



COMUNICATO SINDACALE

Il giorno 4 aprile 2024 si è tenuto l'incontro annuale fra le OO.SS. e l'A.D. di SKY Italia, Andrea Duilio, coadiuvato dalla Direzione del Personale.

L'incontro è stato l'occasione per fare il punto sullo stato di avanzamento del "Piano di trasformazione" per il periodo 2023/2024 di Sky Italia e Sky Italia Network Service.

A questo proposito, i vertici apicali dell'Azienda hanno tenuto a sottolineare come il percorso di marcia previsto dal Piano, sia stato, fino a questo momento, perfettamente rispettato.

In particolare, lato riduzione dei costi, l'AD ha tenuto a precisare come questo sia stato centrato senza minimamente intaccare il livello di investimenti in contenuti e tecnologie, necessario per quell'aumento dei ricavi che, per questo 2024, rappresenta la principale sfida aziendale.

Proprio in funzione di tutti gli obiettivi sin qui centrati, la strategia di SKY basata sui tre pilastri denominati Best Content, Best Innovation e Best Company, diventa ancora di più la chiave per dare corso all'aumento di redditività necessario per superare le criticità ancora presenti.

Sui contenuti (Best Content), l'AD ha ricordato tutti gli investimenti fatti per i diritti sportivi, per i prodotti cinematografici Sky original e non, che permettono all'Azienda di presentarsi come uno dei maggiori players nazionali e internazionali. Gli investimenti fatti assumono ancora maggiore importanza se si considera l'alto livello di competizione presente nel mercato, in cui, oltre al peso della concorrenza delle piattaforme streaming, si aggiunge la loro forte aggressività in termini di prezzi degli abbonamenti, in cui si sta utilizzando la leva della riduzione dei prezzi compensato dalla presenza della pubblicità.

Per quanto riguarda l'aspetto tecnologico (best innovation), l'AD ha sottolineato i buoni risultati di NOW TV, in particolare sul pubblico giovane, e l'introduzione del servizio mobile, in cui SKY ripone molta fiducia, non solo in termini di redditività, ma soprattutto di fidelizzazione della clientela, in particolare quella del segmento famiglie.

Infatti, pur nelle more di un mercato estremamente competitivo e in fermento come quello delle TLC, SKY non intende adagiarsi a una mera politica di riduzione dei costi, ma punta piuttosto su un alto standard qualitativo.

Una politica che Sky sta perseguendo anche nei confronti degli abbonamenti televisivi, dove la fidelizzazione del cliente è la strategia principale.

In termini di Best Company, l'AD ha poi sottolineato anche l'attenzione dell'Azienda verso le politiche ESG e alcuni progetti di grande rilevanza sociale che SKY sta finanziando per favorire l'inclusione digitale di giovani e anziani (SKY UP DIGITAL HUB e SKY UP THE EDIT). Una dimostrazione di come SKY sia sempre più parte integrante del tessuto sociale ed economico del Paese.

Per quello che riguarda la forza lavoro, l'Azienda ha riconosciuto l'alto valore sociale della gestione condivisa degli impatti previsti, sottolineando come la cosiddetta contrattazione di anticipo abbia permesso di affrontare in modo non traumatico centinaia di posizioni a rischio.

Nello specifico, in occasione dell'incontro con l'A.D. del 10 marzo 2023, oltre al percorso di digitalizzazione e di profonda trasformazione dell'Azienda, era stato infatti comunicato un numero di impatti pari a circa 1200 (400 residui del Piano precedente e 800 dal piano 2023/24), per un totale complessivo di circa 2200, considerato anche il Piano 2021-2023.

A questo momento, i numeri che risultano all'Azienda sono i seguenti:

- Impatti complessivi inizialmente previsti pari a **2.200**.
- Posizioni risolte pari a **1767**, così ripartite
 - 976 uscite volontarie incentivate;
 - 80 isopensioni;
 - 366 mobilità interne;
 - 182 riduzioni per turn over;
 - 116 dalla cosiddetta "mitigation" (riduzione dei costi derivanti da rimodulazione di precedenti accordi).
 - 47 da uscite volontarie del comparto giornalistico.
- Posizioni ancora da gestire **433**.

A riguardo delle **433** posizioni rimanenti, su nostra domanda specifica, l'Azienda ha risposto che, ragionevolmente, all'incirca soltanto altre **100** posizioni potranno essere create dalle operazioni di reskilling e di reinternalizzazione di attività di pregio.

Sin qui l'esposizione di parte Aziendale.

Per quello che ci riguarda, come Sindacato abbiamo espresso le seguenti posizioni.

Apprezzamento sia per gli sforzi che SKY Italia sta portando avanti per l'aumento dei ricavi, sia per il fatto di aver rinunciato alla rincorsa al massimo ribasso dei prezzi.

Il fatto che si sia introdotto un livello molto alto di investimenti, la maggior parte dei quali, per loro stessa natura, pluriennali, significa che SKY sta portando avanti un Piano Industriale complessivo.

Un Piano, quindi, che non si limita ad agire solo sulla leva della riduzione dei costi, cosa che il più delle volte significa mera riduzione del costo del lavoro, ma che cerca di aumentare la redditività attraverso gli investimenti.

Apprezzamento anche per il riconoscimento aziendale del valore sociale degli accordi sin qui sottoscritti che, senza azioni unilaterali e traumatiche, ha permesso di gestire una situazione sociale potenzialmente esplosiva.

La contrattazione di anticipo, quel contenitore che, attraverso il combinato disposto di diversi strumenti (uscite incentivate, isopensioni, upskilling, reskilling, reinternalizzazioni, ecc), ha permesso di abbattere di 1767 unità il numero dei possibili esuberi, ha avuto come cornice la moratoria aziendale da eventuali azioni unilaterali.

Un impegno che, almeno fino al 31 dicembre 2024, garantisce le lavoratrici e i lavoratori di SKY da eventuali azioni unilaterali, in particolare quei circa 330 che, ad oggi, sono quelli ancora privi di una soluzione.

Per questa ragione, abbiamo chiesto ai vertici di SKY di estendere la moratoria almeno a tutto il 2025, chiedendo con forza anche di confermare tutti gli strumenti della contrattazione di anticipo, ivi comprese le uscite incentivate.

Su questo tema la nostra posizione è nota. Pur non amando particolarmente questo strumento, perché si tratta comunque di una modalità che fa uscire manodopera, si deve prendere atto che in alcuni casi, come in SKY, questo ha significato dare un'opportunità di difesa del posto di lavoro per chi resta, e, parimenti, di dare una possibilità di avere un futuro diverso per chi esce. Uno strumento che certamente va maneggiato con estrema attenzione, ma che rifugge dalle comode scorciatoie, come quella di scaricare tutto sulle spalle dei più deboli.

Se a questo si aggiunge che, delle 1767 posizioni risolte, oltre il 60% sono state raggiunte questo modo, per sottrazione si può comprendere quanto le uscite volontarie abbiano contribuito ai buoni risultati del percorso.

A queste sollecitazioni, l'Azienda ha risposto in modo estremamente chiaro.

SKY è disponibile a confermare la propria adesione alla contrattazione di anticipo, ma ha comunicato di non avere le risorse per una nuova finestra di uscita per questo scorcio di anno. Non avendo le risorse che, a questo momento, potranno

solo essere reperite dalla voce aumento dei ricavi, appare non ipotizzabile rispondere in modo affermativo a questa richiesta.

Per quello che riguarda la moratoria da azioni unilaterali per il 2025, l'Azienda ha dichiarato che, per far fronte positivamente a questa richiesta, la condizione essenziale è che si riesca a rispettare tutti gli steps del Piano di ristrutturazione, come sin qui fatto: a quel punto il rinnovo della moratoria da azioni individuali sarebbe alla portata delle parti.

A queste risposte, abbiamo preferito ribadire la propria posizione, sottolineando come, la preoccupazione per i 330 impatti ancora non risolti, ci spingerà a una sempre più attenta e minuziosa verifica degli avanzamenti che si otterranno, attraverso richieste di incontro sempre più mirate e puntuali sul tema.

Per quanto ci riguarda nessuno dovrà rimanere senza una soluzione sostenibile e non traumatica, e sarà nostra cura comunicare alle lavoratrici e ai lavoratori sia i risultati positivi, che le criticità rimanenti.

Da ultimo, le OO.SS. hanno ribadito la necessità di favorire il recupero del potere di acquisto attraverso i rinnovi dei contratti nazionali che, nel caso di SKY sono due: quello delle TLC, di cui è appena iniziata la trattativa, e quello dell'Emittenza Privata, in scadenza al 31/12/2024.

Il rinnovo dei contratti nazionali, oltre al valore simbolico che questo assume dal punto di vista della coesione sociale, rappresenta anche un indiscutibile volano per la tenuta dei consumi, in particolare quelli voluttuari che sono poi il mercato in cui SKY opera.

Per questo un ruolo proattivo di SKY in questo ambito, assumerebbe un valore sociale altamente qualificante.

Roma 06/04/2023

La Segreteria Nazionale FISTEL-CISL