



Sindacato Lavoratori  
Comunicazione



Federazione Informazione  
Spettacolo Telecomunicazioni  
**REGIONE VENETO**



Unione Italiana Lavoratori  
Comunicazione

Spett.le Koinè srl  
KOINE@CERT.OMITECH.IT  
Alla CA  
Alberto Petris  
Claudio Rossi

Venezia, 17 maggio 2022

OGGETTO: DIFFIDA per mancati adempimenti CCNL e accordo aziendale

E' con estrema amarezza che constatiamo che, ancora una volta, Koinè è inadempiente nei confronti dei suoi dipendenti non rispettando né il CCNL né gli accordi aziendali firmati.

L'art. 56 del contratto delle telecomunicazioni prevede che nel mese di aprile, in assenza di una contrattazione di secondo livello relativa al premio di risultato, ai lavoratori a tempo indeterminato venga riconosciuto un importo "una tantum" di euro 260,00 (da riproporzionare ai part time). Tale elargizione risulta assente nelle buste paga emesse in questi giorni.

Il giorno 11 maggio 2021, esattamente un anno fa, siglavamo dopo lunga trattativa un accordo aziendale che contiene enormi risultati ed impegni. E' stato un passo importante perché la pandemia ha fortemente modificato le modalità di lavoro, la commessa Hera era in fase di rinnovo e tutti sapevamo di dover dare il massimo ma eravamo ottimisti e certi di aver fatto un buon lavoro.

Purtroppo a distanza di un anno ci troviamo con un aziendale disatteso nella maggior parte dei suoi articoli.

- "Relazioni sindacali": l'incontro previsto per aprile 2022 non è ancora avvenuto, nel 2021 i dati di bilancio forniti sono sempre stati molto sommersi e le previsioni inesistenti;
- "Sviluppo professionale": è il capitolo a noi più caro, perché come più volte vi abbiamo rappresentato le lavoratrici ed i lavoratori da anni chiedono una verifica delle loro abilità e competenze ai fini del riconoscimento della loro professionalità anche attraverso l'acquisizione di livello. Abbiamo condiviso e concordato un percorso di verifiche periodiche e di polifunzionalità e le aspettative erano molto elevate. **Non sono mai iniziati i colloqui**, più volte vi abbiamo incalzato e sollecitato ma le risposte sono sempre state di estrema disponibilità, poi puntualmente disattesa, e sempre vaghe sulla fantomatica data di inizio dei colloqui individuali (ricordiamo che il primo ciclo di valutazioni doveva chiudersi a novembre 2021 ed il secondo ad aprile 2022 e l'attività non è nemmeno stata iniziata);
- "Formazione": altro punto cruciale dell'accordo. Non solo questo aspetto si lega al precedente ma andava in pieno soccorso e supporto all'azienda che, in ottica di una trasformazione del mondo del lavoro del call center, l'ampliamento del mercato in cui la stessa è operativa, e la necessità di

lavorare su flessibilità e polifunzionalità per migliorare la qualità del servizio offerto, aveva solo da investire in questo capitolo. Invece, non è stata condivisa con gli operatori la loro scheda individuale dei percorsi formativi (non ci risulta sia ancora stata stilata in verità), non ci sono stati i confronti tra le parti rispetto le ore di formazione elargite, non è stato istituito lo “specialista della formazione”. Per contro l’azienda ha coinvolto in modo massivo e, a nostro avviso scriteriato, più lavoratori in percorsi formativi su commesse fatti in modo veloce e sommario. Nonostante abbiamo più volte chiesto di vedere un progetto sulla tipologia di formazione che veniva eseguita e chiesto che si verificassero almeno i carichi delle commesse su cui si andavano a formare le persone, l’azienda ha proceduto e procede autonomamente appesantendo notevolmente i carichi di lavoro, spesso anche in modo non equilibrato (a suo dire per problemi di piattaforme informatiche differenti) **creando stress, disagi e condizioni di lavoro pessime per poter svolgere un’attività di qualità:**

- **“Flessibilità dell’orario di lavoro”**: riguardando la comunicazione alle RSU queste parti ritengono scontato che si riferisse a variazioni, temporanee o definitive, della fascia oraria di specifiche commesse. E’ stato invece utilizzato per bypassare i cinque giorni di preavviso previsti dal CCNL per il cambio turno di quei lavoratori che avevano firmato l’accordo per lavorare su turni variabili con cadenza mensile che, puntualmente, vengono modificati, talvolta senza nemmeno avvisare l’operatore direttamente. Facciamo inoltre presente che, per quanto riguarda la firma delle **clausole elastiche**, le formulazioni che abbiamo potuto controllare sono **in contrasto col CCNL** che è migliorativo della norma e prevede 5 giorni di preavviso rendendole, a nostro avviso, nulle.
- **“Premio di risultato”**: l’incontro doveva avvenire entro il 30 giugno 2021 ma a causa degli impegni aziendali per la gara di Hera è sempre stato rimandato ed oggi non viene elargito nemmeno l’elemento di garanzia retributiva;
- **“Smonetizzazione festività” e “Santo Patrono”**: non sono mai rispettate le tempistiche entro cui l’azienda deve chiedere la scelta ed avviene sempre a seguito di nostro sollecito;
- **“Rol”**: non è stata chiesta la panificazione.

**Visto quanto sopra vi intimiamo fin da subito a porvi in regola rispetto a tutti i punti sollevati e non ancora risolti, vi chiediamo un incontro urgente in presenza entro 15 giorni dal ricevimento della presente per avere riscontro su tutto quanto sopra denunciato.**

In caso di mancato ed immediato riscontro procederemo come OOSS ad una denuncia di condotta antisindacale ex ART. 28 in considerazione della perdita di credibilità che le stesse stanno subendo a seguito delle numerose violazioni delle disposizioni contrattuali normative di primo e secondo livello che stanno avendo un significativo impatto su tutti i dipendenti.

Ci riserviamo, altresì, di procedere in sede legale per il risarcimento dei danni, patrimoniali e non, subiti dai lavoratori a causa delle inadempienze aziendali e di attivare tutte le azioni di lotta ritenute opportune al fine di riportare l’azienda a rispetto degli accordi presi.

Certi di un vostro celere riscontro porgiamo cordiali saluti

Le OOSS SLC, FISTel e UILCOM  
unitamente alle proprie RSA