



## Portale CUG

Relazione CUG

# Provincia di Rieti - 2026

*Format 2 della direttiva n. 2/2019*

Amministrazione

## Provincia di Rieti

Regione: Lazio

Provincia: RI

Comune: Rieti

CAP: 02100

Indirizzo: Via Salaria, 3

Codice Amministrazione: p\_ri

Tipologia Amministrazione: Pubbliche Amministrazioni

Categoria: Province e loro Consorzi e Associazioni

Numero dipendenti  
dell'Amministrazione: Tra i 101 e i 500

### Piano Triennale di Azioni Positive

2022

2023

2022 - 2024

2023 - 2025

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2022-2024-anno\\_2022.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2022-2024-anno_2022.pdf)) (1.29 MB)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2023-2025-anno\\_2023.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2023-2025-anno_2023.pdf)) (2.39 MB)

2024

2025

2024 - 2026

2025 - 2027

[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf)[piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf)

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2024-2026-anno_2024.pdf))

([http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano\\_azioni\\_positive\\_p\\_ri-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](http://portalecug.gov.it/sites/default/files/piano_azioni_positive_p_ri-triennio_2025-2027-anno_2025.pdf))



[triennale/p\\_ri/2024-2026/piano\\_azioni\\_positiv](#)[triennale/p\\_ri/2025-2027/piano\\_azioni\\_positiv](#)  
[e\\_p\\_ri-triennio\\_2024-2026-anno\\_2024.pdf](#)) [e\\_p\\_ri-triennio\\_2025-2027-anno\\_2025.pdf](#))  
(4.73 MB) (4.03 MB)

---





## Sezione 1 - Dati del Personale

### 1.1 Personale per genere

Ripartizione del personale per genere ed età nei livelli di inquadramento

Tipologia di personale	Inquadramento	Uomini					Donne				
		< 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 non generale	SEGRETARIO GENERALE	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Dirigente di livello non generale	a tempo indeterminato	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0
Dirigente di livello non generale	A TEMPO DETERMINATO ART 110	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
Personale non dirigente	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	7	1	7	15	1	0	0	2	2
Personale non dirigente	AREA DEGLI ISTRUTTORI	3	8	6	11	3	1	11	10	10	0
Personale non dirigente	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	0	2	4	10	4	1	2	12	8	3
Totale personale		4	17	12	31	25	3	13	23	21	5
Totale % sul personale complessivo		2,60	11,04	7,79	20,13	16,23	1,95	8,44	14,94	13,64	3,25

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

Permanenza nel profilo e livello	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Inferiore a 3 anni	4	10	8	25	18	65	56,03	80,25	3	9	17	18	4	51	43,97	83,61
Tra 3 e 5 anni	0	4	4	3	5	16	61,54	19,75	0	4	4	1	1	10	38,46	16,39
Totale	4	14	12	28	23	81			3	13	21	19	5	61		
Totale %	2,82	9,86	8,45	19,72	16,20	57,04			2,11	9,15	14,79	13,38	3,52	42,96		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

### Personale non dirigenziale suddiviso per livello e titolo di studio

Inquadramento	Titolo di studio	Uomini		Donne		Totale	
		Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
AREA DEGLI OPERATORI	Diploma di scuola superiore	1	100,00	0	0,00	1	0,68
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Inferiore al Diploma superiore	22	84,62	4	15,38	26	17,81
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Diploma di scuola superiore	9	100,00	0	0,00	9	6,16
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Laurea magistrale	0	0,00	1	100,00	1	0,68
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Inferiore al Diploma superiore	2	66,67	1	33,33	3	2,05
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Diploma di scuola superiore	23	65,71	12	34,29	35	23,97
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Laurea	6	26,09	17	73,91	23	15,75
AREA DEGLI ISTRUTTORI	Master di I livello	0	0,00	2	100,00	2	1,37
Area dei Funzionari e dell'Elevata qualificazione	Diploma di scuola superiore	8	72,73	3	27,27	11	7,53
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Laurea	11	34,38	21	65,63	32	21,92
AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	Master di I livello	1	33,33	2	66,67	3	2,05
Totale personale		83		63		146	
Totale % sul personale complessivo		53,90		40,91		94,81	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Alla data del 31 dicembre 2025, l'organico della Provincia di Rieti risulta costituito da 154 unità, tra le quali si annoverano un Segretario Generale, di genere maschile, e sei dirigenti, di cui due di genere femminile e quattro di genere maschile.

Le restanti 147 unità di personale, non ricomprese nei profili dirigenziali, risultano costituite da 84 uomini e 63 donne. Si evidenzia, pertanto, una persistente prevalenza della componente maschile in taluni ambiti specifici, segnatamente nei settori tecnici e nel servizio di cantoneria; tale fenomeno non pare ascrivibile a scelte datoriali, bensì a una domanda occupazionale storicamente orientata in senso prevalentemente maschile.

L'età media del personale si colloca nella fascia compresa tra i 41 e i 60 anni.

Per quanto attiene alla permanenza nei profili professionali, le rilevazioni statistiche evidenziano gli effetti positivi derivanti dalle progressioni economiche attuate dall'Amministrazione nel corso dell'ultimo quinquennio.

Da ultimo, i dati attestano come il personale femminile presenti, in media, un livello di istruzione superiore rispetto a quello della componente maschile.

## Sezione 2 - Conciliazione vita/lavoro

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

#### Ripartizione del personale per genere, età e tipo di presenza

Tipo presenza	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Tempo Pieno	4	16	11	27	25	83	58,04	93,26	2	12	23	18	5	60	41,96	92,31
Part Time >50%	0	0	0	1	0	1	33,33	1,12	0	0	0	2	0	2	66,67	3,08
Part Time ≤50%	0	1	1	3	0	5	62,50	5,62	1	1	0	1	0	3	37,50	4,62
Totale	4	17	12	31	25	89			3	13	23	21	5	65		
Totale %	2,60	11,04	7,79	20,13	16,23	57,79			1,95	8,44	14,94	13,64	3,25	42,21		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

#### Fruizione delle misure di conciliazione per genere ed età

Tipo misura conciliazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
PT Orizzontale	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	1	1	0	2	100,00	3,08
PT Verticale	0	1	1	4	0	6	75,00	6,74	1	1	0	0	0	2	25,00	3,08
PT Misto	0	0	0	0	0	0	0,00	--	0	0	0	1	0	1	100,00	1,54
fruizione delle 7 ore e 12	0	0	1	0	0	1	20,00	1,12	0	2	2	0	0	4	80,00	6,15
fruizione orario flessibile	4	16	10	27	25	82	59,42	92,13	2	10	21	18	5	56	40,58	86,15
Totale	4	17	12	31	25	89			3	13	24	20	5	65		
Totale %	2,60	11,04	7,79	20,13	16,23	57,79			1,95	8,44	15,58	12,99	3,25	42,21		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

La quasi totalità del personale provinciale è impiegata a tempo pieno; nondimeno, undici unità — 6 uomini e 5 donne — fruiscono di un regime di lavoro a tempo parziale. Tra le diverse tipologie, risulta attualmente prevalente il part-time verticale, maggiormente svolto, dal personale maschile.

L'istituto dell'orario flessibile è ampiamente fruito dall'intera platea dei dipendenti provinciali: in conformità a quanto previsto dall'art. 22 del vigente Contratto Collettivo Decentrato Integrativo, sono infatti riconosciute fasce di flessibilità sia in ingresso sia in uscita, tanto nella fascia antimeridiana quanto in quella pomeridiana.

Una diversa articolazione dell'orario settimanale di lavoro, pari a 36 ore complessive distribuite in giornate lavorative di 7 ore e 12 minuti, è adottata da 5 unità di personale — un uomo e quattro donne — cui tale modulazione è stata concessa al fine di agevolare una più equilibrata conciliazione tra esigenze familiari e impegni professionali. Si sottolinea un aumento del dato rispetto allo scorso anno

Da ultimo, in tema di smart working/lavoro agile, si segnala che con la Deliberazione del Presidente n. 125 del 30/12/2025 sono state approvate le disposizioni organizzative volte a disciplinarne l'adozione.

## 2.2 Congedi parentali e permessi L. 104/1992

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

Tipo permesso	Uomini		Donne		Totale	
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>
Numero permessi giornalieri L.104/1992 fruiti	245	43,29	321	56,71	566	46,85
Numero permessi orari L.104/1992 (n.ore) fruiti	99	20,12	393	79,88	492	40,73
Numero permessi giornalieri per congedi parentali fruiti	4	2,67	146	97,33	150	12,42
Totale permessi	348	28,81	860	71,19	1208	

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Le rilevazioni statistiche concernenti la fruizione dei permessi previsti dalla L. n. 104/1992, nonché dei congedi parentali, evidenziano come l'esigenza di conciliare i carichi lavorativi con le responsabilità familiari di cura e assistenza gravi in misura prevalente sulla componente femminile del personale.

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

- Smart working

## Sezione 3 - Parità/Pari opportunità

### 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? **No**

Con Deliberazione del Presidente n. 29 del 28/02/2025 è stato approvato il P.I.A.O. 2025/2027, all'interno del quale è stato integralmente recepito il Piano Triennale delle Azioni Positive 2025-2027, elaborato dal C.U.G. nella sua funzione propositiva, e articolato nelle seguenti azioni:

- Obiettivo: conciliazione di tempi lavoro/famiglia
- Azione Positiva: previsione di stipula mediante avviso pubblico di apposite convenzioni non onerose per l'Ente, al fine di offrire al personale dipendente della Provincia di Rieti, condizioni di maggior favore, cioè sconti e/o tariffe agevolate per l'acquisto di beni e servizi, che il proponente (persona fisica o giuridica) intende praticare ai beneficiari.
- Obiettivo: sensibilizzazione sulla cultura di genere, sulle pari opportunità e sul controllo alle discriminazioni ed alla violenza.
- Azione Positiva: attuare iniziative di sensibilizzazione, sia pubbliche che interne, su cultura di genere, pari opportunità e contrasto alle discriminazioni ed alla violenza.
- Obiettivo: formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne
- Azione Positiva: incentivare i dipendenti alla formazione sulla piattaforma Syllabus in attuazione di quanto previsto dalla Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 23 marzo 2023, così come ribadito dalla Direttiva ministeriale emanata il 16 gennaio 2025.
- Obiettivo: interventi di reinserimento lavorativo, a seguito di congedo per maternità o lunghi periodi di astensione dal lavoro.
- Azione Positiva: favorire il reinserimento nell'attività lavorativa, attraverso un tutor, individuato dal Dirigente di riferimento, fra i colleghi del settore, il quale possa garantire un supporto circa l'aggiornamento sulle modifiche procedurali e normative intervenute durante il periodo di congedo o assenza, evitando così fenomeni di marginalizzazione dopo il rientro in servizio.

Per quanto riguarda l'azione positiva volta ad incentivare i dipendenti alla formazione sui temi dell'etica e del contrasto alla violenza contro le donne, una buona parte del personale, in particolare donne, secondo i dati raccolti dall'ufficio deputato, ha partecipato al corso avente ad oggetto "Accrescere la cultura del rispetto della persona e la valorizzazione delle diversità di genere, di ruolo e di professione".

L'altra azione positiva, finalizzata a favorire il reinserimento dei colleghi rientrati in servizio dopo assenze prolungate, la quale prevede l'affiancamento di un tutor, individuato dal Dirigente di riferimento tra i colleghi del settore, al fine di fornire supporto sull'aggiornamento delle procedure e delle normative intervenute durante il periodo di assenza così da prevenire fenomeni di marginalizzazione. In tale ambito, il personale si è sempre impegnato a garantire tale reinserimento in modo condiviso, non limitandosi al solo intervento del tutor deputato.

### 3. b) Fruizione per genere della formazione

Fruizione della formazione suddiviso per genere, livello ed età

Tipo formazione	Uomini								Donne							
	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(2)</sup>	< 30	da 31 a 40	da 41 a 50	da 51 a 60	> 60	Totale	Totale % <sup>(1)</sup>	% di genere <sup>(3)</sup>
Sicurezza sui luoghi di lavoro	116	290	58	464	638	1566	90,73	48,53	0	44	0	0	116	160	9,27	6,67
Aggiornamento professionale	67	373	410	578	233	1661	42,59	51,47	65	472	802	717	183	2239	57,41	93,33
Totale ore	183	663	468	1042	871	3227			65	516	802	717	299	2399		
Totale ore %	3,25	11,78	8,32	18,52	15,48	57,36			1,16	9,17	14,26	12,74	5,31	42,64		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga degli uomini e delle donne per tipo di presenza

<sup>(2)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale degli uomini

<sup>(3)</sup> La percentuale del tipo di presenza è calcolata sul totale delle donne

3. c) Bilancio di genere dell'Amministrazione? **No**

Il personale dipendente è stato attivamente coinvolto nelle iniziative formative previste dal Piano della formazione allegato al PIAO 2025/2027. Accanto ai percorsi obbligatori in materia di anticorruzione, sicurezza nei luoghi di lavoro, tutela della privacy e trasparenza amministrativa, sono stati promossi interventi formativi mirati all'aggiornamento professionale, nonché attività di natura interdisciplinare, estese ai diversi ambiti operativi dell'Ente. Tali iniziative hanno altresì ricompreso tematiche afferenti al CUG e si sono avvalse, tra gli altri strumenti, del corso "RIforma-Mentis" erogato attraverso la piattaforma Syllabus.

3. d) Composizione per genere delle commissioni di concorso

Composizione di genere delle commissioni di concorso

Commissione	Uomini		Donne		Totale		Presidente
	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(1)</sup>	Valori assoluti	% <sup>(2)</sup>	
AVVISO PUBBLICO P_RI/1 2025	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
INTERPELLO P_RI/9 2023	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
INTERPELLO P_RI/15 2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PUBBLICO P_RI/2 2025	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
INTERPELLO P-RI/13 2023	2	66,67	1	33,33	3	14,29	Uomo
CONCORSO PUBBLICO P_RI/3 2025	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
INTERPELLO P_RI/17 2023	1	33,33	2	66,67	3	14,29	Uomo
Totale personale	11		10		21		
Totale % sul personale complessivo	7,14		6,49		13,64		

<sup>(1)</sup> La percentuale è calcolata sul totale di riga (singolo inquadramento)

<sup>(2)</sup> La percentuale è calcolata sul totale del personale inserito

Per quanto attiene al rispetto della "quota di genere" nell'ambito delle commissioni di concorso, le rilevazioni statistiche attestano la conformità alla previsione normativa di cui all'art. 57, comma 1, lett. a), del D.Lgs. n. 165/2001. Nondimeno, si rileva come l'incarico di Presidente di commissione sia stato costantemente ricoperto da soggetti di sesso maschile.

### 3. e) Differenziali retributivi uomo/donna

Divario economico, media delle retribuzioni omnicomprendenti 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 %
AREA DEGLI OPERATORI	€22413,00	€0,00	€ -22413,00	--
AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	€23758,00	€24510,50	€ 752,50	3,07
AREA DEGLI ISTRUTTORI	€21099,00	€18876,00	€ -2223,00	-11,78
AREA DEI FUNZIONERI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	€27929,00	€29626,00	€ 1697,00	5,73

I dati in esame si riferiscono all'imponibile fiscale, vale a dire agli importi espressi al lordo delle imposte a carico del dipendente e risultano comprensivi di ogni emolumento corrisposto nel corso dell'anno, ivi inclusi i trattamenti accessori. Ne consegue che gli eventuali differenziali retributivi riscontrati non appaiono riconducibili a disparità di genere, bensì esclusivamente correlati alla natura delle mansioni svolte, alle progressioni economiche orizzontali ed all'incremento stabile del trattamento economico tabellare all'interno della stessa area.

## 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

---

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

Non sono state rilevate situazioni di discriminazione/mobbing.

## Seconda Parte – L'azione del Comitato Unico di Garanzia

### Operatività

---

Modalità di nomina del CUG: Procedura comparativa a seguito di interpello rivolto a tutti i dipendenti dell'Ente

---

Tipologia di atto: Determina dirigenziale

---

Data: 06/07/2021

---

Organo sottoscrittore: Dirigente I settore

---

Eventuale dotazione di budget annuale ai sensi dell'art. 57 del d.lgs. 165/2001: No

---

Interventi realizzati a costo zero: No

---

Esiste una sede fisica del cug?: Sì

---

Esiste una sede virtuale?: Sì

---

Sede virtuale : cug@provincia.rieti.it

---

Esiste Normativa/circolari che regolamentano i rapporti tra amministrazione e CUG: Sì

---

Quante volte l'anno si riunisce il cug:

2

Il cug si avvale di collaborazioni esterne?: No

---

## Attività

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

- Piano Triennale delle Azioni Positive - 2025/2027

L'Amministrazione ne ha tenuto conto? Sì, del tutto

:

---

## Considerazioni conclusive

Dall'analisi dei dati emerge una qualificata attenzione datoriale verso le tematiche afferenti al CUG, con particolare riguardo agli istituti finalizzati all'effettiva attuazione delle politiche di conciliazione tra vita privata e attività lavorativa.

In materia di lavoro agile, si rileva che, con deliberazione presidenziale n. 125 del 30 dicembre 2025, sono state approvate le disposizioni organizzative volte a disciplinarne l'adozione. Al riguardo, si auspica che, a regime, possa registrarsi un progressivo ampliamento della platea dei dipendenti, attualmente fissata nella misura del 15% per ciascun settore, le cui attività risultino tra quelle individuate dall'Ente come suscettibili di svolgimento in modalità agile.

Si evidenzia, altresì, che nel corso del 2025 è stato emanato un avviso esplorativo, rivolto a tutto il personale dipendente, finalizzato alla raccolta di manifestazioni di interesse per la partecipazione a gruppi di lavoro ai sensi del D.Lgs. n. 36/2023. Tale iniziativa, già attentamente monitorata dal Comitato nel corso del proprio mandato, non solo produce un riscontro economico, ma offre anche al personale l'opportunità di arricchire il proprio bagaglio professionale.

Nell'arco del medesimo anno, la politica assunzionale della Provincia di Rieti ha comportato l'inserimento di 24 nuove unità di personale, per la gran parte inquadrate con contratto a tempo indeterminato, a testimonianza dell'impegno dell'Amministrazione nel garantire continuità, stabilità e rafforzamento dell'organico.

Infine, nell'esprimere apprezzamento per gli obiettivi conseguiti e i risultati raggiunti, si auspica un consolidamento della sinergia tra Amministrazione Provinciale e CUG, quale presupposto per il continuo miglioramento delle attività e il conseguimento di risultati sempre più significativi.

---

**Source URL:** <http://portalecug.gov.it/format-2/relazione-cug-provincia-di-rieti-2026>