

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

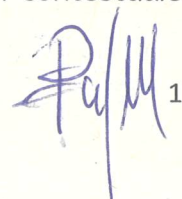
Nel corso delle discussioni sul Piano di Trasformazione 2022, le Parti hanno convenuto l'importanza della semplificazione dei diversi trattamenti contrattuali applicati al personale delle società dirette da Sky in Italia in forza di molteplici accordi aziendali, usi e prassi stratificati nel corso del tempo, che oggi sono divenuti non più attuali nel mutato contesto organizzativo e produttivo.

È infatti convinzione unanime che la semplificazione contrattuale, nel contesto del Piano di Trasformazione 2022, è idonea a creare le condizioni utili per supportare la ripresa, anche in termini di migliori risultati e maggiori performance, e aiutare l'Azienda ad evolvere in linea con le esigenze di profonda trasformazione di cui ha bisogno, determinando comunque e in ogni caso condizioni lavorative - complessivamente valutate ed intese - largamente migliorative rispetto a quelle singolarmente discendenti dalla planare applicazione dei trattamenti previsti dai CCNL applicati.

La semplificazione contrattuale, inoltre, impattando la struttura dei costi diretti e indiretti, è una leva di gestione della situazione di criticità in essere e rappresenta uno degli elementi utili per gestire problematiche occupazionali nel senso di un loro contenimento e del consolidamento dei livelli della forza lavoro.

Nel contesto del Piano di Trasformazione 2022, le Parti condividono quindi che la semplificazione contrattuale deve avere quali obiettivi :

- la definizione di trattamenti di secondo livello uguali per tutto il personale, con superamento definitivo delle intese precedentemente sottoscritte e con contestuale

 1

rimodulazione dei trattamenti di natura collettiva nazionale nonché di quelli già esistenti in Azienda, a livello generale e di singola sede;

- la razionalizzazione ed il contenimento dei costi del lavoro e delle loro dinamiche, in linea con gli scenari aziendali e di mercato profondamente mutati nel tempo e che non trovano più alcuna corrispondenza e ragione nelle intese esistenti;
- la semplificazione della gestione contrattuale in fase di applicazione e la riduzione dei costi connessi.

La realizzazione di tali obiettivi può contribuire efficacemente ai target previsti dal Piano di Trasformazione 2022, conseguendo nei prossimi anni una riduzione sul costo del lavoro e dei costi connessi, alternativa alla riduzione degli impatti diretti sull'organico.

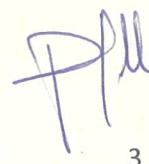
Pertanto, le Parti definiscono di seguito nuove condizioni integrative ai CCNL applicati per tutto il personale delle società Sky Italia Srl e Sky Italia Network Service Srl, cui trovano applicazione i CCNL Confindustria Radio TV e TLC.

Tali nuove condizioni sostituiranno definitivamente ed in modo omnicomprensivo tutti i trattamenti in precedenza applicati a tale personale sulla base di accordi sindacali, prassi e usi aziendali vigenti sulle materie regolate dal presente accordo, che si intendono con il presente accordo definitivamente superati e privati di efficacia a far data dall'inizio di efficacia dell'accordo stesso.

Infine, pur nell'attuale delicato momento aziendale e nello spirito di costruire un percorso verso la sostenibilità che coinvolga tutti i lavoratori, nonché quale ulteriore forma di compensazione a fronte del percorso di semplificazione definito, le Parti concordano sin d'ora di integrare quanto qui disposto con un accordo relativo al Premio di Risultato per gli anni 2022, 2023 e 2024.

INDICE

PREMESSE.....	1
ORARIO DI LAVORO.....	4
1. ORARIO DI LAVORO.....	4
2. HW.....	5
3. FERIE.....	5
4. PERMESSI RETRIBUITI.....	7
5. EX FESTIVITA'.....	8
RAPPORTO DI LAVORO.....	9
6. INDENNITA' PERSONALE TURNISTA - CCNL Confindustria Radio TV.....	9
7. MALATTIA.....	10
8. PART TIME.....	10
9. TRASFERTA.....	11
10. REPERIBILITA'.....	12
11. E.R.I.....	14
12. PREVIDENZA INTEGRATIVA.....	14
13. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA.....	15
14. TICKET.....	15
WELFARE.....	16
15. PERMESSI PER VISITE MEDICHE.....	16
16. PERMESSI PER ADOZIONI.....	16
17. PERMESSI PER GENITORI DI FIGLI CON DSA E DISTURBI DELL'APPRENDIMENTO.....	16
18. PERMESSI PER VOLONTARIATO.....	17
19. PERMESSO PARENTALE PATERNITA'.....	17
20. CONGEDO PARENTALE AD ORE.....	17
21. CONGEDI PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE.....	18
DISPOSIZIONI FINALI.....	19
22. DECORRENZA, DURATA ED AMBITO DI APPLICAZIONE.....	19



ORARIO DI LAVORO

1. ORARIO DI LAVORO

L'orario settimanale di lavoro per il personale normalista viene fissato in 40 ore settimanali distribuite su 5 giornate di 8 ore ciascuna; nell'orario giornaliero è prevista una pausa non retribuita di durata variabile da 30' ad un'ora.

L'orario settimanale di lavoro per il personale turnista, cioè addetto a turni avvicendati ai sensi del successivo art. 8, viene fissato in 40 ore settimanali distribuite su 5 giornate lavorative da lunedì a domenica e comprensive di 30' di pausa retribuita; quanto precede non modifica gli orari attualmente applicati al personale turnista della società Sky Italia Network Service, conformi a quanto stabilito in materia dal CCNL Telecomunicazioni.

Quanto precede ha applicazione per le prestazioni lavorative in sede, in regime di trasferta e missione e per l'attività lavorativa prestata in regime di Smart Working, come disciplinata dagli accordi sindacali applicabili in materia.

La prestazione lavorativa presso le sedi aziendali per il personale normalista potrà avere inizio di norma nella fascia oraria giornaliera compresa tra le 8.00 e le 10.00.

Il lavoro supplementare e/o straordinario dovrà essere sempre preventivamente autorizzato dal responsabile e successivamente indicato sul sistema ESS.

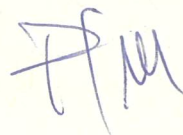
Ai fini dell'applicazione delle maggiorazioni retributive previste dai CCNL applicati, il lavoro supplementare e/o straordinario verrà riconosciuto per un primo blocco di 30 minuti e successivamente per blocchi di 15 minuti.

La rilevazione dell'orario individuale verrà effettuata tramite il sistema ESS, nel rispetto delle procedure aziendali vigenti in materia.

Nota a verbale

A fronte del definitivo superamento di ogni precedente accordo in materia di durata dell'orario di lavoro, l'Azienda riconoscerà ad integrale e definitiva compensazione gli importi che seguono a titolo di E.R.I. (Elemento Retributivo individuale) come regolamentato dal successivo art. 11 :

- al personale non turnista ex Stream al quale viene ad oggi applicato l'orario settimanale di 38 ore e 10 minuti verrà riconosciuto, a fronte della maggiore durata dell'orario lavorativo, un importo annuo lordo individuale pari al 24 ore lavorative;
- al personale turnista ex Stream al quale viene ad oggi applicato l'orario settimanale di 37 ore e 40 minuti verrà riconosciuto, a fronte della maggiore durata dell'orario lavorativo, un importo annuo lordo individuale pari al 73 ore lavorative.



2. HW

L'Azienda conferma l'adozione dello Smart Working, nella sua denominazione interna di Hybrid Working, come nuova modalità organizzativa che consente di conciliare le esigenze organizzative aziendali e le esigenze di work-life balance del lavoratore.

L'Hybrid Working si svolgerà in applicazione degli accordi sindacali vigenti, ai quali direttamente si farà riferimento in materia.

3. FERIE

In linea con le previsioni di Legge e dei contratti collettivi, le giornate di ferie spettanti dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno solare di riferimento; per garantire tale obiettivo e realizzare le finalità di recupero psicofisico connesse alle ferie, l'Azienda effettuerà specifiche azioni di comunicazione destinate ai responsabili delle strutture organizzative e valuterà il corretto dimensionamento delle sostituzioni nel periodo estivo ed invernale.

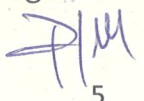
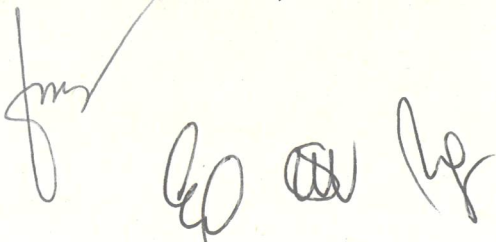
I lavoratori avranno diritto a 3 giornate di ferie su base annua ad integrazione delle quantità di ferie previste dai CCNL applicati; tali giornate sono comprensive della giornata aggiuntiva prevista dal CCNL TLC decorsi 10 anni dall'assunzione; a questa giornata non si applicheranno le disposizioni del paragrafo che segue.

Le 3 giornate integrative di ferie annue dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno di riferimento ed eventuali residui dovranno essere utilizzati entro e non oltre il 31 Agosto dell'anno successivo; oltre tale data la fruizione di eventuali giornate residue verrà direttamente pianificata dal responsabile entro il 31 Dicembre; 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 dovrà essere sempre preventivamente autorizzato dal responsabile e successivamente indicato sul sistema ESS; le giornate di ferie potranno essere utilizzate nel rispetto delle procedure esistenti in materia e per un periodo minimo di mezza giornata.

Inoltre, l'utilizzo delle giornate di ferie per il personale al quale viene applicato il CCNL Confindustria Radio TV verrà pianificata con le modalità seguenti :

- entro il mese di Settembre l'Azienda e le RSU si incontreranno per discutere il calendario delle chiusure collettive per l'anno successivo; nelle giornate di chiusura collettiva il personale usufruirà di ferie; in caso di indisponibilità a livello individuale di un numero di giornate sufficienti a coprire i periodi di chiusura collettiva, verranno utilizzate le ore di permesso retribuito e le giornate di Ex Festività individualmente maturate;
- le strutture aziendali che devono garantire la continuità operativa delle attività e/o che richiedono un presidio minimo di presenza, non potendo osservare le giornate di chiusura collettiva, pianificheranno comunque la fruizione di un uguale numero di giornate di ferie in considerazione delle esigenze organizzative del servizio e tenuto conto anche delle esigenze individuali;



5

- entro Ottobre il personale provvederà ad inserire sul sistema informatico ESS, nel rispetto delle regole previste dalla Procedura Rilevazione Presenze in vigore, il proprio piano di fruizione di tutte le giornate di ferie relative ai primi 6 mesi dell'anno successivo (Gennaio - Giugno) per il 30% della complessiva quota di ferie spettante su base annua;
- entro Novembre i responsabili provvederanno a verificare, richiedendo eventuali modifiche se necessarie, e ad autorizzare i piani ferie individuali, relativi a tutti i primi sei mesi, tramite sistema ESS;
- entro Marzo dell'anno solare di riferimento il personale provvederà ad inserire sul sistema informatico ESS il proprio piano di fruizione di tutte le giornate di ferie relative ai restanti 6 mesi dell'anno di riferimento (Luglio - Dicembre) per il 70% della complessiva quota di ferie spettante su base annua;
- Entro Aprile i responsabili provvederanno a verificare, richiedendo eventuali modifiche se necessarie, e ad autorizzare i piani ferie individuali, relativi ai restanti sei mesi dell'anno solare di riferimento, tramite sistema ESS;
- in caso di mancata autorizzazione da parte dei responsabili entro le scadenze previste, quest'ultimi verranno considerati completamente autorizzati, salvo revoca motivata da parte del Responsabile;
- in caso di variazione o revoca dei piani individuali già autorizzati su richiesta dell'Azienda, 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;
- successivamente all'autorizzazione della pianificazione, le eventuali variazioni potranno essere richieste ed autorizzate in qualsiasi momento, sulla base delle esigenze individuali, tramite sistema ESS;
- al fine di garantire il completo utilizzo delle giornate di ferie già pianificate, prima di procedere alla variazione il dipendente dovrà inserire una proposta alternativa da sottoporre all'autorizzazione del responsabile all'interno del processo autorizzativo standard, solo a questo punto potrà cancellare le quote eventualmente già inserite.

Per gli operatori Customer Care appartenenti a Sky Italia Network Service Srl la pianificazione delle ferie continuerà ad avvenire con applicazione delle regole previste in materia dal CCNL TLC e con l'utilizzo del sistema Agent Interface.

L'eccezionale presenza di quote di ferie relative ad anni precedenti richiederà la definizione immediata di piani individuali di smaltimento mirati, in aggiunta alla quota annua prevista, da realizzare nel più breve tempo possibile.

In caso di indisponibilità individuale di giornate di ferie o di altri istituti (v. residuo negativo), l'Azienda potrà concedere la fruizione di giornate di permesso non retribuito per consentire il periodo annuale di riposo; in caso di residuo ferie negativo ad inizio anno, il personale pianificherà solo la differenza tra il residuo ad inizio anno solare e il 100% del maturabile nell'anno solare di riferimento.

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 il responsabile.

4. **PERMESSI RETRIBUITI**

I lavoratori avranno diritto alle seguenti quote annue di ore di permesso retribuito (corrispondenti alle R.O.L. previste dai CCNL applicati, salvo che per il personale turnista Confindustria Radio TV) in funzione dell'orario di lavoro individuale :

PERSONALE	ORE ANNO
Confindustria Radio TV - NORMALISTI	68
Confindustria Radio TV - TURNISTI	48
TLC - NORMALISTI	72
TLC - TURNISTI	80

Le ore di permesso retribuito di cui sopra dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno di riferimento ed eventuali residui dovranno essere utilizzati entro e non oltre il 31 Agosto dell'anno successivo.

Resta comunque inteso che le giornate non fruite nell'anno di riferimento saranno le prime ad essere utilizzate nell'anno successivo.

L'eventuale residuo ore non utilizzato entro il 31 Agosto sarà oggetto di esame a livello territoriale con le RSU; oltre tale data la fruizione di eventuali ore residue verrà direttamente pianificata dal responsabile entro il 31 Dicembre.

Eventuali ore non utilizzate, in ogni caso non potranno essere oggetto di monetizzazione.

In ogni caso, l'Azienda si impegna a favorire la piena fruizione delle quote di permessi retribuiti a fronte delle richieste del personale, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali; inoltre, saranno salvaguardati eventuali casi straordinari di lunga assenza dal servizio a titolo di malattia, infortunio, maternità o aspettativa; al rientro in servizio i lavoratori dovranno predisporre una pianificazione strutturata dei permessi retribuiti, in accordo con il proprio responsabile.

L'utilizzo delle ore di permesso retribuito dovrà essere sempre preventivamente autorizzato dal responsabile e successivamente indicato sul sistema ESS; le ore di permesso retribuito potranno essere utilizzate nel rispetto delle procedure esistenti in materia e per un periodo minimo di durata non inferiore a 15 minuti.

Nota a verbale

A fronte del definitivo superamento di ogni precedente accordo in materia di permessi retribuiti, l'Azienda riconoscerà ad integrale e definitiva compensazione dei trattamenti precedenti gli



importi che seguono a titolo di E.R.I. (Elemento Retributivo individuale) come regolamentato dal successivo art. 11 :

- al personale normalista ex Tele+ al quale vengono ad oggi riconosciute 104 ore di permesso retribuito annue, a fronte della perdita di 40 ore annue verrà riconosciuto un importo annuo lordo individuale pari al 80% del valore di tali 40 ore (in pratica, pari a 32 ore di retribuzione);
- al personale turnista ex Tele+ e ai turnisti assunti a Milano o Cologno entro il 30/06/2006 al quale vengono ad oggi riconosciute 68 ore di permesso retribuito annue, a fronte della perdita di 20 ore annue verrà riconosciuto un importo lordo annuo individuale pari al 80% del corrispondente valore retributivo del valore di tali 20 ore (in pratica, pari a 16 ore di retribuzione);
- al personale normalista ex Tele+ della società Sky Italia Network Service al quale vengono ad oggi riconosciute 108 ore di permesso retribuito annue, a fronte della perdita di 36 ore annue verrà riconosciuto un importo lordo annuo individuale pari al 80% del corrispondente valore retributivo del valore di tali 36 ore (in pratica, pari a 28,8 ore di retribuzione).

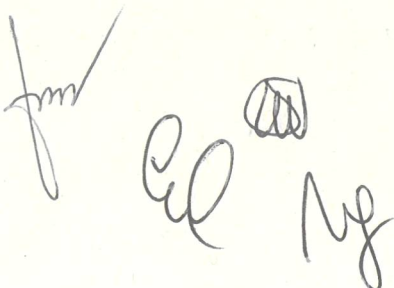
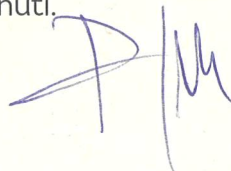
5. EX FESTIVITA'

Le giornate di Ex Festività previste dai CCNL applicati dovranno essere utilizzate per intero entro l'anno di riferimento ed eventuali residui dovranno essere utilizzati entro e non oltre il 31 Agosto dell'anno successivo. Resta comunque inteso che le giornate non fruite nell'anno di riferimento saranno le prime ad essere utilizzate nell'anno successivo.

L'eventuale residuo giornate non utilizzato entro il 31 Agosto sarà oggetto di esame a livello territoriale con le RSU; oltre tale data la fruizione di eventuali ore residue verrà direttamente pianificata dal responsabile entro il 31 Dicembre.

Eventuali giornate non utilizzate, in ogni caso non potranno essere oggetto di monetizzazione.

L'utilizzo delle giornate di Ex Festività ore di permesso retribuito dovrà essere sempre preventivamente autorizzato dal responsabile e successivamente indicato sul sistema ESS; le giornate di Ex Festività potranno essere utilizzate nel rispetto delle procedure esistenti in materia e per un periodo minimo di durata non inferiore a 15 minuti.



RAPPORTO DI LAVORO

6. INDENNITA' PERSONALE TURNISTA - CCNL Confindustria Radio TV

Con definitivo superamento di ogni precedente intesa o prassi in materia, l'Azienda riconoscerà al personale dipendente di Sky Italia Srl al quale viene applicato il CCNL Confindustria Radio TV che presti attività con orario articolato su turni avvicendati le maggiorazioni percentuali orarie di seguito indicate.

Tali maggiorazioni saranno comprensive delle maggiorazioni percentuali orarie previste dal CCNL Confindustria Radio TV e saranno riconosciute al personale che presti attività su turni avvicendati, cioè con orari articolati su archi continui settimanali con almeno due orari diversi ed avvicendati.

- Diurno Feriale	8%
- Notturmo Feriale	28%
- Diurno Festivo	46%
- Notturmo Festivo	65%

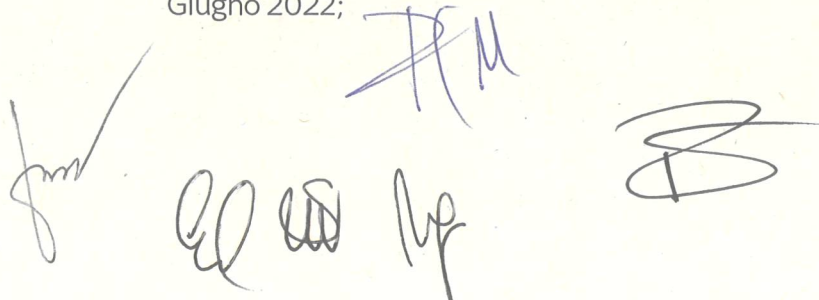
Tali maggiorazioni percentuali orarie costituiscono condizioni migliorative rispetto a quelle previste dal CCNL e vengono riconosciute a fronte della particolarità della turnistica applicata dall'Azienda e delle caratteristiche dell'attività di produzione ed emissione televisiva, compensando ogni ulteriore disagio connesso alla turnazione, quali modificazioni degli orari anche con ridotto preavviso, orario disagiato, disomogeneità della turnazione su base settimanale, distribuzione delle giornate non lavorative e di riposo in modo non consecutivo e/o frazionato.

Gli importi riconosciuti in applicazione delle maggiorazioni percentuali orarie saranno omnicomprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali ai sensi dell'art.3 Legge 402/1996 e sul trattamento di fine rapporto.

Nota a verbale

A fronte del definitivo superamento di ogni precedente accordo in materia di turnistica e trattamenti economici, l'Azienda riconoscerà ad integrale e definitiva compensazione gli importi che seguono a titolo di E.R.I. (Elemento Retributivo individuale) come regolamentato dal successivo art. 11 :

- al personale turnista al quale viene riconosciuta l'indennità SkyTG24 (v.€ 4,25 lordi giornalieri) di cui ai precedenti accordi sindacali, a fronte della eliminazione dell'indennità SkyTG24 verrà riconosciuto un importo lordo annuo individuale pari al 80% dell'importo riconosciuto a tale titolo nel periodo Gennaio 2021 - Giugno 2022;
- al personale turnista al quale viene riconosciuta l'indennità SkyTG24 (v.convocazione d'urgenza) di cui ai precedenti accordi sindacali, verrà riconosciuto un importo lordo annuo individuale pari al 80% dell'importo riconosciuto a tale titolo nel periodo Gennaio 2021 - Giugno 2022;



- al personale turnista al quale viene riconosciuta l'indennità SkyTG24 (v.turno 04-05) di cui ai precedenti accordi sindacali, verrà riconosciuto un importo lordo annuo individuale pari al 80% dell'importo riconosciuto a tale titolo nel periodo Gennaio 2021 - Giugno 2022;
- al personale turnista della società Sky Italia Network Service Srl al quale vengono ad oggi ancora riconosciute per il turno diurno la maggiorazione di cui al CCNL Confindustria Radio TV e le indennità previste dall'accordo aziendale exTele+ in data 25 Settembre 2001, verrà riconosciuto un importo lordo annuo individuale pari al 80% dell'importo riconosciuto a tale titolo nel periodo Gennaio 2021 - Giugno 2022.

7. MALATTIA

In caso di indisposizione che si verifichi nel corso della giornata lavorativa e che comporti la sospensione dell'attività lavorativa per la stessa giornata, sia in sede che da remoto, il lavoratore potrà fruire di permessi retribuiti per indisposizione, previa comunicazione al responsabile gerarchico.

Il lavoratore dovrà inserire il relativo giustificativo compilato in ogni sua parte nell'apposita sezione di ESS attivando l'iter approvativo.

Sarà facoltà dell'Azienda richiedere, il certificato medico a giustificazione dell'assenza per il periodo della giornata in cui si verifica l'indisposizione.

Nel caso di malattia successiva all'indisposizione, il lavoratore giustificherà l'indisposizione del giorno precedente, con decorrenza dal giorno dell'indisposizione.

8. PART TIME

Per garantire un miglior bilanciamento tra vita professionale e vita privata, l'Azienda si rende disponibile a valutare prioritariamente le richieste di passaggio temporaneo da full time a part time, orizzontale o verticale, con riferimento alle seguenti situazioni, che si aggiungono a quanto previsto dai rispettivi CCNL applicati (art. 18 CCNL TLC e art.26 CCNL FRT).

1. assistenza a familiari disabili o genitori a fronte della presentazione di un certificato del medico che attesti la necessità di assistenza;
2. assistenza al coniuge, al convivente, ai figli, che siano affetti da gravi patologie o malattie di lunga durata;
3. al dipendente che appartenga alle categorie protette, sia per brevi che per lunghi periodi;
4. al dipendente con gravi patologie o malattie lunghe e che debba seguire cicli di cure, lunghi periodi di convalescenza o al rientro al lavoro dopo un periodo di malattia di lunga durata;
5. lutto familiare conviventi e parenti fino al 2° grado.

La durata iniziale del periodo di part time per le casistiche sopra esposte sarà indicativamente di 3 mesi, ferma restando la possibilità per il personale di richiedere periodi di durata differente;

eventuali proroghe saranno oggetto di esame sia da parte del responsabile che della Direzione HR.

L'Azienda, inoltre, considererà le richieste temporanee di passaggio da full time a part time, orizzontale o verticale, anche qualora siano avanzate da persone che abbiano riconosciuto i permessi retribuiti ai sensi della Legge 104 del 1992 per i familiari così come sopra specificati.

Nel caso di pluralità di richieste nella stessa struttura, verranno valutati adeguati criteri di rotazione dal responsabile e dalla Direzione HR; in particolare, verrà di norma considerato l'ordine di arrivo delle richieste, e, ove possibile, verranno individuate soluzioni con l'obiettivo di consentire la fruizione delle richieste compatibilmente con le esigenze organizzative dell'Azienda.

Inoltre, con riferimento alle richieste di part time non relative alle ipotesi che precedono, l'Azienda si impegna a definire un processo per la gestione delle richieste di part time che preveda un riscontro in forma scritta entro 15 giorni dalla richiesta e una motivazione dello stesso in caso di modifica o rifiuto.

Si conviene perciò che l'Azienda intende dare la possibilità, a chiunque lo voglia, di poter richiedere il part time previa specifica valutazione del singolo caso, secondo i criteri sopra descritti.

L'Azienda si impegna, in caso di riscontro negativo alla richiesta di part time, a favorire la ricerca di soluzioni alternative, con particolare riferimento alle richieste che dovessero pervenire da genitori con figli minori, nei casi di rientro dalla maternità e nei casi di cui ai punti precedenti che non siano caratterizzati da temporaneità dell'esigenza del lavoratore.

9. TRASFERTA

L'Azienda avrà facoltà di inviare il personale in trasferta in sede diversa da quella della normale prestazione lavorativa.

Ai fini del riconoscimento dell'indennità di cui sopra per trasferta si intende la permanenza fuori sede per servizio che comporti almeno un pernottamento o uno spostamento complessivamente superiore a 500Km oppure una durata complessiva di almeno 12 ore compresi i tempi di viaggio.

Per ciascuna giornata di trasferta come sopra definita l'Azienda riconoscerà al personale importi a titolo di indennità per il rimborso di spese non documentabili non aventi natura retributiva, che non si cumuleranno con altri trattamenti individuali eventualmente in atto a tale titolo.

Tali importi, pur avendo natura indennitaria, saranno da intendersi comprensivi delle incidenze su istituti legali, contrattuali e sul TFR, di cui non concorreranno a formare la base di calcolo.

I valori dell'indennità per il rimborso delle spese non documentabili, al lordo delle ritenute fiscali e previdenziali di legge, vengono fissati come segue :

- Trasferta Italia/Continente Europeo € 19,00
- Trasferta Extra Continente Europeo o in zona a particolare rischio € 25,00

Le località che comportino particolare rischio saranno definite in base alle indicazioni del Ministero degli Esteri; il riconoscimento della indennità relativa sarà oggetto di valutazione preventiva da parte della Direzione HR.

Inoltre, in caso di trasferta in zone a rischio ambientale e di guerra l'Azienda provvederà a stipulare specifiche polizze assicurative nonché a fornire al personale interessato adeguata formazione ed informazione, anche in materia di sicurezza sul lavoro.

Il personale che non abbia potuto fruire delle giornate di riposo settimanale nel corso del periodo di trasferta a causa delle esigenze organizzative di servizio pianificherà il recupero immediato di tali giornate al rientro della trasferta stessa.

Il recupero fino ad un massimo di tre giorni di riposo non fruiti potrà avvenire al rientro della trasferta; il recupero di eventuali maggiori quantità verrà pianificato entro tre mesi, compatibilmente con le esigenze organizzative aziendali.

10. REPERIBILITA'

L'attività ed i servizi dell'Azienda hanno un elevato contenuto tecnologico e richiedono il presidio della continuità del servizio e della produzione anche al di fuori del normale orario di lavoro.

Tali circostanze richiedono la disponibilità del personale a prestazioni di reperibilità, intendendo per tali, la disponibilità ad essere rintracciato tramite telefono aziendale (o con altri mezzi di comunicazione) anche al di fuori del normale orario di lavoro, l'intervento da remoto con collegamento alle reti informatiche aziendali e l'intervento presso le sedi aziendali e/o località indicate dall'Azienda, per assicurare il regolare svolgimento del ciclo produttivo e l'efficienza del servizio a fronte di circostanze non prevedibili.

Si intendono per prestazioni di reperibilità:

- A) la disponibilità ad essere rintracciabile telefonicamente, o con altri mezzi tecnologici di comunicazione, per un periodo determinato al di fuori del normale orario di lavoro, per fornire indicazioni e supporto operativo;
- B) l'intervento tramite i sistemi tecnologici aziendali, svolgendo attività lavorativa da remoto con collegamento alle reti informatiche aziendali al di fuori del normale orario di lavoro;
- C) l'intervento tempestivo presso le sedi aziendali e/o località richieste dall'Azienda, entro 1 ora dalla chiamata, per un periodo determinato al di fuori del normale orario di lavoro.

Le prestazioni di reperibilità verranno pianificate e richieste dall'Azienda con congruo preavviso, salvo casi di provata urgenza, in base alle effettive esigenze tecniche, produttive ed organizzative e verranno effettuate in periodi di singola durata fino a 24 ore, in giornate feriali, domenicali e festive, ed in orari diurni e notturni.

Nell'ambito della pianificazione delle prestazioni verrà indicato preventivamente l'eventuale esigenza di presenza in sede entro 1 ora dalla chiamata (reperibilità di tipo C) oppure la possibilità di svolgere la prestazione della reperibilità in una sede scelta dal lavoratore (reperibilità di tipo A e B).

Il lavoratore, in accordo con il proprio Responsabile, nei casi subA e subB indicherà a consuntivo il tipo di reperibilità effettivamente svolta.

I periodi ed i turni di reperibilità verranno articolati dall'Azienda a rotazione, in modo da consentire, anche su base annuale, una equa distribuzione tra il personale delle strutture aziendali coinvolte, allo scopo di ridurre il maggiore disagio connesso a tali prestazioni.

Inoltre, la collocazione dei turni di reperibilità dovrà consentire la effettiva fruizione dei periodi di riposo previsti al termine del normale orario di lavoro, con particolare attenzione per il personale smontante da turno notturno.

L'Azienda potrà richiedere al personale prestazioni di reperibilità per le tipologie sopra descritte per un numero non superiore a 12 turni/mese, ivi compreso un massimo di 4 turni in giornate di sabato e domenica, o corrispondenti giornate di riposo e non lavorative per il personale operante in settori/reparti che prevedano attività lavorativa su 7 giorni settimanali.

I turni di reperibilità in giornate di sabato o domenica potranno essere programmati in modo congiunto, fatte salve specifiche esigenze di settore/reparto.

L'applicazione dei trattamenti di reperibilità dovrà essere preventivamente confermata ed autorizzata dall'Azienda, che valuterà l'effettiva necessità delle prestazioni di reperibilità rispetto alle esigenze aziendali nonché le implicazioni di carattere organizzativo e gli impatti sul personale coinvolto.

Ai lavoratori che effettuino le prestazioni di reperibilità sopra specificate verranno riconosciuti i seguenti importi forfettari :

giornate / prestazioni	Prestazione pianificata senza vincolo di vicinanza alle sedi aziendali		Prestazione pianificata con vincolo di vicinanza alle sedi aziendali
	A	B	C
FERIALE	20,00 €	30,00 €	40,00 €
SABATO/DOMENICA/FESTIVO	45,00 €	50,00 €	60,00 €

In relazione a tali importi si intende per turno di reperibilità il periodo di disponibilità come sopra specificato, fino ad una durata non superiore a 24 ore complessive.

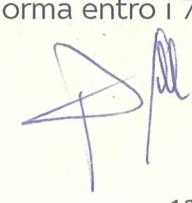
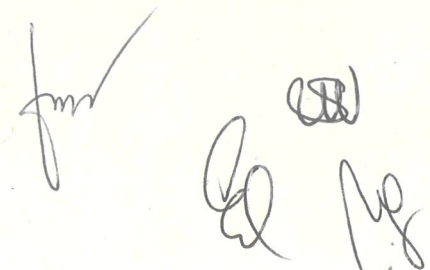
Gli importi indicati non saranno frazionabili e troveranno applicazione in modo alternativo; in tal senso, l'applicazione dell'importo sub B escluderà quella dell'importo sub A.

Inoltre, gli importi previsti per le giornate di sabato, domenica e festivi matureranno quando più della metà del turno di reperibilità venga effettuato in tali giornate.

In caso di chiamate telefoniche o con altri mezzi tecnologici di comunicazione, resta inteso che al personale in turno di reperibilità verrà riconosciuto esclusivamente l'importo sub A.

Gli importi corrisposti a fronte delle prestazioni di reperibilità, in considerazione della loro natura ed entità, non avranno incidenza su alcun istituto retributivo legale e contrattuale saranno omnicomprensivi delle incidenze su tutti gli istituti contrattuali, ai sensi dell'art.3 Legge 402/1996, e sul trattamento di fine rapporto.

In caso di chiamata ed intervento presso le località richieste dall'Azienda al personale avente diritto verrà riconosciuto il trattamento previsto dai CCNL vigenti per il lavoro straordinario, oltre al rimborso delle spese di viaggio eventualmente sostenute ed ai trattamenti aziendali di trasferta, ove configurabili; nello stesso caso, il personale non avente diritto al riconoscimento del lavoro straordinario avrà diritto al recupero delle ore lavorate, da pianificare di norma entro i 7 giorni successivi.



A fronte delle prestazioni di reperibilità subB e subC, il riconoscimento del lavoro straordinario per il personale avente diritto verrà comunque calcolato come segue:

- per un importo minimo pari ad un'ora, in caso di attività da remoto con collegamento alle reti informatiche aziendali;
- per un importo minimo pari a 2 ore, in caso di intervento presso le sedi aziendali e/o località richieste dall'Azienda.

Il riconoscimento del lavoro straordinario si cumulerà con gli importi forfettari sopra indicati; il lavoro straordinario verrà riconosciuto anche in caso di intervento plurimo pari o superiore alle 4 ore.

In caso di intervento notturno presso le sedi aziendali e/o le località richieste dall'Azienda verranno applicati intervalli tra le prestazioni giornaliere di lavoro previsti dalla Legge e dai CCNL vigenti.

La situazione relativa ai servizi di reperibilità richiesti a livello di unità produttiva, ivi inclusi i settori aziendali cui l'istituto venga applicato, sarà oggetto di periodica verifica con le RSU e con le OOSS territoriali.

Le disposizioni di cui al presente articolo qualsiasi regolamentazione di carattere collettivo precedentemente in atto, fermi restando eventuali accordi di carattere individuale.

11. E.R.I.

Il presente accordo prevede il riconoscimento ai lavoratori di importi a titolo di E.R.I. (Elemento Retributivo Individuale) a definitiva compensazione dei trattamenti precedentemente percepiti di cui nelle note a verbale dei precedenti artt. 1, 4, 6 e del successivo art.14.

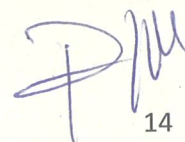




Tali importi, così come tutti gli importi ad oggi individualmente riconosciuti a titolo di E.R.I. (Elemento Retributivo Individuale) in base a precedenti accordi sindacali, saranno da considerarsi non assorbibili, non saranno soggetti a rivalutazione e non avranno incidenza su tutti gli istituti legali, contrattuali, ai sensi dell'art.3 Legge 402/1996, e sul trattamento di fine rapporto, nè saranno utili per il calcolo di maggiorazioni e indennità.

Tali importi verranno erogati su 12 mensilità.

Al personale che ad oggi percepisca importi a titolo di E.R.I. sulla base di precedenti accordi sindacali, a totale e definitivo superamento dei meccanismi di rivalutazione previsti in tali accordi, verrà riconosciuto l'importo annuo lordo di € 60 a titolo di superminimo individuale non assorbibile "Ex E.R.I." che avrà impatto su tutti gli istituti legali e contrattuali.

12. PREVIDENZA INTEGRATIVA

Con l'obiettivo di equiparare i trattamenti previdenziali integrativi previsti dai CCNL applicati, l'Azienda riconoscerà al personale aderente ai Fondi Byblos e Mediafond un maggiore importo pari allo 0,2% della retribuzione imponibile, così da rideterminare nel 1,4 % l'aliquota complessiva di cui all'art. 71 del CCNL Confindustria Radio TV, equiparando le condizioni previste per il Fondo Telemaco al 31 Dicembre 2022.


14

13. ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA

Le Parti confermano che con decorrenza dal 2023 verranno richiesti ad impiegati e quadri contributi individuali per sostenere i costi relativi all'adesione alla assistenza sanitaria integrativa aziendale; tali contributi verranno fissati in € 5 mensili per gli impiegati e in € 10 per i quadri e verranno conteggiati nell'ambito della retribuzione mensile (esclusi iscritti CIAS).

Anche in considerazione di questa forma di partecipazione ai costi da parte del personale e ferme restando le politiche di gestione delle coperture assicurative aziendali applicate dal Gruppo Sky e dal Gruppo Comcast, le Parti convengono di costituire una apposita commissione composta da 3 rappresentanti sindacali e rappresentanti aziendali.

La Commissione sarà composta da 3 rappresentanti sindacali individuati tra le RSU e da 3 rappresentanti aziendali e si riunirà periodicamente, con l'obiettivo di monitorare il servizio alle persone e formulare proposte di miglioramento delle coperture e dei trattamenti esistenti e di ampliamento delle stesse; tale Commissione potrà effettuare analisi e formulare anche sulla polizza Vita attualmente in essere con costi ad esclusivo carico dell'Azienda.

Inoltre, le Parti confermano la partecipazione di 3 rappresentanti sindacali individuati tra le RSU alla commissione Caregivers, per la valutazione delle richieste specifiche pervenute dal personale con riferimento alla iniziativa aziendale Bando #Conciliamo a favore delle persone che prestano assistenza a familiari non autosufficienti e disabili; quanto precede avrà applicazione fino al 17 Marzo 2024, data di scadenza del Bando #Conciliamo.

14. TICKET

L'Azienda riconoscerà un ticket pasto giornaliero 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 che preveda la effettiva prestazione di attività lavorativa in misura superiore a 4 ore.

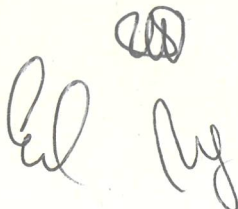
Il mancato utilizzo e/o la scadenza del ticket pasto non darà luogo ad alcun corrispettivo, né lo stesso e/o il suo valore rientreranno nel computo di alcun istituto contrattuale o nella base di calcolo del Trattamento di Fine Rapporto.

Il ticket pasto sarà utilizzabile presso i servizi mensa delle diverse sedi aziendali oppure presso altri esercizi convenzionati, a discrezione dei lavoratori.

Il valore del ticket pasto giornaliero viene confermato per tutti i lavoratori di tutte le sedi in € 5,91 di cui € 5,29 a carico dell'Azienda e € 0,62 a carico del lavoratore.

Nota a verbale

A fronte del definitivo superamento di ogni precedente accordo in materia di ticket pasto, l'Azienda riconoscerà al personale ex Stream al quale ad oggi viene riconosciuta l'indennità ex ticket, per un valore mensile di € 20,66, un importo annuo lordo individuale pari € 247,92 a titolo di E.R.I. (Elemento Retributivo individuale) come regolamentato dal precedente art. 11, ad integrale e definitiva compensazione.



WELFARE

15. PERMESSI PER VISITE MEDICHE

L'Azienda concederà al personale 18 ore di permesso retribuito su base annua per visite mediche, per un totale di 36 ore nel biennio utilizzabili anche in modo anticipato; tali ore potranno essere utilizzate anche dal genitore per le visite mediche dei figli minorenni nonché per le visite mediche di parenti entro il 3° grado e per il convivente.

Sono esclusi da questa previsione coloro che abbiano riconosciuti i permessi retribuiti ai sensi della Legge 104/ 1992 per i familiari sopra specificati.

L'utilizzo delle ore di permesso dovrà essere effettuato presentando idonea certificazione medica in coerenza con le procedure vigenti.

Eventuali richieste di incremento delle ore di permesso retribuito per visite mediche dovranno essere concordate con il Medico Competente aziendale e successivamente comunicate all'Azienda.

16. PERMESSI PER ADOZIONI

L'Azienda concederà ai lavoratori che decidano di intraprendere un percorso per l'adozione di minorenni 5 giorni di permesso speciale retribuito per ciascuna procedura di adozione, anche fruibili in frazioni di mezza giornata ciascuno.

L'utilizzo dei permessi dovrà essere effettuato presentando documentazione che attesti l'attivazione e la permanenza nel processo di adozione.

17. PERMESSI PER GENITORI DI FIGLI CON DSA E DISTURBI DELL'APPRENDIMENTO

Allo scopo di dare supporto ai genitori con figli affetti da uno dei disturbi specifici di apprendimento di cui sopra e altri disturbi dell'apprendimento (certificati dal medico), l'Azienda riconoscerà permessi speciali retribuiti per consentire al personale di seguire i propri figli nei percorsi di supporto definiti dalla normativa.

Pertanto, ai dipendenti con figli affetti da DSA verranno riconosciuti per ciascun figlio :

- 8 ore/mese di permessi speciali fino al termine della scuola primaria;
- 4 ore/mese di permessi speciali fino al termine della scuola media.

In caso di presenza di entrambi i genitori in azienda, le ore di permesso potranno essere richieste da entrambi i genitori.

I genitori dovranno preventivamente presentare un'autocertificazione che attesti il diritto ad usufruire dei permessi ed il giustificativo del medico in occasione delle visite mediche; in caso di

cure/terapie previste presso la propria abitazione, sarà necessaria un'autocertificazione del dipendente, fermo restando il numero di ore sopra riconosciute per ciascun figlio.

18. PERMESSI PER VOLONTARIATO

L'Azienda offre l'opportunità ai lavoratori che facciano parte di organizzazioni iscritte nei registri di cui all'articolo 6 della Legge del 11 agosto 1991 n. 266, di richiedere una giornata di permesso retribuito all'anno per tutte le forme di volontariato.

La giornata di permesso per volontariato, potrà essere utilizzata a giornata intera oppure in frazioni di mezza giornata ciascuno.

L'utilizzo dei permessi per volontariato dovrà essere effettuato presentando documentazione che attesti l'iscrizione dell'organizzazione ai registri sopra indicati oltre alla documentazione che attesti il servizio di volontariato reso.

L'Azienda si riserva inoltre di organizzare e sostenere iniziative di carattere sociale che comportano forme di volontariato, proponendo quest'ultime ai propri dipendenti in aggiunta a quanto precede.

19. PERMESSO PARENTALE PATERNITA'

L'Azienda riconoscerà 5 giorni di permesso non retribuito in aggiunta a quanto previsto dalla Legge, che saranno fruibili entro 3 mesi dalla nascita del bambino.

Ai fini dell'esercizio di tale facoltà il genitore dovrà presentare richiesta all'Azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, indicando la durata del periodo richiesto e le giornate richieste.

20. CONGEDO PARENTALE AD ORE

Al fine di garantire una migliore gestione del rapporto tra vita professionale e familiare, l'utilizzo delle giornate di congedo parentale potrà avvenire anche con fruizione oraria del congedo parentale, nel rispetto delle modalità operative di seguito indicate :

- Il congedo orario potrà essere usufruito, sia dal personale a tempo pieno sia dal personale a tempo parziale, in modo frazionato per periodi minimi consecutivi di un'ora giornaliera; resta inteso che la somma dei congedi orari nell'arco di ciascun mese di utilizzo deve corrispondere comunque a giornate intere (v.Inps);
- oltre che nei casi stabiliti dalla Legge, è possibile la cumulabilità nella medesima giornata dalla fruizione oraria del congedo parentale esclusivamente con i riposi giornalieri per allattamento;

- la fruizione della quota giornaliera di congedo, unitamente alle eventuali ore di congedo per allattamento, potrà avvenire solo ad inizio o fine mattinata o pomeriggio ed in ogni caso le ore di effettiva prestazione lavorativa non potranno essere inferiori alla metà dell'orario giornaliero contrattualmente previsto, salvo diverso accordo;
- ai fini dell'esercizio di tale facoltà il genitore dovrà presentare all'Azienda, con un preavviso non inferiore a 5 giorni lavorativi, una richiesta scritta, indicando la durata del periodo richiesto, il numero di giornate equivalenti alle ore richieste, le giornate e la collocazione delle ore nella giornata; in ogni caso il personale dovrà trasmettere anche successivamente all'Azienda la documentazione Inps in merito.

21. CONGEDI PER VITTIME DI VIOLENZA DI GENERE

Le Parti concordano di completare il quadro che precede con appositi permessi per le vittime che subiscano episodi di violenza di genere; in tal senso si incontreranno nel mese di Settembre per discutere il tema e definire soluzioni a livello aziendale.



DISPOSIZIONI FINALI

22. DECORRENZA, DURATA ED AMBITO DI APPLICAZIONE

Il presente accordo avrà applicazione dal 1° Gennaio 2023 ed avrà piena efficacia ed esigibilità per tutti gli impiegati e quadri della società Sky Italia Srl e Sky Italia Network Service Srl, ai sensi dell'Accordo Interconfederale del 28 Giugno 2011 e del testo Unico sulla Rappresentanza del 10 Gennaio 2014 e successive integrazioni.

Le Parti si danno atto che il presente accordo rappresenta un complesso unico ed inscindibile complessivamente migliorativo e che, come tale, assorbe e sostituisce ogni precedente pattuizione, accordo, uso o prassi sulle materie, istituti e argomento in esso trattati.

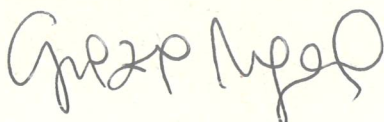
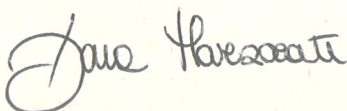
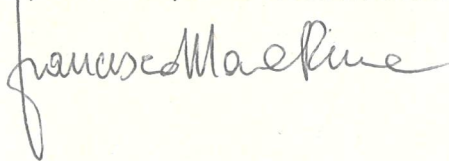
In particolare, le disposizioni del presente accordo, sia nell'ambito di ogni singola regolamentazione come nel loro insieme, sono correlate ed inscindibili tra loro, non essendo previste forme di applicazione parziale, e compensano integralmente e definitivamente ogni trattamento precedentemente applicato a livello individuale e collettivo.

Con la sottoscrizione del presente accordo, tutte le intese sindacali previgenti (v. elenco seguente a titolo esemplificativo e non esaustivo), le prassi e gli usi aziendali nelle materie qui contrattate, si intendono definitivamente disdettati e/o superati e/o comunque consensualmente risolti fra le Parti, con il che tutte tali fonti sono da intendersi private di efficacia dal giorno di entrata in vigore del presente accordo, il 1° Gennaio 2023.

Per quanto non regolato dal presente accordo si farà riferimento ai vigenti CCNL Confindustria Radio TV e delle Telecomunicazioni.

Letto, confermato e sottoscritto.

Sky Italia e Sky Italia Network Service



OO.SS. nazionali e territoriali di categoria

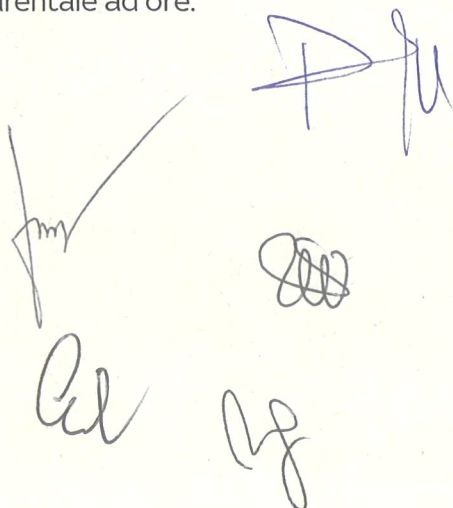


RSU Sky Italia e Sky Italia Network Service



Elenco degli accordi sindacali definitivamente disdettati / superati / risolti dalla presente intesa

- Accordo 20.05.2006 (Roma) - Classificazione, Ferie, Permessi retribuiti, Permessi retribuiti per visite mediche, Permessi straordinari per lavoro notturno, Indennità per spese non documentabili in occasione di trasferta, Malattia e indisposizione, Orario giornaliero e flessibilità, Orario settimanale e riduzione orario di lavoro, Decorrenza durata e ambito di applicazione
- Accordo 07.07.2005 (Roma) - Previdenza Complementare, Assistenza Sanitaria Integrativa, Orario, Indennità per spese non documentabili in occasione di trasferta, Reperibilità, Ticket Pasto/Mensa
- Accordo 20.05.2006 (Roma) - Classificazione, Ferie, Permessi retribuiti, Permessi retribuiti per visite mediche, Permessi straordinari lavoro notturno, Indennità non documentabili in occasione di trasferta, Malattia e indisposizione, Orario giornaliero e flessibilità, Orario settimanale e riduzione orario di lavoro
- Accordo 21.12.2006 (Roma) - Reperibilità
- Accordo 02.02.2006 (Roma) - Fondo Byblos
- Accordo 28.02.2008 (Roma)/Accordo 23.05.2008 (Milano) - Convocazione d'urgenza, Turno 04.00-05.00, Indennità turno SkyTG24, Classificazione
- Accordo 24.04.2008 (Roma) - Indennità turno 04.00-05.00
- Accordo 06.10.2008 (Roma) - Permessi visite mediche
- Accordo 15.03.2016 (Milano) - Ferie, Permessi retribuiti, Ex Festività, Permessi Visite mediche, Permessi per adozioni, Permessi per genitori con figli affetti da DSA, Part Time, Asilo Nido, Smartworking, Formazione
- Accordo 16.05.2019 (Milano) - Ferie, Permessi retribuiti, Ex Festività, Permessi Visite mediche, Permessi per adozioni, Permessi per genitori con figli affetti da DSA/Altri disturbi dell'apprendimento, Permessi per volontariato, Permesso parentale paternità, Part Time, Flessibilità personale turnista, Riduzione durata pausa pranzo, Flessibilità in ingresso, Congedo Parentale ad ore.
- Accordo 06.02.2020 (Roma) - Ferie, Permessi retribuiti, Ex Festività, Permessi Visite mediche, Permessi per adozioni, Permessi per genitori con figli affetti da DSA/Altri disturbi dell'apprendimento, Permessi per volontariato, Permesso parentale paternità, Part Time, Flessibilità personale turnista, Riduzione durata pausa pranzo, Flessibilità in ingresso, Congedo Parentale ad ore.



Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature at the top, a signature with a checkmark on the left, and several other signatures below.