



MARINA MILITARE
Indirizzo Telegrafico: MARISTAT

Protocollo

PdC: Assistente

Allegati nr.

3 (tre)

Al.

ELENCO INDIRIZZI IN ALLEGATO

Argomento: **Processo di modernizzazione della Forza Armata – Linee d'indirizzo.**

1. La responsabilizzazione della catena di comando e la volontà di incidere sulla realtà sono determinanti per ottenere i risultati, così come la coesione nel perseguire le soluzioni realizzative con spirito innovativo, superando gli ostacoli attraverso l'azione corale che parte dal vertice e coinvolge la base dell'organizzazione.
2. A valle degli stati generali della Marina Militare sulla modernizzazione, svolti il 17 giugno 2024, sia mantenuto il massimo impegno sulle seguenti direttrici:
 - a. **Supporto al personale**, sfruttando ogni possibile spazio di manovra e il ricorso anche a soluzioni innovative (prospetto delle attività in all. 1);
 - b. **Modernizzazione di normative, strumenti e procedure di lavoro**, accelerando l'implementazione dei progetti avviati nell'ambito del *tiger team*;
 - c. **Definizione delle priorità e adattamento organizzativo** per eliminare le duplicazioni e focalizzare le risorse sul *core business*.
3. Tali direttrici costituiscono la priorità d'azione a livello centrale e periferico, nonché elemento centrale di riferimento per un'efficace azione di comando. Al riguardo, siano adottate le seguenti misure:
 - a. rafforzare delega e responsabilizzazione dei Comandanti, a tutti i livelli, per snellire la *routine* e rendere capillare l'iniziativa nel processo di miglioramento, coerentemente con le presenti linee d'indirizzo;
 - b. creare le condizioni affinché il personale possa essere attore del cambiamento, incentivando l'ascolto e il confronto onesto e aperto. Il primo passo è l'applicazione delle "buone pratiche per efficienza e benessere organizzativo", il cui manifesto (allegato 2) deve essere pubblicizzato in ogni Comando/Ente e canale *social* della Marina;
 - c. puntare a "lavorare in qualità", rendendo qualificanti anche i servizi più basilari e di manovalanza, affinché generino interesse e coinvolgimento;
 - d. mantenere un contatto stretto con la realtà del proprio comando, per acquisire elementi di *feedback* e orientare il progresso dell'impresa in modo concreto.
4. **Siano perseguite coerenza e concretezza**, nella consapevolezza che il passaparola tra il personale, i relativi familiari e conoscenti resterà il principale veicolo di diffusione di credibilità e fiducia, cui è collegata anche l'attrattività della Forza Armata.
5. Intendo convocare una sessione di aggiornamento degli stati generali a novembre per avere un riscontro delle iniziative e risultati conseguiti, con l'obiettivo di valorizzare e premiare le buone pratiche, a livello centrale e periferico.

IL CAPO DI STATO MAGGIORE

PROGETTI E PROCESSI PER IL SUPPORTO AL PERSONALE

ITEM	LINEA DI AZIONE	Pilota	CONSIDERAZIONI
PRESSIONE DEGLI IMPEGNI	Riduzione quantitativa degli impegni non vitali e stabilità della programmazione quale vincolo di pianificazione ed esecuzione delle attività delle Unità navali e staff	SMM CNDNAV	
	recuperare risorse per alleggerire la pressione anche attraverso la dismissione di assetti legacy e infrastrutture non utili	SMM	un esempio su tutti, il processo di dismissione del deposito munizioni di Vallegrande (studio in corso cura COMLOG)
BENESSERE ORGANIZZATIVO	Diffondere capillarmente e coltivare il manifesto delle buone pratiche per il benessere e l'efficienza organizzativa	Tutti gli Enti/Comandi	sarà oggetto anche del seminario Comandanti, ogni anno
	Strutturare attività di team building interne ai comandi	Tutti gli Enti/Comandi	
	Strutturare e promuovere programmi di benessere psico-fisico anche durante l'orario di servizio, a partire dall'attività sportiva, curando l'efficienza delle strutture in dotazione e/o promuovendo convenzioni con palestre e centri fitness esterni. Effettuare attività ricreative che rafforzino lo spirito di corpo.	Tutti gli Enti/Comandi	I titolari devono essere i primi a trascinare il proprio "equipaggio" in questa abitudine attraverso l'esempio e la pianificazione della routine
	direttiva di FA per adottare meccanismi per rendere strutturale e favorevole il recupero del sabato per il personale VFI, che oggi sconta un particolare svantaggio rispetto agli altri ruoli	I REP. CNDNAV	
	Pubblicizzare istituto della flessibilità nell'orario di ingresso/uscita (come da PERS003) e richiamare l'applicazione a favore di coloro che ne hanno bisogno	I REP.	
	razionalizzare i servizi di guardia e servizi generali a bordo e a terra per evitare il ricorso a turni di guardia stretti che gravano sul VFI	I REP. CNDNAV	esempio: eliminazione della guardia ai gate (come da direttiva di recente emanazione), o di altri servizi surrogabili e/o accentrabili
	Strutturare un sistema che preveda di condividere a livello dirigenziale le buone pratiche messe in campo dai titolari, argomentando obiettivi e benefici conseguiti	ASSISTENTE CMM	Potrebbe essere, ad esempio, un portale o un forum trimestrale tra Titolari
APPROCCIO E SOSTEGNO ALLA MOBILITÀ	Rivisitazione della policy sui FUORI AREA per stabilizzare le famiglie e mitigare i disagi del pendolarismo, valorizzando anche gli exiti dei sondaggi	MARIPES	
	Studiare un sistema che possa mitigare il disagio derivante dal disallineamento del periodo fuori area (3 anni) rispetto a quello della L.86 (3 anni)	MARIPES e Rep	ipotesi di mitigazione attraverso TELELAVORO
	Ricorso al TELELAVORO, con ogni utile predisposizione, quale provvedimento strutturato sia per decongestionare la Capitale che per sperimentare la delocalizzazione di alcune funzioni	I REP.	
	Interceettare il trasferimento di coloro che prestano servizio in sedi poco richieste e vi hanno stabilizzato le famiglie, ma poi si vedono trasferiti comunque a fare il "fuori area" in altre sedi.	MARIPES	
	Elaborare proposta per delocalizzare alcune capacità/funzioni su sedi maggiormente ricettive	SMM + MARIPES	individuate a TA una serie di infrastrutture potenzialmente idonee. In corso tavolo tecnico per individuazione possibili articolazioni /funzioni da delocalizzare
	ipotesi di emanare una linea d'indirizzo di FA tesa a favorire il ricorso al meccanismo autocompensante con il venerdì di recupero, per agevolare pendolari	I REP.	è una buona pratica che applicano già alcuni Comandi
	Adottare, a cura dei singoli Comandi/Enti misure utili a supportare il personale separato e/o diversato con figli e doveri al «mantenimento» (alcuni esempi: concessione alloggi ASC, fruizione mensa serale presso le Caserme osservate da mensa, etc.)	Tutti gli Enti/Comandi	Si tratta di misure non standardizzabili, correlate alle situazioni di disagio monitorate dai Titolari
Emissione dei provvedimenti di trasferimento con ampio anticipo rispetto alla data di esecuzione, in modo da attivare per tempo tutte le procedure a sostegno della famiglia. In generale, messaggi e i provvedimenti amministrativi devono seguire tempistiche atte a conseguire il perfezionamento delle pratiche, l'erogazione degli emolumenti, la concessione di alloggio e l'attivazione di contratti, iscrizioni, etc... prima che avvenga il trasferimento. Questo deve diventare un vincolo di pianificazione	MARIPES		
TRASPARENZA	Rendere pubblici elenchi personale riportanti informazioni su taluni parametri che potrebbero caratterizzare i sacrifici sostenuti (es: periodo fuori sede/imbarco svolto, servizio in sedi disagiate, etc...) per allineare, con trasparenza, le percezioni alle situazioni reali.		
	Creare un portale dove potersi candidare per fare esperienze operative o temporanee assegnazioni e avere visibilità delle opportunità e esigenze di FA (escludendo i dati sensibili...)	MARIPES	in termini più generali, si potrebbe aprire alla selezione d'impiego tramite apertura di bid per i quali consentire al personale di candidarsi
TRATTAMENTO ECONOMICO	Riconoscere al personale in attività operativa il miglior trattamento economico possibile, configurando l'attività stessa in modo funzionale a conseguire tale scopo (es: transito in TTW per avvio contingentamento, definizione OPORD in modo funzionale, etc...)	UPGF	il trattamento economico deve diventare un driver essenziale per l'avvio di un'attività
	Revisione meccanismo computo straordinario navigazione inferiore alle 48h, in modo da perseguire un più equo trattamento	I REP.	in corso pratica
	Mantenere rateo pagamento 100% dello straordinario maturato	UPGF	
	Adottare ogni misura utile a pagare i CFi entro i due mesi da quando vengono maturati	UPGF	Azione cura UPGF/UGCRA
	Revisione dell'attuale impianto per riconoscere ai militari che esercitano funzioni di comando un trattamento più coerente con le responsabilità	I REP.	

PROGETTI E PROCESSI PER IL SUPPORTO AL PERSONALE

ITEM	LINEA DI AZIONE	Pilota	CONSIDERAZIONI
ALLOGGI	Procedura e tempistica per la concessione dell'alloggio sia coerente con le tempistiche per pianificare e organizzare lo spostamento di sede della famiglia (item collegato a necessità di emettere OdT con ampio anticipo)	MARIPERS	In atto analisi di una procedura, nell'ambito della normativa vigente (TUOM), che consenta di velocizzare l'assegnazione delle varie tipologie di alloggi. Appunto in elaborazione
	Semplificazione delle procedure per richiedere alloggio e consultare disponibilità, implementando una piattaforma unica per alloggi, circoli e OPS	INRES TRAM	
	Implementare connessioni gratuite WIFI a favore del personale accasermato/fuoritroce di alloggio ASC	Tutti gli Enti/Comandi	
	METTERE IN ATTO NUOVI MECCANISMI PER INCREMENTARE OFFERTA ALLOGGIATIVA E ASSICURARE IL DECORO DELL'ALLOGGIO PRIMA CHE SIA ASSEGNATO MARISTAT: nuove azioni, anche creative, per incrementare disponibilità alloggiativa (approccio emergenziale) COMANDI GESTORI DEGLI ALLOGGI: - impiego massivo dell'accordo quadro per le manutenzioni, attivazione del 5° d'obbligo aggiuntivo per potenziarne l'efficacia - stilare un programma di manutenzione ordinaria su tutti gli alloggi ASC, prevedendo di assegnare solo quelli decorosi affinché l'utente lo possa mantenere tale. - liberare temporaneamente ASC già assegnati, per il periodo limitato necessario a ripristinarne il decoro, alloggiando gli occupanti in strutture esterne (anche ipotesi di affitto temporaneo). Ad esempio, intervenendo su un paio di ASC alla volta, si potrebbero contenere e razionalizzare le spese, avviando un ciclo virtuoso - etc.....	MARIPERS e REP. UGORA e COMANDA GESTORI DI ALLOGGIO	Azioni in corso su tre fronti per incrementare disponibilità alloggiativa: - normativo-concertativo - normativo-politico: affinché SMD autorizzi la F.A. a ricorrere in via transitoria a locazioni passive di immobili - interpretativa: proposta volta ad espungere dalla Circolare del 2021, il vincolo del convenzionamento delle strutture con F.A.D. al fine di ampliare il ventaglio delle opportunità per il personale (B&B, hotel, ecc.). Vista la difficoltà a trovare in sede romana alberghi disponibili a sottoscrivere una convenzione/contratto di "ospitalità".
	Approfondire vantaggi, vincoli e limiti di una gestione economica del parco alloggiativo "esternalizzata" attraverso Difesa Servizi, laddove un o.c. garantisca contrattualmente la manutenzione ordinaria del parco e la gestione dei soggiorni, incamerando una quota calmierata da parte del concessionario/utente.	4 Rep e UPRP	Ipotesi di sperimentazione in area geografica ad elevata pressione alloggiativa (es. Roma/La Spezia)
	Per incrementare offerta alloggiativa, ipotesi di impiegare APP o SU come ASC e rinnovare arredi più ammalorati con pratiche d'urgenza	MARIPERS e REP	Concluso il sondaggio presso gestori alloggi della periferia per verificare n. ASI/APP/SU liberi e n. domande ASC invece in ciascuna sede. In fase di elaborazione Appunto.
	Per incrementare offerta alloggiativa, ipotesi di dividere gli appartamenti più grandi in due unità abitative (a partire dal Clodio)	4 REP	Analisi tecnica in corso e verifica anche delle soluzioni monolocali realizzate da AM all'Urbe
MENSA	Istituire delle commissioni itineranti, formate da Ufficiali, Sottufficiali e Graduati che possano fare un controllo di qualità e promuovere le buone pratiche in merito a: - comfort, vivibilità e gradevolezza degli ambienti - qualità del pasto - orari e modalità fruizione serale, a vantaggio dei pendolari	4 REP MARIPERSAN	Attivazione commissioni itineranti in corso (4 Rep e marispesan)
	Creare una sorta di "network di facilitatori" per scambiarsi buone pratiche/idee relativamente alla mensa di terra, in modo da provare ad indirizzare, uniformandole per quanto possibile, le mense verso standard più elevati in termini di: - vivibilità; - qualità del cibo; - organizzazione della mensa (prenotazioni, smarcamento, etc...)	4 REP	Creata una rete tra i gestori (coordinata da CV Montedoro) per avviare lo scambio di idee e delle buone pratiche
CONVENZIONI	Assicurazione sanitaria Un'assicurazione "corporate" effettivamente utile ed efficace a similitudine di quelle private che offrono la copertura anche di visite annuali e non solo indennizzi in caso di lesioni o morte.	MARIPERS	
	Ripristino di Bus Navetta da Roma verso la Puglia e La Spezia.	SMA	Riprendere la pratica e finalizzare proposta (positiva o negativa) alla SA
	Sostegno verso i militari che soffrono del pendolarismo accentuato nella regione (Puglia, Campania, Sicilia, etc). Spesso si organizzano con pulmini noleggiati a loro spese per evitare l'uso dell'auto personale e di guidare molti chilometri tutti i giorni.	MARIPERS	Studiare possibili iniziative, appoggiandosi anche alle realtà locali della FA, e pubblicizzare meglio circolare della regione Puglia che prevede abbonamenti sui treni regionali con sconto del 50%.
	Convenzioni con i servizi di lavanderia, valutando anche la possibilità di esercenti all'interno di palazzo Marina e grandi Caserme	MARIPERS	
	Convenzioni dedicate per la fruizione degli asili nido da parte dei «figli dei militari»	MARIPERSQ	
Iniziativa per ridurre spese pendolarismo, a partire dalle convenzioni con i mezzi di trasporto (bus pendolari) DA VERIFICARE convenzione per viaggiare gratuitamente su TRENITALIA	MARIPERS	Sarà cura del 3° Dipartimento di MARIPERS esplorare la possibilità di attivare una convenzione con Flixbus - Marino - Itabus. In merito a TRENITALIA-ITALO, si evidenzia che sono state già avviate delle interlocuzioni registrando una mancata volontà delle due società di attuare scontistiche eccedenti il 20% già riconosciuto.	
SEDI DISAGIATE	Prendere in esame le particolari situazioni in cui operano i marinai destinati in sedi oggettivamente "disagiate" e magari non riconosciute ai fini dell'emolumento accessorio, affinché siano poste in essere convenzioni e iniziative utili a mitigare gli oneri sul personale	1 REP	Al momento la F.A. ha portato all'attenzione dello SMD la qualificazione di nuove sedi allo scopo di avviare le procedure di aggiornamento del predetto D.I. Per la Sardegna, attesa che la nuova giunta regionale si insedi

PROGETTI E PROCESSI PER IL SUPPORTO AL PERSONALE			
ITEM	LINEA DI AZIONE	Pilota	CONSIDERAZIONI
VESTIARIO	possibilità di modificare atteggiamento tramite Mi@ a cura dell'utente	4 REP	attivata a livello sperimentale e sarà importata su Mi@ nel secondo sem 2024
	possibilità di bilanciare le spettanze per rispondere al meglio alle effettive esigenze, optando per capi di più frequente utilizzo tramite Mi@ a cura dell'utente, a compensazione con quelli di meno frequente impiego	4 REP	intercambiabilità avviata a titolo sperimentale su alcuni capi
	avvio sperimentazione di distribuzione vestiario su chiamata	4 REP	sperimentazione avviata
SETTORE AMMINISTRATIVO	semplificazione delle procedure amministrative a carico dell'utente (missioni, etc.), tendendo all'eliminazione di statini e rendicontazioni cartacee	UGCRA	
	RENDERE IN TUTTO DIGITALIZZATO IL PROCESSO RELATIVO ALLE MISSIONI per semplificare richiesta, autorizzazione, documentazione di rendicontazione, etc. e renderli facilmente controllabili anche dall'amministrato	UGCRA	
	ampliare settore di utilizzo della piattaforma informativa per l'amministrato Mi@	TIGER TEAM	
	Corrispondere sempre in anticipo all'interessato le spese sostenute/da sostenere per servizio. Questo obiettivo è preminente e deve diventare un vincolo nell'ambito del processo di avvio ed esecuzione di una missione comandata o un trasferimento	Tutti gli Enti/Comandi	SMM - UGCRA, emaneranno disposizioni di dettaglio
	Velocizzare liquidazioni competenze (missioni, indennità trasferimento e prima sistemazione, CF, etc.), rivedendo normativa, se del caso, adattandola alle esigenze operative attuali. Target da raggiungere per chi si trasferisce: ricevere entro un mese le indennità dovute. Si potrebbe ad esempio agire con gli anticipi e poi le liquidazioni	UGCRA	Puntare anche a migliorare la performance dei singoli Comandi nel mandare in liquidazione le missioni, attraverso lo snellimento-digitalizzazione degli adempimenti a carico dell'utente e del Comando. Intervenire lungo tutto il processo missioni: sul piano procedurale/normativo finalizzare questo lavoro avviato sul "processo missione" e intervenire su tutto ciò che è interpretabile in chiave semplificativa. Sul piano tecnico, continuare il notevole lavoro di semplificazione/digitalizzazione intrapreso (Mi@ è un grande passo).
CONNETTIVITÀ A FAVORE DEGLI EQUIPAGGI	Progetto di dotare tutte le Unità navali di un sistema che consenta a tutto il personale almeno di scambiare messaggi e dare continuità alle proprie relazioni sociali usando il proprio smartphone.	CIS	SPERIMENTAZIONI IN CORSO PER AVVIARE E STRUTTURARE IL TUTTO
	assicurare abbonamento a sky, DAZN, NETFLIX e simili per tutte le Unità navali	UPCF	Azione in atto.
ACCESSO AI SERVIZI DEL WELFARE	Piena integrazione di Circoli, alloggi e OPS tra i "servizi" da uniformare in termini di format e modalità di "delivery" all'utenza, secondo un unico standard di riferimento che si attesta sul servizio benessere della FA	TIGER TEAM	Attuazione nell'ambito delle attività svolte dal Tiger Team (a guida 4° Reparto)
	App di FA che "consaghi" al marinaio, attraverso gli smartphone, i servizi e le informazioni utili a semplificare la vita e migliorare il benessere	TIGER TEAM	sull'app di F.A. sarà disponibile anche ogni tipologia di istanza per il settore benessere (CLIMS, Borse di studio, Rimborso parziale retta Asili Nido, licenza parentale, Legge 104, Genitorialità, Rimborso parziale spese sanitarie sostenute, ecc..)
	Portale unico per la prenotazione di circoli, OPS e alloggi di ogni tipo (tetti e letti) per il personale della Marina	TIGER TEAM	entri fine estate sarà on line
	Creare una sezione SUPPORTO AL PERSONALE ben organizzata su Marintranet (e in seguito su app di FA) che faciliti la condivisione delle informazioni e chiarezza delle iniziative.	MARIBERE e UNICOM	
	Migliorare l'appeal degli Sportelli di Orientamento allo scopo di renderli maggiormente funzionali alle reali esigenze delle famiglie dei militari trasferiti "Fuori Arsa desiderata": - Trasformazione degli Sportelli di Orientamento da uffici fisici a portali e chat virtuali; - Impiego dell'app di FA come accesso al portale e per fare richieste di info a cura dei militari neo trasferiti e/o loro familiari; - Le chat posso essere costituite per sede e vi si possono licrivere i familiari che vengono trasferiti, magari trovando un accenno (di questo e altro) già sull'OdT; - Inserire sull'OdT un paragrafo con tutte le informazioni di supporto: la chat, l'alloggio, il portale etc	MARIBERE	Trasformazione degli sportelli di orientamento in supporti on line e chat su whatsapp, a cui gli interessati posso fare riferimento, sfruttando il potenziale della community. Appunto in fase di elaborazione

PROGETTI E PROCESSI PER IL SUPPORTO AL PERSONALE

ITEM	LINEA DI AZIONE	Più	CONSIDERAZIONI
INIZIATIVE CHE NECESSITANO AZIONI ESTERNE A SMM, DA PRESIDARE CON FORZA	Revisione criteri per contingentamento attività e somministrazione dei CFi ai VFI e VFP1, attraverso adeguamento normativa e L.145 (iniziativa all'attenzione prioritaria del GabMin)	UPDF	monitorare processo già avviato
	Indennità incursori e palombari: avviare concertazione affinché possano essere adeguate le indennità per operatori SUB (verificare emissione lettera Ministro).	1 REP	monitorare processo già avviato e al vaglio di SMD
	Invadire iniziative per innalzamento/adeguamento delle indennità del personale imbarcato e degli specialisti (definendo una priorità) ai fini dell'appetibilità della professione in generale e delle specializzazioni	1 REP, UGAL	Avviata proposta per inserire in concertazione incrementi indennità imbarco, LB6 e compenso di reperibilità
	Aumento del C.F.I. giornaliero feriale e festivo per il personale imbarcato, attraverso la detassazione al 50% alla stessa stregua delle indennità operative	1 REP, UGOM	Verificare modalità tecniche e promuovere iniziativa
	Adeguamento indennità di trasferimento, che per la mobilità a cui è soggetto il personale MM è significativa	1 REP, UGOM	Promuovere ambito TT della specificità
	Incremento indennità di trasferimento rispetto al valore di riferimento, per Roma e altre sedi assimilabili per il costo degli immobili	1 REP, UGOM	Promuovere ambito TT della specificità
	Riconoscimento del regime dello straordinario e del CFi per il personale VFI	1 REP, UGOM	Promuovere variante alla legge 119/2012, argomentando con appetibilità della carriera e riferendosi anche a proposta avanzata da CINNAV
	Iniziative per la previdenza	1 REP	Dare pubblicità alle iniziative in corso ambito Difesa
RELAZIONI CON SINDACATI MILITARI E CIVILI	Stipulare un piano d'azione e dei programmi condivisi. Quindi convocare con periodicità almeno semestrale e per ogni riunione stabilire argomenti di discussione, con input da entrambe le parti, in modo da mettere sul tavolo proposte concrete.	1 REP	
	Stipulare dei gruppi informali e snelli per condividere le informazioni.	1 REP	promulgare linee d'indirizzo
	Costituire canale comunicativo aperto, per aggiornamento a due vie e conseguire pieno coinvolgimento, in tutti i processi e le iniziative del settore, affinché ne siano parte attiva e cassa di risonanza.	1 REP	Essenziale tenere i Sindacati aggiornati sulle iniziative in corso, anche in risposta ai problemi sollevati dai sindacati stessi. NON DOBBIAMO LASCIARE SPAZI VUOTI!
COMUNICAZIONE E DIVULGAZIONE	In termini generali, adottare una strategia comunicativa, basata sui fatti concreti, che possa alimentare il passaparola tra il personale in servizio e le relative famiglie e alimentare il ciclo della fiducia	UPCOM	
	Ipotesi di standardizzare un INFO DAY DI FORZA ARMATA per far trattare, a cura dei Titolari, temi o iniziative che è opportuno divulgare a tutto il personale.		tema selezionato a livello centrale, con linea guida, e devoluto alla trattazione del Titolare
	Raccontare storie positive direttamente dai protagonisti, in modo autentico, per alimentare il ciclo della prospettiva positiva. Esempio: giovani marinai e sottufficiali, storie di famiglia che si è adattate. Importante è che siano persone assolutamente normali		
	Realizzazione di video divulgativi sul raggiungimento di obiettivi tangibili rispetto all'intento generale già lanciato con il video iniziale. Alcuni esempi: -video che documenta le attività in corso nel settore alloggi e la prospettiva che il personale deve aspettarsi nel concreto -divulgazione sui cantieri in corso nei settori tutti i cantieri avviati e di prossimo avvio per elevare la qualità della vita e del lavoro del personale -lancio dei risultati conseguiti nell'ambito delle iniziative avviate ambito tiger team, man mano che acquisiranno concretezza Il format da impiegare per i lanci è una news di poche righe, ben descrittiva, che poi porta al link con il video. Per i video di lancio dei risultati conseguiti, è auspicabile mettere in campo militari giovani di ogni grado e ruolo che abbiano influenza e credibilità in FA.	UPCOM	stipulare con i reparti e Alti Comandi una road map degli interventi e dei momenti cardine nei quali è importante raccontare qualcosa, in modo da attivare il piano di comunicazione
Proseguire con la campagna di sondaggi per avvicinare il centro alla periferia. Focalizzare i sondaggi sui temi più all'attenzione del personale, utili a individuare soluzioni concrete. In aggiunta, le caselle sondaggi@marina.difesa.it e innovazione@marina.difesa.it devono rimanere attive per far pervenire istanze costruttive dalla periferia al centro, quale elemento di raccordo anche per l'attività dei sindacati.	SMM	Lo strumento deve solo servire alla FA quale "termometro" della situazione e quindi valutare se necessario intervenire e come farlo.	

LE BUONE PRATICHE PER EFFICIENZA E BENESSERE ORGANIZZATIVO



1. DIALOGO COSTRUTTIVO CON I PARIGRADO, SUBALTERNI E SUPERIORI

Parlarsi e confrontarsi di persona è il presupposto per evitare incomprensioni, affrontare insieme le difficoltà e convergere verso obiettivi comuni.

2. INCLUSIONE E CONSAPEVOLEZZA ATTRAVERSO LA COMUNICAZIONE

Il personale deve sempre sapere cosa l'Unità/Ente sta facendo e perché. La consapevolezza sul contesto e il coinvolgimento nei processi, nelle forme correlate ai ruoli, induce una più convinta partecipazione nel conseguimento degli obiettivi. La comunicazione e il contatto con il personale meritano la massima attenzione e devono basarsi su strumenti e modalità che coinvolgano tutti i sensi: immagini, video, dialogo, emozioni.



3. CURA DELL'AMBIENTE DI LAVORO NELLA QUOTIDIANITÀ

Un ambiente bello, ordinato e pulito è più sicuro, efficiente e vivibile. Eliminare il superfluo e prendersi cura dell'ambiente di lavoro è un collante per il personale perché tutti possono contribuirvi. L'affermazione di questa cultura, attraverso la disciplina quotidiana e la valorizzazione delle iniziative, anche individuali, induce a risolvere puntualmente le piccole avarie o malfunzionamenti e predispone al miglioramento continuo.



4. DARE VALORE AL TEMPO E MIGLIORARE LA QUALITÀ DEL LAVORO

La qualità del lavoro è proporzionale alla capacità manageriale di rendere armonico il bilancio del tempo da dedicare alla routine, al progresso dell'impresa e al benessere psico-fisico. Per fare questo, è essenziale contribuire alla ricerca di dotazioni, strumenti e soluzioni organizzative per ridurre le ore/uomo necessarie a condurre le attività e rendere qualificanti e gratificanti anche i servizi più basilari. Nella quotidianità, bisogna indirizzare anche le attività più elementari e avere fedeltà di intenti nel rispettare orari e consegne. Ciò consente di condurre nella normalità anche gli eventi più complessi, evitando attività non programmate o improvvisazioni.



5. INDIRIZZO, PRESENZA E STIMOLO ALLA CURIOSITÀ

La presenza e l'indirizzo dei più anziani a favore dei più giovani - che non è il mero controllo - rappresenta la chiave per il successo duraturo di tutte le attività, dal rassetto alle più complesse attività addestrative e operative. Si conseguono più risultati, meno infortuni, meno avarie e un più ampio coinvolgimento. Stimolare i più giovani a essere curiosi, con approccio multidisciplinare, gratifica il singolo e abilita l'organizzazione a valorizzarne le attitudini e gli interessi.



6. SALUTE, BENESSERE E SICUREZZA AL CENTRO DELL'ATTENZIONE

Il benessere psico-fisico va sostenuto e monitorato. Allo stesso modo, ognuno deve sapere qual è il modo sicuro per eseguire anche le azioni più semplici (es: salita/discesa dalle scale). Benessere e sicurezza sul lavoro si fondano anche sul reciproco stimolo e monitoraggio all'interno del gruppo, coltivando la cultura del "supportarsi e controllarsi a vicenda".

7. GUIDA ATTRAVERSO L'ESEMPIO

L'esempio è il più efficace strumento per dare coerenza e concretezza all'azione di comando, a tutti i livelli. Ciò presuppone consapevolezza del proprio ruolo e presenza sul campo.