

SLC - CGIL
FISTel - CISL
UILCOM - UIL

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori della Comunicazione

COMUNICATO

Nella giornata di ieri le Segreterie Nazionali, Territoriali e le RSU riunite in modalità telematica con la Direzione Risorse Umane di SKY hanno raggiunto un'intesa riguardante la gestione del Piano di riorganizzazione del Gruppo.

Ciò si è reso necessario per il mutare dello scenario competitivo, sempre più difficile, con la concorrenza di nuovi competitor molto aggressivi e dalla grande capacità di far fronte a ingenti investimenti, avendo per di più una struttura di costi molto leggera.

Come già riportato nel precedente comunicato, l'accordo riguarderà la gestione 2021 del Piano e in buona parte anche quella del 2022. Le OO.SS. hanno fortemente voluto un preliminare e concreto impegno da parte di SKY di gestire il piano non ricorrendo ad alcuna azione unilaterale, questa importante garanzia che la Direzione aziendale si è assunta fino a tutto il 2022, è l'architrave su cui poggiano tutti gli strumenti che le parti hanno concordato.

Questa strumentazione, avrà l'obiettivo di conciliare le esigenze del piano di trasformazione con azioni socialmente responsabili finalizzate a contenere gli impatti sull'occupazione, nell'ottica della contrattazione di anticipo.

Gli strumenti individuati dalle parti sono:

- MOBILITA' INTERNA

Si prevede di creare opportunità lavorative per coprire nuove posizioni o posizioni generate da insourcing, sostituzioni di personale uscito volontariamente.

INSOURCING E NUOVE ATTIVITA'

Impegno dell'Azienda a internalizzare attività oggi date in appalto e creazione di nuove posizioni lavorative generate dall'avvio di nuove attività.

JOB POSTING

Strumento che verrà attivato da HR e che prevede la ricollocazione di persone appartenenti a strutture impattate dal piano, che andranno a costituire un bacino prioritario, con un occhio di riguardo al personale sul territorio che potranno avvalersi anche dell'applicazione dell'Accordo sul Hybrid Working

RESKILLING E UPSKILLING

Elemento centrale per supportare adeguatamente ed attivamente i processi di trasformazione e digitalizzazione dell'attività, utilizzando come strumento essenziale un sistema formativo che parta da una puntuale analisi delle competenze professionali attualmente esistenti per renderle coerenti con l'organizzazione futura.

ISOPENSIONE E USCITE VOLONTARIE

Il principio della volontarietà è il cardine su cui poggiano entrambi gli strumenti, prevedendo l'accesso al pensionamento per le persone che abbiano maturato i requisiti di Legge per il primo e per l'altro l'accesso alla NASPI come supporto di base, al quale si aggiunge uno schema di incentivazione all'esodo avente una dinamicità basata su anzianità di servizio e velocità di adesione all'uscita, che varia dalle 24 alle 40 mensilità.

Inoltre nello spirito del presente accordo condividono di discutere di ulteriori strumenti organizzativi adottabili per la gestione dello stesso piano di trasformazione, come ad esempio la riduzione dell'orario di lavoro volontaria.

Infine si prevede un articolato sistema di verifiche e di monitoraggio dell'avanzamento del piano di trasformazione e di applicazione dell'Accordo, per permettere alle parti eventuali azioni correttive. Le OO.SS. valutano positivamente il raggiungimento di tale intesa e predisporranno nei prossimi giorni le assemblee per l'approvazione da parte dei lavoratori dell'Accordo, impegnandosi successivamente allo scioglimento della riserva.

Roma, 15 luglio 2021

LE SEGRETERIE NAZIONALI

SLC CGIL FISTEL CISL UILCOM UIL