

SLC - **CGIL** Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel - **CISL** Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM - **UIL** Unione Italiana Lavoratori Comunicazione

Roma, 3 marzo 2017

Spett.le Sky spa
c.a. Dr.ssa Francesca Manili Pessina

Oggetto: confronto su riorganizzazione e Piano Industriale

Nel nostro comunicato del 2 marzo, vi è una richiesta di presentazione di Piano Industriale ed un Piano Editoriale che, come sapete bene, è cosa ben diversa dalla presentazione, anche con le relative motivazioni di dettaglio, di un piano di riorganizzazione che ci avete illustrato presso Unindustria-Confindustria lo scorso 6 febbraio.

La richiesta, oltre che dalla contingente riorganizzazione, nasce a seguito delle vostre continue modifiche organizzative e di assetto, che già negli scorsi anni, hanno prodotto effetti rilevanti sull'organico. Persone alle quali con modalità e tempistiche da voi stabilite, rendete noto di essere un esubero o di dover essere ricollocate in altra regione rispetto al luogo di residenza. Ci sembra doveroso, davanti ad una operazione che riguarda il mantenimento del sito di Roma e il futuro dell'intera azienda, chiedere un Piano Industriali quale parte integrante di un possibile percorso relazionale che ci illustri, nel dettaglio, l'assetto industriale dei prossimi anni.

Proprio assumendo quanto ci avete descritto della riorganizzazione e dei motivi che vi portano a spostare delle attività da Roma a Milano, siamo obbligati a chiedervi il Piano Industriale, perché quanto avvenuto su Roma, quasi azzeramento degli investimenti, ci risulta verificarsi anche sul sito di Sestu dal quale si è deciso, da ultimo, di togliere una attività centrale come la control room. Così come sulla sede di Milano in cui attività importante viene delocalizzata in Scozia.

Se la vostra intenzione è quella di non proseguire il confronto con le parti sociali, per motivi che attengono...non abbiamo ben capito a cosa, vi chiariamo che i tempi del confronto o sono dettati dalla condivisione di un percorso o sono dettati da una apertura di procedura di legge sia per gli annunciati trasferimenti che per gli annunciati esuberanti. Non crediamo possa esistere una terza casistica quando si parla di occupazione, quella della disponibilità a prescindere da parte del sindacato nei confronti dell'azienda.

Vi rammentiamo che, proprio sulle scelte di riassetto, avete scelto mesi fa di non coinvolgere le OO.SS. proceduto ad assumere organico sul sito di Milano. Circa 200 inserimenti nuove posizioni che con una gestione condivisa e oculata avrebbero potuto mitigare gli effetti dell'attuale operazione di riorganizzazione. Per noi, ora, è molto complesso raccontare agli "esuberanti" che pochi giorni fa, o anzi, che addirittura nei prossimi mesi, mentre chiedete a loro di uscire dall'azienda "incentivati", avete assunto ed avete intenzione di assumere personale nuovo in Sky.

Se anni fa ci aveste descritto, come più volte richiesto, un "Piano" a medio termine, quello che generalmente da società quotate in borsa viene esplicitato alla comunità finanziaria, forse oggi a gestiremmo una riorganizzazione meno pesante e traumatica per i lavoratori.

Il punto è, come spesso vi abbiamo detto, che chiamate le organizzazioni sindacali solo quando è inevitabile, quando per legge è previsto un nostro intervento.

Viene anche il dubbio che tale riorganizzazione non fosse già pianificata alla data dell'incontro di settembre 2016 con l'A.D..

SLC - **CGIL** Sindacato Lavoratori Comunicazione
FISTel - **CISL** Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
UILCOM - **UIL** Unione Italiana Lavoratori Comunicazione

Che noi fossimo contrari alla dichiarazione di esuberi e trasferimenti era chiaro sin dall'inizio, come è altresì chiaro che per etica e attività di rappresentanza che svolgiamo quotidianamente, non vogliamo sottrarci al confronto per quanto pesante e oneroso possa essere.

La nostra volontà è quella di confrontarci alla pari, sapendo da subito le difficoltà da superare ma che:

- la nostra posizione è unitaria,
- i lavoratori non hanno nessuno obbligo a esprimere la loro adesione volontaria all'uscita o al trasferimento.

Per poter procedere ad un riassetto di queste dimensioni, riteniamo indispensabile un confronto a tutto campo e che abbia quale obiettivo primario la ricerca di tutte le possibili soluzioni che riducano disagi e soprattutto ricadute traumatiche sui lavoratori.

Fortunatamente, ancora oggi, il licenziamento individuale non è libero, ma sottostà a vincoli precisi e limiti quantitativi strettissimi.

Quindi per poter procedere ad un riassetto di queste dimensioni, e questo vi è chiaro altrimenti non ci avreste coinvolti, avrete necessità di confrontarvi con noi, come molto probabilmente sarete costretti, purtroppo (non certo per nostra volontà), ad avviare procedure collettive.

Vi rammentiamo infatti che nelle procedure collettive di legge esistono precise indicazioni per la tutela di fattispecie di lavoratori, che esistono tempi e termini di svolgimento che debbono essere percorsi e attuati.

Vi rammentiamo che, anche rispetto alla composizione dell'organico, esistono specifici limiti all'utilizzo di alcune fattispecie contrattuali: contratti a termine, somministrazioni a tempo determinato e somministrazioni a tempo indeterminato.

Vi ricordiamo che a procedure di legge avviate non vi sarà possibile assumere nessuno per 6 mesi.

Tutte questioni che pongono vincoli che vanno discussi obbligatoriamente con le organizzazioni sindacali.

Proponendovi la data del 10 marzo per il primo confronto di merito (sia sul Piano Industriale che sul processo riorganizzativo), restiamo in attesa di una vostra conferma.

Distinti Saluti,

LE SEGRETERIE NAZIONALI
SLC/CGIL FISTEL/CISL UILCOM/UIL

Affiliazione ad
UNI
Union Network International

SLC - Tel. 06-42048212 Fax 06-4824325
FISTel - Tel. 06-87979200 Fax 06-87979296
UILCOM- Tel. 06-45686880 Fax 06-85353322