

## **COMUNICATO SKY ITALIA**

In data 23 maggio si sono incontrate Sky Italia, assistita da Unindustria Roma e Slc Cgil, Fistel CCISL e Uilcom Uil unitamente alla delegazione delle Rsu.

A seguito di una discussione avviata dall'Azienda su un piano di riorganizzazione dell'area vendita, nell'ultima giornata di confronto si è giunti ad avere un quadro più chiaro.

Sky, nonostante le difficoltà economiche dichiarate non ha voluto avviare procedure di riduzione del personale, si è invece impegnata a ricollocare il personale rivedendo la propria struttura.

Il sindacato ha richiesto, da subito, che non vi fossero esuberi e che ci fosse attenzione alla ricollocazione avendo come presupposto: le professionalità, la prossimità del luogo, le condizioni soggettive dei lavoratori.

Dopo alcuni confronti sindacali e aver avviato i colloqui con il personale interessato, Sky, è giunta ad una proposta complessiva sui 110 lavoratori interessati:

- 61 verrebbero addetti alla funzione di District Supervisor con distribuzione su tutto il territorio nazionale nell'ambito delle sei aree commerciali definite nella nuova organizzazione.

Per questi lavoratori, già informati del loro ruolo, non cambierà molto dal punto di vista delle attività e questo vale anche per il trattamento economico.

- 29 avranno ricollocazione ruoli di area manager, retail field communication, formatore, partnership, supporto ad altri ruoli do staff.

Anch'essi sono stati informati, con colloquio, del ruolo che andranno a svolgere, il loro ruolo cambierà ma non saranno spostati in altra sede, le condizioni di trattamento economico saranno confermate tranne che per la parte premiante unilaterale che sarà modificata a secondo della nuova assegnazione.

- 20 saranno trasferiti presso la sede di Milano ed assegnati a mansioni equivalenti nell'ambito della direzione vendite oppure nell'ambito di altre direzioni aziendali; i trasferimenti avranno decorso dal 1 luglio 2013;

Per questi lavoratori l'azienda ha espresso comunque la volontà di impegnarsi a ricercare, prima della comunicazione di trasferimento a ciascuno, se sussistono ulteriori idonee opportunità professionali sul territorio.

A supporto del trasferimento ed a integrazione dell'art.57 del CCNL FRT, l'azienda propone le seguenti condizioni:

- 3 mesi iniziali in regime di trasferta con costi a carico dell'azienda e con rimborso delle spese settimanali di rientro presso la propria residenza;

- successivi ai 3 mesi ulteriori 12 mesi con contributo spese di 700 € netti/mese.

In alternativa l'Azienda propone anche una buonauscita così identificata:

24 mensilità nette ( comprensive della incentivazione commerciale - media degli ultimi 3 anni), con effetto dalla data di trasferimento e con reciproca rinuncia al periodo di preavviso e alla relativa indennità sostitutiva (tutto questo sarà oggetto di transazione).

Ulteriori 3 mensilità nette saranno date se il lavoratore accetterà entro il 21 giugno.

L'Azienda per i 20 lavoratori manderà, alle OO.SS., comunicazione scritta di avvio delle procedure di trasferimento collettivo.

Le OO.SS. oltre ad aver richiesto attenzione alle condizioni dei singoli (leggi 104/90, collocamenti obbligatori, carichi famigliari) e attenzione alle professionalità, hanno sottolineato con forza l'esigenza di evitare trasferimenti che si possano rivelare licenziamenti mascherati.

Inoltre, nel corso della prossima settimana, anche per verificare le reali condizioni dei lavoratori interessati alla riorganizzazione e aggiungere elementi di conoscenza da poter convogliare nella trattativa, le OO.SS. effettueranno delle assemblee sul territorio nazionale.

Per motivi logistici, per il momento, si è ipotizzato di indirne 2, una a Roma e una a Milano, in caso di richieste da parte dei lavoratori interessati, si potrà individuare una realtà nel sud Italia.

Le date, i luoghi e gli orari saranno forniti il prima possibile per consentire l'organizzazione degli spostamenti.

Infine le OO.SS. hanno sottolineato la non rinviabilità della discussione sul Premio di Risultato, sia per quanto già concordato rispetto alla sua riformulazione, sia per quanto riguarda l'erogazione sul 2013.

L'Azienda ha ribadito l'impossibilità di erogare somme sull'anno 2013 per la condizione economica, ha però dato disponibilità a trovare un accordo sulla struttura di premio con effetti dal 2014.

Le OO.SS. hanno ribadito quanto il quadro presente in azienda complichia la mancata erogazione di un premio sul 2013 e, quindi, quanto sia importante, per evitare iniziative conflittuali, di giungere rapidamente alla regolazione, oltre che del nuovo PDR, dei diversi strumenti economici che costituiscono il salario dei lavoratori.

Le parti hanno concordato di proseguire il confronto su entrambi i temi i giorno 11 giugno 2013.

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

Roma, 27 maggio 2013