

## COMUNICATO SINDACALE

Il giorno 6 giugno 2024 si è tenuto un incontro di verifica sullo stato di avanzamento del Piano di Trasformazione vigente, fra l'Azienda, rappresentata dalla Direzione del Personale e dal Responsabile Commerciale, e le OO.SS. Nazionali, Territoriali con il Coordinamento RSU.

### **Direzione Commerciale e settore vendite.**

Da un punto di vista commerciale, l'Azienda ha sottolineato come, il crescente volume d'investimenti dirottati in questi anni dall'offerta dei diritti della Serie A a tutti gli altri segmenti dell'offerta sportiva (tennis, motori, rugby, ecc.), abbia allargato la platea potenziale di clienti SKY.

A questo si aggiunge la maggiore offerta di prodotti originali e le sinergie attivate attraverso il canale in streaming NOWTV, che oltre a favorire il superamento di una azienda dipendente quasi esclusivamente dai diritti della Serie A permette a SKY di proporre una offerta più ricca e diversificata e di essere al tempo stesso più competitiva nei confronti della concorrenza rappresentata dai cosiddetti OTT.

Il combinato disposto dell'offerta televisiva più ricca, quindi, unita alle sinergie attivabili con i prodotti come SKY Glass, SKY WIFI, SKY Mobile e, da ultimo SKY STREAM, hanno quindi dato nuova linfa al rapporto col mercato.

Proprio per questo, gli investimenti fatti hanno assunto una maggiore importanza, anche in considerazione 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.

A questa aggressività SKY sta rispondendo con l'aumento delle entrate pubblicitarie, che, unite a una sostanziale tenuta del livello dei prezzi degli abbonamenti, sta favorendo un lento ma progressivo aumento dei ricavi.

In questo percorso che è ancora lungi dall'essere consolidato, l'Azienda ha annunciato una riorganizzazione del settore vendite che, a domanda specifica di parte sindacale, non prevederà tagli ma, eventualmente, qualche investimento in termini di nuovo personale. L'obiettivo è quello di avere un settore vendite funzionale e di supporto all'offerta complessiva di SKY, così da favorire quel percorso di crescita di ricavi che è l'unico in grado di mettere in sicurezza l'Azienda.

### **PDR**

Per quello che riguarda il PDR, pur riconfermando l'impianto normativo dell'accordo 2022-2024, l'Azienda ha proposto una modifica dei parametri di riferimento, con le seguenti percentuali di ripartizione:

1. Dati finanziari, con peso 75%
  - Ebitda (38%);
  - Ebitda-capex (22%);
  - Revenue (25 %);
2. New KPI, con peso 25%
  - Churn (10%);
  - Arpu (10%)
  - Spese generali (5%).

L'importo complessivo previsto al 100% dei risultati per l'anno 2024 è fissato in € 1.000,00 lordi pro capite uguale per tutti, mentre l'entry level per il riconoscimento è legato al raggiungimento di un risultato per il parametro EBITDA pari o superiore al 80% dell'obiettivo fissato. 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.

Il lavoratore potrà destinare la quota del 50% o del 100% dell'importo maturato a titolo di PdR, che confluirà nel conto welfare individuale, utilizzabile attraverso il portale aziendale Well4You.

### **PIANO DI TRASFORMAZIONE E PROGETTO BUTTERFLY**

L'incontro è stato l'occasione per fare il punto sullo stato di avanzamento del "Piano di trasformazione" per il periodo 2023/24 di Sky Italia e SINS.

A questo proposito, l'Azienda ha tenuto a sottolineare come i risultati attuali siano sostanzialmente in linea con quanto previsto dal Piano di trasformazione, sia in termini di riduzione dei costi, sia per ciò che riguarda l'aumento dei ricavi.

Nello specifico, da un numero di impatti iniziali pari a circa 2200 (1000 dal Piano 2021-2023; 400 dal Piano precedente e 800 dal piano 2023/24), per un totale complessivo di circa 2200, i numeri attuali secondo l'Azienda sono i seguenti:

Impatti complessivi inizialmente previsti pari a **2.200 (compreso il settore giornalistico)**.

- Posizioni risolte pari a **1763 (di cui 11 del settore giornalistico)**, così ripartite
  - 972 uscite volontarie incentivate;
  - 80 isopensioni;
  - 366 mobilità interne;
  - 171 riduzioni per turn over
  - 163 dalla cosiddetta mitigation (riduzione dei costi derivanti da rimodulazione di precedenti accordi).
- Posizioni ancora da gestire **437**.

A riguardo delle 437 posizioni rimanenti, l'Azienda ha innanzitutto annunciato di voler dare corso alle garanzie per i 50 lavoratori cosiddetti fragili, che, come richiesto dal Sindacato, saranno ricollocati in Azienda indipendentemente dal risultato dei job posting.

Attraverso il progetto cd Crystal, mirato per l'appunto a lavoratori e lavoratrici con limitazioni e/o disabilità, 50 risorse (21 a Cagliari, 20 a Milano e 9 a Roma), saranno ricollocate.

Si tratta dell'accoglimento di una richiesta sindacale reiterata nel tempo, che, oltre alla risposta da dare a questi lavoratori, significa anche una particolare attenzione a tematiche di carattere sociale e inclusivo che non potevano essere disattese.

In considerazione quindi delle 50 risorse che verranno ricollocate attraverso il progetto Crystal, rimangono ancora 387 impatti a cui trovare una soluzione entro il 31 dicembre 2024.

A questo proposito, l'Azienda ha comunicato che si sta attivando con l'azionista per farsi dotare delle risorse economiche per finanziare una nuova finestra di uscita incentivata, Un percorso interno che non ha un esito scontato, visto il costo delle finestre di uscita e che, se dovesse andare in porto, prevederebbe comunque un accordo da perfezionare entro l'estate.

Come FISTel CISL abbiamo ribadito come la nuova eventuale finestra debba anche contemplare lo strumento dell'isopensione. Uscite incentivate, che, per noi, dovranno avere condizioni economiche analoghe all'ultima finestra e iso-pensione, sono strumenti che sono stati sempre utilizzati congiuntamente: sarebbe per noi difficile accettare di non reitarli insieme.

Sulle uscite incentivate, infine, la nostra posizione come Organizzazione è nota, non abbiamo mai ritenuto questo strumento il più importante ma tuttavia si tratta comunque di una modalità che favorisce l'uscita di 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.

Se a questo si aggiunge che, delle 1763 posizioni risolte, oltre il 60% sono state raggiunte questo modo, per sottrazione si può comprendere quanto le uscite volontarie abbiano contribuito ai buoni risultati della contrattazione di anticipo.

Abbiamo sempre diretto la nostra azione in modo tale che ogni lavoratore e lavoratrice SKY potesse avere una soluzione sostenibile e non traumatica, e continueremo su questa linea anche oltre il 31 dicembre 2024, termine della moratoria da azioni unilaterali e traumatiche che SKY ha contrattato con noi.

Non a caso, abbiamo anche reiterato l'invito a SKY a fare la sua parte nelle associazioni datoriali che stanno trattando il rinnovo dei due CCNL applicati in azienda (TLC ed Emittenza privata in scadenza al 31/12/2024).

Su questi e altri temi, seguiranno incontri specifici a livello territoriale.

Roma 10/06/2024

La Segreteria Nazionale FISTel CISL