



SINDACATO ITALIANO LAVORATORI MILITARI MARINA

DOCUMENTO PROGRAMMATICO

APPROVATO IN DATA 01 APRILE 2023

1. PREMESSA

Secondo lo Statuto stilato alla costituzione del SILMM, il Congresso si sarebbe dovuto tenere nei 12 mesi successivi dalla formalizzazione della costituzione dell'organizzazione sindacale. Non è stato possibile organizzarlo a causa degli eventi legati alla pandemia nonché alle tempistiche tecniche legate all'approvazione della legge sui sindacati militari. Infine anche alla successiva fase di iscrizione all'albo che ha comportato modifiche concettuali allo statuto sopracitato, apportando ulteriori ritardi alla finalizzazione del documento.

Ad oggi diventa invece indispensabile e urgente celebrare questo evento proprio per permettere la ratifica dello statuto modificato e rivisto in base a quanto richiesto dal Ministero della Difesa al fine di procedere alla suddetta iscrizione nel previsto albo riconosciuto dalla Legge.

2. ATTUALE CONTESTO

Negli ultimi 30 anni si è passati da un contesto di Forza Armata che vedeva il militare come una mera risorsa numerica (la leva) con carriere basate semplicemente su rafferme in base all'anzianità di servizio (la c.d. firma post periodo obbligatorio di leva) o su concorsi impostati su mere esigenze di riempimento dei posti tabellari liberi, ad una figura professionale specializzata che si è concretizzata dall'inizio del nuovo millennio ad oggi sebbene le provenienze culturali siano ancora spesso quelle del secolo scorso. Il processo di formazione ha sostanzialmente concretizzato anche un innalzamento culturale in questo senso, non solo professionale, che ha portato ad acquisire necessità specifiche dei soggetti impegnati ad un livello non sempre rispondente a quella che è invece la cultura del comparto difesa, rimasta, come specificato prima, a nostro avviso, molto indietro rispetto all'evoluzione sociale del Sistema Paese.

Nella maggioranza dei casi il militare di Marina non si sente visto appieno come parte di un Sistema Socio-lavorativo includente. Le sue esigenze di soggetto non trovano riscontro effettivo all'interno dell'organizzazione, se non con ritardi molto spesso esasperanti per il complesso sistema di valorizzazione delle proprie esigenze al quale ogni elemento di organizzazione è soggetto.

La logistica di Forza Armata, così come strutturata, nonostante le ultime contrattualizzazioni centralizzate per il rinnovo delle capacità alloggiative, soprattutto dei fuori sede, non consente di supportare le famiglie ed i relativi spostamenti ai quali il personale di Forza Armata è soggetto. Il malcontento è perciò palpabile.

Il diffuso malessere che viene dimostrato nei confronti dell'attività lavorativa non indica una insofferenza per le mansioni vere e proprie assegnate, sia per categoria che per posto tabellare. Sono invece vanto di professionalità per tutti le proprie attribuzioni istituzionali. E' la consapevolezza verso ciò che viene percepito come inadeguatezza culturale e verso l'evoluzione della famiglia nel contesto sociale, con le sue esigenze, che crea questi dissidi interiori, non solo nei confronti del lavoratore inserito in un contesto considerato "famiglia tradizionale" ma anche, e soprattutto, nei confronti delle famiglie moderne, nelle quali sono presenti varie e diversificate realtà, ovvero genitori single, famiglie di origine fisicamente lontane, problematiche di salute non riconosciute (fibromi algia e simili) ovvero tutte quelle fattispecie che meritano sicuramente maggiore attenzione e maggiore considerazione nell'ambito dell'impiego. Tale situazione viene accentuata dalla scarsità di personale, recepita già dai vertici della Forza Armata e da un inadeguato trattamento economico relativamente al carico di lavoro accumulatosi proprio a causa di questa situazione contingente.

Ci si trova con Dirigenti, Sottufficiali anziani di età e di servizio, Ruolo graduati e truppa che hanno mediamente almeno 2-3 incarichi in più a ciò che è previsto dalle Tabelle Operative Organiche, con conseguente imbottigliamento del lavoro, carichi di stress sicuramente più elevati e rallentamento dell'output sicurezza e capacità operativa che si concretizza in una richiesta sempre più esasperante e ad ogni livello di prontezza con le poche risorse umane a disposizione.

A tutto questo è altresì da aggiungere l'inadeguato trattamento economico anche in relazione a ciò che percepiscono i nostri colleghi in altri Paesi Europei (con delle differenze comprese tra il 25% e il 40% in meno) dove siamo il fanalino di coda.

E' chiaro che, allo stato attuale, i transiti all'impiego civile, la fuga verso impieghi esterni all'amministrazione (anche dei ruoli dirigenziali), i proscioglimenti durante i corsi di arruolamento, la mancata presentazione agli arruolamenti stessi, sono indici del malessere e della scarsa attrattiva del nostro mondo lavorativo. Inutile nascondere che non incontra il favore dei giovani, così come di chi è già in servizio per le carenze strutturali rappresentate e l'impossibilità di avere una prospettiva di carriera e stipendiale lusinghieri come poteva essere negli scorsi decenni, a qualsiasi livello si parlasse (Ufficiali, Sottufficiali, Truppa).

Un punto focale è quindi il trattamento economico che non compensa pienamente le assenze del militare dal contesto familiare, il quale, se prima poteva contare su una intera famiglia mantenuta con il suo stipendio, oggi non ha più quel supporto, ma deve invece contribuire non solo

economicamente ma anche con la sua presenza alla gestione del carico familiare. A dir poco inutili gli aumenti che a vario titolo hanno interessato il personale nell'ultimo biennio, ovvero una sorta di "contentino" che non ha avuto o sortito alcun effetto migliorativo nelle condizioni generali dei singoli.

Quel tempo, quelle assenze, hanno un valore, anche economico, che non è, a nostro avviso, assolutamente congruo agli attuali compensi, non in linea nemmeno con quelli del Comparto Difesa ovvero degli altri colleghi che sono chiamati a prestare servizio all'estero "boots on the ground" per periodi più o meno lunghi, di sicuro inferiori a quelli di un "marinaio" che gran parte della sua vita professionale la passa in mare, oggi ancor di più viste le problematiche numeriche sopra descritte.

3. OBIETTIVI STRATEGICI

3.1 ECONOMICO

3.1.1 COMPENSO SPECIFICO PER IL RISCHIO E LA PERMANENZA IN MARE

Promuovere un **compenso specifico per il rischio e la permanenza in mare** (che sostituisca l'attuale Compenso Forfettario di Impiego) legato a tutte le reali ore di permanenza a bordo. Differenziandolo ulteriormente dalla modalità di retribuzione di altri uffici, percepito anche dai colleghi di altre Forze Armate, benché operativi, ma dislocati a terra. Stabilire un emolumento in grado di essere equiparato a quelli delle altre Forze armate in Teatri Operativi, differenziandolo in base alle missioni chiamati a svolgere e ad al bacino di gravitazione: le indennità sono già maggiorate in base ai luoghi di dislocamento delle Unità Navali, ma sarebbe opportuno rivederle in modo da avere un'unica retribuzione a livello centrale Difesa che non sia differente tra Esercito, Marina, Aeronautica e Carabinieri..

3.1.2 NAVIGAZIONE STRAORDINARIO 1/3

Le ore di straordinario per navigazioni inferiori alle 48 ore vengono attualmente pagate per 1/3, in ragione di un'interpretazione della legge che vede contemplato in tale periodo anche il riposo. Questo, a nostro avviso, non può essere assolutamente considerato al pari del riposo effettuato presso il proprio domicilio, in virtù dell'impossibilità di sottrarsi a eventuali attività aggiuntive, peraltro ordinate nella normale attività di sorveglianza marittima collaterale. Questo tipo di compenso va quindi reinterpretedo alla luce delle effettive attività svolte.

3.1.3 PAGAMENTO PER INCARICO E RISCHIO DI INCARICO

Questo Sindacato trova assurda la disparità di valutazione del trattamento economico tra personale civile e militare.

Vista la notevole riduzione di personale, più volte riconosciuta ed evidenziata anche dagli organi superiori, l'aumento dell'età anagrafica, e visto l'aumentare progressivo degli incarichi ricoperti dal personale rimanente è nostra intenzione batterci per far sì che la mole di lavoro venga correttamente retribuita.

Considerato che questo aspetto risulta essere anche fonte di notevole "stress da lavoro correlato" con conseguente esaurimento delle risorse psicofisiche (sindrome di Burnout già riconosciuta come possibile causa di servizio) con il risultato di diminuire ulteriormente l'esiguo numero di personale

Riconoscimento e tutela per tutte quelle figure professionali che hanno incarichi che prevedono responsabilità sia penali che economiche.

3.1.4 LOGISTICA

Garantire un adeguato supporto al personale trasferito, sia esso si trovi nella posizione di movimento d'autorità sia movimentato a domanda. Sembra superfluo dover ricordare che il lavoratore, seppur militare, è meritevole della stessa dignità e nel pieno diritto di avere uno stile di vita adeguato che gli permetta di vivere in condizioni decorose.

Garantire il supporto logistico a tutto il personale inviato in missione fuori sede assicurandogli la possibilità alloggiativa o equivalente senza gravare economicamente sul bilancio familiare.

Inoltre stabilire degli accordi bilaterali con le società dei trasporti a lungo raggio per facilitare e coadiuvare il personale nell'utilizzo di treni, aerei e traghetti per muoversi sul territorio nazionale (accordi esistenti negli anni '90 affinché il personale potesse usufruire gratis dei mezzi a qualsiasi titolo, raggio e con tutti i propri familiari)

3.2 PERSONALE

3.2.1 ALLOGGI

Rivedere le disponibilità alloggiativa prevista. Prevedendo un'opera di riqualificazione del demanio al momento lasciato nello stato di abbandono. Potenziare la capacità alloggiativa, snellendo anche le procedure di richiesta ed attribuzione.

3.2.2. RICORSI AMMINISTRATIVI

Garantire, attraverso un pool di esperti, adeguato supporto legale e una guida sicura sull'attività di ricorso amministrativo (TAR o Consiglio di Stato).

3.2.3 RICONOSCIMENTO RICONGIUNGIMENTI FAMILIARI

Favorire e velocizzare le richieste di ricongiungimento familiare denunciando, nelle sedi previste dall'ordinamento, le presunte irregolarità perpetrate dall'A.D.

3.2.4 UFFICIO GIURIDICO/SANITARIO

Istituzione di un ufficio giuridico/sanitario che sia in grado di fornire sia supporto normativo che supporto medico al fine di affiancare il personale nella redazione delle istanze relative a pratiche giuridico/sanitarie.

Supporto alle famiglie colpite da gravi eventi, garantendo al personale iscritto la certezza di sostegno psicologica, da parte di personale qualificato estraneo all'A.D.

3.2.5 SUPPORTO PSICOLOGICO IN CONVENZIONE

Fornire la possibilità di rivolgersi a professionisti qualificati per intraprendere un percorso di supporto psicologico anche e soprattutto all'esterno dell'A.D.

3.2.6 VALUTAZIONE DELLO STRESS

Fornire strumenti idonei a riconoscere e valutare lo stato di stress del personale sia proprio che del personale alle dipendenze. Tale valutazione per evitare che il personale, lasciato solo dall'amministrazione, possa degenerare in comportamenti border line

3.2.7 FORMAZIONE DEL PERSONALE

Informare e formare il personale attraverso l'istituzione di corsi per gli iscritti su argomenti e situazioni di generale interesse per la Forza Armata (compilazione note caratteristiche, difesa e disciplina militare, sicurezza sul lavoro etc etc)

3.2.8 RECEPIMENTO NORMATIVO

Pretendere, senza ulteriori ritardi, il recepimento di tutte le normative nazionali, con particolare attenzione e sensibilità alla normativa sulla sicurezza sui luoghi di lavoro, la quale, presupponendo un'organizzazione trasversale e non gerarchica, è difficilmente applicabile alla realtà lavorativa della Marina Militare; tale situazione di incertezza (che

perdura ormai da anni), rende ancor di più il personale soggetto ad incidenti o ad incertezze dovute a linee di dipendenze e a catene gerarchiche troppo ingessate soprattutto in ambito Navale.

Il Presidente del Congresso
Monica Giuliani

