



SEGRETERIE NAZIONALI

Comunicato Sindacale

Il giorno 28 Novembre u.s si è tenuto, da remoto, il terzo incontro di verifica dell'accordo sottoscritto il 12 Maggio scorso con la Direzione Aziendale di SKY Italia e SKY Network Services. In premessa è stato illustrato l'andamento di SKY Italia e del Gruppo, relativamente alla situazione economica e produttiva, sottolineando come lo sviluppo del piano di riorganizzazione stia centrando in buona parte gli obiettivi che le parti si erano date, anche se molto resta da fare. Inoltre, è stato comunicato che, con l'inizio del nuovo anno, verrà lanciato sul mercato SKY mobile, nuovo servizio che arricchirà il ventaglio dell'offerta Sky. Quindi, oltre alla fibra fornita attraverso SKY WIFI, verrà offerto, in sinergia con Fastweb, la possibilità di poter usufruire di un nuovo operatore di telefonia mobile, con marchio Sky mobile.

Questa nuova attività, anche se non metterà a disposizione nuove posizioni di lavoro, in quanto il servizio verrà gestito, ad esclusione del canale commerciale da Fastweb, contribuirà tuttavia all'aumento dei ricavi.

Nel prosieguo dell'incontro sono stati illustrati gli andamenti di tutti gli strumenti (reskilling, internalizzazioni di attività, uscite volontarie, ecc) che le parti hanno comunemente concordato per la gestione del piano di riorganizzazione. E' emersa la bontà complessiva dell'impianto, che seppur migliorabile, ha garantito fino ad oggi l'esclusione di interventi traumatici sui lavoratori.

Con lo strumento del RESKILLING sono state realizzate, da inizio piano, 204 ricollocazioni attraverso il piano Butterfly che ha visto pubblicate con il job posting 236 posizioni, suddivise fra le 125 di Cagliari e le 79 sulle altre sedi (Milano, Roma e territorio).

Si è quindi evidenziato una adesione al job posting molto alta su Cagliari, che è risultata maggiore rispetto alle altre sedi coinvolte dal piano.

Questo strumento è, per la parte sindacale, l'asse portante del piano e, per questa ragione, bisognerà proseguire nel suo sviluppo, sensibilizzando i lavoratori ad aderire a nuove iniziative di job posting.

Considerando la situazione nel suo complesso, pur avendo raggiunto un numero considerevole di adesioni, per completare come previsto il piano di riorganizzazione a fine 2024, restano da realizzare, a detta dell'azienda, ancora 773 posizioni, un numero che, attraverso l'applicazione degli accordi sottoscritti, è notevolmente sceso rispetto ai 1201 impatti che erano stati annunciati (i 400 del Piano 2023-2024 che si sono sommati agli 800 del Piano precedente). Nonostante questo, i 773 impatti che ancora non hanno trovato una soluzione, rappresentano ancora un numero

elevato, a cui si dovrà dare una risposta entro il 31 dicembre 2024, termine entro il quale scadrà la moratoria concordata con l'Azienda che mette al riparo da azioni unilaterali e traumatiche.

Per questa ragione, oltre alla conferma di tutti gli strumenti utilizzati negli accordi sottoscritti, le parti hanno deciso di prevedere una finestra straordinaria di uscite incentivate da realizzarsi entro il mese di marzo 2024, partendo dallo schema già concordato in passato non escludendo eventuali nuove modalità che tengano però conto del limite del budget complessivo previsto fino ad un massimo 250 unità, e non escludendo ancora una volta il ricorso all'isopensione.

Le parti si sono impegnate ad incontrarsi entro la fine dell'anno per raggiungere una ulteriore intesa, in linea con il piano 2020/2024.

Roma 29/11/2023

Le Segreterie Nazionali

Slc Cgil

Fistel Cisl

Uilcom Uil