindi deciso di aggiornare il confronto al prossimo 10 ottobre, parallelamente alle verifiche del piano di riorganizzazione, con l'obiettivo di approfondire alcune aperture accennate dall'azienda durante l'incontro.

Roma 05/10/2022

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