

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

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

---

## COMUNICATO

Il giorno 3 maggio u.s., in modalità telematica si sono incontrate le OO.SS. rappresentate dalle Segreterie Nazionali, territoriali ed alle RSU e la Direzione Risorse Umane del Gruppo SKY. Dopo una breve illustrazione sull'evoluzione della vicenda riguardante i diritti TV delle tre partite di serie A in co-esclusiva ancora da assegnare, dove non si registrano significativi avanzamenti, l'azienda ha cominciato ad illustrare le linee guida del piano di riorganizzazione messo a punto dal management italiano in sinergia con la capogruppo americana.

E' stato ribadito che il piano non avrà cambiamenti dovuti alle dimissioni dell'attuale A.D. e che si proseguirà nella sua attuazione come programmato; è stata sottolineata la volontà di procedere di comune accordo con le OO.SS., cercando comunemente le migliori soluzioni che rispondano al necessario ridisegno dell'azienda, al fine di permetterle di vincere la sfida competitiva in un mercato sempre più difficile, ma al tempo stesso avere un impatto meno traumatico possibile sui lavoratori.

I risultati dell'esercizio 2020, sono stati relativamente buoni, con SKY UK, che ha registrato una significativa crescita di clienti (circa 221.000) con una chiusura di bilancio estremamente positiva, discrete anche le performance in SKY Germany, mentre in Italia nonostante qualche sofferenza dovuta al periodo emergenziale provocato dalla pandemia, il ritorno sugli investimenti sul lancio del broadband, sono risultati superiori alle aspettative. Certo l'incertezza dovuta alla perdita dei diritti della serie A, rimane una criticità importante, dagli effetti insicuri e da valutare nel tempo.

Permane tuttavia un importante palinsesto di contenuti sportivi, che si è arricchito ulteriormente grazie all'acquisizione del pacchetto relativo ai diritti della serie B, che va quindi ad aggiungersi a:

Bundesliga, League1, Champions League, Europa League, Europei 2020, oltre a quelli riguardanti il mondo dei motori (F1, MotoGP, ecc.), nonché tennis, meeting di atletica leggera e la possibilità di acquisire Eurolega di basket e volley.

Strategicamente l'azienda punta sempre di più sulla piattaforma IP, spingendo commercialmente SkyQ e disimpegnandosi gradualmente dalla piattaforma DTT.

Il piano di riorganizzazione al netto di possibili ripercussioni dovute come si è sopra detto alla perdita dei diritti della serie A, si articolerà in un periodo temporale piuttosto lungo, dal 2021 al 2024, prevedendo un taglio dei costi aziendali di circa trecento milioni di euro, con una parte relativa anche al costo del lavoro. Le parti hanno definito di concentrarsi sul primo biennio del piano (2021 – 2022), con un impatto che l'azienda prevede sulla forza lavoro di 1512 addetti, 862 interni, per interni si intendono contratti a tempo indeterminato, determinato e somministrato e 650 esterni. Da queste 862 posizioni di lavoro interne, ne vanno però sottratte 258 per effetto del blocco del turnover e di uscite già avvenute. Va altresì decurtato il numero rimasto per effetto delle uscite in isopensione di ulteriori 64 persone, rientranti nell'applicazione dell'accordo recentemente sottoscritto e che usciranno entro l'estate 2021.

L'azienda ha poi cominciato ad illustrare le aree interessate che però verranno specificate dettagliatamente nei prossimi incontri. Rimane fuori dagli impatti del piano, ad eccezione fatta dell'attività di teleselling che potrebbe avere un piccolo riposizionamento, le lavorazioni customer che sono ancora impegnate nella realizzazione del progetto Atlantis. Le OO.SS hanno chiesto con forza che il modello negoziale per gestire questa difficile fase sia il medesimo adottato appunto nella riorganizzazione di Sky Network Service e che ha portato alla sottoscrizione dell'accordo del dicembre 2019.

Molto importanti saranno gli strumenti che le parti decideranno di mettere in campo, ad iniziare da processi di reinternalizzazione di attività oggi svolte all'esterno, di piani di formazione e di riqualificazione professionale che permettano ricollocazioni e naturalmente un buon piano di incentivazioni rigorosamente volontarie, che permettano di raggiungere gli obiettivi che l'attuale scenario competitivo impone. I dettagli delle aree coinvolte ci riserviamo di illustrarle dopo il prossimo incontro ancora da calendarizzare, ribadendo che un possibile accordo lo si troverà solo escludendo qualsiasi azione unilaterale e traumatica, rimanendo nell'ambito della contrattazione d'anticipo e senza preordinare esiti non contrattati alla fine del percorso. Questo è un impegno che l'azienda, si è detta disponibile ad assumersi.

## LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL

FISTEL CISL

UILCOM UIL

Roma, 7 maggio 2021