



MARINA MILITARE

Indirizzo Telegrafico: MARISTAT

Protocollo

Allegati nr. 1

Al. VDS. ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO

Argomento: **Supporto al personale - iniziative in corso e linea d'azione della F.A.**

1. Il supporto al personale continuerà a costituire la massima priorità per la Marina Militare, nella convinzione che l'efficienza della FA è strettamente collegata al benessere psico-fisico del personale: **chi sta bene, lavora bene.**
2. Negli ultimi anni è stata adottata una linea d'azione programmatica, improntata all'implementazione di ogni possibile misura che fosse utile a conseguire gli effetti desiderati, in attesa che attività di più ampia portata - proposte nel tempo al Vertice della Difesa e del Dicastero - possano essere portate a compimento.
3. A oggi, i riscontri dal campo indicano che, pur permanendo ampie aree di criticità - ben segnalate anche dai Sindacati nel corso degli incontri intercorsi ai vari livelli - l'azione promossa sta iniziando a produrre i suoi effetti e, mantenendo l'adeguato presidio sui processi avviati, si valuta che genererà risultati ancor più tangibili nei prossimi 2/3 anni.
4. Il documento in allegato, con l'annesso prospetto, sintetizza il complesso quadro di situazione che stiamo affrontando e le iniziative avviate. È un processo che sta coinvolgendo tutta la Forza Armata a livello centrale e periferico, portando avanti le attività con la massima demoltiplica e approccio proattivo, adottando metodi innovativi e sperimentando nuove sinergie tra le varie articolazioni della F.A. - sulla scia delle buone pratiche già adottate con il piano alloggi 2025 - in modo da "stimolare il sistema" affinché le esigenze trovino soddisfacimento, coerentemente con la massima priorità e urgenza che è attribuita al settore.
5. Quanto sopra, quale opportuna condivisione di un percorso che vede i Sindacati quale parte attiva dei processi avviati, rinnovando l'apprezzamento per l'opera svolta, sempre con spirito costruttivo.


IL CAPO DI STATO MAGGIORE

STATO MAGGIORE DELLA MARINA

Supporto al personale - criticità e iniziative in corso (*aggiornamento set. 2025*)

1. SCOPO

Delineare un punto di situazione sulle criticità relative al soddisfacimento delle esigenze minime del personale della Marina, corredata delle iniziative già avviate e di quelle che si auspica possano concretizzarsi attraverso il supporto delle Superiori Autorità.

Il presente documento è una sintesi a vantaggio di tutte le articolazioni centrali e periferiche della Forza Armata, nell'ottica di avere uno spartito condiviso e omnicomprensivo attraverso il quale abilitare l'iniziativa dei vari EdO.

2. INTRODUZIONE

Il supporto al personale ha rappresentato la massima priorità della Marina Militare negli ultimi quattro anni, mettendo a sistema le esigenze di tutti i ruoli, gradi e categorie, nella ferma convinzione che l'efficienza bellica del personale è strettamente collegata al benessere psico-fisico: **chi sta bene, lavora bene.**

È stata dunque adottata una linea d'azione pragmatica, improntata alla verifica sul campo della realtà (il CaSMM, in prima persona, ha condotto continue e reiterate visite a bordo e in tutti gli enti periferici) e all'implementazione di ogni possibile misura che, nell'ambito delle prerogative del Vertice di Forza Armata, fosse utile a conseguire gli effetti desiderati, in attesa che attività di più ampia portata - proposte nel tempo al Vertice della Difesa e del Dicastero - potessero essere portate a compimento.

3. ORIGINE DEL PROBLEMA

La Marina Militare soffre una storica carenza organica – riscontrabile a bordo delle navi, nei reparti operativi e presso i comandi ed enti di supporto a terra – che negli anni è stata affrontata e mitigata grazie alla dedizione e allo spirito di sacrificio del personale. Questo paradigma del passato è oggi divenuto insostenibile per la combinazione di più fattori concomitanti. Tra questi spicca la tendenza delle nuove generazioni a essere sempre meno inclini e disponibili a svolgere lavori come quelli del marinaio, tanto è vero che questo problema ci accomuna alle altre Marine (non solo occidentali) nonché al settore della marineria mercantile. Il tema è così attuale e significativo che nel recente passato è stato al centro di uno dei consessi con i Capi delle Marine più rilevanti nella NATO, dove sono state condivise situazioni di disagio e disaffezione critiche, ben superiori alle nostre e con riverbero sia nel settore del reclutamento che del trattenimento in servizio, che in alcune occasioni hanno avuto impatto anche sull'operatività dello strumento.

In termini generali, la percezione sempre più diffusa è che le condizioni del servizio in Marina sono mal conciliabili con la vita privata e familiare: **i prolungati periodi di assegnazione a bordo e i trasferimenti di sede sono le principali cause di questo**

disagio. Per i ruoli dove la crescita e lo sviluppo della carriera offrono prospettive oggettivamente più limitate questo disagio è particolarmente sentito.

Si tratta di una forza numerosa e di elevata età media, con connesse problematiche familiari legate alla prolungata assenza da casa, alla necessità dei periodici cambi di sede di servizio e al connesso fenomeno del pendolarismo. Il costo della vita e dei trasporti, drasticamente lievitato negli ultimi anni, costituisce un ulteriore aggravio sulle criticità a carico delle ingenti aliquote di personale della Marina che si trovano in questa situazione. Su tutto questo grava, in misura maggiore delle altre Forze Armate, lo sbilanciamento nella provenienza del personale prevalentemente da alcune regioni meridionali, con la necessità di destinare significative aliquote di personale presso sedi non gradite del centro e nord Italia.

Il livello di disagio del personale è cresciuto negli ultimi anni in ragione della coincidenza, da un lato con il massimo flesso delle risorse umane complessivamente disponibili - nel rispetto della L. 244/2012 - dall'altro con la fase più intensa del percorso di rinnovamento dello Strumento, che ha comportato un elevato numero di nuove navi da armare nella sede di Spezia, lontana dagli interessi familiari della gran parte del personale in servizio. L'effetto combinato di tutti questi fattori ha determinato, tra l'altro, un significativo aumento dell'impiego in area non desiderata del Personale CEMM, nonché una crescente mobilità di sede per gli Ufficiali.

In tale quadro, si inserisce l'inadeguatezza del sistema di supporto al personale (alloggi di servizio, welfare, servizi generali), particolarmente sentita nelle sedi di Spezia e Roma, che dovrebbe invece fungere da meccanismo di "compensazione" del sacrificio. Nonostante gli sforzi degli ultimi anni, ci sono evidenti difficoltà nel recuperare questo deficit, che è stato accumulato negli anni per carenza di risorse finanziarie e soprattutto umane, prioritariamente indirizzate verso le componenti operative alla luce delle carenze sistemiche di cui sopra.

4. LINEA D'AZIONE E INIZIATIVE AVVIATE DALLA MARINA

A fronte di tale situazione, nella consapevolezza dell'urgenza di modernizzare il settore del supporto per renderlo aderente alle necessità, già dal 2022 è stato avviato un piano straordinario per supportare le esigenze minime del personale e innalzare la qualità del servizio, ulteriormente rinforzato nel 2024.

Si tratta di un'azione articolata su più fronti, come da prospetto in **Annesso 1**, con lo scopo di intervenire in modo programmatico su tutte le traiettorie che partecipano al "benessere": programmazione, organizzazione e qualità del lavoro, semplificazione e snellimento delle procedure, sostegno alla mobilità, alloggi, strutture ricettive, supporto sanitario, trattamento economico, sviluppo delle carriere, comunicazione interna.

Per essere rispondenti alle reali necessità, sono state condotte *survey* focalizzate sul benessere organizzativo in tutte le realtà della F.A. (coinvolgendo anche consulenti esterni esperti nel settore) e - come già premesso - sono state condotte con continuità verifiche sul campo attraverso visite, audit, colloqui e un'attenta valorizzazione delle

segnalazioni dei Sindacati, con i quali è in atto un proficuo e strutturato rapporto di collaborazione, che sta ulteriormente progredendo nel tempo.

Tra le iniziative avviate, è di particolare significato il “Piano alloggi”, comprendente interventi urgenti, sostenuti con i fondi d'esercizio, atti a innalzare nell'immediato gli standard abitativi di infrastrutture in uso, quale gap filler in attesa che si realizzi il piano di ammodernamento di più ampia entità sostenuto con fondi di Ammodernamento e Rinnovamento, con orizzonte di medio termine. Vi sono incluse imprese di riqualificazione infrastrutturale e relativo casermaggio funzionali a incrementare la disponibilità numerica e innalzare gli standard di decoro e vivibilità su larga scala e nel breve termine. Dal 2024, in fase di programmazione, per il “Piano alloggi” sono state drenate risorse d'esercizio anche dall'attività operativa, nell'ottica di velocizzare il conseguimento degli effetti.

Nel settore del trattamento economico, è risultato fondamentale il perseguimento del contingentamento per le attività marittime rientranti nelle missioni internazionali - inseguito per anni - che ha sollevato il morale e il rateo di candidature per partecipare alle attività, anche dai giovani.

5. ULTERIORI INIZIATIVE DA PERSEGUIRE

Per dare un più consistente e percepibile “cambio di passo” al supporto delle esigenze del personale, si ritiene imprescindibile che siano perseguite ulteriori iniziative di più ampia magnitudine - già all'attenzione anche del Vertice Politico - tra cui si valuta prioritario:

- l'incremento degli organici, funzionale a bilanciare il turn-over del personale negli incarichi bordo/terra e ridurre la mobilità (*end state*: assicurare una maggiore stabilità),
- un meccanismo di stabilizzazione più favorevole per i Volontari, funzionale a intercettare l'aspettativa dei giovani e a non disperderne il *know how* (simile a quanto avviene già nei carabinieri e GdF),
- perseguire, per il personale CEMM, un modello di sviluppo della carriera che preveda il transito al ruolo superiore del personale che ha maturato anzianità e titoli, allineando così la crescita della carriera anche all'età anagrafica (nel combinato disposto economico, status e responsabilità)¹,
- l'adeguamento dell'indennità di trasferimento, indispensabile a fronte della mobilità a cui è soggetto il personale MM e del costo della vita e dei trasporti,
- l'incremento dell'indennità di trasferimento rispetto al valore di riferimento, per Roma e altre sedi assimilabili per il costo degli immobili,
- l'adeguamento del valore del buono pasto e la somministrazione del pasto serale gratuito al personale fuori sede,

¹ A legislazione vigente, la FA ha già messo in atto tutte le possibili misure per ottenere l'effetto: a decorrere dal 2025, nei concorsi per Sergenti e Marescialli sono state incrementate le percentuali di posti a bando incrementando i concorsi per titoli rispetto a quelli per titoli ed esami, al fine di valorizzare il personale con maggiore anzianità di servizio e incrementarne le prospettive di carriera.

- l’adeguamento delle indennità del personale imbarcato e degli specialisti, ai fini dell’appetibilità della “condizione del marinaio” in generale e delle specializzazioni,
- l’aumento del C.F.I. giornaliero feriale e festivo per il personale imbarcato, attraverso la detassazione al 50% alla stessa stregua delle indennità operative,
- il riconoscimento del regime dello straordinario e del CFI per il personale VFI,
- l’adeguamento delle diarie per le missioni all’estero, laddove oggi risultano non adeguate alla crescita del costo della vita.

6. CONCLUSIONI

A oggi, i riscontri dal campo indicano che, pur permanendo ampie aree di criticità - ben segnalate anche dai Sindacati nel corso degli incontri intercorsi ai vari livelli - l’azione avviata sta iniziando a produrre i suoi effetti e, mantenendo l’adeguato presidio sui processi avviati, si valuta che genererà risultati ancor più tangibili nei prossimi 2/3 anni.

I settori di intervento permarranno quelli indicati nel prospetto in **Annesso 1**: è un processo che deve coinvolgere coralmente tutta la Forza Armata in tutte le sue articolazioni centrali e periferiche e costituisce - non a caso - la prima delle direttrici dell’adattamento verso il futuro (in **Annesso 2** il manifesto pubblicato recentemente anche sul Rapporto Marina 2024).

In attesa che provvedimenti di ampia magnitudine come l’incremento degli organici e il miglioramento del trattamento economico si realizzino, il disagio derivante dalla mobilità permarrà la principale criticità per la Marina e potrà essere intercettato, nell’ambito delle prerogative interne alla F.A., assicurando un impiego gratificante dal punto di vista professionale ed economico², associato a un sistema di supporto che renda meglio sostenibile il servizio in una sede lontana dall’area desiderata.

È essenziale che gli interventi di cui al prospetto in **Annesso 1** siano portati avanti con la massima demoltiplica e approccio proattivo, adottando approcci innovativi e sperimentando nuove sinergie tra le varie articolazioni della F.A. - sulla scia delle buone pratiche già adottate con il piano alloggi 2025 - in modo da “stimolare il sistema” affinché le esigenze trovino soddisfacimento, coerentemente con la massima priorità e urgenza che è attribuita al settore.

² Insieme al riconoscimento del contingentamento per le missioni marittime, una significativa leva motivazionale, anche per il personale più giovane, è derivata dalla partecipazione a iniziative di grande portata e contenuti, come ad esempio il tour mondiale di Nave Vespucci che ha visto oltre il 70% dell’equipaggio chiedere di rimanere a bordo per l’intera durata della campagna ovvero la dislocazione nell’Indopacifico del gruppo portaerei Cavour.

PROGETTI & ATTIVITA' PER IL SUPPORTO AL PERSONALE	
SETTORE	ATTIVITA' IN CORSO
INNALZAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO	Sono stati implementati una serie di provvedimenti, anche di natura organizzativa, per innalzare la qualità del lavoro/servizio. Le attività spaziano su vari seguenti settori: professionalizzazione dei Volontari, razionalizzazione e innalzamento qualitativo del lavoro nei servizi generali e logistici, formazione circolare del management, cultura del wellness, tempo libero e uso delle strutture di supporto. I provvedimenti sono stati raccolti in un documento di sintesi, con valenza programmatica, emanato dal Capo di SMM con fg.79473 in data 11.09.2025.
INNALZAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO	E' stato avviato il progetto “ Marina wellness ”, che prevede: - di fornire a tutto il personale uno strumento individuale, basato su un’applicazione realizzata da affermati specialisti nel settore, che lo assiste nelle abitudini alimentari e nell’effettuazione di una regolare attività fisica, - di ammodernare e standardizzare l’allestimento delle palestre di bordo, focalizzandosi sull’hangar, in modo compatibile con le prioritarie attività tecniche e operative. Il progetto intende attivare una cultura del benessere basata sulla sana alimentazione, attività fisica regolare e adozione delle buone pratiche per il benessere organizzativo, affinché si affermino come regole strutturali della routine in servizio.
INNALZAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO	Digitalizzazione e semplificazioni: è in atto un processo articolato, che ha già tracciato risultati concreti, per semplificare gli adempimenti a carico del personale, le pratiche amministrative, le procedure per avanzare richieste e fruore dei servizi, etc. Lo scopo ultimo è rendere semplici e accessibili tutti i servizi che possono migliorare la qualità del rapporto tra il personale e l'amministrazione.
INNALZAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO	FLESSIBILITA' ORARIO: viene periodicamente reiterata la campagna di sensibilizzazione affinché sia assicurata la massima flessibilità a tutela della genitorialità e/o delle altre incombenze familiari. E' in corso un approfondimento per rendere strutturali queste dinamiche.
INNALZAMENTO DELLA QUALITA' DEL SERVIZIO	Nel settore VESTIARIO, sono state implementate diverse opportunità per l'utente, tra cui la possibilità di modificare il proprio attagliamentamento tramite un'app, di regolare a compensazione le spettanze dei capi di vestiario privilegiando quelli di cui si ha maggiore necessità e di ricevere i capi ordinati a domicilio.

PROGETTI & ATTIVITA' PER IL SUPPORTO AL PERSONALE	
SETTORE	ATTIVITA' IN CORSO
ALLOGGI DI SERVIZIO	Sono state semplificate le procedure per richiedere alloggio e consultare disponibilità, implementando una piattaforma dedicata (SAS)
ALLOGGI DI SERVIZIO	Implementato piano di breve-medio termine per la realizzazione, ristrutturazione, rifunionalizzazione, adeguamento e messa a norma del patrimonio alloggiativo della Marina Militare, prevedendo la nuova realizzazione o la ristrutturazione di quelli già esistenti specialmente nelle sedi con maggiore pressione alloggiativa. In tale ottica si includono anche gli interventi di messa a norma, cambio tipologia (e.g. da ASI a ASC), cambio utenza (implementanto Accordo Quadro quadriennale dedicato alla sede di Roma), adeguamento a più moderni standard abitativi in termini di volumetrie e impianti tecnologici, miglioramento della funzionalità e del comfort con la sostituzione degli arredi e degli allestimenti interni.
ALLOGGI DI SERVIZIO	E' stato implementato il PIANO ALLOGGI, comprendente interventi urgenti sostenuti con i fondi d'esercizio , atti a innalzare nell'immediato gli standard abitativi di infrastrutture in uso, quale gap filler in attesa che si realizzi il piano di ammodernamento di più ampia entità sostenuto con fondi di investimento, con orizzonte di medio termine. Vi sono incluse imprese di riqualificazione infrastrutturale e relativo casermaggio funzionali a incrementare la disponibilità numerica e innalzare gli standard di decoro e vivibilità su larga scala e nel breve termine, con priorità alle sedi di Roma e La Spezia. Dal 2024, in fase di programmazione il PIANO ALLOGGI ha drenato risorse d'esercizio anche dall'attività operativa, nell'ottica di velocizzare il conseguimento degli effetti.
ALLOGGI DI SERVIZIO	Avviata sperimentazione per prevedere gli arredi degli alloggi di servizio ad incarico ad onere dell'A.D. con recupero dell'importo su canone mensile tramite l'applicazione di una quota commisurata alla spesa.
ALLOGGI DI SERVIZIO	E' in fase di realizzazione di una nuova palazzina alloggi ASC (79 posti letto) presso l'Ex Forte Trionfale - Caserma A. Ulivelli (lavori previsti 2026-29). Sono state individuate strutture alloggiative sul mercato per integrare il parco alloggi a disposizione della F.A. nella sede di Roma. E' stato attivato il processo per ottenere l'autorizzazione all'acquisto dei due sedimi ritenuti più rispondenti all'esigenza.

PROGETTI & ATTIVITA' PER IL SUPPORTO AL PERSONALE	
SETTORE	ATTIVITA' IN CORSO
TRATTAMENTO ECONOMICO	E' stato perseguito il contingentamento per le attività operative inquadrate nelle missioni internazionali, con un notevole beneficio economico e motivazionale.
TRATTAMENTO ECONOMICO	E' stato adottato per MARINALLES un meccanismo più vantaggioso per il computo straordinario navigazione inferiore alle 48h, in modo da perseguire un più equo trattamento
TRATTAMENTO ECONOMICO	E' assicurato il rateo di pagamento del 100% dello straordinario maturato, quale vincolo di pianificazione finanziaria
TRATTAMENTO ECONOMICO	E' adottata ogni utile misura per pagare i CFI entro i due mesi da quando vengono maturati
TRATTAMENTO ECONOMICO	E' stato standardizzato il processo che prevede di corrispondere sempre in anticipo all'interessato le spese sostenute/da sostenere per servizio, diventando un vincolo nell'ambito del processo di avvio ed esecuzione di una missione comandata o un trasferimento.
TRATTAMENTO ECONOMICO	Sono stati ridotti i tempi di liquidazione delle competenze (missioni, indennità trasferimento e prima sistemazione, CFI, etc...), rivedendo la normativa interna quando si è reso necessario, adattandola alle esigenze operative attuali. Target da raggiungere per chi si trasferisce di sede: ricevere entro un mese le indennità dovute.
TRATTAMENTO ECONOMICO	Istituzione delle indennità: "notturna per attività addestrativa/operativa" e "fighter controller/controllore tattico caccia intercettore" per il personale contrattualizzato.
TRATTAMENTO ECONOMICO	E' stata adeguata l'indennità di rischio per operatori subacquei con un incremento che varia dal 170% al 2650%.
SETTORE WELFARE	Strutture ricettive (circoli, soggiorni, alloggi di passaggio, OPS): negli ultimi tre anni sono state oggetto di una significativa riqualificazione in modo da incrementarne la disponibilità a favore del personale. Si tratta di un piano molto articolato, che ha già dato molti frutti e si conta di proseguire nel trend positivo nei prossimi anni, coprendo tutto il territorio.

PROGETTI & ATTIVITA' PER IL SUPPORTO AL PERSONALE	
SETTORE	ATTIVITA' IN CORSO
SETTORE WELFARE	E' stato attivato il progetto “LA TUA VACANZA NELLE STRUTTURE DELLA MARINA”, che pubblicizza attraverso un manifesto dedicato le opportunità che la Marina offre al personale in servizio per i soggiorni con le proprie famiglie e le modalità per accedervi (circoli, foresterie, OPS, alloggi). Sono state altresì semplificate e normalizzate secondo un unico standard le scadenze e le procedure per richiedere un soggiorno/OPS/foresteria, implementando un portale unico per le prenotazioni di semplice utilizzo. Contestualmente, è stata emanata una direttiva di F.A. affinché i Titolari promuovano l'utilizzo di queste strutture e favoriscano il personale a fruire di queste strutture, attraverso la programmazione tempestiva dei periodi e turni di licenza. Stabilità e profondità di programmazione delle licenze sono essenziali a incentivare l’uso di queste strutture da parte del personale in servizio. La campagna di comunicazione “LA TUA VACANZA NELLE STRUTTURE DELLA MARINA” sarà ripetuta due volte all’anno, subito prima che escano i bandi dei soggiorni estivi e invernali, adattando se del caso i regolamenti per meglio venire incontro alle esigenze del personale in servizio.
SETTORE WELFARE	Accesso ai servizi welfare: l'intranet di FA (MARINTRANET) è stata trasformata in un portale dove accedere ai servizi di supporto al personale, in modo semplice e intuitivo. Molte persone, infatti, ignorano l'esistenza di taluni servizi o, pur conoscendoli, non sanno come accedervi.
SETTORE WELFARE	Prestazioni sanitarie specialistiche "fuori sede": attese le difficoltà che il personale potrebbe riscontrare per l’effettuazione di esami diagnostici o visite specialistiche, anche per i propri familiari, che spesso comportano consistenti spese per viaggi e soggiorno nelle città dove questi servizi sono disponibili è stata implementata una campagna divulgativa sull'attività di supporto esplicabile dalla Forza Armata sia in termini di assistenza che di logistica per esigenze di carattere sanitario. Al riguardo, sono stati identificati alloggi APP o foresterie da dedicare al supporto delle famiglie che hanno queste esigenze.

PROGETTI & ATTIVITA' PER IL SUPPORTO AL PERSONALE	
SETTORE	ATTIVITA' IN CORSO
SETTORE WELFARE	Iniziative nel settore sanitario: sono state implementate campagne mirate a innalzare la qualità della vita del personale in servizio e dei familiari. Nel settore ginecologico , sono stati acquisiti macchinari e know how per la cura e prevenzione delle patologie di natura ginecologica, associate a una campagna divulgativa per promuovere la cultura della prevenzione e offrire un facile accesso a trattamenti che migliorano la qualità della vita di molte donne, e che oggi sono eseguibili in F.A.. Un'ulteriore iniziativa ha riguardato una campagna informativa sul morbo di Halzheimer , finalizzata a accrescere la conoscenza della patologia e le varie opportunità per l'assistenza ai familiari affetti da questa patologia (tema d'interesse, visto l'aumento dell'età media del personale in servizio).
SETTORE WELFARE	Sportelli di orientamento per il personale trasferito: è stata migliorata la funzionalità degli Sportelli di Orientamento allo scopo di renderli maggiormente funzionali alle reali esigenze delle famiglie dei militari trasferiti "Fuori Area desiderata". Avviata sperimentazione su sede Roma, trasformando gli sportelli di orientamento in supporti on line e chat su whatsapp, a cui gli interessati posso fare riferimento, sfruttando il potenziale della community.
SETTORE WELFARE	Apertura delle Basi e Unità Navali alle famiglie: presso le basi e unità navali sono stati organizzati eventi conviviali e aggreganti a favore del personale, militare e civile, e dei propri familiari al fine di rafforzare il senso di appartenenza e lo spirito "dell'equipaggio allargato" che comprende anche le famiglie che ci sostengono. Con lo stesso spirito, sono state realizzate uscite in mare giornaliere con i familiari a bordo, che hanno generato un notevole entusiasmo e elevata adesione e hanno consentito di far apprezzare alle famiglie la sfera professionale dei propri cari, suscitando grande orgoglio.
CONNETTIVITÀ A FAVORE DEGLI EQUIPAGGI	Atteso che la continuità della connessione con i familiari è sempre più sentita dal personale quale necessità primaria, le Unità navali sono state dotate di un sistema che consente a tutto il personale almeno di scambiare messaggi e dare continuità alle proprie relazioni sociali. Permane un obiettivo limite legato alla banda satellitare disponibile, superabile solo attraverso l'impiego di sistemi a banda larga come STARLINK (già sperimentato positivamente) o EUTELSAT, per i quali si auspica di ricevere quanto prima l'autorizzazione all'impiego su tutte le Unità.

PROGETTI & ATTIVITA' PER IL SUPPORTO AL PERSONALE	
SETTORE	ATTIVITA' IN CORSO
SVILUPPO DI CARRIERA	Perseguire meccanismi che favoriscano il transito nel ruolo superiore del personale che ha maturato anzianità e titoli. Azione già avviata: a decorrere dal 2025, nei concorsi per Sergenti e Marescialli sono state incrementate le percentuali di posti a bando incrementando i concorsi per titoli rispetto a quelli per titoli ed esami, al fine di valorizzare il personale con maggiore anzianità di servizio e incrementarne le prospettive di carriera. <u>Ulteriori azioni dovranno essere messe a sistema per conseguire gli effetti desiderati</u>
SVILUPPO DI CARRIERA	Introduzione di due Blocchi di Domande per il concorso VFI 2025 per 2.500 posti a concorso: nel 2025 il concorso VFI è stato articolato in due blocchi di domande. La misura ha favorito anche i giovani maturandi in uscita dalla scuola superiore consentendogli di partecipare al concorso.
SVILUPPO DI CARRIERA	Incremento posti per Ufficiali in Ferma prefissata e Ruoli Speciali: in corso di approvazione da parte delle SA. Tale incremento permetterà di agevolare il transito tra Ruolo Marescialli ed RS e sarà altresì abilitante al passaggio degli AUFP al servizio permanente, rendendo più appetibile questo percorso nella prospettiva di essere stabilizzati con un maggior margine di probabilità.

LE DIRETTRICI DELL'ADATTAMENTO VERSO IL FUTURO

1 SUPPORTO AL PERSONALE

Trattamento economico, sostegno alla mobilità (alloggi e welfare per famiglie), incremento della qualità del lavoro e benessere organizzativo, lotta alla burocrazia e impulso alla digitalizzazione.

2 FORMAZIONE E PROFESSIONALIZZAZIONE

Valorizzazione dei talenti e aggiornamento circolare delle competenze del marinaio (specializzazioni, management, leadership).

3 PROMOZIONE DELLA COOPERAZIONE INTERNAZIONALE

Obiettivo interscambiabilità con gli alleati, sinergie nello sviluppo delle capacità e contaminazione buone pratiche.

4 IMPULSO ALL'UNDERWATER

La dimensione subacquea è strategica per l'interesse nazionale: è essenziale aggregare eccellenze nazionali e mantenere l'iniziativa sul piano internazionale.

5 SINERGIA CON L'INDUSTRIA PER CAPITALIZZARE LA TECNOLOGIA

Definita una roadmap condivisa con traiettorie funzionali a conseguire innovazione dei prodotti e dei processi di progettazione e produzione.

