

FIRMATI 4 ACCORDI CON SKY ITALIA E SKY ITALIA NETWORK SERVICE

Il giorno 9 luglio 2025, le OO.SS. SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL, unitamente alle RSU, hanno sottoscritto quattro accordi con la Direzione aziendale, che, nel solco della contrattazione di anticipo, si pongono come obiettivo quello di risolvere alcune criticità emerse in questi anni, e, parimenti, cercano di redistribuire, nelle condizioni date, quante più risorse possibili a favore delle lavoratrici e dei lavoratori SKY.

Di seguito i quattro accordi sopra richiamati.

1. ACCORDO DI ISOPENSIONE

L'Accordo interessa, in prima istanza, i/le lavoratori/trici che abbiano già mandato la propria adesione al piano previsto dall'accordo del 26 Luglio 2024 e abbiano ricevuto esito negativo dall'INPS a fronte della maturazione dei requisiti in un periodo successivo.

Nella sostanza, vista anche l'esiguità delle risorse a disposizione, l'accordo ha come obiettivo principale quello di sanare la posizione di quei/quelle lavoratori/trici che, in precedenza, avevano chiesto di accedere all'istituto (circa 10 persone), ma non avevano ancora maturato i requisiti nelle precedenti finestre.

2. BUONI PASTO

A fronte della richiesta delle OO.SS, l'Azienda riconoscerà un incremento del buono pasto giornaliero a € 7,00 a partire dal mese di Agosto 2025, invece dagli attuali € 5,91.

Viene inoltre definitivamente cancellato il contributo di € 0,62 giornalieri a carico del lavoratore sin qui applicato.

Il buono pasto sarà riconosciuto:

- al personale per il quale sia fissato un orario giornaliero superiore a 4 ore (> 50% part time) a fronte di ciascuna giornata di effettiva presenza;
- al personale che nella giornata di effettiva prestazione abbia effettuato una prestazione lavorativa in misura superiore o uguale a 4,15 ore;
- al personale operante presso le sedi aziendali o che svolge attività in modalità da remoto, mentre rimane escluso nelle giornate di trasferta per le quali trovano applicazione le relative policy.

L'accordo conferma inoltre tutte le condizioni di miglior favore esistenti, ove presenti.

Per il personale sul territorio non è prevista l'erogazione del buono pasto ma il riconoscimento dei rimborsi spese, come disciplinati dalla relativa policy.

A fronte delle richieste delle OOSS, l'Azienda conferma la sua disponibilità ad incontrarsi per eventualmente ridiscutere gli importi del buono pasto per gli anni successivi entro il mese di luglio 2026.

Il nuovo gestore dei ticket sarà Satsipay: il passaggio al nuovo importo e al nuovo gestore avverrà dal 1 di agosto 2025. Sarà possibile rendere spendibili i Ticket con il precedente gestore entro e non oltre la scadenza degli stessi.

3. PREMIO DI RISULTATO

Le parti hanno sottoscritto un nuovo accordo di PDR per il triennio 2025/2027 che, pur ricalcando il modello precedente, ha introdotto una serie di modifiche.

L'importo complessivo previsto al 100% dei risultati per l'anno 2025 e successivi, 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; in caso di superamento del 100% dei risultati verranno riconosciuti maggiori importi fino ad un tetto massimo del 150% dei risultati, corrispondente a € 1.500,00 lordi pro capite.

Resta inteso che condizione necessaria per la maturazione di importi a titolo di PdR per il 2025 sarà il raggiungimento di un risultato per il parametro EBITDA pari o superiore al 80% dell'obiettivo fissato.

I parametri e il rispettivo peso sono sostanzialmente quelli dell'accordo precedente: viene introdotto un nuovo indicatore denominato Employees engagement, inteso esclusivamente come percentuale di adesione alla People Survey annuale promossa da Sky, indipendentemente da quella che sarà la qualità delle risposte.

Le parti hanno inoltre concordato che, la quota aggiuntiva in favore di chi trasforma il premio in welfare, passa al 20% dall'attuale 15%. Nel caso di over-performance pari al 110% degli obiettivi, si è concordato inoltre un ulteriore premio di 100 euro, per ciascun anno del triennio e non riparametrabili, da spendere esclusivamente in welfare.

4. ACCORDO SMALTIMENTO FERIE E PERMESSI

A fronte dell'alto numero di ferie arretrate e Permessi che si sono accumulate negli anni precedenti, nonché delle oggettive difficoltà nella pianificazione e nella fruizione di quelle dell'anno corrente, le parti hanno concordato i seguenti criteri di pianificazione e smaltimento, distinguendo fra gli arretrati e quelli correnti.

In relazione alla gestione dei Residui Anni Precedenti di ferie, permessi retribuiti ed ex festività, le Parti hanno condiviso di definire dei piani di smaltimento con tempistiche differenziate:

- i lavoratori che hanno un residuo fino a 20 giorni (compresi) dovranno procedere alla **pianificazione e alla fruizione**, in accordo con i responsabili. Qualora la pianificazione non avvenisse o i piani non fossero in linea con l'obiettivo di fruizione, i responsabili potranno definire anche unilateralmente piani di smaltimento mirati all'esaurimento di tali residui.
- I lavoratori con residui superiori ai 20 giorni dovranno procedere alla pianificazione, in accordo con i responsabili, di tali giornate entro il 15 Settembre 2025. **Qualora la pianificazione o la fruizione non avvenissero o i piani non fossero in linea con l'obiettivo di fruizione**, i responsabili potranno definire, anche unilateralmente, piani di smaltimento mirati all'esaurimento di tali residui.

Per quello che riguarda le ferie spettanti, la regola è che dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno solare di riferimento.

L'Azienda effettuerà specifiche azioni di comunicazione destinate ai responsabili per favorire l'accoglimento dei piani ferie, nonché la valutazione del corretto dimensionamento delle sostituzioni nel periodo estivo ed invernale, con particolare attenzione ai tempi di attivazione dei contratti, così da favorire una loro effettiva operatività in tempi congrui con l'inizio delle ferie dei dipendenti.

Si riconfermano i 3 gg di ferie aggiuntive su base annua, che, al pari degli altri giorni, dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno di riferimento: eventuali residui dovranno essere utilizzati entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo.

Oltre tale data la fruizione di eventuali giornate residue verrà direttamente pianificata dal responsabile entro il 30 aprile: resta comunque inteso che le giornate non fruite nell'anno di riferimento saranno le prime ad essere utilizzate nell'anno successivo.

L'utilizzo delle giornate di ferie (per un periodo minimo di mezza giornata) dovrà essere sempre preventivamente autorizzato dal responsabile e successivamente indicato sul sistema di gestione presenze aziendale.

Al netto della tempistica di pianificazione e di fruizione, che è richiamata nell'accordo, il principio da rimarcare è che, in caso di mancata autorizzazione da parte dei responsabili entro le scadenze previste, le pianificazioni inserite all'interno del sistema di gestione presenze verranno considerate autorizzate.

In caso di revoca motivata da parte del Responsabile e/o di richiesta di modifica da parte del dipendente, si prevede in entrambi i casi un congruo preavviso.

In caso di variazione o revoca su richiesta dell'Azienda dei piani individuali già autorizzati, eventuali costi sostenuti dal personale, ed eventualmente dai propri famigliari, connessi a prenotazioni e servizi non utilizzabili, verranno rimborsati sulla base dei giustificativi fiscalmente validi e in applicazione delle policy vigenti.

Si riconferma il principio che, entro il mese di settembre l'Azienda e la RSU si incontreranno per discutere il calendario delle chiusure collettive per l'anno successivo, che sono da considerarsi vincolanti per tutto il personale (in sostanza, nelle giornate di chiusura collettiva il personale usufruirà di ferie) Dal 2026, l'Azienda, a valle della definizione delle giornate di chiusura collettiva condivise con la RSU, inserirà direttamente all'interno del sistema di gestione presenze il giustificativo ferie per tutta la popolazione, eccezion fatta per le strutture che operano su turni e per quelle che devono garantire continuità operativa.

Saranno salvaguardati eventuali casi di trasferta di lunga durata e di assenza prolungata dal servizio a titolo di malattia, infortunio, maternità o aspettativa non retribuita; al rientro i lavoratori dovranno predisporre una pianificazione strutturata delle ferie maturate e non godute, in accordo con i responsabili.

Per quello che riguarda le ore di permesso retribuito e le ex festività, queste dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno di riferimento. Eventuali residui dovranno essere utilizzati entro e non oltre il mese di febbraio dell'anno successivo: in caso di mancata pianificazione i responsabili procederanno unilateralmente alla pianificazione delle stesse entro il giorno 30 aprile.

Le ore/giornate non utilizzate relative agli anni precedenti non potranno essere oggetto di monetizzazione a far data dal 1° Marzo dell'anno successivo, pur rimanendo nella disponibilità di utilizzo per i dipendenti, e saranno le prime ad essere utilizzate nell'anno successivo.

Fermo il principio presente nell'accordo HW del 22 Novembre 2022, per cui la prestazione lavorativa in HW per il personale non turnista sarà compresa nella fascia oraria giornaliera tra le 08:00 e le 20:00, le Parti riconfermano che tale personale è tenuto a fruire dei permessi retribuiti anche in regime di HW per la gestione di incombenze personali ed in accordo con il proprio responsabile.

Le Parti si incontreranno per la verifica dell'effettivo smaltimento, con le tempistiche sopra citate, per concordare le modalità di comunicazione di eventuali piani unilaterali per la fruizione degli istituti da parte della Direzione People e dei Responsabili delle persone.

Per concludere, le OO.SS. salutano positivamente gli accordi sottoscritti, in particolare nel richiamo condiviso ai valori della contrattazione di anticipo che, negli anni precedenti, ha permesso di raggiungere risultati ragguardevoli senza azioni traumatiche e unilaterali.

Va considerata inoltre la disponibilità aziendale a rivalutare gli importi del PDR e dei Tickets nel prossimo anno, sulla base dei nuovi contesti aziendali e delle prospettive di business futuri.

In considerazione delle difficoltà ancora presenti in SKY, unite alle incertezze di sistema che rischiano sempre di avere ricadute in Azienda, richiamare in premessa l'utilizzo di tutti gli strumenti condivisi (reskilling, upskilling, ecc.) rappresenta un elemento di indubbio valore, e un importante viatico per eventuali situazioni che potrebbero presentarsi in futuro.

Roma 10/07/2025

Le Segreterie Nazionali
SLC-CGIL, FISTEL-CISL, UILCOM-UIL