

Verbale di Accordo Sindacale

In data 11 Luglio 2022 si sono incontrati in presenza e con modalità telematica, ritenuta valida ed efficace ad ogni effetto, anche nel rispetto delle previsioni in materia di Covid 19 :

le società Sky Italia Srl e la società Sky Italia Network Service Srl (di seguito anche "l'Azienda" o "le Società", indistintamente), rappresentate dai signori Francesca Manili Pessina e Emanuele Cappelli, con la partecipazione ed il supporto della Direzione HR con le persone delle strutture People Partners, Centers of Excellence HR, People Services;

e

le OO.SS. Nazionali SLC Cgil, UILCOM Uil e FISTEL Cisl, rappresentate dai signori Riccardo Saccone, Pierpaolo Mischi e Paolo Gallo, unitamente alle relative strutture territoriali di Milano, Roma e Cagliari rappresentate dai signori Francesco Aufieri, Bruno Bifronte, Rino Caspani, Barbara Cosimi, Stefano Ricci, Walter D'Awack, Tonino Ortega, Antonello Marongiu, Alberto Frau e le R.S.U. delle società Sky Italia e Sky Italia network Service (di seguito le OOSS e, congiuntamente con le Società, le Parti).

Premesse

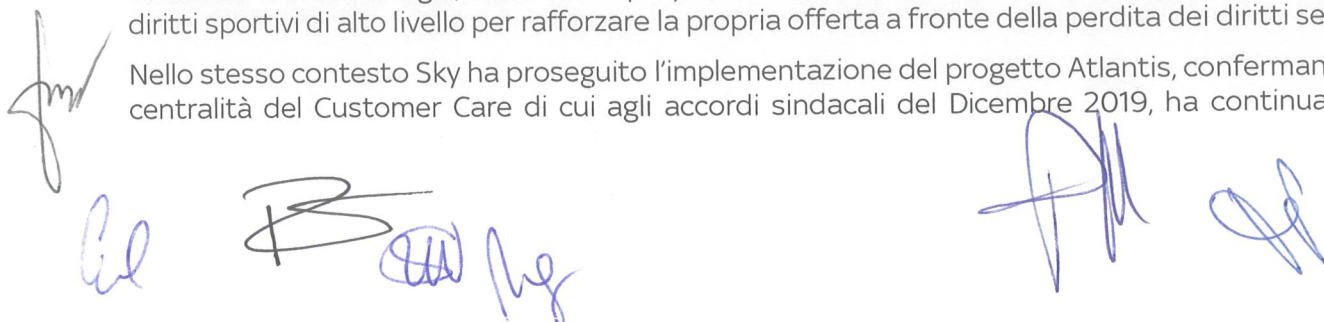
In data 14 Luglio 2021 le Parti hanno sottoscritto un accordo per la gestione del Piano di Trasformazione aziendale annunciato nell' Aprile 2021.

Nell'Aprile 2021 l'Azienda aveva esposto alle OOSS un articolato piano strategico di trasformazione con riferimento al periodo 2021 - 2024, in considerazione del difficile scenario economico e del contesto italiano e di Gruppo.

I fattori più critici del contesto di riferimento per Sky Italia erano rappresentati da : la forte competizione a livello globale, direttamente collegata al forte sviluppo del mercato OTT; la pirateria, che colpisce l'industria audiovisiva assumendo ormai dimensioni intollerabili; la forte contrazione dei ricavi aziendali, anche relativi al mercato pubblicitario; gli elevati costi fissi di struttura; l'esigenza di forti investimenti legati alla strategia di sviluppo e di sostenibilità aziendale, sia per quanto riguarda i contenuti che per l'ingresso nel mercato Broadband con Sky Wifi; la perdita dei diritti relativi alla serie A di calcio, con impatto effettivo da verificare a fine 2021.

A fronte di questa situazione Sky ha realizzato (e sta tuttora realizzando) un piano di misure straordinarie e di investimenti per stabilizzare la base clienti e rafforzare la propria offerta di contenuti e di tecnologia, dalla nuova proposition commerciale più semplice agli investimenti in diritti sportivi di alto livello per rafforzare la propria offerta a fronte della perdita dei diritti serie A.

Nello stesso contesto Sky ha proseguito l'implementazione del progetto Atlantis, confermando la centralità del Customer Care di cui agli accordi sindacali del Dicembre 2019, ha continuato la



politica di massima attenzione alla sicurezza nel corso dell'emergenza sanitaria e di attenzione per le persone raggiungendo con le OOSS un importante accordo sindacale sullo SW e riconoscendo ad impiegati e quadri per il 2021 un premio speciale a livello collettivo nonostante i risultati aziendali.

A fronte di questo scenario fortemente complesso con impatto negativo sul risultato economico aziendale, Sky Italia ha presentato nell'Aprile 2021 un piano di trasformazione del modello operativo e di business per raggiungere la piena sostenibilità economica creando le condizioni di attrattività per generare nuova domanda e per stabilizzare la base clienti, che si inserisce nel percorso di cambiamento che coinvolge l'intero Gruppo Sky e che fa leva sulla esperienza internazionale della controllante Comcast.

La trasformazione del modello operativo e di business e le relative iniziative di carattere industriale e organizzativo si sviluppano seguendo 3 principi essenziali e le relative linee guida :

- razionalizzazione organizzativa e massimizzazione delle sinergie possibili con il Gruppo Sky, con processi comuni, consolidamento delle piattaforme tecnologiche, sinergie trasversali grazie alla creazione di Hubs e Functions, ridisegno delle strutture organizzative a livello locale;
- semplificazione e digitalizzazione dell'offerta e delle operations, con nuova offerta commerciale, migrazione verso piattaforme IP - Sky over IP, nuovo modello di vendita digitale ed incremento delle vendite tramite canali digitali;
- razionalizzazione delle attività e degli asset aziendali, con ottimizzazione dei processi grazie alla tecnologia e recupero di efficienza organizzativa con eliminazione di costi fissi.

Nell'Aprile 2021 l'Azienda aveva confermato che l'intera filiera produttiva e commerciale di Sky comprendeva, indicativamente, 5.000 risorse interne con contratto di lavoro subordinato e in regime di somministrazione e 6.000 risorse esterne operanti in base a contratti di fornitura e di appalto, per un totale di circa 11.000 risorse; l'Azienda aveva comunicato in quella sede iniziale un impatto del Piano di Trasformazione nel periodo 2021-2024 stimato in 2500/3000 risorse.

In particolare, con riferimento alle risorse interne l'Azienda aveva comunicato in 492 risorse impattate per il 2021 e 501 risorse impattate per il 2022; grazie ad azioni di mitigazione illustrate alle OOSS (341 posizioni), l'Azienda comunicava successivamente il minor numero di 151 risorse per il 2021.

Nel corso degli incontri per definire le modalità di applicazione del Piano di Trasformazione 2021, le Parti hanno adottato un approccio comune in grado di conciliare le esigenze del Piano di Trasformazione con azioni socialmente responsabili finalizzate a contenere gli impatti sull'occupazione.

In particolare, il confronto sul Piano di Trasformazione si è svolto in una ottica di contrattazione di anticipo volta a prevenire potenziali problemi occupazionali ed a fronte di un preciso impegno aziendale a non attuare azioni unilaterali e traumatiche.

Con questi obiettivi le Parti hanno sottoscritto l'accordo sindacale del 14 Luglio 2021 individuando un insieme di principi, strumenti e modalità per la gestione del piano di trasformazione nel periodo 2021 e 2022, con preciso sistema di verifiche costanti tra le Parti, con avanzamento sui risultati prodotti dalla applicazione dei diversi strumenti previsti.

Gli strumenti individuati dalle Parti per il periodo 2021 - 2022 sono stati la mobilità interna, l'insourcing, il processo di job posting, il reskilling e l'upskilling, l'isopensione e l'incentivazione volontaria alle uscite, quest'ultima da applicare esclusivamente per l'anno 2021 e con modalità da

ridefinire per il 2022.

Nello spirito condiviso, l'Azienda ha confermato il proprio impegno a non effettuare nel periodo 2021 - 2022 azioni unilaterali quali l'attivazione di procedure collettive di licenziamento e/o di trasferimento, limitando comunque gli impatti del piano di trasformazione entro i limiti numerici previsti.

L'applicazione dell'accordo sul Piano di Trasformazione ed i risultati ottenuti per ciascuno degli strumenti adottati è stata monitorata nel 2021 grazie al sistema di verifiche definito, al quale ha fatto seguito nel Febbraio del 2022 un incontro per valutare la situazione aziendale al termine del 2021, anche con particolare riferimento agli impatti indiretti derivanti dalla perdita dei diritti serie A, ed esporre le azioni di mitigazione previste per il 2022.

In questo incontro l'A.D. di Sky Italia ha esposto la situazione 2021 e la strategia 2022 per lo sviluppo e la futura sostenibilità dell'Azienda.

Il 2021 si è confermato un anno difficile con uno scenario commerciale fortemente aggressivo e dinamico, il persistere della pandemia, la forte discontinuità della perdita della serie A, con i conseguenti impatti economici, quali la riduzione della base abbonati, dei ricavi per abbonato e della raccolta pubblicitaria.

Nonostante le criticità, Sky ha continuato ad investire in azioni di retention per contenere la riduzione della base abbonati, con una strategia complessiva finalizzata a salvaguardare la soddisfazione e la fedeltà dei clienti, sia sul piano della ridefinizione dell'offerta che su quello dei diritti televisivi.

La strategia 2022 si basa sui programmi Best Content (migliorare l'offerta televisiva complessiva, con focus su Sky Originals, eventi sportivi e informazione giornalistica) Best Platform (lancio di Glass, rafforzamento Sky Q e Partnerships, valorizzazione NowTV) Best Connectivity (SkiWiFi) Best Brand (attenzione per tematiche di impegno sociale e sui valori aziendali) e Best Company (miglioramento dell'efficienza attraverso il digitale e le nuove tecnologie).

I programmi di sviluppo aziendale 2022 finalizzati al ritorno alla sostenibilità aziendale del modello di business e gli investimenti necessari sono supportati dagli azionisti e dalla loro fiducia nella capacità dell'Azienda di rispettare gli impegni presi, che dovranno essere confermate con risultati concreti.

Nell'incontro l'A.D. di Sky Italia ha considerato i risultati conseguiti dall'accordo del Luglio 2021 ed ha ribadito l'importanza di un sistema di relazioni industriali improntato alla contrattazione di anticipo ed alla sostenibilità sociale del Piano di Trasformazione 2022.

In particolare, l'efficace applicazione degli accordi sindacali realizzati nel 2021 e dei relativi strumenti ha portato, alla data dell'incontro di verifica di febbraio 2022 con l'Amministratore Delegato, alla gestione di 281 impatti complessivi rispetto ai 153 inizialmente previsti nel 2021, arrivando a realizzare un numero totale di 595 impatti, con una riduzione del residuo da gestire per le risorse interne coinvolte dal Piano di Trasformazione pari a 398 risorse per il 2022 ed a 339 risorse nel 2023 e 2024.

In uno scenario così complesso per l'azienda connotato da elevate criticità anche di mercato, con il mese di Marzo sono iniziate le discussioni tra le Parti in merito al Piano di Trasformazione 2022 e nel corso degli incontri sono emersi i punti di maggiore importanza per le Parti in vista di un nuovo accordo per supportare i piani di consolidamento e sviluppo aziendali, così sintetizzabili:

- proseguire nello spirito della contrattazione di anticipo, con l'obiettivo, da un lato, di agevolare il percorso di cambiamento al fine di superare in sicurezza il momento di difficoltà e tensione economica finanziaria in atto, e dall'altro, di contenere al massimo gli

impatti sociali del Piano di Trasformazione;

- verificare gli impatti organizzativi prevedibili nel 2022 per area e per struttura con i numeri relativi;
- riconfermare l'applicazione degli strumenti già applicati nel 2021 (la mobilità interna, l'insourcing, il processo di job posting, il reskilling e l'upskilling, l'isopensione);
- definire le modalità per le uscite volontarie 2022 e l'applicabilità ulteriore della isopensione;
- aggiungere agli strumenti già applicati la semplificazione contrattuale, definendo trattamenti comuni per tutto il personale con superamento e rimodulazione dei trattamenti contrattuali e usi diversificati applicati in precedenza;
- monitorare l'applicazione dell'accordo con il sistema di verifiche già adottato, fissando un momento di verifica strategica, da effettuarsi entro Febbraio 2023, sulla situazione aziendale e sui risultati raggiunti dal piano di trasformazione nel 2022, sulla base del quale proseguire le discussioni sul Piano di Trasformazione 2023.

In merito allo strumento aggiuntivo della semplificazione contrattuale, fin dalla sua creazione Sky Italia ha continuato ad applicare al personale alcuni trattamenti contrattuali in essere presso le precedenti aziende Tele+ e Stream in base ad accordi sindacali tra le Parti; a questi si sono successivamente aggiunte condizioni e usi aziendali stabiliti a livello territoriale e/o di società che hanno diversificato l'applicazione di istituti identici.

La definitiva semplificazione di questi trattamenti creerà condizioni uguali per tutti i lavoratori con effetto di razionalizzazione dei trattamenti, realizzando possibili risparmi sul costo del lavoro e costi connessi che possono rappresentare uno strumento di superamento del contesto difficoltà in atto ed aggiuntivo per consentire il contenimento degli impatti sugli organici previsti dal Piano di Trasformazione.

In tal senso le Parti hanno convenuto che la definizione della semplificazione contrattuale, che sarà oggetto di uno specifico accordo, potrà contribuire a ridurre gli impatti sugli organici previsti dal Piano di Trasformazione 2022, con le modalità che verranno convenute.

Nell'incontro del 14 Giugno l'Azienda ha aggiornato la situazione relativa alle aree aziendali che verranno impattate per il 2022 in applicazione dei 3 principi riorganizzativi, con dettaglio per direzione delle strutture coinvolte e del numero degli impatti previsti :

APD

azioni: centralizzazione a livello di Gruppo delle attività legate ad Advertising; razionalizzazione ed automazione dei processi in ambito operations

strutture: Sky Media Marketing & Sales, Entertainment & Sport Brand Solution, Sky Media Operations, Digital Hub

PB&C

azioni: razionalizzazione ed automazione dei processi e dell'organizzazione; progetto di Gruppo Content Supply Chain Plus, con razionalizzazione del processo dalla pianificazione alla messa in

onda ed automazione delle attività ripetitive ad alto volume (monitoraggio, controllo qualità, data entry); progetto di Gruppo Streamlined Content Production, con adozione di nuove tecnologie a supporto del processo produttivo ed automazione dei processi; focalizzazione su attività di montaggio ad alto valore aggiunto;

strutture: Broadcast & Content Operations, Production & Creative Hub

Legal & Regulatory Affairs

azioni: temi di automazione e centralizzazione di alcune attività a livello di Gruppo dal 2023 in poi

COO e CFO

azioni: centralizzazione della gestione di ulteriori attività presso il Gruppo e/o lo Shared Service Center; revisione e semplificazione dei processi e automazione dei sistemi a supporto delle attività sia Finance che Operations con impatto maggiore dal 2023 in poi; conferma della apertura alle incentivazioni al personale di Customer Care nella logica del "derisking"

Consumer

azioni: sincronizzazione delle attività di marketing a livello di Gruppo; incremento delle campagne prodotte in sinergia con il gruppo; semplificazione e riduzione della promozione dei contenuti sulla customer base; semplificazione delle comunicazioni digitali verso i clienti; semplificazione e automazione delle attività di analisi, reporting soprattutto dal 2023 in poi, convergenza con OTT di gruppo al momento in ritardo per problemi di priorità; già completata la riduzione delle attività sul digitale terrestre; completamento della riduzione della componente operation installativa DTH; modifica dell'attuale assetto dei canali di vendita, favorendo la presenza digitale e la trasformazione del presidio fisico; riduzione delle attività di disegno, valutazione e sviluppo delle offerte commerciali, a seguito della semplificazione dell'offerta; semplificazione ed automazione delle attività per la gestione web selfcare da parte dei clienti business; automazione dei processi di marketing campaign; implementazione del progetto Glass con rinforzo temporaneo della forza di vendita sul territorio anche con figure con esperienza di vendita di hardware

strutture : tutte

Programming

azioni : automazione delle attività di schedulazione e gestione dei materiali (Content Supply Chain Plus)

strutture : Sky Entertainment Channels, Sky Cinema

HR/Facility/Security

nessun impatto nel breve periodo, mentre impatti di efficienza negli anni successivi al 2022 a seguito della piena introduzione di processi e sistemi comuni a tutto il Gruppo

Per le Direzioni **Product & Content Delivery, IT, Communications, Inclusion & Bigger Pictures,**



Public Policy & Public Affairs, Broadband, Sport e News non sono previsti impatti nel 2022.

Gli scenari e le informazioni che precedono non considerano ancora le conseguenze sui piani aziendali derivanti dalla attuale difficile situazione economica a livello internazionale e dal protrarsi del conflitto in Ucraina; un aggiornamento su quanto precede sarà fornito dall'Azienda non appena possibile.

Nel corso degli anni 2023 e 2024 i maggiori impatti del Piano di Trasformazione saranno connessi ad ulteriore semplificazione dei processi ed alla realizzazione di progetti di automazione e digitalizzazione; queste iniziative avranno presumibilmente un impatto trasversale per tutte le strutture organizzative.

Inoltre, nell'incontro del 19 Maggio dedicato al Customer Care l'Azienda ha confermato l'intenzione di proseguire l'implementazione del progetto Atlantis, di cui agli accordi conclusi tra le Parti nel Dicembre 2019, che prevede un ruolo centrale per le strutture inhouse, sia in termine di diversificazione delle attività gestite che in termini di qualità del servizio, nel complessivo scenario del Customer Care Sky nonché il costante miglioramento della performance sia nel servizio al cliente sia nella creazione del valore.

In questo senso, nell'ambito della prosecuzione del percorso di trasformazione in atto e alla luce delle evoluzioni del contesto politico economico, della performance aziendale e dell'efficacia delle azioni relative al Piano di Trasformazione, l'Azienda si impegna a riferire in merito agli impegni occupazionali ed alla eventuale nuova sede per i lavoratori di Sestu entro la verifica strategica del presente accordo, alla presenza dell'Amministratore Delegato. ~~di cui 2023 completare inserimenti e nuova sede~~

Infine, nell'incontro dello scorso 14 Giugno l'Azienda ha comunicato l'imminente lancio commerciale sul mercato italiano del nuovo tv hardware Glass, nell'ambito del programma Best Platform; questa azione richiederà un potenziamento di molte strutture aziendali tra cui quelle addette alla vendita sul territorio per la fase di lancio sul mercato, per la quale saranno molto importanti specifiche competenze professionali hardware.

Tale potenziamento avverrà anche attraverso la formazione ed il reskilling del personale attualmente in forza nello spirito del presente accordo.

Infine, nell'incontro del 21 Giugno, l'Azienda ha confermato un numero totale di 602 impatti indiretti (cioè relativi a contratti di fornitura e di appalto) realizzati nell'ambito del Piano di Trasformazione dal Luglio 2021 alla data dell'incontro, rispetto ai 1.600 annunciati nell'Aprile 2021, con 998 impatti ancora da realizzare negli anni 2022-2023-2024.

Con queste premesse ed alla luce dei risultati fino ad oggi conseguiti grazie ai principi della contrattazione di anticipo, le Parti hanno discusso la realizzazione di una nuova intesa per la gestione del Piano di Trasformazione 2022-2023, che riesca ancora a combinare un approccio socialmente responsabile con la realizzazione dei cambiamenti necessari per il consolidamento dell'Azienda.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e sono utili ed essenziali ai fini della sua interpretazione in ogni sua parte.

1 - Applicazione e tempi

Tenendo conto della delicata situazione aziendale e delle difficoltà in essere, sul piano dell'andamento economico nonché del mercato, le Parti confermano l'importanza della contrattazione di anticipo per la gestione del Piano di Trasformazione 2022, quale metodo negoziale finalizzato a creare le condizioni di superamento di uno stato di criticità e realizzare risultati in termini di tutela dell'occupazione e delle professionalità aziendali e di realizzazione delle trasformazioni organizzative e professionali richieste.

Le Parti riconfermano in tal senso i principi dell'accordo sottoscritto in data 14 Luglio 2021, che costituisce espresso riferimento per il presente accordo ed i cui principi generali e strumenti sono da applicare al complessivo periodo dalla sua sottoscrizione nel 2022 fino alla scadenza del 2023.

Tenuto conto degli obiettivi del presente accordo e dello spirito che ha caratterizzato la relazione sindacale di collaborazione tra le Parti ai fini della sua negoziazione, l'Azienda assume l'impegno, per tutta la durata 2022 - 2023 dello stesso, a non dare avvio unilateralmente a procedure collettive di licenziamento e/o di trasferimento.

2 - Strumenti

Le Parti riconfermano l'adozione del sistema di strumenti definiti dall'accordo del 14 Luglio 2021 composto da : mobilità interna, insourcing, Job Posting, Reskilling & Upskilling, oltre a isopensione e uscite volontarie.

L'applicazione dell'accordo del 14 Luglio ha interessato complessivamente 579 lavoratori : 318 che hanno aderito alla uscita volontaria; 11 che hanno avuto effettivo accesso alla isopensione; 250 che hanno usufruito della mobilità interna e delle altre iniziative di formazione e ricollocazione previste.

L'utilizzo degli strumenti nel periodo di validità del presente accordo avverrà con le stesse modalità previste in dettaglio dall'accordo in data 14 Luglio 2021.

A questi strumenti le Parti aggiungono la semplificazione contrattuale di cui alle premesse, con lo stesso obiettivo di mitigare gli impatti del Piano di Trasformazione sugli organici.

3 - Semplificazione contrattuale

Le Parti ribadiscono i punti di cui nelle premesse in tema di semplificazione contrattuale, quale nuovo strumento dell'accordo che, oltre a creare finalmente condizioni uguali per tutti i lavoratori, razionalizza e semplifica i trattamenti contrattuali e usi applicati a livello aziendale conseguendo ottimizzazioni sul costo del lavoro e sui costi connessi tali da creare le condizioni per ridurre gli impatti sugli organici previsti dal Piano di Trasformazione per il 2022.

In tal senso, le Parti convengono di sottoscrivere uno specifico accordo sulla semplificazione contrattuale collegato al Piano di Trasformazione, da applicare a tutti gli impiegati e quadri delle società in epigrafe, a fronte della cui applicazione effettiva, unitamente alla applicazione degli altri



strumenti previsti dal presente accordo, il numero complessivo degli impatti sugli organici potrà essere ridotto di 100 unità, ridefinendo il totale degli impatti sugli organici del Piano di Trasformazione per il 2022 di cui alle premesse in 298 posizioni.

4 - Isopensione

In considerazione dei risultati ottenuti in termini di soddisfazione da parte delle persone e di supporto alla gestione preventiva del Piano di Trasformazione, le Parti confermano l'applicazione della isopensione ai sensi dell'art.4 L223/2012 anche per il 2022; in tal senso le Parti stipuleranno un accordo specifico collegato al Piano di Trasformazione.

5 - Uscite volontarie

Le Parti definiscono di seguito le modalità per le uscite volontarie 2022, combinando come in passato condizioni di carattere economico e di supporto assistenziale e ricollocazione professionale esterna.

Potranno aderire alla uscita volontaria incentivata alle condizioni previste dal presente accordo i dipendenti Sky con contratto a tempo indeterminato :

- appartenenti alle direzioni ed alle strutture direttamente impattate dal piano di trasformazione, in via prioritaria;
- non appartenenti alle direzioni ed alle strutture direttamente impattate dal piano di trasformazione.

Attese le finalità del presente accordo, in entrambe i casi l'Azienda si riserva di accettare le adesioni alla uscita volontaria in base alla propria esclusiva valutazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive, senza quindi che la manifestazione di volontà da parte dei singoli costituisca diritto alla uscita volontaria in qualunque forma.

Non potranno aderire alla uscita volontaria : persone che, pur avendo richiesto ed ottenuto in passato l'adesione alla isopensione, abbiano successivamente rifiutato; persone che abbiano già conseguito i requisiti pensionistici o che li conseguano entro il 31 Dicembre 2023; persone che abbiano già sottoscritto accordi individuali per l'uscita incentivata.

Gli importi previsti per l'uscita volontaria saranno determinati come segue:

- un importo base pari a 24 mensilità della retribuzione lorda, comprensiva della retribuzione fissa e della retribuzione variabile media calcolata sui 36 mesi precedenti la data di manifestazione della volontà di uscita (Mbo, Canvass, PdR);
- un ulteriore importo collegato alla anzianità aziendale maturata alla data del presente accordo e determinato come segue:

- anzianità aziendale superiore a 15 anni	7 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 10 e 15 anni	5 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 5 e 10 anni	3 mensilità
- anzianità aziendale inferiore a 5 anni	nessun importo ulteriore

- un ulteriore importo collegato alla adesione tempestiva alla uscita volontaria e determinato come segue :

- adesione nel periodo 12-23 Settembre 9 mensilità
- adesione nel periodo 3-14 Ottobre 5 mensilità
- adesione nel periodo 24 Ottobre-4 Novembre nessun importo ulteriore

- pertanto, gli importi complessivi potranno variare da un minimo di 24 mensilità ad un massimo di 40 mensilità (v.tabella allegata);
- gli importi indicati saranno comunque parametrati al profilo orario contrattuale;
- gli importi verranno riconosciuti a titolo di incentivo all'esodo; il relativo montante di calcolo sarà comunque comprensivo della indennità sostitutiva del preavviso.

Con riferimento alle tempistiche di adesione alla uscita volontaria sopra indicate, la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà entro le date di seguito riportate (da verificare) :

- adesione nel periodo 12-23 Settembre entro il 31 Ottobre
- adesione nel periodo 3-14 Ottobre entro il 30 Novembre
- adesione nel periodo 24 Ottobre-4 Novembre entro il 31 Dicembre

L'Azienda si riserva 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.

Le condizioni relative alle uscite volontarie per il 2023 saranno oggetto di discussione dopo l'effettuazione delle verifiche tra le Parti previste per i primi mesi del 2023 in merito alla applicazione del presente accordo.

Al fine di rendere effettive le modalità di uscita e per integrare l'intero impianto qui negoziato in modo tale da raggiungere i suoi obiettivi grazie al riconoscimento del trattamento di NASPI ai lavoratori aderenti alla uscita volontaria, le Parti si impegnano sin da ora a sottoscrivere, entro il 31 Agosto 2022 e comunque quanto prima, un accordo per la definizione di una procedura ai sensi della Legge 223/1991 con adesione tramite l'unico criterio della mancata opposizione al licenziamento. In tal caso, le uscite verranno effettuate alle scadenze sopra previste, entro la data ultima del 31 Dicembre 2022.

Inoltre, alle persone che aderiranno all'uscita volontaria verranno riconosciuti i trattamenti che seguono :

- servizio di assistenza individuale finalizzato alla ricollocazione esterna tramite la società Sernet, che verrà attivato su specifica richiesta, per una durata di 12 mesi;
- 12 mesi di copertura sanitaria con costi a carico dell'Azienda, con convenzione aziendale per la successiva prosecuzione della copertura con costi a diretto carico delle persone;
- 12 mesi di abbonamento gratuito Sky alle condizioni previste per i dipendenti.

L'uscita volontaria e le relative condizioni saranno subordinate in ogni caso alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta, contenente ampie e definitive rinunce di qualsivoglia pretesa, avanzata o da avanzarsi, nei confronti della Società e di ogni Società del Gruppo Sky, con ulteriore riconoscimento di un importo a titolo transattivo pari a € 500 lordi.

Gli importi sopra definiti e le competenze di fine rapporto verranno erogati entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le richieste di adesione alla uscita volontaria dovranno essere inoltrate, nel rispetto delle tempistiche precedentemente stabilite, seguendo le istruzioni che verranno successivamente

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right, some with initials.

comunicate dall'Azienda a tutto il personale (v. modulo Forms on line).

L'accettazione delle adesioni da parte dell'Azienda verrà effettuata considerando l'ordine di presentazione delle richieste, l'impatto previsto nel 2022 e la valutazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive.

In ogni caso, l'Azienda provvederà a dare tempestivo riscontro a tutti i richiedenti in merito alla propria accettazione o al rifiuto.

3 - Sistema di verifiche

Le Parti riconfermano il sistema di verifiche di cui all'accordo del 14 Luglio 2021; questo sistema ha avuto applicazione fino ad oggi con riferimento a tale accordo e proseguirà in continuità con riferimento al presente accordo per il 2022 e 2023, ovvero fino al termine della durata dello stesso.

Tale sistema di verifiche si realizzerà con incontri mensili a livello nazionale ed anche su richiesta delle Parti, in cui verranno condivisi gli avanzamenti relativi all'applicazione del presente accordo.

Resta sin d'ora concordato che il primo incontro del sistema di verifiche 2022 verrà effettuato entro la fine del mese di Settembre.

Inoltre, le Parti stabiliscono di effettuare entro il mese di Febbraio 2023 un incontro di verifica con l'Amministratore Delegato sulla applicazione del presente accordo nel 2022, in cui verranno anche discussi la situazione aziendale ed i risultati 2022 e le prospettive per il 2023.

Nell'ambito del medesimo incontro e per quanto riguarda il Customer Care, alla luce delle evoluzioni del contesto politico economico globale, della performance aziendale e dell'efficacia delle azioni relative al Piano di Trasformazione, l'Azienda si impegna ad aggiornare le OOSS sui livelli occupazionali specifici e sulla eventuale nuova sede per i lavoratori di Sestu.

Resta inteso che, in coerenza con i principi e gli strumenti stabiliti dal presente accordo, l'Azienda si impegna a non effettuare nell'anno 2023 azioni unilaterali, ai sensi di quanto stabilito al punto 1 che precede, limitando comunque gli impatti del piano di trasformazione entro i limiti numerici previsti dal presente accordo.

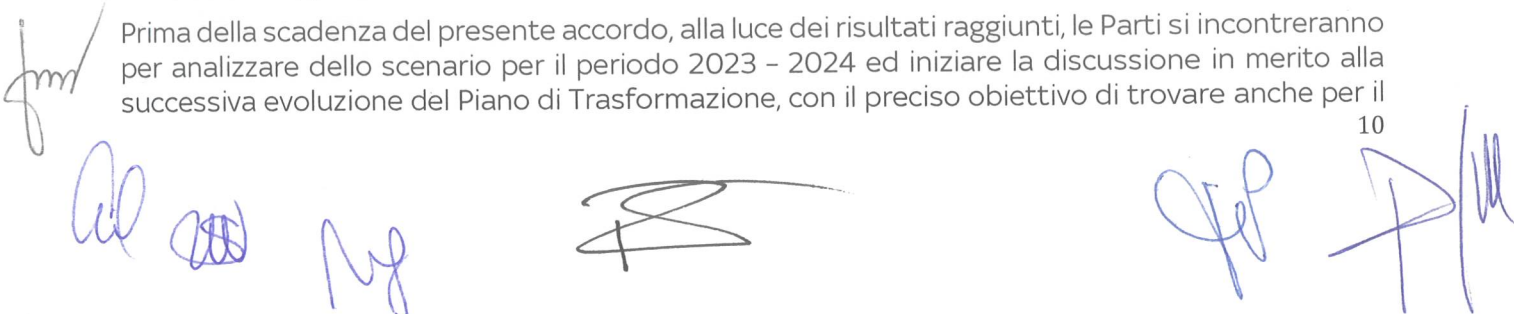
Infine, in caso di futuri cambiamenti normativi in materia di lavoro che vengano introdotti nel corso del presente accordo, le Parti concordano sin d'ora di incontrarsi tempestivamente per valutarne gli effetti e discutere le eventuali azioni necessarie.

=====

Con il presente accordo le Parti si danno atto di aver riconfermato un insieme di regole e strumenti, ai quali è stata aggiunta la semplificazione contrattuale per il 2022, finalizzati ad affrontare le criticità attraverso una gestione socialmente sostenibile del Piano di Trasformazione nel 2022 e 2023 attraverso un confronto trasparente e che realizza le condizioni di una gestione anticipata delle tematiche occupazionali.

Il sistema di verifiche concordato tra le Parti costituirà ancora un punto fondamentale per la gestione dell'accordo e per la realizzazione dei suoi obiettivi, tramite il quale la corretta e complessiva applicazione dell'accordo sarà costantemente monitorata.

Prima della scadenza del presente accordo, alla luce dei risultati raggiunti, le Parti si incontreranno per analizzare dello scenario per il periodo 2023 - 2024 ed iniziare la discussione in merito alla successiva evoluzione del Piano di Trasformazione, con il preciso obiettivo di trovare anche per il



futuro accordi che ribadiscano i principi della contrattazione di anticipo, che hanno consentito fino ad oggi di individuare soluzioni condivise socialmente sostenibili e compatibili con le esigenze di cambiamento dell'organizzazione .

LCS anche con modalità telematica

Sky Italia e Sky Italia Network Service

Alu
Luca Pavesenti
Giuseppe Pavesenti
francesco Maelkove

OO.SS. nazionali di categoria

F. B. Saverio

D. Pavesenti

OO.SS. territoriali di categoria

Rsu Sky Italia e Sky Italia Network Service

Roberto Pavesenti