Portale CUG

Relazione CUG

Regione Toscana - 2021

Format 2 della direttiva n. 2/2019

Amministrazione

Regione Toscana

Acronimo:	RT
Regione:	Toscana
Provincia:	FI
Comune:	Firenze
CAP:	50122
Indirizzo:	Piazza Duomo 10
Codice Amministrazione:	r_toscan
Tipologia Amministrazione:	Pubbliche Amministrazioni
Categoria:	Regioni, Province Autonome e loro Consorzi e Associazioni
Numero dipendenti dell'Amministrazione:	Oltre i 500

Piano Triennale di Azioni Positive

2025

Piano Triennale di Azioni Positive 2025-2027

Sezione 1 - Dati del Personale

1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Dirigente di livello generale		0	1	2	8	1	0	0	0	1	1
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo determinato	0	0	1	3	0	0	0	1	0	0
Dirigente di livello non generale	Dirigente a tempo indeterminato	0	0	4	22	26	0	0	8	19	11
Dirigente di livello non generale	dirigente in comando	0	2	1	2	6	0	0	1	3	1
Personale non dirigente	Personale in comando	0	2	4	12	0	1	3	13	15	1
Personale non dirigente	D - tempo indeterminato	1	9	183	310	150	0	18	285	440	109
Personale non dirigente	D tempo determinato	0	2	3	2	0	0	4	3	0	0
Personale non dirigente	C - tempo indeterminato	1	18	117	197	88	3	32	277	340	80
Personale non dirigente	C - tempo determinato	2	6	5	4	0	3	12	17	4	1
Personale non dirigente	B - Tempo indeterminato	0	3	22	48	29	1	3	23	94	61
Personale non dirigente	A - tempo indeterminato	0	0	3	4	2	0	0	1	2	2
Personale non dirigente	Altro	0	0	0	11	10	0	0	0	0	1
Totale personale		4	43	345	623	312	8	72	629	918	268

		Uomini					Donne				
Tipologia di personale	**Inquadramento**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**
Totale % sul personale complessivo		0,12	1,33	10,71	19,34	9,68	0,25	2,23	19,52	28,49	8,32

Anzianità nei profili e livelli non dirigenziali, ripartite per età e per genere

	Uomini								Donne							
Permanenza nel profilo e livello	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Inferiore a 3 anni	3	11	26	25	6	71	46,10	5,35	2	12	37	32	0	83	53,90	4,38
Tra 3 e 5 anni	0	14	7	14	4	39	29,55	2,94	3	25	33	25	7	93	70,45	4,91
Tra 5 e 10 anni	1	11	146	232	127	517	44,26	38,96	3	18	216	312	102	651	55,74	34,35
Superiore a 10 anni	0	7	166	352	175	700	39,59	52,75	0	17	343	549	159	1068	60,41	56,36
Totale	4	43	345	623	312	1327			8	72	629	918	268	1895		
Totale %	0,12	1,33	10,71	19,34	9,68	41,19			0,25	2,23	19,52	28,49	8,32	58,81		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Categoria A	Inferiore al Diploma superiore	5	50,00	5	50,00	10	0,32
Categoria A	Diploma di scuola superiore	4	100,00	0	0,00	4	0,13
Categoria B	Inferiore al Diploma superiore	50	39,06	78	60,94	128	4,13
Categoria B	Diploma di scuola superiore	46	35,11	85	64,89	131	4,23
Categoria B	Laurea	6	24,00	19	76,00	25	0,81
CATEGORIA C	Inferiore al Diploma superiore	14	28,57	35	71,43	49	1,58
CATEGORIA C	Diploma di scuola superiore	322	41,28	458	58,72	780	25,19
CATEGORIA C	Laurea	102	26,98	276	73,02	378	12,21

		Uomini		Donne		Totale	
Inquadramento	**Titolo di studio**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Categoria D	Inferiore al Diploma superiore	1	50,00	1	50,00	2	0,06
Categoria D	Diploma di scuola superiore	148	47,28	165	52,72	313	10,11
Categoria D	Laurea	511	42,44	693	57,56	1204	38,89
Personale in comando	Laurea	14	38,89	22	61,11	36	1,16
Personale in comando	Diploma di scuola superiore	3	27,27	8	72,73	11	0,36
Personale in comando	Inferiore al Diploma superiore	1	33,33	2	66,67	3	0,10
Altro		20	90,91	2	9,09	22	0,71
Totale personale		1247		1849		3096	
Totale % sul personale complessivo		38,70		57,39		96,09	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Dal Rapporto si rileva, in estrema sintesi, come la Regione Toscana sia un'Amministrazione che registra una massiccia presenza di personale femminile, analogamente a molte altre pubbliche amministrazioni. Le dipendenti risultano mediamente più istruite degli uomini, pur tuttavia l'incidenza delle Posizioni Organizzative è maggiore, almeno in proporzione , tra il personale di sesso maschile. Nell'area della dirigenza, questo fenomeno si acuisce in modo deciso, nonostante la componente femminile sia rappresentata anche a livello di strutture di vertice ovvero le Direzioni.

Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

2.1 Flessibilità oraria, Telelavoro, lavoro agile, part-time

Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (2)**	**< 30**	**da 31 a 40**	**da 41 a 50**	**da 51 a 60**	**> 60**	**Totale**	**Totale % (1)**	**% di genere (3)**
Part Time ≤50%	0	5	10	45	19	79	56,43	5,95	1	4	22	30	4	61	43,57	3,22
Part Time >50%	0	0	5	7	7	19	11,45	1,43	0	4	66	55	22	147	88,55	7,76
Tempo Pieno	4	38	330	571	286	1229	42,15	92,61	7	64	541	833	242	1687	57,85	89,02

	Uomini								Donne							
Tipo presenza	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Totale	4	43	345	623	312	1327			8	72	629	918	268	1895		
Totale %	0,12	1,33	10,71	19,34	9,68	41,19			0,25	2,23	19,52	28,49	8,32	58,81		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

	Uomini								Donne							
Tipo misura conciliazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Personale che fruisce di telelavoro	0	3	33	54	3	93	23,43	25,34	1	12	142	122	27	304	76,57	31,80
Personale che fruisce di part time verticale a richiesta	0	1	6	22	4	33	46,48	8,99	0	5	14	19	0	38	53,52	3,97
Personale che fruisce di part time orizzontale a richiesta	0	0	3	4	2	9	8,74	2,45	0	4	44	33	13	94	91,26	9,83
Dipendenti 150 ore	0	0	1	3	2	6	85,71	1,63	0	0	1	0	0	1	14,29	0,10
Personale che fruisce di orari flessibili	0	7	110	92	17	226	30,34	61,58	1	32	301	165	20	519	69,66	54,29
Totale	0	11	153	175	28	367			2	53	502	339	60	956		
Totale %	0,00	0,83	11,56	13,23	2,12	27,74			0,15	4,01	37,94	25,62	4,54	72,26		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La Regione Toscana si caratterizza per un elevato ricorso ad istituti che hanno lo scopo di favorire la conciliazione vita-lavoro, ed in particolare la flessibilità oraria, l'orario agevolato per motivi di cura, il part-time, il telelavoro. Sono soprattutto le dipendenti a ricorrere a questo tipo di istituti. Sotto il profilo della composizione del personale per fascia di età, si continua ad assiste purtroppo ad un progressivo invecchiamento sia per i dipendenti di sesso maschile che di sesso femminile, da ricondursi al sovrapporsi negli anni scorsi di politiche di limitazione della capacità assunzionale nella pubblica amministrazione e delle ripercussioni delle norme che hanno allungato l'età pensionabile.

2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

Fruizione dei congedi parentali e permessi l.104/1992 per genere

	Uomini		Donne		Totale	
Tipo permesso	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (1)**	**Valori assoluti**	**% (2)**
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	389	10,86	3193	89,14	3582	30,15
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	2943	35,46	5357	64,54	8300	69,85
Totale permessi	3332	28,04	8550	71,96	11882	

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si rileva una elevata sproporzione del genere femminile pari all'89% che fruisce dei congedi parentali e del 65% per la legge 104/92 questo vuol significare che l'attività di cura continua a pesare prevalentemente sulle dipendenti . Si ritiene che la Regione Toscana dovrebbe attivare servzi pubblici, azioni di welfare aziendale per il sollievo del lavoro di cura sia per la prole sia per i familiari in situazione di fragilità , e/o integrazioni di reddito congrue per potersi rivolgere al privato per le attività di cura familiare.

2.3 In quali di questi ambiti ritiene necessario incrementare politiche di intervento?

- Smart working
- Telelavoro
- Part-time

Sezione 3 - Parità/Pari opportunià

3. a) Piano Triennale Azioni Positive

2.1 Descrizione delle iniziative di promozione, sensibilizzazione e diffusione della cultura della pari opportunità, valorizzazione delle differenze e sulla conciliazione vita lavoro previste dal Piano Triennale di Azioni Positive nell'anno precedente

L'Amministrazione ha provveduto a redigere il Bilancio di genere?: Sì

Descrivere ogni iniziativa realizzata nell'anno precedente dall'Amministrazione indicando se prevista nel Piano Triennale di Azioni positive o ulteriore ad esso

Attivazione della figura di Consigliere/a di Fiducia, individuata mediante l'espletamento di una selezione con avviso pubblico. La figura e la funzione del/della Consigliere/a di Fiducia è nuova nell'Amministrazione regionale e deriva dall'adozione del Codice di Condotta per la tutela della dignità del personale di Regione Toscana; è figura esperta, di provenienza esterna all'Amministrazione, deputata all'ascolto e all'assistenza della persona nelle situazioni discriminatorie come disciplinate nello stesso Codice. La Consigliera svolge le attività in tali ambiti anche attraverso una funzione di consulenza per il Direttore Competente in materia di personale ed il Segretario Generale del Consiglio regionale. In sintesi, al fine di ottenere l'eliminazione del comportamento discriminatorio, di molestia o mobbing la Consigliera di Fiducia può ascoltare e consigliare la persona, invitare a colloquio la persona indicata quale autrice dei comportamenti lamentati; acquisire informazioni necessarie ed utili all'espletamento delle proprie funzioni; proporre incontri, ai fini conciliativi, tra le

parti; proporre al Direttore competente in materia di personale ed al Segretario Generale del Consiglio regionale azioni da realizzare al fine di poter ricostituire un ambiente di lavoro rispettoso della libertà e della dignità del personale.

Interventi formativi. Relativamente all'anno 2020 è stato predisposto un piano di interventi formativi garantendo la partecipazione del personale in rapporto proporzionale, assicurando pari opportunità, parità di genere e consentendo la conciliazione dei tempi di vita–lavoro. A tal fine si è previsto un numero di corsi di formazione con orario di chiusura entro le ore 16.00. Nello specifico, per la Giunta regionale, il numero di corsi con orario di chiusura entro le ore 16.00, ammontano complessivamente a 147 su un totale di 243 edizioni, una percentuale che si attesta al 60%. Per quanto concerne il Consiglio Regionale gli interventi formativi con termine entro le ore 16,00 sono stati complessivamente n. 15 su un totale di n. 17, per una percentuale del 88% circa.

In accordo con l'Autorità di Gestione del POR FSE è stato realizzato il corso "*La parità di genere ed il fondo sociale europeo. Principi generali e novità della programmazione 2021-2027 nello scenario post pandemia*", con l'obiettivo di rafforzare le conoscenze specifiche in materia di parità di genere e fornire le conoscenze sulle attuali tendenze europee e regionali in tema di promozione dell'occupazione femminile e di conciliazione tra lavoro e vita familiare. Inoltre si sono tenuti i corsi e-learning "*La normativa europea per le pari opportunità e il contrasto alle discriminazioni", "La normativa italiana per la promozione di politiche di pari opportunità e studi di genere e pari opportunità" e "Studi di genere e pari opportunità".*

Attivazione Convenzioni con nidi d'infanzia *L' Azione* è volta a cercare di realizzare la miglior conciliazione dei tempi di vita e di lavoro del personale impegnato in forme di assistenza parentale. Si tratta, nello specifico, della stipula di convenzioni con nidi d'infanzia sul territorio toscano per i/le figli/e dei/delle dipendenti che abbiano la necessità di fruire di tali servizi.

Attivazione Convenzioni trasporto pubblico. L' Amministrazione si è adoperata nel corso degli anni per l' attivazione di convenzioni agevolate relative agli abbonamenti ai mezzi pubblici locali per il personale di Regione Toscana interessato all'utilizzo di tali servizi. Le Convenzioni sia con il servizio di Trenitalia sia con il servizio di autolinee del capoluogo di regione sono state confermate. L'Amministrazione acquista gli abbonamenti annuali effettuando poi il recupero rateizzato del costo sostenuto sugli emolumenti mensili del personale aderente. L'iniziativa è volta a favorire l'uso del trasporto collettivo per la mobilità casa-lavoro al fine anche di poter ridurre il tasso di inquinamento ambientale.

Si rileva una criticità nel numero dei partecipanti al corso realtizzato nell'anno 2020 in accordo conl'Autorità di Gestione del POR FSE il corso "*Laparità di genere ed il fondo sociale europeo. Principigenerali e novità della programmazione 2021-2027nello scenario post pandemia*", con l'obiettivo dirafforzare le conoscenze specifiche in materia diparità di genere e fornire le conoscenze sulle attualitendenze europee e regionali in tema dipromozione dell'occupazione femminile e diconciliazione tra lavoro e vita familiare. Durante il corso sono state anche presente alcune buonepratiche e forniti principi e metodologie per laprogrammazione 2021-2027.

Il corso realizzato in Aula Virtuale ha visto un numero dipendenti regionali formati pari a **solo 20** unità. Si ritiene che ciò sia dovuto ad una scarsa comunicazione, pertanto chiediamo all'Amministrazione di riproporre l'intervento formativo dandone ampia diffusione a tutto il personale regionale ed al CUG che potrà provvedere ad evidenziare l'iniziativa nel proprio sito dedicato nella intranet aziendale.

Appreziamo l'istituzione della figura della consigliera di fiducia, occorre una campagna informativa specifica rivolta a tutti i dipendenti.

3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
economico - finanziaria	0	30	80	176	14	300	31,09	3,99	0	1	352	264	48	665	68,91	6,78
informatica	50	93	999	681	85	1908	53,85	25,37	4	166	496	766	203	1635	46,15	16,67

	Uomini								Donne							
Tipo formazione	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (2)	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % (1)	% di genere (3)
Obbligatoria (sicurezza)	24	68	690	1114	688	2584	50,23	34,36	2	116	974	1142	326	2560	49,77	26,10
giuridico normativo	27	72	348	517	169	1133	35,63	15,06	0	133	844	881	189	2047	64,37	20,87
Comunicazione	32	0	37	141	41	251	26,17	3,34	0	29	268	296	115	708	73,83	7,22
Organizzazione del lavoro	5	7	120	156	25	313	36,91	4,16	0	27	196	262	50	535	63,09	5,45
Tecnica Amministrativa	0	7	71	89	18	185	25,00	2,46	0	35	212	268	40	555	75,00	5,66
Tecnico Istituzionale	0	42	306	405	94	847	43,44	11,26	0	40	331	634	98	1103	56,56	11,25
Totale ore	138	319	2651	3279	1134	7521			6	547	3673	4513	1069	9808		
Totale ore %	0,80	1,84	15,30	18,92	6,54	43,40			0,03	3,16	21,20	26,04	6,17	56,60		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza
(2) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini
(3) La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione?: Sì

La Regione Toscana sta predisponendo il Bilancio di genere di fine legislatura. Si ritiene utile che la Regione Toscana adotti un Bilancio di genere annuale e pluriennale con una struttura organizzativa stabile interna preposta a ciò.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

	Uomini		Donne		Totale		
Commissione	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (1)	Valori assoluti	% (2)	Presidente
Procedure reclutamento personale	9	32,14	19	67,86	28	100,00	Uomo
Totale personale	9		19		28		
Totale % sul personale complessivo	0,28		0,59		0,87		

(1) La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)
(2) La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Si rileva una forte criticità relativa alla nomina in via esclusiva riservata al genere maschile per la Presidenza delle Commissioni di concorso e ne richiediamo il riequilibrio per le prossime composizioni.

3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprensive per il personale a tempo pieno, suddivise per genere nei livelli di inquadramento

Inquadramento	Retribuzione netta media Uomini	Retribuzione netta media Donne	Divario economico	Divario economico %
Categoria A	€24588,00	€24457,00	€ -131,00	-0,54
Categoria B	€29524,00	€28852,00	€ -672,00	-2,33
CATEGORIA C	€31971,00	€30578,00	€ -1393,00	-4,56
Categoria D	€40901,00	€39679,00	€ -1222,00	-3,08
Dirigente a tempo determinato	€106656,00	€112636,00	€ 5980,00	5,31
Dirigente	€110145,00	€106831,00	€ -3314,00	-3,10
Direttore	€133636,00	€138233,00	€ 4597,00	3,33
Responsabile segreteria politica	€87076,00	€81365,00	€ -5711,00	-7,02

Nella maggior parte dei casi il livello retributivo risulta più basso tra le donne rispetto agli uomini e occorrerebbe che per la categoria D il dato retributivo fosse distinto tra **D con PO** e **D senza PO** .

Si rileva in generale un'eccessivo divario economico tra i due generi a sfavore del genere femminile.

Sezione 4 - Benessere personale

4.1 Nella tua amministrazione sono state effettuate indagini riguardo a: benessere organizzativo con la valutazione dello stress lavoro correlato e la valutazione dei rischi in ottica di genere?: No

4.2 Nella sua organizzazione esistono

Circoli d'ascolto organizzativo: No

Sportelli d'ascolto: No

Sportelli di counselling: No

Codici etici: No

Codici di condotta: Sì

Codici di comportamento:	Sì

E' stata istituita la figura della consigliera di fiducia a decorrere dal 1/9/2020. L'attività della stessa ha riguardato il terzo quadrimestre del 2020 con la gestione dello sportello di ascolto virtuale e supporto a due dipendenti e la progettazione di concerto con la dirigente del Settore Organizzazione delle attività di presentazione e promozione della figura della Consigliera di fiducia.

E' in funzione da 4 anni la Consigliera di Parità regionale. I dipendenti si rivolgono alle due consigliere rispettivamente tramite mail dedicata.

4.3 Qualora non presenti, possono essere qui inserite delle proposte da parte del CUG

Organizzare sportelli di ascolto strutturati sia della consigliera di fiducia che della consigliera di parità, e prevedere una comunicazione diffusa capillarmente a tutto il personale del servizio disponibile, illustrando il ruolo e la funzione delle due figure.

4.4 Laddove rilevate, descrivere situazioni di discriminazione/mobbing e indicare gli interventi messi in campo per la loro rimozione

Nel 2020 il CUG è scaduto il 30 di aprile ed è stato nominato il nuovo comitato il 5 febbraio 2021. Nel settembre 2020 è stata nominata la consigliera di fiducia e nel periodo antecedente la nomina della Consigliera di fiducia si erano rivolte alla Presidente del CUG n.4 persone per problematiche di trasferimento interno e disagio sul posto di lavoro , i casi trattati con la massima riservatezza risultano essere risolti in collaborazione con i responsabili dell'ufficio personale . L'Attività di ascolto della consigliera di fiducia nel periodo settembre dicembre 2020 ha riguardato due dipendenti entrambe di sesso femminile. Nel primo caso la situazione di disagio riguardava aspetti non attinenti all'area di intervento della consigliera, mentre nel secondo caso è stata segnalata una situazione di incompatibilità ambientale tra il segnalante e il contesto in cui era inserito che è stata gestita attraverso un confronto con la direzione risorse umane e successivo supporto alla risorsa per definire se e come effettuare una richiesta di mobilità interna.

Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

Operatività

Modalità di nomina del CUG:	manifestazione di interesse, indicazioni dei sindacati, indicazione amministrazione
Tipologia di atto:	decreto dirigenziale n. 1659 del 05/02/21
Data:	02/03/2021
Organo sottoscrittore:	Giunta regionale
Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001:	No

Interventi realizzati a costo zero:	No
Interventi realizzati a costo zero con specificazione degli argomenti oggetto di formazione:	interventi formativi offerti da altri enti
Esiste una sede fisica del cug?:	No
Esiste una sede virtuale?:	Sì
Sede virtuale :	su piattaforma on line stanza virtuale dedicata intranet
Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG:	Sì
Quante volte l'anno si riunisce il cug: 6	
Il cug si avvale di collaborazioni esterne?:	No

Attività

Quali tra queste azioni ha promosso il cug nel corso dell'anno?

- cug in scadenza

Su quali di questi temi il Cug ha formulato pareri nel corso dell'ultimo anno?

- emergenza COVID lavoro agile

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? : Sì, in buona parte

Nel corso dell'ultimo anno in quali di questi ambiti sono state state condotte azioni di verifica?

- cug in scadenza

Considerazioni conclusive

si segnala che l'attuale CUG è stato nominato il 05/02/2021e si è insediato il 02/3/2021 .

Il precedente CUG era scaduto il 30/04/2020.

Source URL: *http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-regione-toscana-2021*