

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).

Premi di Risultato 2022-2023-2024

Con riferimento agli anni 2020 e 2021 le Parti non hanno stipulato accordi in materia di Premio di Risultato (PdR) non sussistendo le condizioni economiche e di risultato necessarie a livello aziendale; in tali anni sono stati tuttavia riconosciuti importi a titolo di premio collettivo, di carattere del tutto eccezionale, che sono stati regolamentati con accordi tra le Parti.

Nel corso degli incontri in merito al Piano di Trasformazione 2022, le Parti hanno approfondito la difficoltà della situazione aziendale 2022 e sono a conoscenza dei risultati negativi in termini economici e finanziari.

Nel contesto del Piano di Trasformazione le Parti hanno anche discusso della armonizzazione contrattuale come strumento che, attraverso la creazione di trattamenti contrattuali uguali per tutti i lavoratori, consentirà di razionalizzare e semplificare i trattamenti stessi, realizzando risparmi sul costo del lavoro e sui costi connessi che possono rappresentare uno strumento aggiuntivo per contenere gli impatti sugli organici previsti dal Piano di Trasformazione 2022, nonché consentire il superamento del difficile momento aziendale.

Con queste premesse le Parti hanno discusso della possibilità di definire un PdR per lo stesso periodo del Piano di Trasformazione, con riferimento ai risultati aziendali 2022 - 2023 - 2024, il quale sarà direttamente collegato ai risultati del Piano di Trasformazione, attraverso un riconoscimento a livello collettivo del contributo dei lavoratori ai risultati aziendali.

Parametri e obiettivi

I parametri di riferimento (KPI) saranno quelli definiti dai Piani di Trasformazione 2022 - 2023 - 2024 e si declineranno a livello di Gruppo (peso 30%) ed a livello di mercato nazionale Italia (peso 70%) come segue :

KPI Gruppo (peso 30%)	EBITDA	(peso 60%)
	Free Cash Flow	(peso 20%)
	Revenue Growth	(peso 20%)
KPI mercato Italia (peso 70%)	EBITDA	(peso 60%)
	Free Cash Flow	(peso 20%)
	Revenue Growth	(peso 20%)

La descrizione di ciascuno dei parametri indicati è contenuta nell'allegato A del presente verbale, facente parte integrante dello stesso.

Con riferimento a ciascuno dei tre anni indicati e per ciascuno dei parametri individuati verranno definiti specifici obiettivi, i cui risultati determineranno gli importi maturati, con applicazione dei pesi sopra stabiliti; tali obiettivi saranno comunicati ad inizio di ciascun anno.

Inoltre, per ciascun parametro vengono definiti i risultati percentuali minimi (soglia minima risultato), al cui raggiungimento matureranno le quote di PdR disponibili, e le percentuali di importo che verranno riconosciute a partire dal raggiungimento di tale soglia (soglia minima importo), come riportato nell'Allegato A.

Ai fini dell'applicazione delle agevolazioni fiscali previste dalla normativa vigente (detassazione 10% + flexible benefit) i risultati di miglioramento da conseguire rispetto al periodo annuale verranno misurati con riferimento al parametro Ebitda (Mercato Italia).

Resta inteso che condizione necessaria per la maturazione di importi a titolo di PdR per ciascuno dei 3 anni indicati sarà il raggiungimento di un risultato per il parametro EBITDA pari o superiore al 80% dell'obiettivo fissato.

Con l'obiettivo di salvaguardare dati industriali riservati, i valori numerici corrispondenti al raggiungimento pieno (100%) degli obiettivi aziendali fissati per ciascun anno verranno condivisi e conservati dall'Azienda ai fini della verifica dei risultati raggiunti e del calcolo degli importi maturati; stante la riservatezza di tali dati aziendali, le Parti si impegnano in ogni caso a non divulgarli ed a mantenere completa riservatezza e segretezza sugli stessi).

L'andamento dei parametri sarà oggetto di aggiornamento trimestrale tra le Parti, che si incontreranno qualora dovessero intervenire eventi eccezionali e imprevedibili tali da incidere in maniera significativa sulla possibilità di raggiungimento degli obiettivi fissati.

Importi e meccanismi di calcolo

L'importo previsto al 100% dei risultati per ciascuno degli anni indicati è fissato in € 1.000,00 lordi pro capite uguale per tutte le qualifiche contrattuali ed i livelli dei CCNL Confindustria Radio TV e TLC.

Avrà diritto al PdR :

- il personale assunto con contratto a tempo indeterminato;
- il personale assunto con contratto a tempo determinato e di somministrazione, a condizione che abbia prestato effettivo servizio per un periodo minimo di 6 mesi nell'anno di riferimento;
- il personale assunto con contratto di apprendistato
- il personale appartenente alle categorie appena descritte il cui rapporto risulti in essere alla data di pagamento della somma, e non si trovi in regime di preavviso per dimissioni o licenziamento (sono pertanto esclusi tutti coloro i quali si cesseranno il rapporto prima di tale data, anche per motivi disciplinari)

Per il personale con orario part time, l'importo del PdR verrà commisurato proporzionalmente alla durata effettiva della prestazione lavorativa.

Gli importi PdR verranno riproporzionati in funzione del periodo di effettivo servizio prestato nell'anno di riferimento; a tale fine la quota giornaliera del PdR sarà calcolata dividendo per 365 l'importo annuo lordo del PdR.

Gli importi a titolo di PdR verranno erogati con la retribuzione del mese di Marzo dell'anno successivo e saranno riconosciuti esclusivamente al personale in effettivo servizio nei periodi di riferimento che risulti in forza e non dimissionario o in preavviso nel mese previsto per l'erogazione.

Stante la loro entità ed in considerazione della loro natura, gli importi a titolo di Premio di Risultato non concorreranno a determinare il Trattamento di Fine Rapporto, in virtù di quanto determinato dalla Legge n° 297/1982, e saranno da considerarsi onnicomprensivi delle incidenze, già considerati in sede di quantificazione degli importi stessi, su tutti gli istituti contrattuali e di Legge, ai sensi dell'art.3 della Legge n° 402/1996.

Le Parti si danno atto che le erogazioni a titolo di PdR avranno le caratteristiche tali da consentire l'applicazione dei trattamenti di agevolazione fiscale e contributiva previsti dalla normativa vigente.

A tal fine, le Parti confermano che il PdR di cui al presente accordo rientra nell'ambito dei sistemi di incentivazione collettiva di cui all'art. 1 comma 67 Legge n° 247/2007 e successive modifiche ed integrazioni, attese le connotazioni di incertezza in ordine alla corresponsione e all'ammontare del PdR; inoltre, le Parti dichiarano che, ai fini dell'applicazione del regime fiscale agevolato, i contenuti del presente accordo sono conformi al comma 481 dell'Art.1, Legge n° 228/2012, come attuata dal DPCM 22 Gennaio 2013, che fa espresso riferimento alle voci retributive erogate per i risultati specifici ed oggettivi raggiunti in termini di produttività, redditività, qualità, efficienza e innovazione.

Il dipendente potrà decidere se destinare alla gestione flexible benefit la quota del 50% o del 100% dell'importo maturato a titolo di PdR, che confluirà nel conto welfare individuale; per le modalità di gestione ed utilizzo del conto welfare individuale si rimanda integralmente al portale aziendale Well4You.

Resta inteso che l'Azienda incrementerà la quota prescelta dal dipendente con un importo pari al 15% della stessa, ad integrare il conto welfare individuale.

In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, per qualunque motivo, le eventuali somme destinate al conto welfare non utilizzate dal dipendente verranno liquidate unitamente alle competenze di fine rapporto.

Durata

Il presente accordo avrà esclusiva applicazione con riferimento agli anni 2022, 2023, 2024.

Letto, confermato e sottoscritto anche con modalità telematica

Sky Italia e Sky Italia Network Service

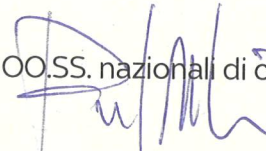
francesco Malpica

Albi

Jane Harsoevati

Miguel Cruz

OO.SS. nazionali di categoria



OO.SS. territoriali di categoria

Rsu Sky Italia e Sky Italia Network Service



Accordo in data 11 Luglio 2022 - Allegato A

PdR 2022 - 2023 - 2024 : KPI di riferimento

parametro Gruppo (30%)	EBITDA Peso % = 60%
	Free Cash Flow Peso % = 20%
	Revenue Growth Peso % = 20%

parametro Mercato Italia (70%)	EBITDA Peso % = 60%
	Free Cash Flow Peso % = 20%
	Revenue Growth Peso % = 20%

EBITDA

Indicatore di redditività presente nel conto economico che evidenzia il risultato netto della gestione ordinaria della società, ossia i ricavi al netto dei costi, non considerando ammortamenti, interessi e tasse.

Soglia minima di risultato 80% corrispondente al 50 % dell'importo maturabile

FREE CASH FLOW

Il free cash flow rappresenta il flusso di cassa disponibile per l'azienda ed è dato dalla differenza tra il flusso di cassa dalle attività operative e il flusso di cassa per investimenti in capitale fisso.

Soglia minima di risultato 85% corrispondente al 50% dell'importo maturabile

REVENUE GROWTH

La crescita dei ricavi si riferisce ad un aumento complessivo dei ricavi nel periodo fissato.

Soglia minima di risultato 85% corrispondente al 50% dell'importo maturabile

Handwritten signatures in blue ink:
jm
Al
mg

Handwritten signature in blue ink:
A. P.