Il piano triennale delle azioni positive 2025-2027:
il piano triennale delle **azioni positive** è l'insieme delle azioni che il CUG si propone tendenti a rimuovere gli ostacoli che impediscono la piena realizzazione della effettiva **parità** di opportunità nel lavoro e l'uguaglianza sostanziale tra uomini e donne, a favorire le condizioni di **benessere** lavorativo e a prevenire o rimuovere situazioni di discriminazione o **violenze** morali, psicologiche, mobbing, disagio organizzativo, all'interno dell'amministrazione pubblica. L'obiettivo ultimo è favorire il benessere dei lavoratori in ogni ambito.

Per il prossimo triennio sono state individuate cinque aree oggetto di osservazione, discussione, intervento. Si intende che potranno esserci modifiche e integrazioni nel corso del triennio sulla base dei cambiamenti organizzativi, dei bisogni emergenti, delle rivalutazioni in base ai risultati, delle aree di interesse dei componenti.

1. monitoraggio dati aziendali pari opportunità:

   l'analisi dei dati forniti dall'azienda sembrerebbe mostrare, al 31 dicembre 2023, una maggiore occupazione femminile in tutti gli ambiti, anche dirigenziali, a fronte tuttavia di una disparità di retribuzione a favore dei lavoratori maschi. Tale condizione tuttavia può avere diverse spiegazioni e motivazioni e sarà pertanto oggetto di verifica e spiegazione.

   I partecipanti sono tutti i membri del gruppo, il coordinatore la presidente Beatrice Cossu.

2. comunicazione e sito web:

   si propone la creazione di una mail condivisa "CUG@asst-franciacorta.it" con l'intento di condividere nel gruppo, ma anche con tutti i dipendenti, informazioni, progetti, le attività, i risultati, richieste, proposte.

   I partecipanti sono tutti i membri del gruppo; il coordinatore la presidente Beatrice Cossu

3. valorizzazione del benessere e salute dei lavoratori:

   - si vorrebbe stimolare la riapertura di un bar in ospedale a Chiari, come luogo di aggregazione e condivisione;
   - proporre l'attivazione di convezioni con enti esterni (ottici, piscine, palestre, corsi interni di yoga e altre lezioni di attività fisica…) (Mancuso, Cossu);
   - proporre la creazione di "pacchetti salute" per favorire la salute il benessere dei dipendenti (Cossu);
   - lavorare per migliorare il servizio mensa;
   - organizzare incontri con enti esterni per proporre convenzioni per i parcheggi per le diverse strutture (per Chiari Navoni, per Rovato Cossu e Danesi, per Iseo Mancuso);
   - organizzazione di gite, incontri, serate con esperti e altri eventi culturali;
   - re-istituire il CRAL (Fiorentino, Rizzi, Palumbo).

4. conciliazione famiglia-vita-lavoro:

   si vorrebbero identificare e proporre convenzioni con strutture che possano fornire un supporto per la gestione delle famiglie, come ad esempio asili (Danesi, D'Avolio, Navoni) e

identificare altre misure di supporto alle famiglie sia per i "padri" che per chi ha famigliari anziani con importanti necessità assistenziali per permettere a tutti la frequenza al lavoro in serenità.

Coordinatore: Navoni.

5. contrasto al mobbing e alle discriminazioni in azienda:

rimane prioritaria per il CUG l'azione di identificazione e contrasto di ogni forma di limitazione al lavoro, oltre alle discriminazioni, anche relativa alle necessità imposte dal lavoro stesso, cercando di favorire e difendere i bisogni e le aspirazioni dei singoli e dei gruppi. A tale scopo è ipotizzabile la creazione di un "gruppo di ascolto" cui i lavoratori possano far riferimento insieme agli altri organi direttamente competenti.
Si intende anche sviluppare una cultura del contrasto alle discriminazioni e alla violenza di qualunque tipo con corsi, eventi, formazione.
Collaborare con altri organi come la consigliera di fiducia per perseguire questi fini.

Ringraziando per l'attenzione, porgo cordiali saluti.

Il Coordinatore, dottoressa Beatrice Cossu.

ASST Franciacorta
Dr.ssa BEATRICE COSSU
c.f.: CSS BRC 72T53 F952X
U.O. Medicina Generale - Chiari
Tel. 030.710