Ipotesi di Accordo Sindacale

In data 16 Febbraio 2026 si sono incontrati in presenza e con modalità telematica, ritenuta valida ed efficace ad ogni effetto:

- la società Sky Italia Srl (di seguito anche "Sky");
- la società Sky Italia Network Service Srl (di seguito anche "Sins" e con Sky "l'Azienda" o "la Società");
- rappresentate dai signori Francesca Manili Pessina e Paola Cassio, 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 Dino Oggiano, Pierpaolo Mischi e Paolo Gallo, unitamente alle relative strutture territoriali di Milano, Roma e Cagliari rappresentate dai signori Paolo Zanetti, Luca Fratantonio, Rino Caspani, Celeste Gugliandolo, Fabio Opimo, Marina Scopesi, 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 periodo 2021 - 2024, l'Azienda ha presentato alle OOSS un Piano di Trasformazione finalizzato ad un ritorno alla sostenibilità economica di Sky Italia, creando le condizioni per generare nuova domanda, per stabilizzare la base clienti nonché ottimizzare l'efficienza operativa per affrontare un contesto sempre più competitivo, gestendo un percorso di cambiamento che ha coinvolto l'intero Gruppo Sky anche in coordinamento con la controllante Comcast.

La trasformazione del modello operativo faceva (e fa ancora) riferimento a 3 criteri essenziali: razionalizzazione organizzativa e massimizzazione delle sinergie possibili con il Gruppo Sky; semplificazione e digitalizzazione dell'offerta e delle operations; razionalizzazione delle attività e degli asset aziendali.

Nella discussione sulle modalità di gestione del Piano di Trasformazione con impatto sulle persone, le Parti hanno adottato fin dal principio l'approccio comune della contrattazione di anticipo, con l'obiettivo di conciliare preventivamente le esigenze organizzative con azioni socialmente responsabili finalizzate a contenere gli impatti sull'occupazione, stabilendo l'utilizzo di strumenti quali l'insourcing, la mobilità interna con utilizzo prioritario del processo di job posting, il reskilling e l'upskilling, l'isopensione e l'incentivazione volontaria alle uscite.

Con questo approccio comune e con gli strumenti sopra citati, le Parti hanno sottoscritto accordi per la gestione del Piano di Trasformazione dal 2021 al 2024.

In data 09 Luglio 2025, le Parti hanno sottoscritto un accordo volto a riconfermare la validità degli strumenti adottati e a condividere i risultati raggiunti nel periodo di vigenza degli accordi

precedenti, riconfermando a tale data l'applicazione di strumenti quali mobilità interna, reskilling, upskilling, turnover e isopensione per gestire gli impatti residui che rappresentavano all'epoca ancora circa l'8% del Piano di Trasformazione.

Pur prendendo atto dei risultati positivi conseguiti dall'applicazione della metodologia e dell'approccio condiviso, in data 13 Gennaio 2026 l'Azienda ha comunicato che gli impatti residui del Piano 2021 – 2024 risultavano essere ancora pari a 150 posizioni lavorative.

Contestualmente, l'Azienda ha condiviso con le OOSS che, nonostante la situazione aziendale in miglioramento, il percorso verso il raggiungimento di livelli di profittabilità pre covid risulta ancora lungo e complesso, dovendo Sky affrontare grandi incertezze derivanti dall'andamento di mercato e dall'evoluzione del contesto competitivo, sempre più caratterizzato dalla presenza di competitor che possono beneficiare di economie di scala globali e strutture organizzative particolarmente snelle.

L'Azienda ha inoltre condiviso che il peso dei costi di SG&A, tra i quali figura anche il costo del lavoro, risulta ancora elevato con il rischio di inficiare la capacità di investimento di Sky, elemento cruciale per far fronte ad un mercato in continuo movimento.

In tale contesto, anche l'innovazione tecnologica è e sarà un elemento di discontinuità perché andrà a modificare radicalmente le competenze e determinerà una revisione trasversale dei ruoli in azienda con la necessità di reperire sul mercato nuovi profili professionali con competenze non reskillabili.

In questo scenario, l'Azienda ha comunicato, unitamente alla necessità di portare a conclusione il Piano 2021 - 2024, l'esigenza di avviare un nuovo Piano riferito al triennio 2026–2028, finalizzato alla gestione di ulteriori impatti fino a 450 posizioni lavorative, per un totale complessivo fino a 600 posizioni lavorative, derivanti da processi di trasformazione organizzativa e tecnologica sopra richiamati.

Le Parti, anche dopo ulteriori approfondimenti nell'incontro del 27 Gennaio 2026 e in successivi incontri a livello territoriale, preso atto del quadro rappresentato, hanno riconosciuto l'urgenza di attivare nuovamente gli strumenti già sperimentati nei precedenti accordi, impegnandosi a definire un nuovo accordo che, nel riconfermare la logica della contrattazione di anticipo, consenta una gestione socialmente sostenibile degli impatti previsti.

Tutto ciò premesso, le Parti hanno concordato quanto segue.

Le premesse costituiscono parte integrante del presente accordo e sono utili ed essenziali ai fini della sua interpretazione in ogni sua parte.

1 – Applicazione

Con il presente accordo le Parti definiscono i princìpi e gli strumenti da adottare per la gestione degli impatti nel corso dell'anno 2026.

In particolare, le Parti condividono la necessità di continuare ad attivare sia percorsi di riqualificazione professionale facendo ricorso agli strumenti di mobilità interna, Job Posting, Reskilling & Upskilling, sia percorsi di uscite volontarie incentivate e isopensioni. L'Azienda si riserva di valutare, la riduzione dei contratti flessibili per la gestione degli impatti laddove la trasformazione tecnologica e operativa descritta comporti riduzione di attività.

Per tali strumenti vengono concordate le modalità di utilizzo che seguono.

Inoltre, l'Azienda riconferma l'impegno a non dare avvio unilateralmente a procedure collettive di licenziamento e/o di trasferimento fino al 31 Dicembre 2026, riconfermando altresì l'attuale assetto aziendale articolato sulle tre sedi di Milano, Roma e Cagliari.

2 - Mobilità interna, Job Posting, Reskilling

Le Parti riconoscono che nella gestione del Piano di trasformazione 2021 – 2024 lo strumento del Job Posting, accompagnato da percorsi di Reskilling è stato fondamentale nella gestione degli impatti e nella riconversione delle competenze di molti lavoratori.

L'Azienda si impegna a mantenere attivo lo strumento del Job Posting continuando a pubblicare internamente le posizioni che si rendessero disponibili pur nella consapevolezza, più volte condivisa con le Parti, che talune posizioni necessitano un ricorso a selezione esterna.

In particolare, la specificità delle competenze richieste, la ricerca di ruoli di responsabilità, di figure ad alta professionalità nonché situazioni di particolare urgenza o caratterizzate da temporaneità potranno continuare a richiedere il ricorso prioritario a ricerche esterne. Nel caso maturassero le condizioni, le Parti valuteranno possibili percorsi di graduale stabilizzazione per le figure professionali con contratto di somministrazione, laddove le competenze richieste siano compatibili con le nuove esigenze aziendali.

Al fine di favorire la massimizzazione delle opportunità di ricollocazione, l'Azienda si impegna a pubblicare tramite Job Posting, laddove le competenze risultino compatibili, anche le posizioni che si dovessero aprire a seguito di dimissioni o uscite volontarie al di fuori del perimetro del Piano di trasformazione.

Con l'obiettivo di rendere riconoscibili le posizioni che possano prevedere percorsi di reskilling, l'Azienda continuerà ad evidenziare tali posizioni in logica "Butterfly" oltre a continuare a rendere visibili i riferimenti di hiring manager e recruiter che, ancor più in questo contesto, rappresentano punti di contatto cruciali per coloro che vogliano approfondire la coerenza delle posizioni aperte con il loro percorso e le loro competenze professionali.

L'Azienda si impegna a fornire feedback strutturati a coloro che parteciperanno ai Job Posting con esito negativo, al fine di garantire trasparenza e supportare le persone nel percorso di consapevolezza e sviluppo delle proprie competenze.

Al fine di favorire la ricollocazione del personale impattato dal Piano di Trasformazione, l'Azienda, conferma la possibilità di valutare e implementare percorsi di mobilità interna individuale, tenendo in considerazione sia le competenze sia le esperienze richieste da eventuali ruoli disponibili.

Da ultimo, l'Azienda, come ulteriore azione di mitigazione a supporto della ricollocazione del personale appartenente alle categorie protette, conferma la volontà di proseguire con il progetto Crystal, con l'obiettivo di consolidare l'approccio aziendale di massima tutela e valorizzazione di tutte le persone, in particolare di coloro che possono incontrare maggiori difficoltà o necessitare di un supporto più strutturato nella ricerca di un'occupazione sostenibile nel tempo.

3 – Uscite volontarie

L'Azienda, ad oggi, pur riconoscendo l'importante contributo dato ai precedenti Piani di Trasformazione dall'incentivazione volontaria, al momento si trova nelle condizioni di poter prevedere un'unica finestra di uscita.

In considerazione degli obiettivi del Piano di Trasformazione 2026 - 2028, le Parti concordano di definire una finestra per le uscite volontarie che possa produrre i suoi effetti entro la fine di aprile 2026, combinando condizioni di carattere economico, di supporto assistenziale e di ricollocazione professionale esterna, come in passato.

Potranno aderire a questa uscita volontaria incentivata con le modalità previste dal presente accordo i dipendenti di Sky Italia e di Sky Italia Network Service con contratto a tempo indeterminato:

- appartenenti alle direzioni ed alle strutture direttamente impattate dal Piano di Trasformazione, in via prioritaria;

- non appartenenti alle direzioni ed alle strutture direttamente impattate dal Piano di Trasformazione.

In entrambi i casi l'Azienda si riserva di accettare le adesioni alla uscita volontaria in base alla propria esclusiva valutazione delle esigenze tecniche, organizzative e produttive ed in considerazione del fatto che i richiedenti siano impattati dal Piano di Trasformazione, senza quindi che la manifestazione di volontà da parte dei singoli costituisca diritto alla uscita volontaria in qualunque forma.

Non potranno aderire alla uscita volontaria:

- persone che abbiano già conseguito i requisiti pensionistici di vecchiaia o che li conseguano entro il 31 Dicembre 2026
- persone che abbiano già sottoscritto accordi individuali per l'uscita incentivata.

Resta comunque inteso che potrà avere accesso alla uscita volontaria un complessivo numero massimo di circa 300 lavoratori delle società Sky Italia e Sky Italia Network Service (tendenzialmente corrispondenti all'obiettivo del Piano di trasformazione per l'anno 2026), salvo la possibilità di superare questo numero laddove le risorse economiche disponibili risultassero capienti anche in funzione delle caratteristiche della popolazione aderente al piano.

Gli importi previsti per l'uscita volontaria saranno determinati come segue in funzione della anzianità aziendale individualmente maturata alla data del presente accordo:

- anzianità aziendale superiore a 12 anni	48 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 8 e 12 anni	40 mensilità
- anzianità aziendale compresa tra 5 e 8 anni	32 mensilità
- anzianità aziendale inferiore a 5 anni	24 mensilità

Il valore della singola mensilità verrà determinato considerando la retribuzione lorda fissa relativa al mese di Gennaio 2026 e la retribuzione variabile lorda media calcolata sui 36 mesi decorrenti dal 1° Febbraio 2023 al 31 Gennaio 2026 (Mbo, Canvass, PdR); inoltre, gli importi indicati saranno parametrati al profilo orario contrattuale di miglior favore per il lavoratore.

Resta inteso che ai lavoratori con età superiore a 55 anni verrà riconosciuto il trattamento previsto

per anzianità aziendale superiore a 12 anni (48 mensilità).

Gli importi verranno riconosciuti a titolo di incentivo all'esodo; il relativo montante di calcolo sarà comunque comprensivo della indennità sostitutiva del preavviso individualmente spettante.

Le richieste di adesione alla uscita volontaria dovranno essere presentate dal 25 Febbraio 2026 al 20 Marzo 2026 con le modalità di seguito specificate; la risoluzione del rapporto di lavoro avverrà al 30 Aprile 2026.

L'Azienda si riserva di definire, in via discrezionale, importi diversi e superiori a quelli sopra indicati esclusivamente a fronte di situazioni di particolare criticità sotto il profilo umano e familiare.

Al fine di rendere effettive le modalità di uscita e per integrare l'intero impianto qui negoziato in modo tale da raggiungere i suoi obiettivi grazie al riconoscimento del trattamento di NASPI ai lavoratori aderenti alla uscita volontaria, le Parti si impegnano sin da ora a sottoscrivere, entro il mese di Marzo 2026 e comunque quanto prima, un accordo per la definizione di una procedura ai sensi della Legge 223/1991 con adesione tramite l'unico criterio della mancata opposizione al licenziamento. In tal caso, le uscite verranno effettuate alla scadenza del 30 Aprile 2026.

Inoltre, alle persone che aderiranno all'uscita volontaria verranno riconosciuti i trattamenti che seguono:

- servizio di assistenza individuale finalizzato alla ricollocazione professionale tramite società esterne specializzate, che verrà attivato su specifica richiesta, per una durata di 12 mesi;
- in via del tutto eccezionale per il presente piano verrà mantenuta la copertura sanitaria, con costi a carico dell'Azienda, sino al 30 Aprile 2027;
- 12 mesi di abbonamento gratuito SkyTV alle condizioni previste per i dipendenti.

L'uscita volontaria e le relative condizioni saranno subordinate in ogni caso alla sottoscrizione di un verbale di conciliazione in sede protetta, contenente ampie e definitive rinunce di qualsivoglia pretesa, avanzata o da avanzarsi, nei confronti della Società e di ogni Società del Gruppo Sky, con ulteriore riconoscimento di un importo a titolo transattivo pari a € 500 lordi.

Gli importi sopra definiti e le competenze di fine rapporto verranno erogati entro 60 giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro.

Le richieste di adesione alla uscita volontaria dovranno essere inoltrate, nel rispetto delle tempistiche precedentemente stabilite, seguendo le istruzioni che verranno successivamente comunicate dall'Azienda a tutto il personale (v. modulo Forms on line).

L'accettazione delle adesioni da parte dell'Azienda verrà effettuata considerando l'ordine di presentazione delle richieste dalle ore 8.00 del 25 Febbraio 2026 fino alle ore 24.00 del 20 Marzo 2026.

In ogni caso, l'Azienda provvederà a dare riscontro a tutti i richiedenti in merito all'accettazione o al rifiuto.

4 – Isopensione

Le Parti, riconoscendo la particolare coerenza di questo strumento nel contesto attuale del piano di trasformazione, alla luce della rapidità dei cambiamenti tecnologici con impatto sulle competenze richieste, e confermando il positivo utilizzo della isopensione avvenuto in base agli

accordi stipulati fino ad oggi nell'ambito del Piano di Trasformazione, convengono sull'opportunità che tale istituto continui a rimanere centrale tra gli strumenti a disposizione per una gestione socialmente responsabile del piano.

Alla luce della necessità di calibrare l'utilizzo di tale strumento in assenza di informazioni certe sulla sua applicabilità, le Parti hanno concordato che l'Azienda avvii un sondaggio in forma anonima utile a stimare il bacino potenziale di lavoratori interessati e che maturino i requisiti nei prossimi anni.

Le Parti convengono di incontrarsi nuovamente entro il 15 Maggio 2026, con l'obiettivo di fare il punto sugli esiti del sondaggio, sull'andamento del piano di uscite incentivate e degli altri strumenti previsti in questo accordo, così da poter valutare l'avvio di un nuovo accordo isopensione.

5 – Sistema di verifiche

Le Parti riconfermano il sistema di verifiche di cui agli accordi sottoscritti dal 2021 al 2024, che proseguirà in continuità per tutta la vigenza del presente accordo.

In particolare, le Parti si incontreranno entro il 15 Maggio 2026 per esaminare i risultati del piano di uscite volontarie e della applicazione degli altri strumenti contrattuali.

Si prevedono altresì possibili ed eventuali incontri anche a livello territoriale, su richiesta di una delle Parti.

Infine, in caso di futuri cambiamenti normativi in materia di lavoro che vengano introdotti nel corso del presente accordo, le Parti concordano sin d'ora di incontrarsi tempestivamente per valutarne gli effetti e discutere le eventuali azioni necessarie.

=====

Con il presente accordo le Parti si danno atto di aver riconfermato, attraverso un confronto trasparente, un insieme di regole e strumenti finalizzati ad affrontare le criticità organizzative attraverso una gestione anticipata e socialmente sostenibile del Piano di Trasformazione 2026 – 2028.

Il sistema di verifiche concordato tra le Parti costituirà ancora un punto fondamentale per la gestione dell'accordo e per la realizzazione dei suoi obiettivi.

LCS anche con modalità telematica

Sky Italia e Sky Italia Network Service

OO.SS. nazionali di categoria

OO.SS. territoriali di categoria

Rsu Sky Italia e Sky Italia Network Service