

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

Il giorno 15 luglio 2026 le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILFPC hanno sottoscritto una ipotesi di accordo con la Direzione aziendale, che segue il percorso ormai consolidato della contrattazione di anticipo, intesa come quello strumento in grado di ridurre l'impatto che le situazioni di crisi potrebbero avere sui perimetri occupazionali.

Pur nell'ambito dell'esperienza sopra richiamata, l'ipotesi di accordo in oggetto ha però risentito del cambiamento di alcune condizioni specifiche e di contesto, che hanno avuto un forte impatto nella discussione che ne ha accompagnato i suoi passaggi fino alla definitiva formulazione del testo.

QUADRO MACRO E SITUAZIONE AZIENDALE

Oltre alle grandi incertezze derivanti da un quadro politico ed economico in continua fibrillazione, nel caso specifico di SKY e SINS sono intervenuti due fattori di centrale importanza che, nei prossimi mesi, avranno un probabile quanto sostanziale impatto nelle scelte aziendali.

In primo luogo bisognerà capire come si detaglierà, nel nostro specifico contesto, la recente decisione di COMCAST di arrivare a una divisione, in due distinte aziende, delle attività sinora integrate.

Il fatto che le attività media, multimedia e entertainment vengano concentrate in NBCUniversal, di cui SKY farà parte, mentre le attività di fibra e connessione rimangano in Comcast, non esclude la possibilità di avere ripercussioni anche per SKY Italia.

Se, infatti, in un mercato maturo come quello degli USA, l'integrazione delle varie realtà aveva già mostrato segnali di stanchezza, portando alla decisione dello spin-off, in Europa e in particolare in Italia, questo tipo di integrazione aveva dimostrato di essere ancora in grado di generare valore.

L'Azienda ha comunque confermato che la propria strategia in Europa rimane invariata.

In questo anno in cui Comcast ha previsto di perfezionare l'operazione di creazione delle due aziende separate, e almeno fino a quando non verranno prese eventuali decisioni in merito, SKY e SINS continueranno comunque a operare come fatto sinora, con lo stesso obiettivo aziendale di continuare nel percorso previsto dal piano di trasformazione concordato.

Resta però inteso che, in un contesto di un'azienda più piccola come quella NBCUniversal, se aumenta proporzionalmente il peso economico di SKY Europa e di SKY Italia, aumenta in egual misura anche il fardello di responsabilità per SKY nel raggiungimento degli obiettivi che la nuova situazione impone.

Il secondo elemento di novità che avrà un probabile forte impatto nelle scelte aziendali è la decisione di SKY UK di acquisire ITV, la televisione commerciale più importante del Regno Unito.

Fermo restando che ogni acquisizione può rappresentare un elemento di valore, in particolare nel settore media e broadcaster, in questo caso specifico bisognerà capire che tipo di sinergie, economie di scala e opportunità potranno crearsi con i nuovi assetti che ne discenderanno.

Sin qui le posizioni aziendali.

Dal punto di vista sindacale, se l'acquisizione di ITV è stata salutata come un elemento positivo, purché rappresenti un'occasione di crescita e non elemento di ulteriore appesantimento, maggiore preoccupazione ha destato il possibile effetto di un'applicazione pedissequa anche in Italia della scissione di attività sul modello Comcast/NBCUniversal.

Oltre infatti alle preoccupazioni per la tenuta dei perimetri aziendali e occupazionali, nel caso italiano emergerebbe anche la cesura con la strategia aziendale sin qui seguita.

Una scelta che non solo ha generato e continua a generare valore (come dimostra il miglioramento dei conti aziendali), ma il cui abbandono porterebbe a creare due aziende con pesi diversi, di cui una, quella delle attività di rete, con dimensioni di impresa e di business a nostro avviso troppo limitate.

Naturalmente le OO.SS. continueranno a monitorare l'evoluzione del contesto aziendale, in termini organizzativi e di difesa dei perimetri, sia aziendali che occupazionali.

I CONTENUTI DELL'ACCORDO

Come sopra anticipato, l'ipotesi di accordo si muove nell'alveo degli accordi precedenti, e ne rappresenta, parimenti, una sua manutenzione e una sua naturale evoluzione.

Al pari dei precedenti, l'accordo ha lo scopo di assicurare la tenuta dei perimetri aziendali 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 2026.

1) MOBILITA' INTERNA, JOB-POSTING E RESKILLING.

Azienda e Sindacato hanno confermato, anche in questo accordo, come Job Posting e Reskilling continuino ad essere strumenti fondamentali nella gestione degli impatti e nella riconversione delle competenze. di molti lavoratori.

A questo proposito L'Azienda si impegna a mantenere attivo lo strumento del Job Posting continuando a pubblicare internamente le posizioni che si rendessero disponibili.

Le parti, appena si determineranno le condizioni, intendono prevedere anche dei percorsi di stabilizzazione per specifiche figure in somministrazione, al fine di ridurre il ricorso agli appalti esterni e per ridurre l'utilizzo di contratti non-standard.

2) USCITE VOLONTARIE

Dopo il Piano di uscite incentivate del febbraio 2026, le Parti hanno deciso di attivarne un altro, sempre su base volontaria, che possa produrre i suoi effetti entro la fine di novembre 2026, 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.

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 12 anni | 48 mensilità |
| - anzianità aziendale compresa tra 8 e 12 anni | 40 mensilità |
| - anzianità aziendale compresa tra 5 e 8 anni | 32 mensilità |
| - anzianità aziendale da 12 mesi e 1 giorno fino a 5 anni | 24 mensilità |

Il valore della singola mensilità verrà determinato considerando la retribuzione lorda fissa relativa al mese di Giugno 2026 e la retribuzione variabile lorda media calcolata sui 36 mesi decorrenti dal 1° Luglio 2023 al 30 Giugno 2026 (Mbo, Canvass, PdR); inoltre, gli importi indicati saranno parametrati al profilo orario contrattuale di miglior favore per il lavoratore.

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.

Su richiesta delle OO.SS. si è inoltre concordato che, come condizione di miglior favore, l'Azienda riconoscerà un importo di 10.000€ lordi, aggiuntivo rispetto alle mensilità come sopra descritte, a titolo di incentivo all'esodo, alle prime 50 adesioni di persone che abbiano tutte le seguenti caratteristiche:

- 1) adesione entro il 10 settembre 2026;
- 2) retribuzione annua lorda inferiore a 40.000€ annui;
- 3) appartenenza ad aree impattate dal Piano di trasformazione.

Questa condizione di miglior favore, nei termini sopra esposti, verrà riconosciuta in via priorità ai/alle lavoratori/trici con anzianità di servizio pari o superiore a 15 anni.

Le richieste di adesione alla uscita volontaria dovranno essere presentate dal 24 Luglio 2026 al 4 Ottobre 2026, la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà al 30 Novembre 2026, 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:

- servizio di assistenza individuale finalizzato alla ricollocazione professionale tramite società esterne specializzate, che verrà attivato su specifica richiesta, per una durata di 12 mesi.
- Copertura sanitaria, con costi a carico dell'Azienda, sino al 31 Dicembre 2027;
- 12 mesi di abbonamento gratuito SkyTV alle condizioni previste per i dipendenti.

2) ISOPENSIONE

Per quanto riguarda l'Isopensione, ferma restando la piena condivisione delle parti sulla bontà dell'istituto, l'Azienda ha comunicato che sono pervenute, in forza dell'accordo sottoscritto nel febbraio 2026, circa una ottantina di preadesioni, il cui esito è comunque legato a una serie di fattori, non ultimo il placet dell'INPS dopo la verifica dei requisiti dei richiedenti.

Le parti, anche in occasione della firma di questa ipotesi di accordo, hanno rinnovato la fiducia in questo insieme di regole che, sinora, hanno permesso in SKY di conciliare le esigenze organizzative con azioni socialmente responsabili finalizzate a contenere gli impatti sull'occupazione, evitando azioni unilaterali e traumatiche.

In un quadro già difficile, a cui si sono aggiunte le incognite derivanti dai nuovi assetti organizzativi decisi da Comcast, aver riconfermando l'attuale articolazione di aziendale sui tre siti di Cagliari, Milano e Roma, nonché l'impegno aziendale a non intraprendere azioni unilaterali e traumatiche almeno fino al 31 dicembre 2026, non è stato un risultato affatto scontato.

Non a caso, proprio in ragione di questo quadro complesso e nonostante le pressanti richieste di parte sindacale, l'Azienda ha detto chiaramente di non poter prendere ulteriori impegni per il futuro, a cominciare da una possibile estensione oltre il 31 dicembre 2026 della moratoria da azioni unilaterali.

Nella massima trasparenza, ribadendo il nostro invito all'approvazione di questo accordo nelle assemblee che si terranno nei prossimi giorni 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.

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

Roma 29/07/2026

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILFPC