VERBALE DI INCONTRO

In data 06 novembre 2026, presso la sede aziendale e in modalità telematica, si sono incontrati:

- **Caronte & Tourist Isole Minori S.p.A.;**
- **Le rappresentanze aziendali delle O.S. USCLAC UNCDIM**

Per avviare, in sede tecnica, il confronto tra le Parti in merito alla verifica del fabbisogno di personale marittimo e della consistenza degli organici, alla luce dell'attuale composizione delle liste del personale.

In apertura, la Società ha illustrato i criteri e i risultati dell'analisi condotta, finalizzata alla determinazione del fabbisogno di personale, distinto per qualifica, e alla conseguente verifica della coerenza degli attuali organici rispetto agli obblighi di impiego previsti dalla disciplina contrattuale vigente.

La Società illustra che, per determinare il fabbisogno annuo di personale marittimo, sono state analizzate le singole linee di esercizio, considerando per ciascuna le navi impiegate e le relative tabelle minime di sicurezza.

Sulla base del fabbisogno così determinato, la Società ha proceduto alla quantificazione degli obblighi minimi di impiego previsti dal CCNL, effettuando il relativo raffronto con l'attuale consistenza del personale aggiornato alla data attuale.

Dall'analisi emergono, per sette qualifiche, scostamenti rispetto alle quote minime contrattualmente previste, corrispondenti a un fabbisogno complessivo di 17 unità.

Nel dettaglio, i passaggi di lista prospettati riguardano le seguenti qualifiche:

- **Primo Ufficiale di Coperta:** 3 unità
- **Ufficiale di Coperta:** 6 unità
- **Primo Ufficiale di Macchina:** 2 unità
- **Ufficiale di Macchina:** 3 unità
- **Mozzo:** 1 unità
- **Giovanotto di Macchina:** 1 unità
- **Piccolo di Camera:** 1 unità

A tale riguardo, la Società evidenzia come, a fronte delle carenze riscontrate, l'attuale consistenza del personale risulti per alcune qualifiche già superiore al fabbisogno determinato sulla base di quanto contrattualmente previsto.

I rappresentati dell'organizzazioni sindacale rappresentano in primo luogo che il dato illustrato dalla società, per quanto derivante dalla corretta applicazione delle disposizioni contrattuali, non rappresenta realmente il fabbisogno necessario per il corretto svolgimento dell'operatività. Per questo punto, richiedono che la società sviluppi il calcolo del fabbisogno, con il dettaglio per singola nave, con l'applicazione delle turnistiche.

Inoltre, la Società ha consegnato alle organizzazioni sindacali presenti al tavolo le liste aggiornate della consistenza del personale marittimo, al fine di una verifica di eventuali difformità sui dati anagrafici o di anzianità di primo imbarco, con l'impegno di fornire le eventuali risultanze entro il prossimo tavolo politico.

Letto, confermato e sottoscritto.

Caronte & Tourist Isole Minori

USCLAC UNCDIM

		CALCOLO CRL DA CONTRATTO SU TMS			
QUALIFICA	FABBISOGNO (tabelle minime di sicurezza su 10 navi)	% CRL CCNL	CRL PREVISTA DA CONTRATTO	CRL CONSISTENZA	DELTA (CRL CONS.-CRL)
COMANDANTE	10,00	100%	10	19	9
1° UFF. COPERTA	8,00	100%	8	5	-3
UFFICIALE COPERTA	9,00	80%	8	2	-6
DIR. MACCHINA	10,00	100%	10	19	9
1° UFF. MACCHINA	8,00	100%	8	5	-2
UFFICIALE MACCHINA	7,00	80%	6	3	-3
NOSTROMO	10,00	80%	8	14	6
MARINAI	40,00	50%	20	32	13
GIOV. COPERTA	4,00	50%	2	2	0
MOZZO	6,00	10%	1	0	-1
OP. COPERTA	0,00	50%	0	0	0
OP. MOTORISTA	20,00	80%	16	22	6
ELETTRICISTA	8,00	80%	7	9	2
COMUNE DI MACCHINA	2,00	50%	1	2	1
GIOVANOTTO DI MACCHINA	2,00	10%	1	0	-1
COMMISSARI	0,00	80%	0	0	0
CAMERIERE	7,00	50%	4	13	9
GARZ. CAMERA	3,00	50%	2	7	5
PICC. CAMERA	3,00	10%	1	0	-1
CUOCO	4	80%	4	4	0
GARZ. CUCINA	2,00	50%	1	2	1
PICC.CUCINA	0,00	10%	0	0	0
	163		118	160	

QUALIFICA	Laurana A 80 pax	Nerea A 132 pax	Veronese A 80 pax	Las Palmas 276 pax	Vesta 80 pax	Costanza I 270 pax	S. Martini 315 pax	F. Lippi 80 pax	Bridge 92 pax	Caronte 92 pax	TOTALE
COMANDANTE	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1° UFFICIALE DI COPERTA	1	1	1	1	1	1	1	1	-		8
UFFICIALE DI COPERTA	2	-	1	2	-	2	-	-	1	1	9
NOSTROMO	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
MARINAI	5	4	4	4	3	5	3	6	3	3	40
GIOVANOTTO DI COPERTA	2	-	1		-	-	1	-	-	-	4
MOZZO	1	-	1	1	1	-	1	1	-	-	6
DIRETTORE DI MACCHINA	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10
1° UFFICIALE DI MACCHINA	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	8
UFFICIALE DI MACCHINA	2	-	1	2	-	2	-	-	-	-	7
OPERAIO MOTORISTA	3	2	2	2	2	3	2	2	1	1	20
ELETTRICISTA	1	1	1	1	1	1	1	1	-	-	8
COMUNE DI MACCHINA	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	2
GIOVANOTTO DI MACCHINA	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	2
COMMISSARIO	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-
CAMERIERE	1	-	1	1	1	1	1	1	-	-	7
CUOCO	1	-	1	1	-	1	-	-	-	-	4
GARZONE DI CAMERA	-	-	-	1		2	-	-	-	-	3
PICCOLO DI CAMERA	-	1	-	2	-		-	-	-	-	3
GARZONE DI CUCINA	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	2
PICCOLO DI CUCINA	-	-	-	-	-		-	-	-	-	-
TOTALE EQUIPAGGIO DI SICUREZZA	24	13	18	24	13	23	15	17	8	8	163

VERBALE DI INCONTRO

In data 6 novembre 2026, presso la sede aziendale, si sono incontrate:

- Caronte & Tourist Isole Minori;
- I rappresentanti territoriali e aziendali dell'O.S. USCLAC-UNCIDIM

Per procedere, in sede tecnica, all'analisi e alla verifica dei risultati del premio di produttività relativo al primo semestre 2026.

La Società ha illustrato i risultati elaborati attraverso il sistema aziendale di monitoraggio, rappresentando che, per il periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2026, è stato registrato un punteggio complessivo, pari a 84 punti su 100, corrispondente, secondo le fasce di erogazione previste dall'accordo, a una percentuale di maturazione del premio pari al 75% dell'importo massimo previsto.

Nel dettaglio, vengono illustrati i risultati dei singoli indicatori, unitamente alle osservazioni formulate dalle Organizzazioni Sindacali nel corso del confronto.

KPI 1 – Puntualità delle corse (incidenza del 25%)

La Società rappresenta che, nel periodo di riferimento, sono state analizzate complessivamente 9.047 tratte, suddivise in funzione delle fasce di ritardo registrate all'arrivo.

Dall'analisi emerge che:

- 7.952 tratte hanno registrato un ritardo non superiore a 15 minuti, con coefficiente pari a 1;
- 400 tratte hanno registrato un ritardo compreso tra 15 e 25 minuti, con coefficiente pari a 0,60;
- 189 tratte hanno registrato un ritardo compreso tra 25 e 30 minuti, con coefficiente pari a 0,40;
- 506 tratte hanno registrato un ritardo superiore a 30 minuti, con coefficiente pari a 0.

Applicando a ciascuna fascia i coefficienti previsti dal sistema di misurazione, il punteggio complessivo ottenuto risulta pari a 8.267,60, corrispondente a un KPI di puntualità pari al 91%.

La Società illustra, inoltre, la distribuzione dei risultati per singola unità navale, evidenziando come le performance registrate presentino differenze tra le navi impiegate.

Sul punto, l'Organizzazione Sindacale evidenzia che i ritardi registrati possono essere determinati anche dallo svolgimento di attività operative ulteriori rispetto alla normale conduzione del servizio, quali, a titolo esemplificativo, le operazioni di bunkeraggio, rizzaggio e altre attività che possono incidere sugli orari di partenza e, conseguentemente, su quelli di arrivo.

L'organizzazione sindacale, inoltre, segnala inoltre la differenza di tipologia di servizio che tra le linee esercite dalla compagnia, in quanto un servizio con più scali può comportare un maggiore rischio di ritardo rispetto a una tratta con un singolo scalo.

KPI 2 – Pulizia, cortesia e lingua inglese (incidenza complessiva del 30%)

Il parametro in oggetto incide complessivamente per il 30% sul premio di produttività ed è articolato in tre sotto-indicatori.

Pulizia

Con riferimento all'indicatore relativo alla pulizia degli ambienti di bordo, la Società rappresenta che, nel periodo in analisi, sono state registrate complessivamente 8 rilevazioni, di cui 4 audit negativi, 3 audit positivi e 1 reclamo, tutti riferiti a fattispecie imputabili al personale di bordo.

È stato inoltre registrato un reclamo in data 3 febbraio 2026, identificato con il numero 206795, che ha comportato un'ulteriore decurtazione di 15 punti.

La Società evidenzia, pertanto, che l'applicazione delle premialità e delle penalizzazioni previste dal sistema di misurazione ha determinato un saldo negativo di 45 punti rispetto al valore iniziale di 100, con un risultato finale del KPI Pulizia pari al 55% del punteggio massimo conseguibile.

Le Parti procedono quindi all'esame delle singole rilevazioni, analizzando il reclamo e gli audit che hanno concorso alla determinazione del punteggio.

Nel corso dell'approfondimento, l'Organizzazione Sindacale evidenzia come alcune delle criticità riscontrate siano riconducibili a situazioni organizzative che non consentono sempre di individuare in maniera univoca le responsabilità nella gestione e nel mantenimento degli standard di pulizia dei diversi ambienti di bordo.

L'O.S. ritiene pertanto che, nella valutazione di tali eventi, debba essere adeguatamente considerata l'organizzazione complessiva del servizio, evitando che eventuali carenze nella definizione delle responsabilità operative si traducano automaticamente in una penalizzazione della collettività aziendale.

Cortesia e lingua inglese

Con riferimento alla cortesia del personale e alla conoscenza della lingua inglese, la Società rappresenta che, nel periodo esaminato, non sono state registrate rilevazioni che abbiano determinato penalizzazioni a carico dei rispettivi indicatori, i quali hanno pertanto conseguito entrambi un punteggio pari al 100% del massimo ottenibile.

KPI 3 – Corretta applicazione delle procedure (incidenza del 20%)

La Società illustra i risultati relativi alla verifica del rispetto delle procedure aziendali, evidenziando che il parametro, avente un'incidenza del 20% sul premio complessivo, ha conseguito un punteggio pari al 70% del massimo ottenibile.

Dall'analisi risultano complessivamente 3 contestazioni, tutte riferite al personale di bordo, ciascuna delle quali ha comportato una decurtazione di 10 punti, per una penalizzazione complessiva di 30 punti rispetto al valore iniziale di 100.

Il risultato finale dell'indicatore risulta, pertanto, pari a 70 punti su 100.

L'Organizzazione Sindacale esprime perplessità in merito all'utilizzo delle contestazioni disciplinari quale strumento di valutazione della produttività collettiva, ritenendo che l'attuale meccanismo determini penalizzazioni eccessivamente rilevanti rispetto alla consistenza complessiva del personale impiegato nel corso dell'anno.

In particolare, l'O.S. evidenzia come appena tre contestazioni, riferite a singoli episodi, abbiano determinato una riduzione del 30% del punteggio dell'indicatore, con ricadute significative sul risultato complessivo del premio, anche in considerazione dell'incidenza del parametro, pari al 20%.

KPI 4 – Sicurezza (incidenza del 15%)

La Società procede all'illustrazione dell'indicatore relativo alla sicurezza, che ha un'incidenza del 15% sul premio complessivo e registra un punteggio pari al **70%** del massimo conseguibile.

Il parametro tiene conto degli esiti delle visite e degli audit effettuati sulle unità navali, distinguendo le rilevazioni positive dalle non conformità riscontrate e valutando, per queste ultime, la relativa imputabilità al personale.

La Società precisa che, ai fini dell'inserimento nel computo del premio delle visite o degli audit con esito negativo, è necessario che siano state registrate almeno cinque non conformità imputabili al personale.

Nel periodo compreso tra il 1° gennaio e il 30 giugno 2026, sono state registrate 3 visite positive, rispettivamente sulle unità Bridge (12 febbraio 2026), Cossyra (28 maggio 2026) e Laurana (4 giugno 2026), che hanno determinato un incremento complessivo di 15 punti, in ragione di 5 punti per ciascuna visita.

È stato inoltre registrato 1 audit positivo, effettuato il 20 febbraio 2026 sulla nave Filippo Lippi, che ha determinato un ulteriore incremento di 5 punti.

Per quanto riguarda le verifiche con esito negativo, sono state registrate 8 visite negative, riferite alle unità Sansovino, Sibilla, Cossyra, Vesta e Filippo Lippi, per un totale di 70 rilievi. L'applicazione dei criteri previsti dal sistema di misurazione ha determinato una decurtazione complessiva di 50 punti.

Sono stati, inoltre, registrati 7 audit negativi, relativi alle unità Antonello da Messina, Pietro Novelli, Laurana, Cossyra, Vesta, Helga e Simone Martini, tutti indicati come imputabili al personale di bordo.

Le Parti procedono alla verifica delle visite e degli audit negativi che sono rientrati nel computo del premio, esaminando le relative risultanze alla luce dei criteri di imputabilità e delle soglie previste dal sistema di misurazione.

A conclusione dell'illustrazione, la Società rappresenta che il risultato finale del KPI Sicurezza è pari al 70% del massimo conseguibile.

KPI 5 – Procedure PMR (incidenza del 10%)

Con riferimento all'indicatore relativo alla corretta applicazione delle procedure di assistenza alle persone a mobilità ridotta (PMR), la Società non sono stati registrati reclami imputabili al personale sulla gestione dei PMR, pertanto per l'indicatore in oggetto si registra un punteggio pari a 100%

A conclusione dell'analisi dei singoli indicatori, le Organizzazioni Sindacali ribadiscono le perplessità già manifestate nei precedenti confronti in merito all'attuale impostazione del premio di produttività.

Secondo i rappresentanti, l'attuale sistema attribuisce invece un peso eccessivo a singoli episodi negativi, ribadendo, in particolare, la propria contrarietà all'utilizzo dei reclami individuali e delle contestazioni disciplinari quali strumenti di misurazione della produttività collettiva, ritenendo che eventuali comportamenti negativi del singolo lavoratore, nell'assolvimento delle proprie mansioni, non debbano automaticamente tradursi in una penalizzazione generalizzata.

In tale prospettiva, l'O.S. ribadisce la necessità di una revisione complessiva dello strumento premiante, che consenta di superare le criticità evidenziate e di introdurre criteri maggiormente rappresentativi delle performance collettive, anche mediante la valorizzazione di comportamenti positivi e risultati migliorativi.

Letto, confermato e sottoscritto.

Caronte & Tourist Isole Minori

USCLAC UNDIM