

## VERBALE DI INCONTRO SINDACALE

In data 16 marzo 2023 si sono incontrate le parti così rappresentate:

- Per la USLAC-UNCIDIM Sig. E. Neri
- Per GNV il Sig. Antonio Cecere Palazzo.

Premesso che

L'incontro giunge al termine di un processo condiviso, durante il quale le parti sociali e l'azienda hanno dialogato lungamente circa vari temi d'interesse, includendo tematiche più ampie d'interesse per l'intero comparto dei traghetti, particolarmente investito negli ultimi anni dalla pandemia e nel recente dalla carenza di personale qualificato. Le azioni condivise nell'incontro e assunte con carattere sperimentale, accompagneranno le parti verso il rinnovo della CIA in scadenza nel maggio del 2024 e ha l'obiettivo di coinvolgere il personale navigante della GNV in un percorso di crescita aziendale, non solo occupazionale ma anche professionale, innalzando così lo standard qualitativo del servizio offerto alla clientela. Due sono i pillar condivisi, il primo passa attraverso l'implementazione continua della formazione rivolta a tutto il personale, il secondo prevede un impegno economico incentivante con obiettivi oggettivi a caduta sul personale.

Si conviene

L'azienda si adopera a supportare il proprio personale, implementando corsi di formazione, attraverso un programma articolato di erogazione di corsi presso il centro di formazione aziendale.

Gli incentivi economici saranno articolati in linea di massima come segue.

Ufficiali di coperta e macchina.

Per questi è stato stabilito di sospendere la retribuzione del 3° Uff.le Jr. equiparandola a quella del 3° Uff.le. Per tutti gli altri ufficiali una paga mensile adeguata per eccesso ad un valore stabile durante il periodo trascorso a bordo nel corso dei mesi d'imbarco. Le tabelle definite saranno identificate e divulgate.



Per il Com.te; Direttore e Hotel manager un premio di risultato legato a KPI rilevabili attraverso i vari dipartimenti MSC; Tec. Department; Infoship controller; MRV; Company check; Dashboard aziendale; BO; Negoziando. Tutti sistemi di rilevazione oggettivi. Il massimale fissato sarà ridotto della percentuale stabilita per ogni KPI se non saranno raggiunti gli obiettivi. Viene fissato un minimo di 5 mesi d'imbarco durante l'anno, che da accesso al premio raggiungibile per obiettivi. Inoltre, un valore stabilito sarà legato al periodo d'imbarco e mensilmente liquidato.

Obbiettivi e sistemi di calcolo dettagliati, saranno chiariti e divulgati a latere di questo accordo di massima, in modo che le parti ed i lavoratori abbiano chiarezza degli obbiettivi e premialità.

Per la USLAC - UNCIDIM

E. Neri



Per GNV

A. Cecere Palazzo

*Incentivi Com.te; Direttore; Commissario responsabile.*

Le competenze verranno corrisposte in base al risultato, calcolato a fine anno e coinvolgerà tutti coloro che sono stati a bordo almeno 150 giornate nell'anno 2023. Tutti riceveranno in forma sperimentale sotto la voce «bonus aziendale» 400Euro mese, per i mesi che saranno a bordo, premiando così anche la regolarità d'imbarco. Mediamente la regolarità è di 240 giornate lavorative in un anno, corrispondenti a 3200Euro. Il totale del premio legato agli incentivi, riportato nei riquadri blu in euro, di produttività si abbassa come massimale e viene tutto legato ad un raggiungimento, i parametri rilevati saranno depurati da eventuali eventi non modificabili dal personale coinvolto per competenza, il valore NPS comune a tutti verrà comunicato mensilmente per nave e legato al superamento dello stesso valore raggiunto nell'anno 2022.

**Responsabile HTL**  
8.800

**Comandante** 11.800

**Direttore** 10.800

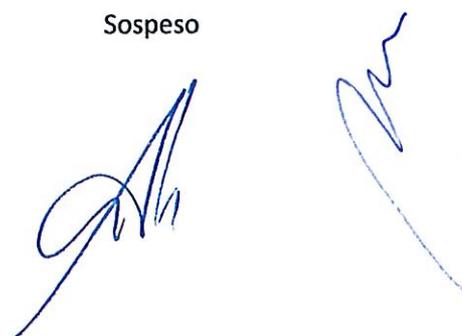
Parametri	Reparto che colletta i dati	Strumenti per la raccolta dei dati	%	Parametri	Reparto che colletta i dati	Data Collection tool	%	Parametri	Reparto che colletta i dati	Strumenti per la raccolta dei dati	%
Grooming	Marketing	Dashboard	-10%	Timing of arrival and departure	MSC	Statistic controller	-10%	Management PMS	Infoship controller	Tec. department	-20%
Ship Cleaning	Marketing	Dashboard	-10%	Management PMS	Tec. Department		-20%	Procedur conduction	Tec. department	Optimum Rina	-20%
Revenues	Controllo di gestione	BO	-30%	Management drill & SMS	DPA	Company check	-20%	Bilidge	Tec. department	MRV	-5%
NPS	Customer	Dashboard	-50%	NPS	Customer	Dashboard	-50%	Sludge	Tec Department	MRV	-5%
								NPS	Customer	Dashboard	-50%

Allegato 1

**Adeguamento salariale Ufficiali di Coperta e Macchina.** Nella colonna uno è riportato il compenso medio attuale mensile incluso straordinario, lavori disagiati ed ogni altra spettanza. Nella seconda colonna in rosso l'adeguamento. Il salario sarà calcolato sempre allo stesso modo inserendo lo straordinario, i lavori disagiati che dovranno continuare ad essere normalmente inseriti ed ogni altra spettanza contrattuale prevista nell'attuale contrattazione sia nazionale che aziendale. La cifra indicata nella colonna due verrà raggiunta con un "addendum". La cifra indicata in colonna due sarà quindi percepita come totale per ogni mese d'imbarco durante l'arco dell'anno.

La posizione di 3°Jr. non verrà più adottata, parificandola a quella esistente del 3° Uff.le

	Colonna uno	Colonna due
1o UFFICIALE DI COPERTA	5.429	5700
2o UFFICIALE DI COPERTA	4.032	4200
3o UFFICIALE DI COPERTA	3.639	3800
3o UFFICIALE DI COPERTA JR	3.013	Sospeso
Macchina		
1o UFFICIALE DI MACCHINA	5.305	5500
2o UFFICIALE DI MACCHINA	4.107	4200
3o UFFICIALE DI MACCHINA	3.600	3800
3o UFFICIALE DI MACCHINA JR	2.919	Sospeso



# Voto (scala 1-10) per singolo Touch Point.

data\_viaggio 01/02/2023  28/02/2023  
 Age 18  93  
 Sex  tipo\_gruppo  adulti\_3\_4  coppia  famiglia\_3\_4  
 1\_Uomo  numerosi  1\_Cabina  singolo  2\_Poltrona  
 Motivo\_viaggio  Altro  Lavoro\_Affari\_con\_mezzo\_trasporto  Lavoro\_Affari\_senza\_mezzo\_traspo...  Turismo  Visita\_famiglia\_origine

Nave  AF\_MARINA [2]  CIUDAD\_DE\_BARCELONA [...]  CIUDAD\_DE\_MAHON [36]  EXCELLENT [5]  EXCELSIOR [6]  FANTASTIC [7]  Mercato  M3\_Marocco

**CATEGORIA TP: EMBARKING/DISEMBARKING**  
 Satisfazione media per TP: 6.5  
 Legend: Media di TP02\_imbarco (blue), Media di TP03\_puntual (orange), Media di TP16\_sbarco (green)

**CATEGORIA TP: ACCOMODATION + FOOD&BEVERAGE**  
 Satisfazione media per TP: 6.5  
 Legend: Media di TP04\_cabina (blue), Media di TP05\_poltrona (orange), Media di TP15\_clean (green), Media di TP06\_seit (red), Media di TP07\_bar (purple), Media di TP08\_ris (pink)

**CATEGORIA TP: ENTERTAINMENT & PERSONNEL**  
 Satisfazione media per TP: 6.5  
 Legend: Media di TP09\_intratt (blue), Media di TP10\_shop (orange), Media di TP11\_kids (green), Media di TP12\_pets (red), Media di TP13\_wifi (purple), Media di TP14\_crew (pink)

Linea  BN-NB [21]  GB-BG [23]  GN-NG [22]  SN-NS [25]

Nave  AF\_MARINA [2]  CIUDAD\_DE\_BARCELONA [...]  CIUDAD\_DE\_MAHON [36]  EXCELLENT [5]  EXCELSIOR [6]  FANTASTIC [7]  Mercato  M3\_Marocco



*[Handwritten signature]*

NPS: l'indice che misura il tasso di raccomandazione di una marca.  
 Calcolo (su scala -100 +100): % promoters - % detractors



viaggio 01/02/2023 - 28/02/2023

anno  2023

Age 18 93

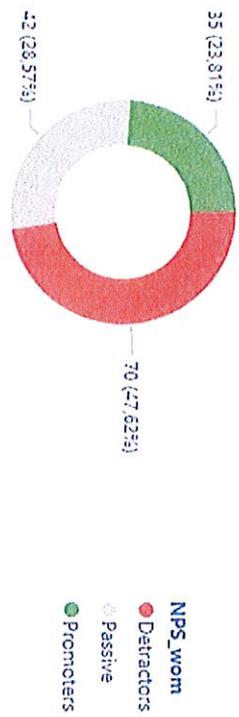
Sex  1\_Uomo  2\_Donna

Tipo\_gruppo  adulti\_3\_4  coppia  famiglia\_3\_4  numerosi  singolo

Sistemazio...  1\_Cabina  2\_Poltrona

Motivo\_viaggio  Altro  Lavoro\_Affari\_con\_mezzo\_trasporto  Lavoro\_Affari\_senza\_mezzo\_trasporto  Turismo  Visita\_famiglia\_origine

CATEGORIA NPS: RISPONDENTI

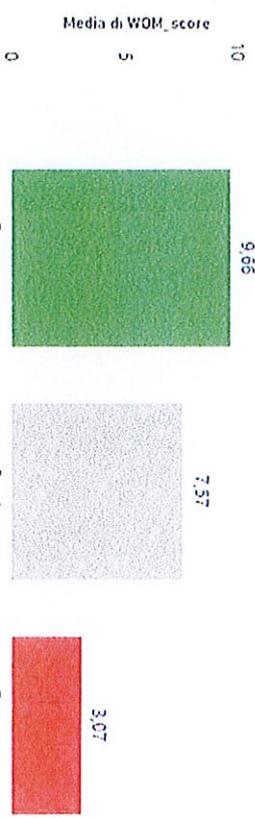


Navie

- EXCELLENT [5]
- EXCELSIOR [6]
- GNV\_ATLAS [9]

Excellent  
 23,81 - 47,62 = - 23,81

MEDIA DI WOM\_SCORE PER CATEGORIA NPS



CATEGORIA NPS: DISTRIBUZIONE % PER ANNO E MESE



Linea

- BN+NB [21]
- GB+BG [23]
- GN+NG [22]
- SN+NS [25]

Mercato

- M3\_Marocco



*[Handwritten signature]*