



Presidenza del Consiglio dei Ministri

Dipartimento della
Funzione Pubblica



Piano nazionale di ripresa
e Resilienza
(PNRR)

M1C1 – 59 BIS

Implementazione della
gestione strategica delle
risorse umane nella Pubblica
Amministrazione



Documento di Nota
Metodologica per la
selezione dei *Key
Performance Indicator*

Giugno 2025



Finanziato
dall'Unione europea
NextGenerationEU



Presidenza del Consiglio dei Ministri
Dipartimento della
Funzione Pubblica

PIANO NAZIONALE DI
RIPRESA E RESILIENZA

#NEXTGENERATIONITALIA



INDICE

1	Premessa	3
2	Il contesto di riferimento.....	5
2.1	La gestione strategica del capitale umano	6
2.2	La capacità amministrativa e il suo rafforzamento	6
2.3	Analisi fattori macroeconomici legati al mercato del lavoro (<i>trend</i>)	7
3	Metodologia di individuazione dei KPI e la loro misurazione.....	8
3.1	Individuazione KPI.....	8
3.2	Misurazione KPI – I <i>Report</i> (T2 2024).....	11
3.2.1	Campione di riferimento.....	11
3.2.2	Attività di rilevazione dei dati.....	12
3.3	Misurazione KPI – II <i>Report</i> (T4 2024).....	12
3.3.1	Campione di riferimento.....	12
3.3.2	Attività di rilevazione dei dati.....	14
3.4	Misurazione KPI – III <i>Report</i> (T2 2025).....	15
3.4.1	Campione di riferimento.....	15
3.4.2	Attività di rilevazione dei dati.....	19
4	Valorizzazione e consolidamento del Report KPI.....	20
4.1	Il consolidamento del I Report KPI (T2 2024).....	20
4.2	Il consolidamento del II <i>Report</i> KPI (T4 2024).....	21
4.3	Il consolidamento del III <i>Report</i> KPI (T2 2025)	22
4.3.1	Valutazione di endogeneità III <i>Report</i> KPI.....	23
5	Metodologia di individuazione dei <i>benchmark</i>	23
5.1	Benchmarking e posizionamento delle PA coinvolte nella terza rilevazione	23
5.2	Strategia di confrontabilità dei dati e andamento degli indicatori	24
5.2.1	Strategia di confrontabilità dei dati.....	25
6	Metodologia di individuazione dei valori target.....	25
7	Risultati e prospettive.....	26
8	Prossimi passi.....	33

INDICE FIGURE

Figura 1. Individuazione dei KPI a partire dai trend.....	8
Figura 2. Pillar tematici.....	9
Figura 3. Ambiti di indagine per la definizione dei KPI	9
Figura 4. Set dei KPI.....	11
Figura 5. Enti dell’universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell’amministrazione e progetto.....	13
Figura 6. Enti dell’universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell’amministrazione e progetto	13
Figura 7 Enti dell’universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell’amministrazione e progetto.....	15
Figura 8 Enti dell’universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell’amministrazione	16
Figura 9 Enti coinvolti nella rilevazione, Enti rispondenti, tasso di partecipazione per comparto dell’amministrazione	17
Figura 10 Progetto GRU – Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica dei Comuni	18
Figura 11 Progetto RIVA - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione.....	18
Figura 12 Progetto “La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – ‘Accompagnamento e diffusione del Know-how’” - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione.....	19

1 Premessa

L'attuazione degli interventi PNRR si inserisce all'interno di un articolato contesto normativo, sia a livello nazionale che sovranazionale, finalizzato al raggiungimento di alcuni obiettivi di rilevanza europea. Tra questi, la **Milestone M1C1-59, traluardata a dicembre 2023 (T4 2023)**, è volta a promuovere l'adozione di una strategia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane nelle amministrazioni pubbliche italiane, a partire dal ricorso a un modello di gestione del capitale umano omogeneo e basato sulla centralità delle competenze.

La Milestone M1C1-59 rientra tra quelle oggetto delle due revisioni del PNRR approvate dalle istituzioni europee, rispettivamente l'8 dicembre 2023 e il 14 maggio 2024, con le quali sono state introdotte due nuove Milestone – la M1C1-59 bis e la M1C1-59 ter – orientate, tra le altre cose, a monitorare **l'attuazione della gestione strategica delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione**¹.

In particolare, nel presente documento si fa riferimento alla **Milestone M1C1-59 bis, traluardata a giugno 2024 (T2 2024)**, che ha previsto la pubblicazione, di un **I report semestrale sugli indicatori chiave di monitoraggio**² dell'azione di riforma correlati alla gestione strategica delle risorse umane, disponibile sulla pagina delle notizie sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri (d'ora in avanti Dipartimento), unitamente alla relativa Nota metodologica³.

La stessa Milestone prevede altresì che il *report* KPI sia **aggiornato semestralmente fino alla scadenza del PNRR**, prevista quest'ultima al 30 giugno 2026 (T2 2026). Tale previsione trova conferma nell'ambito del Decreto del Capo Dipartimento del 6 novembre 2024, emanato al fine di disciplinare l'attività di predisposizione e pubblicazione dei *report* KPI previsti dalla Milestone M1C1-59 bis⁴.

Secondo quanto stabilito dall'ultima Decisione di esecuzione del Consiglio dell'Unione Europea adottata il 18 novembre 2024, inoltre, le risultanze dei diversi *report* semestrali sugli indicatori chiave di monitoraggio saranno prese in considerazione come elementi valutativi per informare e indirizzare le azioni di *follow-up* che verranno intraprese dal Ministro della Pubblica Amministrazione nell'ambito dell'azione di monitoraggio dei PIAO prevista dalla Milestone M1C1-59 ter⁵.

Al riguardo, si rammenta che il perseguimento della Milestone M1C1-59 bis si basa sulle sinergie operative delle sub-misure ad essa correlate, ossia la **M1C1 R 2.3.1. "Riforma del mercato del lavoro della PA"** e la **M1C1 I 2.3.2. "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro"**.

¹ In particolare, si fa riferimento alla "Decisione del Consiglio dell'Unione europea di approvazione della revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza dell'8 dicembre 2023" ([pdf](#)) e alla "Decisione del Consiglio dell'Unione europea di approvazione della revisione tecnica del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del 14 maggio 2024" ([pdf](#)).

² Key Performance Indicators - c.d. KPI

³ Nota metodologica I Report ([pdf](#)).

⁴ Il Decreto in oggetto è consultabile al seguente link: [Decreto Capo dipartimento report KPI semestrali](#).

⁵ Si fa riferimento alla "Decisione del Consiglio dell'Unione europea di approvazione della revisione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza del 18 novembre 2024" ([pdf](#)).

Per l'attuazione delle due sub-misure, il Dipartimento si avvale del supporto dell'ente *in house* Formez PA, nel ruolo di soggetto attuatore, per la realizzazione dei progetti "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico" (RiVa), nell'ambito della sub-misura M1C1 R. 2.3.1, e "Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane" (GRU), nell'ambito della sub-misura M1C1 I. 2.3.2; il Dipartimento si avvale altresì del supporto dell' Agenzia Nazionale per l'attrazione degli Investimenti (Invitalia S.p.A.), in qualità di soggetto attuatore del progetto "La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico 'Accompagnamento e diffusione del know how'", sempre nell'ambito della sub-misura M1C1 R.2.3.1.

Attraverso le attività realizzate dal Dipartimento e dai soggetti attuatori, nell'ambito della *governance* e della realizzazione di tali iniziative, si è giunti ad oggi all'identificazione del set di KPI, il cui monitoraggio permette di fornire un **quadro dell'attuazione della Riforma e delle azioni di rafforzamento della capacità amministrativa della PA e di indirizzare lo sviluppo delle iniziative in relazione agli obiettivi da raggiungere.**

Occorre ricordare infine, che il *report* KPI, e i relativi aggiornamenti previsti dai *monitoring step* della Milestone M1C1-59 *bis*, costituiscono uno strumento essenziale per il Dipartimento della funzione pubblica. Questo strumento, infatti sarà utilizzato nell'ambito della *governance* delle attività progettuali menzionate per **monitorare nel tempo i progressi e l'efficacia delle azioni intraprese** nella Riforma del mercato del lavoro pubblico. L'obiettivo è orientare tali attività verso il raggiungimento ottimale degli obiettivi prefissati, promuovendo una gestione strategica basata sulle competenze delle risorse umane nella Pubblica Amministrazione.

Tanto premesso, dopo la pubblicazione del I *report* KPI (T2 2024), il Dipartimento ha proseguito con le attività di monitoraggio sul panel di enti aderenti ai sopra citati progetti RiVa e GRU ai fini della predisposizione del II report semestrale (T4 2024); tali attività hanno consentito di aggiornare il report e la correlata documentazione e di giungere, nei tempi previsti, alla pubblicazione del II *report* KPI e della Nota metodologica a corredo sul sito istituzionale del Dipartimento⁶.

Per garantire una più completa rappresentazione dello stato di attuazione delle sub-misure di interesse e nell'ottica di assicurare un monitoraggio maggiormente rappresentativo dei diversi comparti del settore pubblico, ai fini della predisposizione del III report semestrale il Dipartimento ha previsto il coinvolgimento attivo degli enti aderenti al progetto di "Accompagnamento e disseminazione del know how" che vede Invitalia S.p.A. quale soggetto attuatore nell'ambito della sub-misura M1C1 R 2.3.1.

L'obiettivo del presente documento, redatto in formato incrementale rispetto alla Nota metodologica a corredo dei precedenti *report*, risiede pertanto nel fornire informazioni sul contesto di riferimento e sui razionali alla base dell'identificazione dei **KPI**, sulla metodologia per la definizione dei **benchmark** e la conseguente analisi di **posizionamento delle amministrazioni**, già introdotta nel II *report*, nonché sulle tematiche innovative, riguardanti l'analisi dei *trend* e l'individuazione dei **target per gli indicatori rilevanti.**

⁶ Nota metodologica II *Report* ([pdf](#)).

2 Il contesto di riferimento

Nell'ambito del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) sono state avviate una serie di misure e riforme allo scopo di sostenere la ripresa economica e di aumentare la crescita potenziale e la produttività attraverso **l'innovazione, la digitalizzazione e gli investimenti nel capitale umano**. I progressi connessi all'attuazione di queste iniziative necessitano di essere misurati attraverso l'individuazione, di alcuni indicatori chiave di monitoraggio (KPI) che consentano, attraverso un'indagine periodica, di analizzare l'impatto della riforma e le eventuali azioni correttive da adottare *in itinere*.

In questo quadro, l'indirizzo dato dal PNRR per lo sviluppo e l'innovazione del sistema pubblico italiano trova sintesi e formalizzazione in un approccio inedito declinato in tre assi principali di intervento: **accesso, buona amministrazione e capitale umano**.

Tra questi, l'asse di intervento relativo al **capitale umano** racchiude in sé una varietà di concetti, tra cui spiccano la **valorizzazione delle persone, la formazione, l'implementazione di tecnologie, la creazione di nuovi modelli organizzativi, l'adozione di modalità innovative di lavoro** e la **riqualificazione di tutte le leve di gestione del capitale umano** al fine di riformare realmente il mercato del lavoro pubblico.

La Riforma del mercato del lavoro della PA, pertanto, diventa l'opportunità per mettere in pratica all'interno delle amministrazioni quella **cultura del cambiamento** che ad oggi è presente ma ancora non pienamente espressa: riformare il mercato del lavoro della Pubblica Amministrazione significa, infatti, intraprendere azioni e iniziative che vadano ad **impattare sulle modalità di gestione delle risorse umane**, in un'ottica strategica, e sul **rafforzamento della capacità amministrativa**, tramite la definizione di modelli organizzativi e lo sviluppo di specifiche competenze nell'organico della PA.

Primariamente grazie al sostegno delle due misure PNRR riguardanti la "*Riforma del mercato del lavoro per la PA*" (R 2.3.1.) e lo "*Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro*" (I 2.3.2.), ed in particolare alle iniziative intraprese con i *panel* di amministrazioni coinvolte nelle attività progettuali messe in campo nell'ambito di tali misure, si intende definire linee guida, modelli e strumenti tecnologici per supportare l'attuazione, l'accompagnamento e il monitoraggio della Riforma.

Tali **strumenti e modelli**, unitamente ai risultati del percorso di disseminazione delle amministrazioni che partecipano alle iniziative progettuali – il cui andamento sarà nel tempo monitorato attraverso l'aggiornamento del *report* semestrale – saranno messi a disposizione di tutti gli enti e istituzioni che compongono il settore pubblico italiano, **consentendo una diffusione più efficace** delle azioni di riforma verso la Pubblica Amministrazione intesa nel suo complesso, con benefici che potranno essere evidenti a partire dalla conclusione dei progetti che insistono sul PNRR, prevista per il 30 giugno 2026.

Tanto premesso, nei paragrafi a seguire si fornisce una panoramica preliminare relativa agli interventi progettuali introdotti dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito del PNRR per contribuire alla piena implementazione della gestione strategica del capitale umano e al potenziamento della capacità amministrativa nella Pubblica Amministrazione. Tali interventi rappresentano il campo di indagine

funzionale alla costruzione e alla progressiva implementazione ed aggiornamento del report KPI semestrale previsto dalla Milestone M1C1-59 *bis*.

2.1 La gestione strategica del capitale umano

La gestione del capitale umano è un concetto ampio che abbraccia vari aspetti del *management* delle risorse umane nei diversi comparti del pubblico impiego: dalla tassonomia univoca dei profili e la tipizzazione delle competenze al reclutamento, passando per i piani di formazione del personale e la determinazione di modalità di *rewarding* per un preciso e definito percorso di avanzamento professionale, fino ad arrivare alle regole di pianificazione del fabbisogno dell'amministrazione.

L'evoluzione delle forme e dei contenuti del lavoro pubblico ha reso sempre più impellente la necessità di superare la tradizionale classificazione fondata sulla definizione dei profili sulla base dei compiti e delle mansioni svolti dai dipendenti pubblici, in quanto tale classificazione non risulta pienamente in grado di intercettare l'intera gamma di "mestieri" richiesti nella PA. Queste trasformazioni richiedono l'adozione di un modello di gestione delle risorse umane innovativo, che ponga al centro le competenze, e che sia in grado di favorire un efficace radicamento della Riforma nelle attività gestionali delle amministrazioni.

La PA non è certamente immune ai processi trasformativi del mondo del lavoro, ed è proprio in questo contesto che si inserisce la **Riforma 2.3 "Competenze e carriere"** e, più nel dettaglio, la **Sub-riforma 2.3.1.** la quale intende contribuire al **cambio di paradigma di gestione del capitale umano all'interno della PA**, anche attraverso un confronto con le esperienze nazionali ed internazionali più significative.

L'obiettivo generale della Sub-riforma 2.3.1., infatti, è la definizione di una strategia unitaria ed integrata di gestione delle risorse umane che ha lo scopo di orientare i sistemi organizzativi verso un nuovo modello di gestione delle risorse umane, condiviso tra tutte le amministrazioni e basato sulla "**centralità delle competenze**" per mezzo della costruzione di un *Framework* basato sulle competenze (*competency based*), valido per tutte le Pubbliche Amministrazioni e customizzato rispetto ai diversi comparti, anche attraverso il supporto di una banca dati integrata.

La piena ed efficace attuazione della riforma prevede, infatti, un'azione implementativa sinergica che vede il coinvolgimento dei suddetti soggetti attuatori individuati dal Dipartimento della funzione pubblica, tra i quali si annoverano il **Formez PA**, ente *in house* del Dipartimento stesso, che attraverso l'attuazione del Progetto "*La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico*" (RiVa), sostiene e supporta la realizzazione della Riforma e **Invitalia S.p.A.**, che attraverso l'implementazione del Progetto "*La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico 'Accompagnamento e diffusione del know how'*" volto a promuovere azioni di disseminazione, contribuisce alla diffusione di strumenti e di modelli a disposizione di ciascun Responsabile delle risorse umane in grado di sostenere il processo di adozione di un modello di gestione del capitale umano incentrato sulle competenze.

2.2 La capacità amministrativa e il suo rafforzamento

Uno dei principali obiettivi della Riforma risiede nel rafforzamento della capacità amministrativa (**capacity building**) della Pubblica Amministrazione. Tale obiettivo trova una sua declinazione pratica non solo nel

rafforzamento dei processi di semplificazione delle procedure amministrative, ma anche nelle iniziative a supporto dello sviluppo di competenze (trasversali o verticali) del personale che si ritengono in grado di riversare i propri effetti positivi anche sulla capacità amministrativa dell'ente.

In questo contesto, l'**Investimento 2.3 "Competenze e capacità amministrativa"** e, più nello specifico, il **Sub-investimento 2.3.2. "Sviluppo delle capacità nella pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro"** persegue l'obiettivo di sviluppare le capacità di pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro nel settore pubblico, per accompagnare la trasformazione amministrativa (semplificazione e reingegnerizzazione dei processi), organizzativa (fabbisogni di personale, reclutamento, formazione e sviluppo del capitale umano, nuovi modelli di organizzazione e di lavoro) e digitale in corso.

Il **Sub-investimento 2.3.2.**, è volto, tra le altre cose, a sviluppare, in una selezione di amministrazioni territoriali – comuni con popolazione tra 25.000 e 250.000 – un **modello di rafforzamento della capacità amministrativa** con particolare riferimento alla gestione delle risorse umane. Questi enti sono stati scelti poiché, per via delle caratteristiche insite nella propria natura e dimensione organizzativa, soprattutto con specifico riferimento al numero di risorse umane impiegate, si presentano come i soggetti maggiormente indicati per la definizione di modelli di sviluppo delle capacità di pianificazione, organizzazione e formazione strategica della forza lavoro.

Il pieno ed efficace perseguimento di questo obiettivo vede il coinvolgimento di alcuni soggetti attuatori individuati dal Dipartimento della funzione pubblica, tra i quali – anche in questo caso – si annovera il Formez PA, ente *in house* del Dipartimento stesso, che attraverso l'attuazione del Progetto "*Innovazione organizzativa e strategie di gestione delle risorse umane*" (GRU), sostiene e supporta l'implementazione della Riforma.

2.3 Analisi fattori macroeconomici legati al mercato del lavoro (*trend*)

Trasversalmente agli obiettivi degli interventi di cui ai precedenti paragrafi, il campo di indagine funzionale alla costruzione del *report* è stato ampliato dal Dipartimento della funzione pubblica attraverso l'analisi di specifici *trend* del mercato del lavoro orientati ad individuare ulteriori **KPI "evolutivi"** che potessero arricchire ed integrare, a tendere, gli indicatori specifici relativi alle misure della Riforma e dell'Investimento sopra citati, tenendo conto anche del contesto globale.

Guardando al futuro, è infatti opportuno affrontare l'analisi anche da punti di vista differenti, affinché le tendenze e le previsioni diventino un *driver* per identificare indicatori interessanti e utili ad anticipare fenomeni che, se non monitorati nel tempo, rischierebbero di essere affrontati in logica emergenziale.

In un contesto economico in continua evoluzione, infatti, le Pubbliche Amministrazioni hanno necessità di **adattarsi rapidamente ai cambiamenti per rimanere competitive**, rispetto al mondo del lavoro, e **garantire la crescita organizzativa**, con particolare attenzione a tematiche inerenti alla digitalizzazione e all'evoluzione del mercato del lavoro.

L'analisi di questi *trend*, come meglio dettagliata nei paragrafi a seguire, ha consentito di evidenziare bisogni reali e problemi in essere o in divenire, che potrebbero essere alla base non solo di future misurazioni, ma anche di azioni specifiche da attuare (Fig. 1).

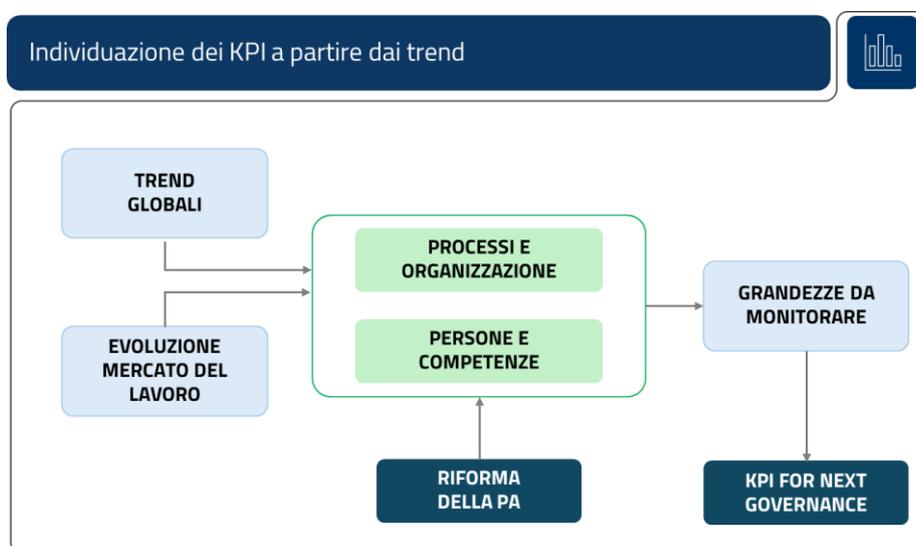


Figura 1. Individuazione dei KPI a partire dai trend

La scelta di valutare l'inserimento di questa tipologia di KPI all'interno del *report* risponde alla necessità di non fermarsi ad una misurazione esclusiva di fenomeni già esistenti o desumibili dai sistemi di controllo di gestione interni, bensì di considerare le **tendenze in atto nel mercato globale e nel mercato del lavoro** per delineare bisogni attuali e futuri che sono alla base del miglioramento delle prestazioni della Pubblica Amministrazione nel breve e nel medio periodo.

3 Metodologia di individuazione dei KPI e la loro misurazione

3.1 Individuazione KPI

I KPI, su cui si basa il monitoraggio, sono stati identificati attraverso un confronto tra il Dipartimento, il Formez PA e le amministrazioni coinvolte nella prima fase, con il supporto scientifico dell'Unità operativa centrale istituita per la Riforma. La loro identificazione poggia, in prima battuta, sull'identificazione di **6 pillar tematici** alla base della gestione strategica delle risorse umane e del rafforzamento della capacità amministrativa, ossia di 6 macro ambiti di analisi ciascuno dei quali intercetta una fase del "ciclo di vita" del dipendente all'interno dell'Amministrazione Pubblica.

In particolare, i 6 *pillar* tematici oggetto d'indagine sono i seguenti:

- **D1** – RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE;
- **D2** – PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE;
- **D3** – RECRUITING;
- **D4** – SVILUPPO PROFESSIONALE;
- **D5** – REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA;

- **D6** – CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Ognuna delle dimensioni identificate costituisce un tassello fondamentale del complesso mosaico della gestione strategica delle risorse umane e del rafforzamento della capacità amministrativa.



Figura 2. Pillar tematici

Per ogni *pillar* tematico, la definizione dei relativi KPI è stata condotta attraverso l'esame di **4 ambiti d'indagine (o input)**: banche dati, fonti normative e linee di indirizzo, primi *panel* di amministrazioni coinvolte, *trend* evolutivi di mercato.

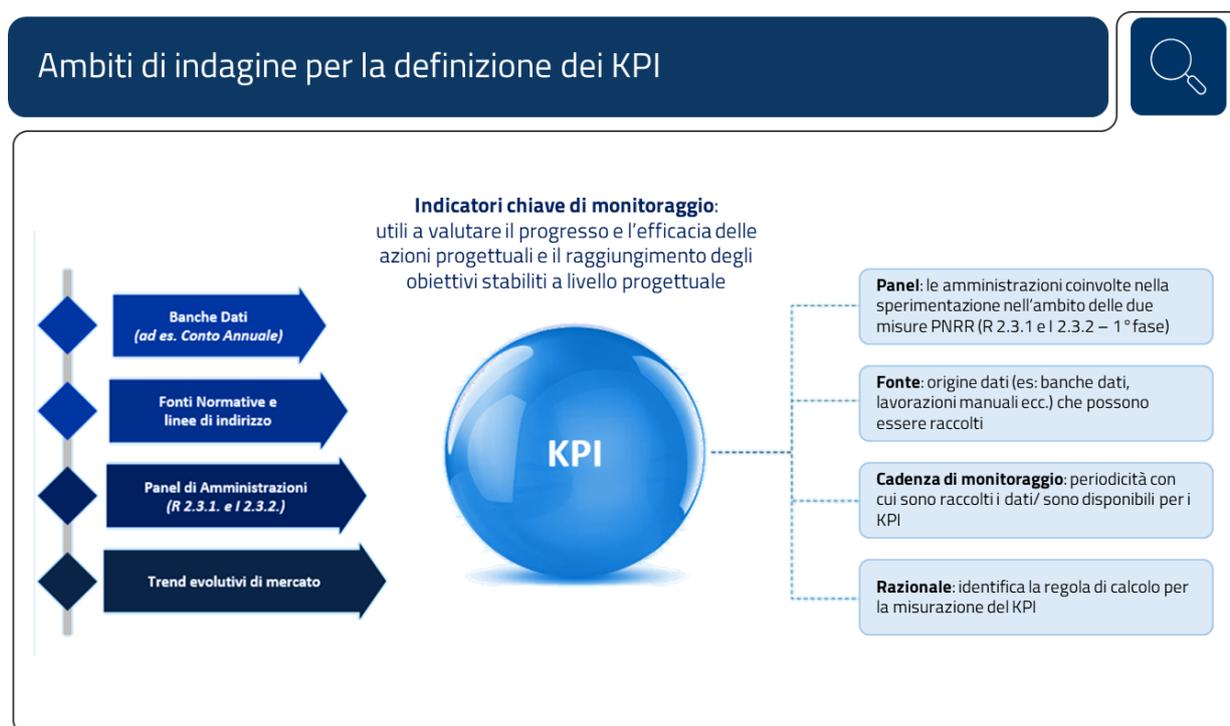


Figura 3. Ambiti di indagine per la definizione dei KPI

Per ulteriori dettagli, si vedano i paragrafi "**3.1.2 Definizione dei KPI, campione di riferimento e attività di rilevazione dei dati**" e "**3.2.2 Definizione dei KPI, campione di riferimento e attività di rilevazione dei dati**" della [nota metodologica](#) allegata al I report KPI di giugno 2024.

Successivamente, in occasione della rilevazione effettuata per la redazione del II *report* KPI, si è proceduto a implementare il *set* inizialmente proposto di 27 indicatori con ulteriori 13 KPI al fine di disporre di un quadro più chiaro e completo di monitoraggio. Nello specifico, con il coordinamento scientifico dell'Unità operativa centrale si è provveduto ad ampliare, approfondire e dettagliare l'analisi delle dimensioni indagate, individuando, tra l'altro, **nuovi indicatori** strettamente connessi alle **maggiori tendenze nel mercato del lavoro**, di cui si riportano di seguito i due principali trend intercettati:

1. **Gender equality:** Monitorare la parità di genere nella Pubblica Amministrazione è fondamentale. È stato introdotto un indicatore (D.6.18 "*Donne con ruolo manageriale/dirigenziale*") per misurare quanto l'organizzazione favorisca la crescita dei talenti, sia professionalmente che nello sviluppo delle carriere.
2. **Young waves:** Le nuove generazioni (Millennials, Gen Z) hanno caratteristiche uniche. Sono stati individuati tre indicatori (D.3.6, D.6.14, D.6.15⁷) per misurare quanto la Pubblica Amministrazione sia in grado di assumere giovani under 35 e favorire la loro crescita professionale e di carriera.

Nel corso della rilevazione per la predisposizione del III *report* KPI è stato infine introdotto il KPI D6.20 "*Mobilità volontaria*", in risposta alla normativa di recente emanazione⁸ che prevede come, prima di avviare nuovi concorsi pubblici, le amministrazioni debbano prioritariamente accertare la possibilità di coprire i posti vacanti mediante il trasferimento di personale già in servizio presso altre amministrazioni, attraverso lo strumento della mobilità volontaria, promuovendo così una gestione più efficiente del personale e valorizzando al contempo le professionalità già presenti nel sistema pubblico.

L'introduzione del KPI D6.20, che rileva il numero di dipendenti in ingresso da altre amministrazioni, in seguito a procedure di mobilità, sul totale degli assunti, consente dunque di comprendere il dinamismo del lavoro nell'ambito della PA, misurando la capacità degli enti di offrire percorsi di sviluppo di carriera alternativi anche al di fuori dell'amministrazione di appartenenza.

Inoltre, nel corso della medesima rilevazione, in seguito all'introduzione del predetto indicatore e al fine di risolvere possibili ambiguità tra gli istituti del "comando" (che configura una forma di mobilità temporanea) e della "mobilità volontaria", si è ritenuto opportuno procedere a un aggiornamento delle denominazioni relative ai KPI D6.16 e D6.17; in tal senso, la nomenclatura precedentemente utilizzata per il KPI D6.16, "*Mobilità esterna temporanea (OUT)*" è stata sostituita con "*Personale in comando OUT*". Analogamente, il KPI D6.17, precedentemente denominato "*Mobilità esterna temporanea (IN)*", è stato aggiornato in "*Personale in comando IN*".

Per facilitare una comprensione più immediata del fenomeno analizzato, è stata altresì aggiornata anche la nomenclatura dei KPI D1.4 e D1.5 rispettivamente in "*Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based*" e "*Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze*".

⁷ Rispettivamente la nomenclatura di questi KPI è: D3.6 "*Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni*"; D6.14 "*Rilevazione personale <35 anni*"; D6.15 "*Rilevazione personale EQ-EP <35 anni*".

⁸ Decreto Legge n. 25/2025, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 61 del 14 marzo 2025.

Si ricorda altresì che il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dell'Unità Operativa Centrale, ha provveduto a individuare, a partire dalla seconda rilevazione, una selezione di KPI definiti "strategici" per la loro rilevanza rispetto agli obiettivi e i risultati della Riforma, la cui analisi di dettaglio è evidenziata nel paragrafo "[7. Risultati e prospettive](#)".

Per completezza, si riporta di seguito il quadro complessivo dei KPI individuati per il monitoraggio:

DIMENSIONE	KPI	
D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE	D1.1 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un Sistema Professionale competency based	KPI STRATEGICO
	D1.2 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi	KPI STRATEGICO
	D1.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	KPI STRATEGICO
	D1.4 - Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based	
	D1.5 - Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze	
D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE	D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione	
	D2.2 - Percentuale di profili EQ/EP assunti	
	D2.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze	KPI STRATEGICO
	D2.4 - Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni	
	D2.5 - Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate	
D3 RECRUITING	D3.1 - Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali	KPI STRATEGICO
	D3.2 - Percentuale delle amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding	
	D3.3 - Percentuale di amministrazioni che hanno fatto ricorso ai contratti di apprendistato	
	D3.4 - Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based	KPI STRATEGICO
	D3.5 - Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze	
	D3.6 - Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni	
D4 SVILUPPO PROFESSIONALE	D4.1 - Percentuale di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (assessment)	KPI STRATEGICO
	D4.2 - Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali	
D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA	D5.1 - Percentuale di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il Sistema Professionale competency based	KPI STRATEGICO
	D5.2 - Percentuale delle amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria	KPI STRATEGICO
	D5.3 - Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni	
D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA	D6.1 - Semplificazione e/o digitalizzazione processi	KPI STRATEGICO
	D6.2 - Composizione dei lavoratori per genere	
	D6.3 - Composizione dei lavoratori per età	
	D6.4 - Tasso di posti vacanti personale non dirigente	
	D6.5 - Tasso di posti vacanti personale dirigente	
	D6.6 - Tasso di turnover complessivo	
	D6.7 - Tasso di progressione nelle aree	
	D6.8 - Tasso di progressione tra le aree	
	D6.9 - Lavoro flessibile	
	D6.10 - Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa	KPI STRATEGICO
	D6.11 - Risorse umane in lavoro agile	
	D6.12 - Risorse umane donne in lavoro agile	
	D6.13 - Innovazione tecnologica ambito HR	KPI STRATEGICO
	D6.14 - Rilevazione personale < 35 anni	
	D6.15 - Rilevazione personale EQ-EP < 35 anni	
	D6.16 - Personale in comando OUT	
	D6.17 - Personale in comando IN	
D6.18 - Donne con ruolo manageriale/dirigenziale		
D6.19 - Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento	KPI STRATEGICO	
D6.20 - Mobilità volontaria		

Figura 4. Set dei KPI

3.2 Misurazione KPI – I Report (T2 2024)

3.2.1 Campione di riferimento

Per quanto attiene al campione di riferimento per la misurazione e la valorizzazione dei KPI del I report, è stato preso in considerazione un primo panel di **103 amministrazioni**, di cui **52 aderenti al progetto RiVa** e **51 aderenti al progetto GRU**.

3.2.2 Attività di rilevazione dei dati

Al fine di acquisire informazioni utili per la valorizzazione dei KPI, Formez PA, in qualità di soggetto attuatore, ha provveduto alla somministrazione, attraverso l'utilizzo dello strumento LimeSurvey, di due differenti *checklist* tematiche proposte ai due sub-panel di amministrazioni coinvolte nelle iniziative progettuali **RiVa** e **GRU**. Tale attività ha permesso la raccolta strutturata di dati funzionali alla predisposizione del *report* e riguardanti aspetti specifici, non direttamente reperibili da fonti dati esterne/istituzionali. I *panel* di amministrazioni sono stati supportati nell'attività di compilazione dei questionari tematici da un *team* di accompagnamento dedicato.

Per un approfondimento maggiore sull'attività di rilevazione delle informazioni condotta per la valorizzazione dei KPI del *report* di giugno 2024, si vedano i paragrafi "**3.1.2 Definizione dei KPI, campione di riferimento e attività di rilevazione dei dati**" e "**3.2.2 Definizione dei KPI, campione di riferimento e attività di rilevazione dei dati**" della [nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2024.

3.3 Misurazione KPI – Il Report (T4 2024)

3.3.1 Campione di riferimento

Con riguardo al campione di riferimento, si attenziona che il *panel* di amministrazioni intercettate per il reperimento di dati utili alla valorizzazione dei KPI è stato oggetto di ampliamento. Difatti, nell'ottica di garantire la presenza di un **campione di rilevazione adeguatamente rappresentativo** del peculiare contesto organizzativo-amministrativo della Pubblica Amministrazione, si è proceduto a coinvolgere in maniera progressiva un gruppo quantitativamente più elevato di amministrazioni aderenti ai progetti Riva e GRU. La rilevazione ha interessato **194 amministrazioni**, afferenti rispettivamente **136 al progetto GRU** e **58 al progetto RiVa**

Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell'amministrazione e progetto



Tipologia di amministrazione	Progetti di riferimento		Totale	
	GRU	RIVA	v.a.	v.%
FUNZIONI CENTRALI		7	7	3.6%
FUNZIONI LOCALI	136	40	176	90.7%
ISTRUZIONE E RICERCA		11	11	5.7%
Totale	136	58	194	100.0%

Figura 5. Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell'amministrazione e progetto

L'universo di riferimento della rilevazione in oggetto è composto in prevalenza da enti locali (90,7%) (figura 5). Il 44% degli Enti coinvolti ha sede nelle regioni del Sud o delle Isole, il 38% si trova al Nord del Paese e il 18% al Centro, (figura 6)

Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell'amministrazione e progetto

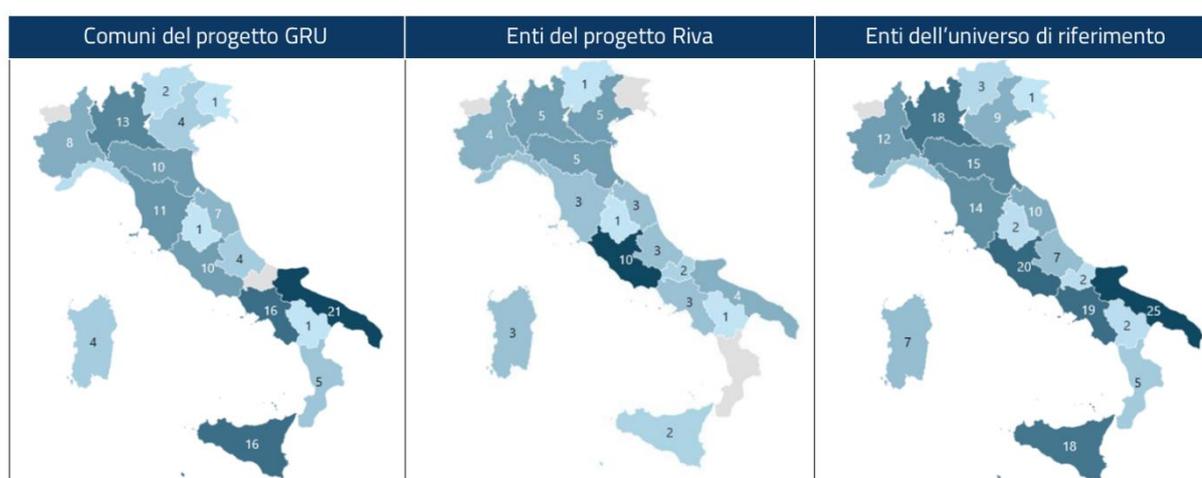


Figura 6. Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell'amministrazione e progetto

Per l'insieme degli Enti, il tasso di partecipazione alla rilevazione ha raggiunto quasi l'80%.

In particolare, il tasso di partecipazione alla II rilevazione, da parte dei **comuni afferenti al progetto GRU**, è stato del 75%, il che significa che **102** dei 136 comuni invitati hanno effettivamente partecipato alla rilevazione. Questo rappresenta un aumento significativo rispetto alla I rilevazione, in cui erano stati coinvolti solo 70 enti, con 51 comuni rispondenti.

Le **amministrazioni** coinvolte nelle attività del **progetto Riva** che hanno partecipato alla II rilevazione sono complessivamente **52**, registrando un tasso di risposta che sfiora l'88% (52 amministrazioni su 58). Il 67,3% degli Enti rispondenti sono amministrazioni del comparto delle funzioni locali (Regioni, Enti regionali, Città metropolitane, Province e Comuni), il 19,2% sono Università ed Enti di ricerca e il 13,5% Ministeri, Agenzie ed Enti pubblici. Il tasso di partecipazione ha raggiunto il 100% per gli enti centrali, il 91% per le Università e gli Enti di ricerca, e l'87% per le amministrazioni locali. Si veda il paragrafo **"3.2.2 Campione di riferimento"** della [nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2024.

3.3.2 Attività di rilevazione dei dati

L'attività di rilevazione dei KPI è stata supportata da un insieme di risorse e strumenti informatici sviluppati ad *hoc* nell'ambito del progetto GRU, che hanno consentito di strutturare un percorso di accompagnamento e assistenza continua per le amministrazioni. Questo percorso è iniziato con una fase di *engagement*, è proseguito con la somministrazione e compilazione di un questionario unico con modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) e il successivo monitoraggio delle risposte. Per la II rilevazione è stato somministrato un questionario unico alle amministrazioni aderenti al fine di rispondere a un'esigenza di armonizzazione dei *panel* e di semplificazione ed uniformità delle rilevazioni su tutte le amministrazioni del perimetro.

Per l'avvio della rilevazione tutte le amministrazioni sono state invitate a partecipare ad un *webinar* organizzato dal DFP e da Formez PA, con l'obiettivo di illustrare le finalità della rilevazione e gli strumenti a essa dedicati. I referenti delle amministrazioni hanno ricevuto un primo contatto dall'*help desk* per la trasmissione delle credenziali di accesso al questionario digitalizzato. Durante la compilazione, l'*help desk* ha fornito supporto tecnico e specialistico, offrendo sia consultazioni autonome delle "Linee Guida alla Compilazione" sia confronti diretti con esperti tematici.

Per gestire la rilevazione, è stata predisposta un'applicazione web che ha centralizzato informazioni chiave come dettagli di contatto, stato di avanzamento della compilazione e attività pianificate dell'*help desk*. Questa applicazione ha anche facilitato la gestione dei contatti tramite e-mail e telefonate, assicurando che tutte le attività fossero registrate e documentate.

Al termine della campagna, conclusa il 26 novembre, i dati del questionario sono stati sottoposti a un processo di *data quality* per valutare la coerenza interna delle risposte e le eventuali mancate risposte. Il Soggetto attuatore Formez PA ha intrapreso azioni di recall con una *task force* di esperti per affinare le

risposte e ha svolto attività di *quality check* sui dati raccolti, sanando con contattando le amministrazioni i dati poco significativi.

3.4 Misurazione KPI – III Report (T2 2025)

3.4.1 Campione di riferimento

Come anticipato in premessa, nell’ottica di garantire la presenza di un campione di rilevazione sempre più rappresentativo del peculiare contesto organizzativo-amministrativo della Pubblica Amministrazione italiana, nella rilevazione avviata per redigere il III *report* KPI, il *panel* di amministrazioni chiamato a fornire i dati utili alla valorizzazione dei KPI è stato oggetto di ulteriore ampliamento con il coinvolgimento delle amministrazioni afferenti al progetto “*La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – ‘Accompagnamento e diffusione del Know-how’*” implementato dal Soggetto attuatore Invitalia S.p.A..

La rilevazione ha quindi interessato complessivamente 306 amministrazioni appartenenti a diversi comparti della Pubblica Amministrazione italiana, di cui n. **136 afferenti al progetto GRU**, n. **58 aderenti al progetto RiVa** e n. **112 partecipanti al progetto “La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – ‘Accompagnamento e diffusione del Know-how’”**, indicato con il termine “**Diffusione**” nella figura 7 di seguito riportata.

Enti dell’universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell’amministrazione e progetto



Tipologia di amministrazione	Progetti di riferimento			Totale	
	GRU	RIVA	Diffusione	v.a	v.%
FUNZIONI CENTRALI		7	39	46	15,0%
FUNZIONI LOCALI	136	40	28	204	66,8%
ISTRUZIONE E RICERCA		11	45	56	18,2%
Totale	136	58	112	306	100,0%

Figura 7 Enti dell’universo di riferimento della rilevazione KPI per comparto dell’amministrazione e progetto

Osservando il dettaglio per comparto, l’universo di riferimento della III rilevazione è rappresentato in prevalenza da enti locali (66,8%) mentre, sotto un profilo territoriale, il 40% degli Enti coinvolti ha sede nelle regioni del Sud o delle Isole, il 29,6% nelle regioni del Nord e il 30% in quelle del Centro (figura n. 8).

Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell'amministrazione



Figura 8 Enti dell'universo di riferimento della rilevazione KPI per regione della sede dell'amministrazione

Per l'insieme degli Enti, il **tasso di partecipazione alla rilevazione supera complessivamente il 73%**. Per gli Enti di ricerca e le Università il tasso di partecipazione ha raggiunto quasi il 77%, è pari al 75% per le amministrazioni locali e sfiora il 61% per le amministrazioni centrali (figura 9).



Comparto	Universo	Rispondenti	Tasso di partecipazione
	v.a.	v.a.	v.%
FUNZIONI CENTRALI	46	28	60,9%
FUNZIONI LOCALI	204	153	75,0%
ISTRUZIONE E RICERCA	56	43	76,8%
Totale	306	224	73,2%

Figura 9 Enti coinvolti nella rilevazione, Enti rispondenti, tasso di partecipazione per comparto dell'amministrazione

In particolare, il tasso di partecipazione alla III rilevazione da parte dei comuni afferenti al **progetto GRU** ha raggiunto quasi il 78% registrando l'adesione alla rilevazione di **106** dei 136 comuni invitati. Questo dato è in lieve aumento rispetto alla II rilevazione (i comuni partecipanti sono stati 102) e rappresenta un aumento significativo rispetto alla I rilevazione, in cui erano stati coinvolti solo 70 enti, con 51 comuni rispondenti. Quasi il 60% dei comuni rispondenti ha un numero di abitanti compreso tra i 25mila e i 50mila, poco più del 30% ha tra i 50mila e i 100mila abitanti e circa il 14% ha tra i 100mila e i 250mila abitanti.

Il tasso di partecipazione ha superato il 91% per i comuni del Nord del Paese, il 76% per le amministrazioni locali del Mezzogiorno e il 58% per le amministrazioni con sede nelle regioni del Centro Italia (figura 10).

Progetto GRU – Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica dei Comuni



Comparto	Universo	Enti rispondenti	Tasso di partecipazione
	v.a	v.a	v.%
NORD	45	41	91,1%
CENTRO	24	14	58,3%
SUD E ISOLE	67	51	76,1%
Nel complesso	136	106	77,9%

Figura 10 Progetto GRU – Comuni coinvolti nella rilevazione, Comuni rispondenti, tasso di partecipazione per area geografica dei Comuni

Le amministrazioni coinvolte nelle attività del **progetto RIVA** che hanno partecipato alla III rilevazione sono complessivamente **50**, registrando un tasso di risposta che supera l'86% (50 amministrazioni su 58). Il tasso di partecipazione ha superato il 90% per gli enti del comparto Istruzione e Ricerca, l'87% per le amministrazioni locali e il 71% per le amministrazioni centrali (figura 11).

Progetto RIVA - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione



Comparto	Universo	Rispondenti	Tasso di partecipazione
	v.a	v.a	v.%
FUNZIONI CENTRALI	7	5	71,4%
FUNZIONI LOCALI	40	35	87,5%
ISTRUZIONE E RICERCA	11	10	90,9%
Totale	58	50	86,2%

Figura 11 Progetto RIVA - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione

Le amministrazioni coinvolte nelle attività del progetto “La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – ‘Accompagnamento e diffusione del Know-how’” che hanno partecipato per la prima volta alla rilevazione sono complessivamente **68**, registrando un tasso di risposta pari al 60,7% (68 amministrazioni su 112). Il tasso di partecipazione ha superato il 73% per gli del comparto Istruzione e Ricerca, è pari al 59% per le amministrazioni centrali e sfiora il 43% per le amministrazioni locali (figura 12).

Progetto “La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico - ‘Accompagnamento e diffusione del Know-how’” - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione



Comparto	Universo	Rispondenti	Tasso di partecipazione
	v.a	v.a	v.%
FUNZIONI CENTRALI	39	23	59,0%
FUNZIONI LOCALI	28	12	42,9%
ISTRUZIONE E RICERCA	45	33	73,3%
Totale	112	68	60,7%

Figura 12 Progetto “La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – ‘Accompagnamento e diffusione del Know-how’” - Enti coinvolti nella rilevazione, enti rispondenti, tasso di partecipazione

3.4.2 Attività di rilevazione dei dati

L’attività di rilevazione dei KPI è stata supportata da un insieme di risorse e strumenti informatici sviluppati ad *hoc* nell’ambito del progetto GRU, che hanno consentito di strutturare un percorso di accompagnamento e assistenza continua per le amministrazioni.

Questo percorso, iniziato dalla fase di *engagement*, è proseguito con la somministrazione e compilazione di un questionario con modalità CAWI (*Computer Assisted Web Interview*) e con il successivo monitoraggio delle risposte. Come per la precedente rilevazione, il Dipartimento, ha somministrato un questionario unico al complesso delle amministrazioni aderenti alle iniziative progettuali di interesse. Per l’avvio della rilevazione, le amministrazioni sono state invitate a partecipare ad un *webinar* organizzato dal Dipartimento e dal Foromez PA volto ad illustrare le finalità della rilevazione e gli strumenti a essa dedicati. Successivamente, i referenti delle amministrazioni coinvolte hanno ricevuto un primo contatto *dall’help desk* per la trasmissione delle credenziali di accesso al questionario digitalizzato. Durante la compilazione

della scheda di rilevazione, l'*help desk* ha fornito alle amministrazioni supporto tecnico e specialistico sia mediante la consultazione autonoma delle "Linee Guida alla Compilazione", messe a disposizione nell'ambito della *survey*, sia attraverso confronti diretti con esperti tematici.

Al fine di condurre e gestire le rilevazioni, è stata predisposta una apposita applicazione web che ha consentito la realizzazione e il monitoraggio delle attività attraverso la centralizzazione delle informazioni chiave, come i dettagli di contatto, lo stato di avanzamento della compilazione e le attività pianificate dell'*help desk*. Tale applicazione ha inoltre consentito di gestire i contatti, assicurando che tutte le attività fossero registrate e documentate. Durante il periodo di rilevazione, per ottenere una maggiore partecipazione e una migliore qualità dei dati, sono stati effettuati dei *recall* da parte dell'*help desk*, supportato e monitorato dal *team* di progetto. La rilevazione è stata avviata l'11 aprile e si è conclusa il 26 maggio. Al termine della campagna di rilevazione, i dati del questionario sono stati sottoposti a un processo di *data quality* per valutare la coerenza interna delle risposte fornite dalle amministrazioni partecipanti, e gestire le eventuali mancate risposte.

4 Valorizzazione e consolidamento del Report KPI

4.1 Il consolidamento del I Report KPI (T2 2024)

Il consolidamento del I report KPI previsto dalla Milestone M1C1-59 *bis*, è il risultato di un'azione di coordinamento esercitata dall'Unità operativa centrale, che ha visto l'attiva partecipazione e la sinergica cooperazione tra il Dipartimento della funzione pubblica e il Foromez PA in qualità di Soggetto attuatore delle iniziative progettuali di interesse. I diversi momenti di confronto hanno condotto alla selezione e valorizzazione di un set di KPI significativi confluito nel report di giugno 2024. Per avere un dettaglio maggiore degli step che hanno portato alla definizione e cristallizzazione del report si veda il paragrafo **"4. Il consolidamento del I report KPI (T2 2024)"** della [nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2024.

In seguito alle interlocuzioni con la Commissione europea nell'ambito della procedura di *assessment* della M1C1-59 *bis* e in conformità con le richieste integrative alla Nota metodologica avanzate, sono stati apportati degli affinamenti alla documentazione che hanno condotto alla pubblicazione formale del *report* KPI e del materiale a corredo sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica⁹.

Al fine di verificare l'affidabilità e la validità dei risultati ottenuti sotto il profilo statistico, il Dipartimento della funzione pubblica ha provveduto ad effettuare un'indagine sul *bias* di endogeneità tra le variabili monitorate ai fini della valorizzazione dei KPI inseriti nel I *report*.

In linea generale, tra i KPI riferiti ai *pillar* da D1 a D5 e il complesso di KPI rilevati nel *pillar* D6 l'analisi condotta non ha evidenziato la presenza di correlazioni rilevanti che abbiano reso necessari ulteriori

⁹ Il *report* KPI di giugno 2024 e la relativa Nota metodologica a corredo sono consultabili al seguente link: [Milestone e Target](#).

approfondimenti. Per un maggiore dettaglio, si veda il paragrafo **"4.1 Valutazione di endogeneità"** della [nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di giugno 2024.

4.2 Il consolidamento del II *Report* KPI (T4 2024)

Dopo il consolidamento del *report* KPI di giugno 2024, il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dell'Unità operativa centrale, e del Soggetto attuatore Formez PA, ha avviato un processo di ampliamento e aggiornamento dei *report* semestrali previsti dalla milestone M1C1-59 *bis*, focalizzandosi per il *report* di dicembre 2024 sull'integrazione di nuovi indicatori (come riportato nel paragrafo "3.1. [Individuazione KPI](#)"), sull'ottimizzazione dei KPI già esistenti e sull'ampliamento del *panel* di amministrazioni oggetto di rilevazione.

Al fine di presentare a quest'ultime l'iniziativa, è stato organizzato un *webinar* nell'ambito del quale è stata effettuata una navigazione guidata dello strumento di rilevazione ed anticipata l'attivazione di un *team* di *help desk* dedicato al supporto nelle fasi operative di compilazione della *survey*. In occasione dell'incontro, sono state messe a disposizione delle amministrazioni apposite Linee guida di supporto alla compilazione della *survey*.

Si evidenzia che ai fini della mappatura evolutiva del progetto, nonché ai sensi del citato art. 3 del Decreto del Capo Dipartimento del 6 novembre 2024, a partire dal II *Report* KPI per ogni indicatore chiave di monitoraggio deve essere individuato un *benchmark* interno di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, devono essere suddivise, in forma anonima, in tre categorie: a) verde – migliori risultati; b) giallo - risultati sotto la media; c) rosso - risultati insufficienti. Questa suddivisione "semaforica" consente di monitorare l'andamento e stimolare miglioramenti progressivi. Per avere un dettaglio maggiore degli step che hanno portato alla definizione e cristallizzazione del II *report* si veda il paragrafo **"4.2 Il consolidamento del II *Report* KPI (T4 2024)"** della [nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2024.

Al fine di verificare l'affidabilità e la validità dei risultati ottenuti sotto il profilo statistico, il Dipartimento della funzione pubblica ha provveduto, anche per la II rilevazione, ad effettuare un'indagine sul *bias* di endogeneità tra le variabili monitorate ai fini della valorizzazione dei KPI inseriti nel *report*. In linea generale, all'interno del set dei KPI in oggetto l'analisi condotta non ha evidenziato la presenza di correlazioni rilevanti che necessitino di ulteriori approfondimenti. Per un maggiore dettaglio, si veda il paragrafo **"4.2.1 Valutazione di endogeneità II *Report* KPI (T4 2024)"** della [nota metodologica](#) allegata al *report* KPI di dicembre 2024.

Il Dipartimento ha quindi finalizzato il documento, rispettando la scadenza di pubblicazione del *monitoring step* della Milestone M1C1-59 *bis*.

4.3 Il consolidamento del III Report KPI (T2 2025)

In vista della pubblicazione del III *report* KPI di giugno 2025, il Dipartimento ha avviato una serie di iniziative volte a valorizzare l'esperienza delle precedenti rilevazioni ai fini di una rappresentazione sempre più precisa e puntuale delle dimensioni analizzate nei *report* semestrali previsti dalla M1C1 – 59 *bis*.

In particolare, partendo da un'accurata analisi dei dati di risposta della *survey*, sono stati individuati i quesiti per i quali le amministrazioni hanno manifestato una maggiore difficoltà nel fornire delle risposte adeguate (e per cui è stato riscontrato, a livello di raccolta dei dati, un elevato numero di *blank* o risposte non coerenti con le domande "di controllo"). In seguito a tale valutazione, si è proceduto ad una riformulazione delle domande, arricchendo le linee guida con una spiegazione più dettagliata del quesito e, ove possibile, condizionandone la risposta ai quesiti correlati nel *tool* di somministrazione.

A seguito dell'analisi del questionario, infatti, il Dipartimento insieme ai gruppi di lavoro di Formez PA ed Invitalia, incaricati dell'attuazione delle rispettive iniziative progettuali, ha svolto un lavoro approfondito, orientato al consolidamento dello strumento di rilevazione, sia da un punto di vista contenutistico, attraverso l'aggiornamento del questionario, delle relative linee guida e del consolidamento degli indicatori del *report*, sia in termini di tecnologia, tramite l'adeguamento dello strumento tecnologico utilizzato e l'inserimento della condizionalità tra i quesiti, rendendo la compilazione facilitata per le amministrazioni.

Per agevolare ulteriormente questo processo, anche per la presente rilevazione, è stato organizzato un *webinar* dal DFP con il supporto di Formez PA e il coinvolgimento di Invitalia, con il fine di chiarire eventuali dubbi delle amministrazioni già precedentemente coinvolte e illustrare lo strumento di rilevazione e le finalità della raccolta dati alle nuove amministrazioni partecipanti. Come anticipato in premessa, infatti, a partire dalla presente rilevazione, infatti, la valorizzazione dei KPI di monitoraggio ha coinvolto anche le amministrazioni che hanno aderito al progetto "*La gestione strategica delle risorse umane per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del know how'*", di cui Invitalia S.p.A. è Soggetto attuatore.

Per supportare in modo sempre più efficace le amministrazioni nella compilazione della *survey*, è stato adottato un approccio graduale con l'obiettivo di garantire una maggiore autonomia nella compilazione e una puntualità superiore dei dati durante la fase di sottomissione del questionario. Questo processo ha contribuito a ridurre il carico delle successive attività di *quality check* e di *recall* verso le amministrazioni per la verifica dei dati forniti.

Durante il periodo di compilazione, è stato attivato un servizio di *help desk* gestito dai soggetti attuatori, che ha fornito assistenza nelle attività e supporto tecnico alle amministrazioni, ove necessario. Inoltre, grazie all'evoluzione del *tool* di rilevazione, è stato possibile monitorare in tempo reale le attività di compilazione della *survey* attraverso un cruscotto di monitoraggio, che ha fornito informazioni aggiornate in tempo reale sul numero di questionari in corso di compilazione e su quelli già sottomessi.

Sempre con il fine di migliorare la precisione e l'accuratezza delle rilevazioni e in considerazione, altresì, delle evoluzioni progettuali concernenti l'ampliamento del *panel* delle amministrazioni, si è proseguito

nell'attività di perfezionamento nella misurazione degli indicatori, consentendo una rappresentazione sempre più chiara dell'oggetto della misurazione.

La gamma di indicatori presenti nel *report* semestrale è stata consolidata con l'unica nuova aggiunta di un indicatore volto a monitorare la risposta delle amministrazioni alle recenti modifiche normative in tema di mobilità volontaria del personale tra le amministrazioni (vedi il paragrafo "**3.1 Individuazione KPI**").

4.3.1 Valutazione di endogeneità III *Report* KPI

Per garantire la validità dei risultati ottenuti dal punto di vista statistico, il Dipartimento ha condotto, anche per la terza rilevazione, un'indagine sul *bias* di endogeneità tra le variabili monitorate, al fine di valorizzare i KPI inclusi nel *report*.

In particolare, è stata effettuata un'analisi delle relazioni esistenti all'interno dell'insieme di metriche e misure specifiche utilizzate per valutare il progresso dell'efficacia degli interventi progettuali GRU, RiVA e Invitalia, nonché il raggiungimento degli obiettivi stabiliti (*cf.* **All. 1_Analisi di correlazione KPI_T2 2025**).

In generale, non sono emerse relazioni lineari significativamente rilevanti tra i diversi KPI, ad eccezione di quanto previsto in fase di definizione concettuale del modello. Nello specifico, si sono riscontrate relazioni significative per i KPI relativi alla composizione per età e genere del personale, nonché per le metriche relative alle assunzioni, considerate *ex-ante* come elementi di particolare rilevanza per un'analisi approfondita.

5 Metodologia di individuazione dei *benchmark*

Alla luce delle interlocuzioni con la Commissione europea e sulla base degli impegni assunti dal Dipartimento della funzione pubblica¹⁰ il III *report* semestrale previsto entro il 30 giugno 2025, in continuità con il precedente, prevede l'applicazione della metodologia di *benchmarking* e l'analisi del posizionamento delle amministrazioni coinvolte che consentirà di tracciarne l'evoluzione nel tempo rispetto all'andamento delle attività progettuali e quindi di valutare l'impatto di queste ultime in termini di implementazione della gestione strategica delle risorse umane e di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti *target*. A partire dalla presente rilevazione, inoltre, è prevista un'analisi dell'andamento di ciascun indicatore per le categorie di posizionamento delle amministrazioni, nell'intervallo temporale di riferimento.

5.1 Benchmarking e posizionamento delle PA coinvolte nella terza rilevazione

A partire dal II *report*, pubblicato a dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, per ogni indicatore chiave di monitoraggio, è stato individuato un *benchmark* interno di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise, in forma anonima, in tre

¹⁰ Articolo 3 comma 1 del Decreto del Capo Dipartimento della funzione pubblica ID n. 55560017 del 6 novembre 2024

categorie: **“verde”**, amministrazioni che ottengono i migliori risultati; **“giallo”**, ricomprendenti le amministrazioni con valori attestabili intorno alla media; **“rosso”**, quelle che presentano maggiori difficoltà.

Al fine di poter realizzare l’analisi sul posizionamento, anche le Amministrazioni del panel di riferimento per la terza rilevazione sono state raggruppate in **quattro cluster omogenei**:

- 1) **Pubbliche amministrazioni centrali** (Ente pubblico non economico nazionale, Agenzia dello stato, Ministero);
- 2) **Pubbliche amministrazioni regionali**, provinciali e Comuni di grandi dimensioni (Ente ambientale regionale, Regione, Provincia, Città metropolitana, Comuni con più di 250.000 abitanti);
- 3) **Enti locali** (Comuni tra i 25.000 e i 250.000 abitanti);
- 4) **Enti di ricerca e Università** (Istituto o Ente pubblico di ricerca, Università pubblica).

A seconda della natura degli indicatori i *benchmark* vengono calcolati diversamente. In particolare:

- i **KPI “qualitativi”**, riflettendo regole di calcolo che sottendono domande con risposta binaria, ternaria o multipla da elenco, prevedono un’identificazione delle soglie per le categorie rosso, giallo, verde basata esclusivamente sulla risposta fornita (es. in caso di risposta binaria l’opzione affermativa corrisponde alla categoria verde mentre quella negativa alla rossa);
- i **KPI “quantitativi”** sono associati, invece, a domande che necessitano, come risposta, l’indicazione di un valore numerico o di una quantità misurabile e, pertanto, le soglie per l’identificazione delle tre categorie semaforiche si basano su una regola di calcolo statistico matematico che tiene conto della distribuzione dei dati per ciascun cluster e indicatore. La definizione della soglia parte dal calcolo del valore atteso (media) e della dispersione (deviazione standard) dei dati quantitativi. Successivamente, si suddivide la distribuzione ottenuta in quartili, identificando gli intervalli che corrispondono alle diverse categorie semaforiche per la catalogazione delle amministrazioni.

Per la valorizzazione del *benchmark* relativo ai risultati del III Report si rimanda allo specifico allegato **“All. 2_ Metodologia di individuazione dei benchmark_rilevazione T2_2025”**.

5.2 Strategia di confrontabilità dei dati e andamento degli indicatori

All’interno del presente paragrafo si intende descrivere la metodologia adottata per mettere a confronto i risultati del III *report* con quelli della rilevazione precedente, con l’intento di fornire evidenze in merito all’evoluzione dei dati raccolti dalle Amministrazioni coinvolte nel periodo di riferimento. Si pone in evidenza, in particolare, il confronto tra il numero di Amministrazioni nelle tre categorie, tra un intervallo temporale e il successivo, e il *trend* seguito dai KPI nel medesimo periodo tra panel comparabili, sia a livello complessivo che suddivisi nei cluster definiti.

5.2.1 Strategia di confrontabilità dei dati

Al fine di garantire la confrontabilità dei dati nel periodo di riferimento (relativo a due intervalli temporali consecutivi) si è provveduto a ricondurre i risultati ottenuti a **panel equivalenti**, ossia a considerare i KPI relativi alle **amministrazioni che hanno partecipato sia alla II sia alla III rilevazione**.

Dal momento che le modifiche apportate al questionario con l'obiettivo di ottenere risposte sempre più puntuali e veritiere, potrebbero aver influenzato le variazioni dei KPI, è stata ritenuta necessaria una ulteriore valutazione qualitativa dell'andamento per gli indicatori ricadenti in queste specifiche casistiche.

Per quanto riguarda l'andamento delle amministrazioni è stato scelto di calcolare il *benchmark* utilizzando delle **soglie fisse**. Più nel dettaglio, la metodologia individuata ha previsto un primo calcolo del *benchmark sulla base dei dati del II Report* e relativa identificazione di soglie di significatività e fasce di collocamento per le PA (rosso, giallo, verde). Tali soglie sono state fissate e **saranno usate come elemento di confronto anche nei successivi report**, nei quali verrà calcolato il posizionamento delle PA aderenti alla rilevazione e confrontato con il posizionamento dei *report* precedenti.

Per quanto riguarda l'andamento relativo agli indicatori si rimanda allo specifico allegato "**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**".

6 Metodologia di individuazione dei valori target

In conformità agli impegni assunti a livello europeo, il terzo *report* semestrale, include tra gli elementi di novità la definizione di un valore target per gli indicatori ricompresi all'interno del Report. Questo valore rappresenta l'obiettivo che le amministrazioni dovranno conseguire a seguito dell'attuazione delle azioni di Riforma ed è stato definito dal Dipartimento a seguito di opportune valutazioni istituzionali in esito a un processo di analisi e ponderazione, finalizzato a stabilire un traguardo realisticamente raggiungibile e strategicamente rilevante per il miglioramento dell'azione amministrativa.

In prima battuta, sono stati individuati a livello aggregato, per ciascuna delle sei dimensioni, **quattordici KPI ritenuti significativi in quanto rappresentativi delle stesse** e direttamente correlati alle principali iniziative di Riforma.

Successivamente, per ciascun KPI significativo, nella definizione dei target, è stato adottato un approccio che ha previsto l'identificazione di due tipologie di target distinte: un **Target Intermedio** che ha l'obiettivo di rilevare l'evoluzione incrementale delle amministrazioni in relazione all'impatto delle azioni di Riforma e un **Target Finale** di più ampia portata, che farà riferimento ai dati raccolti nelle annualità successive e ha l'obiettivo di misurare l'impatto complessivo delle azioni di Riforma al fine di monitorare i cambiamenti strutturali innescati. La metodologia di individuazione dei potenziali valori target, finale e intermedio, prevede la definizione di un intervallo entro cui si posiziona la soglia *target*: tale intervallo è racchiuso tra un limite inferiore, corrispondente ai valori rilevati nella misurazione dello stato attuale (*as-is*), e un limite

superiore, rappresentato dai valori del target teorico quale valore auspicabile. Di seguito, si specifica il *range* di posizionamento dei potenziali valori target:

- **Limite Inferiore** (misurazione *as-is*) rappresenta lo stato attuale di evoluzione delle amministrazioni definito attraverso l'analisi dei dati dell'ultima rilevazione disponibile, e viene misurato sui dati rilevati fino a dicembre 2024 e riportati nel III *report* di giugno 2025 in relazione ai KPI significativi identificati dal Dipartimento.
- **Target Intermedio**: rappresenta l'obiettivo realistico di medio periodo, che tiene conto dell'evoluzione incrementale delle amministrazioni in relazione alle azioni di Riforma. Il raggiungimento del target intermedio, per ciascun KPI significativo e per cluster, viene misurato sui dati rilevati fino a dicembre 2025, che saranno riportati nel V *Report* di giugno 2026.
- **Target Finale** rappresenta l'obiettivo realistico di lungo termine che intercetta l'impatto complessivo delle azioni di riforma. Il raggiungimento del target finale, con riferimento ai KPI significativi nn. 1.1, 1.2, 1.3, viene declinato anche rispetto al cluster ed è misurato sui dati che saranno registrati fino a dicembre 2027 e acquisiti tramite rilevazioni successive al 2027.
- Limite superiore (**Target Teorico**) rappresenta, per ciascun KPI, il traguardo auspicato che, in un contesto ideale e privo di vincoli, le amministrazioni potrebbero conseguire in relazione alle finalità prefissate dalla Riforma.

Per una più completa e chiara illustrazione della metodologia adottata, si rimanda all'allegato "**AII. 4_Metodologia di individuazione dei valori target**".

7 Risultati e prospettive

Come premessa generale, si sottolinea che il Dipartimento della funzione pubblica, nell'ottica di assicurare una continuità e coerenza di lettura e interpretazione dei risultati ottenuti, ha incaricato il Soggetto attuatore Formez PA di condurre un'analisi statistica dettagliata inerente ai valori dei KPI calcolati a seguito della raccolta dei dati ottenuti con la III rilevazione, con l'obiettivo di fornire un quadro chiaro e completo dei valori ottenuti. Tale analisi, ha costituito uno strumento di supporto all'elaborazione dei risultati e delle prospettive di seguito esposte.

Si ricorda inoltre che, già in occasione della rilevazione funzionale alla predisposizione del II report KPI (T4 2024), il Dipartimento della funzione pubblica, con il supporto dell'Unità operativa centrale, aveva provveduto ad individuare, per ciascun pillar tematico, degli indicatori strategici che, per loro natura, devono essere considerati di particolare rilevanza e significatività rispetto agli obiettivi e ai risultati della Riforma. Il monitoraggio dell'andamento di tali specifici indicatori, a partire dalla II rilevazione in avanti, consentirà di restituire informazioni utili al fine di indirizzare le attività nell'ottica del migliore e più efficace conseguimento degli obiettivi generali. In tal senso, le considerazioni di

merito di seguito riportate si concentrano, in maniera prioritaria, sull'analisi e/o l'evoluzione temporale dei valori registrati da tali KPI strategici individuati.

Tanto premesso, con riferimento ai singoli *pillar* monitorati si può osservare quanto segue:

- **Pillar D1 – RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE**

L'insieme degli indicatori del *pillar D1* mira a comprendere i diversi modelli di classificazione delle professioni e delle competenze nelle Pubbliche Amministrazioni. Questi indicatori valutano i vari livelli di maturità e consapevolezza, che possono variare da una gestione di tipo burocratico e amministrativo, basata solo su categorie giuridiche contrattuali e mansionari, senza riferimento ai processi organizzativi, fino a un sistema professionale basato sulle competenze derivanti da una mappatura dei processi interni.

Con riferimento ai **KPI D1.1, D1.2 e D1.3**, già rilevati nelle precedenti indagini e classificati come indicatori strategici per il *pillar D1*, si osserva che il dato aggregato nel III *report* risulta migliorato per quanto attiene alla percentuale di amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale *competency based* e un dizionario delle competenze, mentre emerge qualche difficoltà nella mappatura dei processi interni all'organizzazione. Si osserva, infatti, in particolare che:

- Il **KPI D1.1**, che misura la percentuale di amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale basato sulle competenze (*competency based*), registra un incremento di 14 punti percentuali arrivando al 45,5%;
- Il **KPI D1.2**¹¹, relativo alla percentuale di amministrazioni che hanno adottato una *library* dei processi, evidenzia invece una lieve flessione, giustificata in parte dalla formulazione più chiara del quesito, che ha portato una percentuale delle amministrazioni a rivedere la risposta fornita nella precedente rilevazione, e al permanere di una difficoltà, soprattutto per le amministrazioni locali, a procedere con una mappatura dei processi interni;
- Il **KPI D1.3**, che indica la percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze, registra una crescita dal 26% al 30,4%, evidenziando un aumento di interesse verso la formalizzazione e standardizzazione delle competenze all'interno delle organizzazioni.

Al fine di incrementare la percentuale di amministrazioni che adottano un modello di gestione delle risorse umane basato sulle competenze, il Dipartimento della funzione pubblica ha avviato una serie di azioni di rafforzamento delle attività di disseminazione dei modelli e degli strumenti per la gestione strategica delle risorse umane. I dati evidenziano, tuttavia, che sebbene si stia andando nella direzione desiderata, sono necessari ulteriori interventi dedicati e strumenti a supporto delle amministrazioni

¹¹ Con riferimento a tale KPI, anche l'analisi dell'andamento dei risultati della III Rilevazione rispetto alla precedente per panel comparabili evidenzia un *trend* negativo in particolare per il panel "Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni" e per il panel "Enti locali" (per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'allegato "**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**").

per incentivare e facilitare la diffusione di modelli di gestione del personale basati sulle competenze derivanti dalla mappatura dei processi, a partire da attività di diffusione e sensibilizzazione per accrescere le opportunità di condivisione di esperienze di successo tra amministrazioni di dimensioni e aree diverse, favorendo lo scambio di esperienze virtuose.

- **Pillar D2 – PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

Gli indicatori individuati con il *pillar D2* sono volti a verificare se le modalità con cui le amministrazioni programmano il proprio fabbisogno siano o meno ispirate al progressivo superamento di una logica di mera sostituzione del personale, al miglioramento della qualità professionale del personale assunto anche attraverso una più efficace capacità di riconoscerne le competenze distintive.

Per quanto riguarda il presente *pillar*, è stato individuato quale indicatore strategico il **KPI D2.3**¹² che misura la percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze. Attraverso quest'ultimo, infatti, le amministrazioni sono in grado di pervenire ad una chiara mappatura delle competenze presenti e mancanti, condizione necessaria, per una programmazione mirata del fabbisogno di personale.

Il KPI, indagato come nella precedente rilevazione, registra ancora una diminuzione in termini percentuali del dato aggregato rispetto a quello del precedente report semestrale.

Anche in questo caso il decremento è attribuibile principalmente alla formulazione più puntuale del quesito e all'introduzione di condizionalità tra i quesiti correlati (l'adozione di un dizionario delle competenze diventa essenziale per poter rispondere affermativamente al quesito). Pertanto, diverse amministrazioni hanno rivisto la risposta in senso negativo. In altre parole, la diminuzione del dato aggregato può essere attribuita al fatto che la programmazione del fabbisogno basata su un modello *competency based* non può manifestarsi efficacemente se le amministrazioni non adottano e implementano integralmente la logica del modello delle competenze a partire dall'adozione del dizionario delle competenze.

Il dato, nel suo complesso, evidenzia comunque che, al fine di implementare il processo di transizione e trasformazione verso un modello di gestione strategica delle risorse umane basato sulle competenze, è necessario attivare interventi volti ad accompagnare le amministrazioni verso una sempre maggiore adozione consapevole del sistema di gestione strategica delle risorse umane *competency based*. Il Dipartimento si sta muovendo in questa direzione attraverso la realizzazione di apposite attività di divulgazione sul territorio, anche di carattere scientifico, realizzate in

¹² Con riferimento a tale KPI, l'analisi dell'andamento dei risultati della III Rilevazione rispetto alla precedente per panel comparabili mostra un *trend* negativo con particolare riferimento ai panel "Enti locali" e "Enti di ricerca e Università" (per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'allegato "All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati").

collaborazione con le principali Università italiane.

- **Pillar D3 – RECRUITING**

Gli indicatori di cui al **Pillar D3** sono stati individuati per approfondire i meccanismi di reclutamento, con riferimento alle scelte delle amministrazioni riguardo alle modalità di redazione dei bandi concorsuali, alle forme contrattuali utilizzate (maggiormente o meno adeguate a valorizzare le competenze trasversali) attraverso cui contribuire a migliorare l'attrattività del lavoro pubblico.

Con riferimento al *pillar* in oggetto, gli indicatori strategici individuati registrano entrambi complessivamente un decremento. Anche in questa circostanza, la revisione dei quesiti accompagnato dall'ampliamento del numero di amministrazioni medio piccole rappresenta una condizione determinate per la definizione di un valore complessivo non particolarmente elevato e in lieve flessione.

In particolare, il primo indicatore strategico individuato è il **KPI D3.1**¹³ che misura la percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali, già rilevato nella precedente indagine, fornendo un'indicazione sull'attenzione che le amministrazioni pongono verso la valutazione delle competenze trasversali (o *soft skills*) durante le procedure di reclutamento tramite concorso pubblico.

Tale indicatore consente di monitorare, inoltre, lo stato di avanzamento dell'implementazione di atti normativi e di indirizzo che esplicitamente, richiedono di tenere conto delle competenze trasversali nella definizione dei nuovi profili professionali, come elemento centrale di costruzione dei fabbisogni di personale nelle pubbliche amministrazioni. Contribuisce inoltre a far luce su elementi quali l'impegno delle amministrazioni verso un reclutamento moderno e mirato e indirettamente fornisce indicazione del miglioramento della qualità del capitale umano all'interno delle amministrazioni.

Il dato aggregato registrato, seppur in decremento rispetto al *report* di dicembre 2024, si attesta al di sopra del 50% (53% ca.), risultato che potrebbe essere determinato in parte dai seguenti fattori:

- l'adozione di politiche coerenti con il dettato del PNRR e le raccomandazioni ministeriali che promuovono l'accertamento delle competenze trasversali – anche nei concorsi –, che potrebbe aver spinto le amministrazioni ad un adeguamento più rapido rispetto al passato;
- la maggiore attenzione da parte delle amministrazioni verso le competenze trasversali, intese come fattori cruciali per migliorare il funzionamento e la resilienza organizzativa;
- la recente crisi sanitaria che, accentuando l'importanza di competenze come l'adattabilità e la capacità di lavorare in *team*, potrebbe aver indotto molte amministrazioni a valorizzare tali fattori

¹³ Con riferimento a tale KPI, l'analisi dell'andamento dei risultati della III Rilevazione rispetto alla precedente per panel comparabili evidenzia un *trend* negativo con particolare riferimento ai panel "Enti locali" e "Enti di ricerca e Università" (per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'allegato "**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**").

nei processi di reclutamento.

Questi dati testimoniano in ogni caso una crescente attenzione verso un innovativo criterio selettivo, evidenziando un cambiamento significativo nelle pratiche di reclutamento delle amministrazioni pubbliche che si riflette in un impegno concreto nella valorizzazione delle competenze trasversali e nell'adozione di approcci più moderni e flessibili, in grado di rispondere efficacemente alle esigenze attuali e future del settore pubblico.

Il secondo indicatore strategico identificato è il **KPI D3.4**¹⁴ che misura la percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale *competency based*.

Va osservato che il valore del KPI non raggiunge ancora risultati soddisfacenti, presentando valori più bassi per il cluster 4 (Enti di ricerca e Università), suggerendo una minore capacità organizzativa o una disponibilità più limitata di risorse per implementare strumenti avanzati di gestione del personale. Tale analisi evidenzia la necessità di rafforzare le misure volte alla diffusione dei modelli di gestione strategica delle risorse umane, data la rilevanza cruciale delle stesse anche nell'ambito delle attività di reclutamento.

- **Pillar D4 – SVILUPPO PROFESSIONALE**

Gli indicatori riferiti al *pillar* **D4** si concentrano sulla leva della formazione andando ad indagare il tipo di formazione sviluppata (prioritariamente *soft skills*) e le modalità con le quali vengono strutturati i piani di formazione. Si intende, in sintesi, misurare la capacità delle amministrazioni pubbliche di investire nello sviluppo formativo del personale, innovando metodologie e attività e abbandonando una logica di "formazione generalista e a pioggia" non fondata su un corretto processo di programmazione dei fabbisogni formativi. Solo attraverso l'adozione di un sistema di gestione delle risorse umane fondato sulle competenze è possibile, difatti, allineare i fabbisogni di personale con le reali esigenze dell'amministrazione.

L'indicatore strategico individuato per il *pillar* in oggetto è il **KPI D4.1** il quale misura la percentuale di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (*assessment*). L'analisi comparativa tra i dati aggregati della seconda e della terza rilevazione mostra un lieve incremento percentuale del valore complessivo.

La crescita moderata del dato aggregato esprime la necessità di proseguire nel percorso di promozione dell'adozione di un sistema professionale *competency based* e dell'utilizzo di strumenti di rilevazione dei *gap* formativi. Tali strumenti sono fondamentali per pianificare e orientare i percorsi formativi delle risorse, garantendo coerenza con le esigenze dell'organizzazione. È importante

¹⁴ Con riferimento a tale KPI, l'analisi dell'andamento dei risultati della III Rilevazione rispetto alla precedente per panel comparabili mostra un *trend* negativo, con particolare riferimento ai panel "Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni" e "Enti di ricerca e Università" (per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'allegato "**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**").

sottolineare che le amministrazioni possono avvalersi dei corsi per il potenziamento delle competenze digitali, green e amministrative, sviluppati e forniti dal Dipartimento della funzione pubblica nell'ambito delle iniziative del PNRR che intercettano le tematiche relative alla formazione dei dipendenti pubblici.

- **Pillar D5 – REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA**

Gli indicatori di cui al *pillar* **D5 – REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA** offrono un'indicazione sulla capacità e la tendenza delle Amministrazioni ad innovare le azioni volte allo sviluppo di carriere, non più incentrate solamente su un sistema di valutazione delle performance fondato su logiche contrattuali-retributive, come quello prevalente allo stato attuale, ma su un sistema che integri alle logiche tradizionali quelle riguardanti la motivazione, l'apprendimento associato ad emozioni positive, le strategie di benessere.

L'indicatore strategico individuato **KPI D5.1** intende misurare la percentuale di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il Sistema Professionale basato sulle competenze. Il valore complessivo di tale indicatore ha registrato un considerevole aumento in termini percentuali rispetto alla rilevazione precedente, evidenziando una crescente consapevolezza da parte delle amministrazioni circa l'importanza di allineare le valutazioni delle *performance* alle competenze chiave. L'integrazione tra i sistemi non solo contribuisce a migliorare l'efficienza dell'azione amministrativa, ma favorisce anche un ambiente di lavoro più coeso e motivante. Le iniziative di sensibilizzazione e i numerosi eventi divulgativi promossi negli ultimi mesi dal Dipartimento della funzione pubblica hanno avuto un impatto significativo nel promuovere un clima di apertura e innovazione, incoraggiando le amministrazioni ad adottare pratiche più strategiche e mirate nella gestione delle risorse umane, contribuendo così all'incremento del valore dell'indicatore.

Anche per il **KPI D5.2** che mira a misurare la percentuale delle amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetari si conferma il *trend* di crescita del valore percentuale complessivo registrato rispetto alla precedente rilevazione.

Nonostante l'andamento positivo di tali indicatori, resta fondamentale proseguire nel percorso di promozione dell'adozione di programmi di incentivazione e di riconoscimento non monetario. Questi strumenti si configurano come essenziali per aumentare l'attrattività del settore pubblico nel suo complesso, rendendolo più competitivo rispetto ad altri ambiti lavorativi. Inoltre, investire in programmi di incentivazione non monetaria ha anche un impatto diretto sulla motivazione dei dipendenti, con un naturale e conseguente miglioramento delle performance individuali e organizzative.

Pillar D6 – CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Con riferimento, infine, al *pillar D6 – CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA* si evidenzia che gli indicatori inseriti all'interno di questo ambito monitorano vari aspetti della gestione del personale e dei processi interni, inclusi la semplificazione e digitalizzazione dei processi, la gestione della diversità di genere e delle fasce di età, la gestione del turnover e l'adozione di forme di lavoro flessibili e agili. L'obiettivo risiede nel comprendere le modalità attraverso le quali le amministrazioni possono ottimizzare le proprie risorse e promuovere un ambiente di lavoro inclusivo e flessibile, allineato con le moderne esigenze operative, le spinte trasformatrici che caratterizzano il sistema amministrativo italiano e gli obiettivi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR).

Il **KPI D6.1** riveste un'importanza strategica per monitorare il processo trasformativo in atto, poiché misura la percentuale di amministrazioni che progettano la propria organizzazione in termini di semplificazione amministrativa e digitalizzazione dei processi, sia a livello macro che micro, con un orientamento verso l'innovazione e il miglioramento continuo. La confermata tendenza di crescita del dato percentuale aggregato rispetto al report di dicembre 2024, evidenzia la volontà concreta di modernizzare le modalità operative, pur lasciando spazio a ulteriori sviluppi nel percorso di trasformazione digitale, testimoniando il successo e la sempre maggiore implementazione delle misure e delle politiche legate alla Riforma della Pubblica Amministrazione. In particolare, infatti, questo indicatore riflette l'efficacia degli interventi attuati nell'ambito dell'asse della Buona Amministrazione, che promuove la semplificazione dei procedimenti amministrativi e la digitalizzazione delle procedure.

Sempre con la finalità di misurare la capacità e la propensione delle Amministrazioni a rispondere agli stimoli del contesto, come le sfide digitali legate all'innovazione e alla semplificazione, nonché le nuove modalità di lavoro (agile e smart working), sono stati considerati ulteriori KPI strategici, quali il **D6.10**¹⁵ *Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa*, il **D6.13** *Innovazione tecnologica in ambito HR* e infine il **D6.19**¹⁶ *Innovazione tecnologica e supporto delle attività di collaborazione e coordinamento*.

Il primo di questi, che misura il lavoro agile e l'ottimizzazione organizzativa, mostra un lieve decremento percentuale nel dato aggregato rispetto al report di dicembre 2024, nonostante i recenti aggiornamenti della regolamentazione dello *smartworking* nella Pubblica Amministrazione volti ad offrire maggiore flessibilità per i lavoratori fragili e altre categorie.

I dati aggregati relativi agli indicatori **D6.13** e il **D6.19** che misurano la propensione

¹⁵ Con riferimento a tale KPI, l'analisi dell'andamento dei risultati della III Rilevazione rispetto alla precedente per panel comparabili evidenzia un *trend* negativo con particolare riferimento ai panel "Pubbliche amministrazioni centrali", "Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni" e "Enti di ricerca e Università" (per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'allegato "**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**").

¹⁶ Con riferimento a tale KPI, l'analisi dell'andamento dei risultati della III Rilevazione rispetto alla precedente per panel comparabili mostra un *trend* negativo, con particolare riferimento ai panel "Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni", "Enti locali" e "Enti di ricerca e Università" ((per ulteriori approfondimenti, si rimanda all'allegato "**All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati**").

all'innovazione tecnologica in ambito *HR*, continuano a registrare valori non particolarmente elevati. Questo scenario evidenzia l'importanza di proseguire nelle attività di supporto e accompagnamento alle amministrazioni, affinché possano procedere nel percorso di integrazione e adozione di sistemi informativi avanzati e nuovi strumenti *HR* all'interno delle proprie organizzazioni, in coerenza con gli obiettivi delle iniziative progettuali di competenza del Dipartimento.

Da ultimo, si ricorda che, a partire dalla II rilevazione sono stati introdotti alcuni KPI strettamente connessi alle maggiori tendenze nel mercato del lavoro. Di seguito si riportano le principali evidenze emerse nell'ambito della terza rilevazione.

Con riferimento al *trend "Young waves"*, la precedente rilevazione aveva permesso di riscontrare che le amministrazioni fossero impegnate nella messa in atto di azioni volte ad incrementare l'attrattività della PA verso le nuove generazioni con conseguente aumento della partecipazione al mercato del lavoro dei giovani. Il **KPI D6.14 - Rilevazione del personale < 35 anni** registra un lieve incremento rispetto alla precedente rilevazione passando da 6,6 % a 8,1% mentre il **D6.15 - Rilevazione del personale EQ-EP <35 anni** continua ad attestarsi su valori relativamente bassi.

Sempre nel trend "*Young waves*", si annovera il **KPI D3.6 - Personale assunto con meno di 35 anni** che misura la capacità delle amministrazioni di attrarre le nuove generazioni. Il valore di tale KPI rappresenta risultati difformi tra *cluster* seppure tendenzialmente medio-alti, dimostrando che quasi un terzo delle nuove assunzioni ha riguardato giovani con meno di 35 anni.

È necessario continuare a investire in politiche mirate per rendere la PA più competitiva rispetto al settore privato, soprattutto nei contesti meno attrattivi, al fine di garantire un rinnovamento generazionale uniforme e sostenibile.

Con riguardo al *trend "Gender equality"*, il **KPI D6.18 – Donne con ruolo dirigenziale**, che misura la percentuale di donne in posizioni manageriali/dirigenziali, l'attuale rilevazione evidenzia un divario di genere nelle posizioni apicali, nonostante la presenza femminile sia maggioritaria sul totale del personale. Sul complesso dei cluster il 41,3% dei dirigenti è rappresentato da donne. Questi risultati confermano che, nonostante alcuni progressi in specifici contesti (45,9% nel cluster 4), il divario di genere nelle posizioni dirigenziali rimane una questione aperta. È necessario continuare a promuovere politiche di equità di genere per garantire una rappresentanza più bilanciata nelle posizioni di leadership.

8 Prossimi passi

In seguito alle diverse interlocuzioni avute con la Commissione europea nell'ambito dell'*assessment* relativo alla M1C1-59 *bis*, il Dipartimento della funzione pubblica si è impegnato ad adottare una serie di iniziative volte a perfezionare l'attività di monitoraggio con una conseguente ricaduta positiva anche sulle azioni migliorative che potranno essere intraprese per garantire un'attuazione efficace della Riforma del mercato del lavoro pubblico.

In attuazione del Decreto del Capo Dipartimento della funzione pubblica del 6 novembre 2024, con la

terza rilevazione si è dato seguito anche all'ulteriore impegno assunto rispetto all'identificazione dei benchmark, con **l'individuazione di valori target** ottimali da perseguire e **l'analisi dei trend** nei periodi di riferimento.

Attraverso l'osservazione della variazione complessiva dei dati relativi ai diversi indicatori e all'analisi dei *trend* di crescita/evoluzione dei KPI, sarà possibile procedere all'identificazione di azioni utili al raggiungimento dei target definiti.

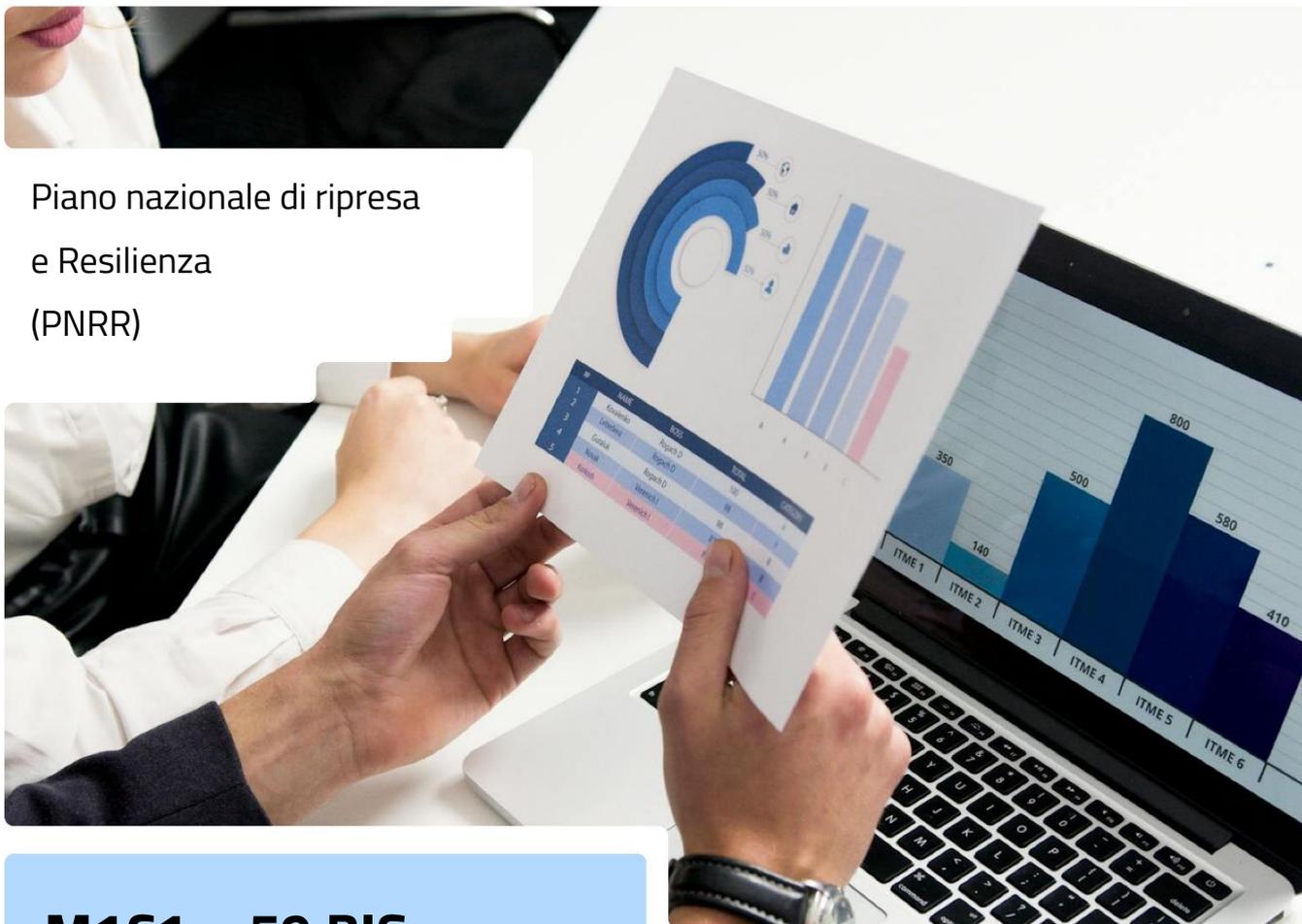
In coerenza con gli impegni assunti, anche per il *report* di dicembre 2025, è prevista la redazione di un'analisi statistico-descrittiva dell'andamento di ciascun indicatore nel periodo che andrà da giugno a dicembre 2025.

Da ultimo, con lo scopo di assicurare la rappresentatività del campione di riferimento, il Dipartimento della funzione pubblica valuterà la possibilità di estendere ulteriormente l'attività di rilevazione a un numero di amministrazioni più elevato, in coerenza con il coinvolgimento progressivo di nuove amministrazioni previsto dalle iniziative progettuali correlate alle misure di interesse.

9 Annex

- All. 1_Analisi di correlazione KPI;
- All. 2_Metodologia di individuazione dei benchmark;
- All. 3_Analisi dell'andamento dei risultati;
- All. 4_Metodologia di individuazione dei valori target.

10 Allegato 1



Piano nazionale di ripresa
e Resilienza
(PNRR)

M1C1 – 59 BIS

Implementazione della
gestione strategica delle
risorse umane nella Pubblica
Amministrazione



Terzo report KPI

All.1_Analisi di
correlazione KPI

Giugno 2025



Valutazione di endogeneità Report KPI (III rilevazione maggio 2025)

Fasi della valutazione

1. Selezione dei dati (KPI) adatti all'analisi
2. Preparazione dei dati
3. Analisi di correlazione
4. Conclusioni

Selezione dei dati

I KPI a disposizione sono stati selezionati, al fine di effettuare l'analisi di correlazione, sulla base del seguente requisito:

- **destrutturazione del KPI aggregato e possibilità di calcolo per singola Amministrazione:** poiché l'analisi di correlazione necessita di un dato calcolato per singola unità (Amm.ne) appartenente al campione, risultano esclusi i KPI che forniscono un'informazione solo quando presentati a livello aggregato (ad esempio, il 'numero di Amm.ni che presentano una determinata caratteristica, rispetto al totale delle Amm.ni nel campione').

Sulla base di tale considerazione, poiché il set di KPI complessivo, pur convergendo verso una stessa finalità, è frutto di progettualità differenti (GRU/RiVA/"La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del Know-how'") per quanto attiene alla metodologia applicata, la valutazione delle relazioni interne ha coinvolto i KPI identificati nella tabella riportata di seguito:

Identificativo KPI	Descrizione KPI	Descrizione Pillar di riferimento
D2.1	Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D2.2	Percentuale di profili EQ/EP assunti	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D2.4	Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D2.5	Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate	D2. PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
D3.1	Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali	D3. RECRUITING
D3.6	Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni	D3. RECRUITING
D4.2	Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali	D4. SVILUPPO PROFESSIONALE
D5.3	Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni	D5. REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA
D6.1	Semplificazione e/o digitalizzazione processi	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.2	Composizione dei lavoratori per genere	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.3	Composizione dei lavoratori per età	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.4	Tasso di posti vacanti personale non dirigente	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.5	Tasso di posti vacanti personale dirigente	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.6	Tasso di turnover complessivo	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.7	Tasso di progressione nelle aree	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.8	Tasso di progressione tra le aree	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.9	Lavoro flessibile	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

D6.10	Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.11	Risorse umane in lavoro agile	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.12	Risorse umane donne in lavoro agile	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

SEGUE ->

Identificativo KPI	Descrizione KPI	Descrizione Pillar di riferimento
D6.13	Innovazione tecnologica ambito HR	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.14	Rilevazione personale <35 anni	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.15	Rilevazione personale EQ-EP <35 anni	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.16	Personale in comando OUT	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.17	Personale in comando IN	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.18	Donne con ruolo manageriale/dirigenziale	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.19	Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA
D6.20	Mobilità volontaria	D6- CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

Preparazione dei dati

I dati raccolti presentano dei *missing value* per alcuni KPI (D2.1, D2.2, D2.4, D2.5, D3.1, D3.6, D4.2, D5.3, D6.1, D6.3, D6.4, D6.5, D6.7, D6.9, D6.10, D6.11, D6.12, D.6.13, D6.18, D6.20). Per il loro trattamento, considerando il carattere quantitativo dei dati, la media aritmetica è la metrica più accurata rispetto al valore mancante, in quanto assegna un valore coerente con i dati del KPI a disposizione. Il procedimento di imputazione prevede il calcolo della media aritmetica per ciascun KPI e la sostituzione del *missing* dello specifico KPI con il valore medio calcolato¹. Viene tralasciata l'ipotesi di una "standardizzazione" dei dati trattandosi nella quasi totalità dei casi di valorizzazioni percentuali² che forniscono le

¹ Il valore medio sostitutivo viene identificato in funzione del singolo KPI e della categoria di appartenenza dell'Amministrazione a ciascuno dei tre progetti (GRU, RiVA, "La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del Know-how'") che presenta la mancata valorizzazione. In sostanza, se il *missing value* è presente per un'Amministrazione RiVA allora viene sostituito con la media aritmetica delle valorizzazioni esistenti RiVA per quel singolo KPI. Analogamente per i *missing value* riferiti alla categorizzazione GRU e progetto "La gestione delle risorse umane nella PA per creare valore pubblico – 'Accompagnamento e diffusione del Know-how'".

² Fanno eccezione i KPI D5.3, D6.3 e D.6.19 che presentano valori assoluti e per i quali non si rilevano *outliers*.

necessarie garanzie in termini di normalità, linearità, omoschedasticità, corrispondenza di scala e assenza di valori anomali (*outliers*).

3. Analisi di correlazione

Una volta ricostruita la matrice dei dati con le valorizzazioni dei *missing value*, è stata calcolata la matrice di correlazione degli indicatori attraverso il calcolo dei coefficienti di Pearson.



Matrice di correlazione calcolata sui KPI prescelti per la misurazione delle dimensioni della "gestione strategica delle risorse umane"

	D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini	D6.2 donne	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D.6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
D2.1	1																												
D2.2	0,08	1																											
D2.4	0,55	0,07	1																										
D2.5	0,46	-0,03	-0,15	1																									
D3.1	0,05	0,02	0,05	0,03	1																								
D3.6	0,20	-0,06	0,14	-0,01	0,09	1																							
D4.2	0,00	0,04	0,03	0,06	0,03	-0,01	1																						
D5.3	-0,12	-0,05	-0,06	-0,10	0,01	-0,10	0,01	1																					
D6.1	0,16	-0,02	0,05	0,11	0,16	0,09	0,09	0,02	1																				
D6.2 uomini	-0,16	0,00	-0,25	0,04	-0,05	-0,20	0,06	0,02	0,06	1																			
D6.2 donne	0,16	0,00	0,25	-0,04	0,05	0,20	-0,06	-0,02	-0,06	-1,00	1																		
D6.3	-0,09	0,12	0,05	-0,07	-0,17	-0,31	0,05	0,03	-0,02	0,11	-0,11	1																	
D6.4	-0,15	-0,01	-0,11	-0,03	0,13	-0,18	-0,04	0,07	-0,02	0,23	-0,23	-0,01	1																
D6.5	-0,02	0,03	-0,12	-0,03	0,03	-0,14	0,08	-0,05	0,19	0,04	-0,04	-0,03	0,25	1															
D6.6	0,14	-0,02	-0,08	0,12	0,09	0,06	-0,06	0,07	-0,06	-0,03	0,03	-0,41	0,11	0,01	1														
D6.7	0,04	-0,03	0,10	-0,02	0,03	-0,04	0,02	-0,03	0,11	0,04	-0,04	0,14	-0,02	0,09	-0,03	1													
D6.8	0,02	-0,06	0,01	0,01	-0,01	-0,10	-0,05	0,08	0,03	-0,01	0,01	0,08	-0,03	-0,10	-0,04	0,08	1												
D6.9	-0,06	-0,05	-0,05	-0,01	0,07	0,00	-0,07	-0,02	0,04	-0,06	0,06	0,03	0,00	0,07	-0,11	0,11	-0,08	1											
D6.10	0,00	-0,14	-0,06	0,02	-0,03	0,00	0,10	0,01	0,08	-0,06	0,06	0,05	0,11	0,06	-0,13	-0,07	0,05	-0,05	1										
D6.11	-0,07	-0,24	-0,11	0,00	0,02	0,03	-0,02	0,18	-0,08	-0,19	0,19	-0,13	0,16	0,04	-0,05	-0,18	-0,01	0,06	0,31	1									
D6.12	-0,06	-0,25	-0,12	0,02	0,03	0,03	-0,03	0,17	-0,09	-0,14	0,14	-0,12	0,16	0,02	-0,03	-0,18	-0,04	0,06	0,28	0,98	1								
D.6.13	0,11	0,12	0,00	0,01	0,04	0,00	0,14	0,03	-0,01	-0,01	0,01	0,06	-0,11	-0,01	0,08	0,07	0,04	-0,06	-0,01	-0,19	-0,20	1							
D6.14	0,18	-0,10	0,04	0,11	0,16	0,48	0,00	-0,01	0,06	-0,19	0,19	-0,72	-0,06	-0,06	0,48	-0,17	-0,09	-0,03	-0,15	0,08	0,10	-0,02	1						
D6.15	0,10	0,46	0,15	-0,02	0,11	0,12	-0,11	-0,09	0,00	0,02	-0,02	-0,16	0,02	-0,03	0,23	-0,01	-0,06	-0,05	-0,09	-0,14	-0,13	0,02	0,21	1					
D6.16	-0,17	-0,09	-0,15	-0,11	-0,03	-0,03	-0,04	-0,06	-0,19	0,04	-0,04	0,00	0,34	0,02	0,11	-0,08	0,13	-0,07	0,08	0,19	0,21	-0,05	-0,02	-0,02	1				
D6.17	-0,13	-0,06	-0,17	-0,08	0,01	-0,09	0,02	0,10	-0,11	0,06	-0,06	0,04	0,40	0,12	0,21	-0,10	0,12	-0,08	0,22	0,22	0,25	0,05	-0,07	-0,06	0,43	1			
D6.18	0,10	-0,04	0,03	0,07	0,01	0,07	0,03	0,01	0,10	-0,13	0,13	0,00	0,08	-0,04	-0,09	-0,05	-0,01	0,09	0,12	0,16	0,14	-0,14	0,01	0,05	0,03	0,05	1		
D6.19	0,00	-0,11	0,03	-0,03	0,01	0,02	-0,06	0,03	-0,07	-0,14	0,14	-0,04	-0,12	-0,13	-0,03	-0,08	-0,04	0,19	-0,02	0,25	0,26	-0,07	0,08	-0,06	-0,06	-0,02	-0,03	1	
D6.20	-0,04	-0,02	0,12	-0,10	-0,02	-0,23	-0,01	-0,05	0,04	-0,09	0,09	0,05	0,03	0,12	0,02	0,06	0,03	0,02	-0,03	-0,10	-0,11	0,05	-0,12	-0,04	0,04	0,04	-0,07	-0,06	1



4. Conclusioni

In generale, tra i diversi KPI non si rilevano relazioni lineari particolarmente rilevanti, tranne che, come preventivato in sede di definizione concettuale dell'intero modello, per quei KPI inerenti alla composizione per età e genere del personale e per quelli afferenti alle metriche relative alle assunzioni, considerate *ex-ante* come elementi particolari per un carotaggio di profondità.

Nel particolare si tratta:

- del caso delle assunzioni (tra D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione e D2.4 - Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni pari a +0,55) e (tra D2.1 - Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione e D2.5 - Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate pari a +0,46).
- del caso della composizione dei lavoratori per età (tra D3.6. - Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni e, rispettivamente, D6.3 - Composizione dei lavoratori per età, pari a -0,31, e D6.14 - Rilevazione personale <35 anni, pari a +0,48). E' evidente che all'aumentare della percentuale di personale assunto con meno di 35 anni diminuisce lievemente l'età media dei dipendenti (-0,31) mentre aumenta con maggiore intensità il numero di personale < 35 anni in servizio sul totale di personale in servizio (+0,48). Secondo quest'ottica è da interpretare anche la dipendenza lineare negativa tra D6.3 - Composizione dei lavoratori per età e D6.14 - Rilevazione personale <35 anni (-0,72);
- del caso della composizione dei lavoratori per genere (D.6.2.1 – uomini sul totale e D.6.2.2 – donne sul totale: correlazione pari a - 1), per cui si registra la massima dipendenza lineare negativa - all'aumento della composizione in un genere diminuisce con stessa forza la composizione dell'altro genere;
- del caso delle risorse in lavoro agile per genere (D6.11 e D6.12: correlazione pari a +0,98), per cui si registra una forte dipendenza lineare positiva tra la consistenza di donne in lavoro agile e la consistenza della totalità di lavoratori agili (all'aumento della percentuale di donne in lavoro agile è associato un aumento della totalità del personale in lavoro agile).

Vengono registrate, inoltre, moderate dipendenze lineari,

- tra D2.2 - Percentuale di profili EQ/EP assunti e D6.15 - Rilevazione personale EQ-EP <35 anni (+0,46);
- tra D6.4 - Tasso di posti vacanti personale non dirigente e, rispettivamente, D6.16- Personale in comando OUT (+0,34) e D6.17 - Personale in comando IN (+0,40);
- tra D6.6 -Tasso di turnover complessivo e D6.3 - Composizione dei lavoratori per età (-0,41);
- tra D6.6 - Tasso di turnover complessivo e D6.14 - Rilevazione personale <35 anni (+0,48);
- tra D6.10 - Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa e D6.11- Risorse umane in lavoro agile (+0,31);
- tra D6.16 - Personale in comando OUT e D6.17 - Personale in comando IN (+0,43);

Matrice dei dati con imputazione dei missing value con il valor medio del KPI (no missing value)

Si precisa che ogni riga della seguente tabella fa riferimento ai dati raccolti dalle singole amministrazioni.

D.2.1	D.2.2	D.2.4	D.2.5	D.3.1	D.3.6	D.4.2	D.5.3	D.6.1	D.6.2 uomini su totale	D.6.2 donne su totale	D.6.3	D.6.4	D.6.5	D.6.6	D.6.7	D.6.8	D.6.9	D.6.10	D.6.11	D.6.12	D.6.13	D.6.14	D.6.15	D.6.16	D.6.17	D.6.18	D.6.19	D.6.20
30.8%	0.0%	44.4%	69.2%	100.0%	77.8%	25.0%	1	33.3%	23.1%	76.9%	39.0%	11.6%	0.0%	35.9%	0.0%	0.0%	12.8%	14.1%	97.4%	100.0%	0.0%	25.0%	2.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	11.1%
61.7%	1.4%	85.8%	71.9%	0.0%	27.0%	2.1%	1	0.0%	39.6%	60.4%	53.0%	10.7%	12.1%	10.5%	25.1%	0.0%	12.1%	13.9%	68.2%	71.8%	50.0%	3.8%	0.0%	0.1%	0.0%	41.4%	1	27.0%
179.5%	1.9%	100.0%	179.5%	100.0%	21.7%	18.3%	2	40.3%	52.9%	47.1%	49.9%	31.8%	33.5%	30.1%	14.4%	0.0%	2.7%	18.0%	55.7%	65.4%	16.7%	8.8%	1.3%	0.2%	0.0%	51.4%	2	1.9%
51.8%	0.0%	100.0%	51.8%	66.0%	55.2%	47.8%	0	3.9%	49.9%	50.1%	50.97	1.4%	0.0%	6.7%	0.0%	0.0%	0.3%	14.5%	65.0%	71.5%	0.0%	15.4%	0.0%	0.0%	66.7%	1	3.4%	
90.3%	0.0%	100.0%	90.3%	0.0%	39.3%	11.7%	2	23.2%	42.3%	57.7%	54.0%	1.8%	0.0%	12.6%	11.2%	0.0%	0.0%	12.0%	47.4%	57.1%	25.0%	5.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	1	0.0%
108.8%	0.0%	79.4%	137.1%	100.0%	40.3%	48.1%	6	49.2%	53.4%	46.6%	48.44	29.2%	12.5%	11.8%	12.6%	1.9%	0.0%	7.9%	20.6%	30.3%	3.2%	17.3%	0.0%	1.3%	0.5%	25.5%	2	0.9%
104.1%	20.8%	78.5%	132.7%	100.0%	51.5%	26.5%	2	100.0%	39.0%	61.0%	50.40	0.0%	0.0%	15.4%	24.6%	0.0%	9.5%	44.5%	94.2%	96.8%	0.0%	10.6%	0.3%	0.7%	3.8%	55.3%	1	7.9%
0.0%	0.0%	28.0%	66.0%	66.0%	25.0%	9.2%	1	49.2%	51.0%	49.0%	53.33	20.7%	57.1%	17.3%	0.0%	7.1%	0.0%	57.9%	93.9%	95.8%	16.7%	2.9%	0.0%	2.0%	17.3%	33.3%	1	0.0%
51.8%	0.0%	62.1%	100.0%	6.9%	4.5%	4	35.6%	46.0%	54.0%	50.0%	3.9%	0.0%	19.6%	23.6%	6.2%	3.6%	2.1%	14.1%	14.1%	17.4%	0.0%	10.1%	0.0%	1.4%	7.6%	43.9%	2	10.3%
75.0%	37.5%	37.5%	200.0%	54.3%	50.0%	8.2%	1	35.6%	67.6%	32.4%	50.0%	10.0%	33.3%	22.2%	17.6%	0.0%	12.2%	0.0%	0.0%	0.0%	16.3%	8.1%	5.4%	4.1%	0.0%	100.0%	0	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	47.2%	66.0%	26.0%	20.4%	9	49.2%	75.9%	24.1%	47.0%	33.1%	62.5%	17.3%	0.0%	0.0%	0.0%	37.3%	95.8%	97.1%	0.0%	1.68%	0.0%	3.3%	1.2%	16.7%	1	0.0%
69.0%	0.0%	100.0%	69.0%	20.0%	0.0%	85.7%	0	0.0%	30.0%	70.0%	51.0%	6.8%	13.8%	12.5%	15.7%	0.0%	8.0%	6.5%	31.9%	35.3%	0.0%	8.1%	0.0%	0.2%	0.0%	40.0%	3	3.0%
42.9%	0.0%	42.9%	100.0%	100.0%	42.9%	28.6%	1	49.8%	52.8%	47.2%	44.10	2.8%	0.0%	20.6%	14.1%	3.6%	0.0%	0.5%	0.8%	1.7%	24.0%	12.9%	0.0%	0.4%	0.4%	16.7%	0	8.6%
237.5%	36.8%	100.0%	237.5%	0.0%	63.2%	100.0%	0	41.7%	30.7%	69.3%	49.14	1.9%	25.0%	16.5%	11.8%	3.8%	1.4%	3.2%	22.6%	27.2%	100.0%	14.6%	0.0%	0.5%	0.0%	33.3%	1	5.3%
10.0%	0.0%	50.0%	20.0%	100.0%	0.0%	100.0%	3	100.0%	62.5%	37.5%	48.0%	13.8%	100.0%	7.1%	0.0%	1.8%	20.5%	0.0%	0.0%	24.0%	17.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	32.2%	0	50.0%
0.0%	11.4%	62.8%	0.0%	100.0%	29.9%	28.6%	0	49.8%	35.4%	64.6%	55.0%	0.0%	14.3%	8.5%	0.0%	0.0%	0.9%	1.7%	4.1%	2.9%	24.0%	1.6%	0.0%	0.3%	0.0%	33.3%	0	21.4%
32.4%	1.8%	50.9%	63.6%	66.0%	23.2%	28.6%	0	49.2%	55.2%	44.8%	56.0%	0.4%	45.5%	26.8%	31.3%	8.7%	1.1%	1.3%	3.4%	4.8%	71.4%	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2	3.6%
19.9%	4.7%	40.0%	139.4%	66.0%	34.3%	29.0%	1	100.0%	84.2%	15.8%	53.0%	20.8%	100.0%	5.3%	89.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	0	8.5%
0.0%	0.0%	0.0%	71.1%	0.0%	22.2%	28.6%	0	49.8%	39.4%	60.6%	53.26	0.0%	75.0%	35.1%	12.8%	0.0%	0.0%	11.9%	0.0%	0.0%	24.0%	6.4%	0.0%	0.0%	1.1%	0.0%	0	29.6%
81.8%	11.1%	100.0%	81.8%	100.0%	22.2%	33.3%	0	0.0%	48.5%	51.5%	48.0%	3.2%	50.0%	31.9%	15.0%	0.0%	0.0%	6.4%	24.4%	25.5%	100.0%	13.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	11.1%
42.9%	0.0%	42.9%	100.0%	100.0%	14.3%	1.6%	2	42.9%	20.4%	79.6%	40.0%	14.0%	100.0%	18.4%	0.0%	0.0%	16.3%	34.8%	87.8%	94.9%	0.0%	18.4%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	3	28.6%
67.2%	22.2%	62.8%	103.8%	75.0%	13.0%	0.0%	0	100.0%	43.0%	57.0%	52.0%	9.2%	60.0%	23.0%	6.0%	3.9%	0.0%	2.2%	5.7%	7.7%	0.0%	6.0%	1.3%	0.9%	0.4%	100.0%	0	9.3%
20.0%	0.0%	30.0%	66.7%	50.0%	55.0%	0.0%	0	19.5%	40.9%	59.1%	51.0%	0.8%	25.0%	12.8%	0.0%	0.0%	0.0%	6.0%	8.4%	9.7%	66.7%	9.5%	0.0%	0.3%	0.0%	0.0%	1	5.0%
100.0%	5.9%	88.2%	113.3%	94.1%	50.0%	28.2%	8	25.0%	32.3%	67.7%	52.0%	0.0%	0.0%	12.5%	0.0%	0.8%	0.0%	55.5%	68.1%	78.2%	0.0%	8.3%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	0.0%
33.3%	0.0%	23.1%	144.8%	30.0%	46.2%	50.0%	0	100.0%	31.7%	68.3%	50.0%	3.2%	50.0%	8.9%	0.0%	0.0%	4.3%	15.6%	62.3%	66.0%	0.0%	13.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	2	23.1%
9.5%	0.0%	22.3%	42.8%	54.3%	30.8%	0.0%	9	0.0%	61.2%	38.8%	46.13	29.8%	25.5%	21.1%	8.5%	2.3%	0.0%	13.3%	78.6%	81.9%	13.2%	1.3%	0.0%	0.0%	36.8%	3	0.0%	
0.0%	12.5%	0.0%	400.0%	54.3%	12.5%	3.8%	0	80.0%	68.0%	32.0%	56.0%	27.3%	14.3%	9.8%	0.0%	2.7%	0.0%	13.0%	48.4%	74.4%	0.0%	1.2%	0.0%	0.8%	0.0%	33.3%	1	87.5%
94.7%	0.0%	100.0%	94.7%	54.8%	22.2%	50.0%	1	83.3%	40.7%	59.3%	50.4%	35.4%	28.8%	10.6%	34.5%	8.8%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	24.0%	2.7%	0.0%	0.9%	0.0%	32.2%	0	22.2%
63.6%	0.0%	100.0%	63.6%	0.0%	23.8%	133.3%	0	49.8%	33.8%	66.3%	50.0%	0.0%	16.7%	29.4%	0.0%	0.6%	0.6%	4.9%	25.0%	34.9%	24.0%	13.1%	0.0%	4.6%	0.3%	40.0%	0	61.9%
31.1%	4.7%	32.6%	95.6%	60.0%	37.2%	64.3%	0	49.2%	27.2%	72.8%	47.38	4.9%	40.0%	19.2%	0.0%	0.0%	1.9%	18.9%	83.6%	88.1%	0.0%	15.4%	0.0%	0.3%	0.0%	33.3%	2	2.3%
60.0%	0.0%	75.0%	80.0%	100.0%	41.7%	100.0%	0	100.0%	43.4%	56.6%	50.0%	0.0%	20.0%	13.2%	41.4%	6.6%	3.3%	1.0%	1.3%	1.2%	0.0%	9.2%	0.0%	0.0%	0.0%	75.0%	2	25.0%
58.0%	37.5%	100.0%	58.0%	41.7%	36.3%	18.0%	2	5.5%	37.0%	63.0%	48.22	3.6%	26.0%	12.7%	16.4%	0.0%	3.7%	7.4%	48.4%	50.8%	0.0%	14.2%	4.1%	0.2%	0.1%	64.9%	2	8.6%
0.0%	4.7%	40.0%	0.0%	100.0%	34.3%	0.0%	1	62.8%	60.0%	40.0%	55.40	30.0%	26.9%	5.7%	42.9%	0.0%	0.0%	32.1%	77.1%	85.7%	0.0%	0.0%	0.0%	2.9%	2.9%	43.4%	0	8.5%
0.0%	4.7%	40.0%	0.0%	66.0%	34.3%	0.0%	0	31.6%	36.4%	63.6%	50.0%	31.3%	26.9%	0.0%	36.4%	18.2%	0.0%	20.0%	72.7%	57.1%	0.0%	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	43.4%	0	8.5%
19.9%	4.7%	40.0%	139.4%	66.0%	34.3%	62.5%	0	10.8%	40.0%	60.0%	56.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.0%	20.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	2.5%	0.0%	0.0%	30.0%	33.3%	2	8.5%
58.8%	0.0%	58.8%	100.0%	54.8%	31.8%	2.2%	3	43.5%	35.7%	64.3%	50.18	5.0%	0.0%	20.7%	11.6%	6.8%	1.3%	7.5%	39.7%	44.7%	0.0%	9.7%	0.2%	0.0%	0.0%	36.4%	1	10.1%
21.3%	0.0%	58.8%	36.2%	54.8%	5.9%	5.1%	0	46.9%	45.8%	54.2%	55.0%	0.0%	8.3%	7.7%	0.0%	1.9%	4.5%	11.9%	14.3%	17.5%	0.0%	0.2%	0.3%	0.2%	27.3%	3	11.8%	
28.6%	0.0%	28.6%	100.0%	100.0%	7.1%	10.0%	2	49.8%	38.5%	61.5%	53.0%	0.0%	0.0%	24.0%	22.1%	4.8%	0.0%	1.1%	4.8%	4.7%	100.0%	1.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	35.7%
38.9%	53.8%	53.8%	72.2%	100.0%	38.5%	0.0%	0	67.6%	40.0%	60.0%	51.0%	0.0%	0.0%	14.2%	18.9%	1.6%	7.4%	0.8%	3.2%	3.5%	100.0%	12.1%	0.0%	0.3%	0.0%	28.6%	2	30.8%
19.0%	0.0%	17.2%	113.7%	54.3%	46.6%	6.3%	0	100.0%	59.3%	40.7%	49.0%	5.3%	50.0%	46.9%	13.8%	0.0%	3.4%	1.5%	40.0%	35.6%	0.0%	19.3%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	1	0.0%
100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	100.0%	17.6%	4.7%	0	46.7%	35.8%	64.2%	51.84	0.0%	37.5%	20.5%	18.8%	0.0%	1.4%	4.3%	30.6%	34.6%	24.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0	20.6%
39.9%	0.0%	0.0%	139.4%	66.0%	0.0%	100.0%	0	47.2%	53.8%	46.2%	56.0%	13.3%	100.0%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	100.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	1	0.0%
42.9%	0.0%	42.9%	100.0%	100.0%	14.3%	1.7%	1	21.3%	57.1%	42.9%	53.0%	1.9%	0.0%	11.7%	17.0%	0.0%	1.6%	11.1%	55.7%	81.6%	0.0%	2.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	14.3%
0.0%	13.3%	0.0%	125.0%	100.0%	66.7%	125.0%	0	0.0%	47.8%	52.2%	37.0%	20.0%	0.0%	65.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	30.4%	4.3%	0.0%	0.0%	33.3%	1	0.0%
121.4%	16.9%	100.0%	121.4%	100.0%	62.5%	12.4%	1	32.1%	35.3%	64.7%	50.0%	0.0%	0.0%	10.7%	0.0%	8.7%	1.5%	2.9%	6.6%	8.5%	0.0%	13.7%	3.4%	0.3%	0.1%	30.2%	1	8.8%
67.2%	11.4%	62.8%	113.1%	54.8%	29.9%	36.3%	0	100.0%	52.9%	47.1%	56.58	0.0%	28.8%	2.1%	20.9%	0.0%	0.0%	3.1%	9.1%	12.5%	0.0%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	32.2%	0	21.4%
57.9%	3.8%	62.3%	93.0%	100.0%	34.0%	100.0%	0	49.8%	39.0%	61.0%	48.0%	4.1%	0.0%	23.6%	13.2%	0.0%	1.1%	1.4%	7.1%	10.8%	100.0%	15.3%	0.0%	2.7%	0.0%	40.0%	1	22.6%
0.0%	0.0%	0.0%	27.0%	25.0%	40.0%	11.1%	1	26.1%	54.6%	45.4%	43.0%	2.8%	16.7%	8.8%	0.0%	0.0%	17.6%	3.2%	7.4%	10.2%	75.0%	14.4%	0.0%	0.0%	0.0%	2	4	

SEGUE - Matrice dei dati con imputazione dei missing value con il valor medio del KPI (no missing value)

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D5.3	D6.1	D6.2 uomini subtotale	D6.2 donne subtotale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20	
125.0%	33.3%	83.3%	150.0%	54.8%	41.7%	30.6%	0	100.0%	63.5%	36.5%	52.0%	-0.5%	66.7%	17.7%	32.3%	7.3%	7.3%	1.3%	15.6%	25.7%	0.0%	5.7%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0	83.3%	
71.3%	33.1%	100.0%	71.3%	50.0%	53.2%	0.0%	2	100.0%	48.0%	52.0%	51.0%	21.8%	17.8%	12.3%	0.0%	0.0%	2.5%	23.3%	38.1%	44.0%	16.7%	11.3%	7.8%	1.2%	0.0%	42.2%	0	0.0%	
35.9%	4.7%	40.6%	139.4%	66.0%	34.3%	0.0%	0	49.2%	41.4%	58.6%	52.4%	3.3%	26.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.5%	41.4%	47.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	2	8.5%	
3.1%	0.0%	11.9%	26.9%	66.0%	3.8%	28.2%	12	9.4%	37.6%	62.4%	51.0%	51.2%	36.8%	53.0%	0.0%	4.0%	0.0%	27.9%	90.6%	89.2%	0.0%	1.3%	0.0%	4.0%	38.3%	83.3%	1	76.9%	
96.8%	0.0%	61.2%	158.1%	54.8%	32.7%	90.0%	2	8.1%	56.2%	43.8%	50.0%	4.0%	0.0%	24.3%	39.1%	0.0%	2.5%	3.9%	11.7%	15.8%	100.0%	9.8%	0.3%	0.3%	0.0%	28.6%	1	14.3%	
90.0%	0.0%	90.0%	100.0%	0.0%	0.0%	7.7%	1	49.9%	47.2%	52.8%	57.0%	0.0%	0.0%	12.9%	32.3%	5.0%	4.0%	3.2%	10.2%	12.5%	24.0%	1.0%	0.0%	0.3%	0.0%	7.7%	0	15.0%	
52.3%	2.1%	52.3%	100.0%	100.0%	25.1%	1.9%	3	49.2%	34.5%	65.5%	48.0%	11.7%	75.0%	10.4%	0.0%	0.0%	21.3%	20.3%	94.7%	100.0%	3.1%	8.4%	0.0%	0.5%	0.5%	0.0%	2	0.0%	
20.0%	25.0%	18.8%	106.7%	0.0%	37.5%	4.0%	0	49.9%	43.9%	56.1%	50.0%	0.0%	25.0%	23.0%	18.5%	0.0%	0.0%	0.8%	5.7%	6.8%	0.0%	10.2%	0.0%	1.9%	0.0%	0.0%	2	12.5%	
50.0%	0.0%	27.3%	183.3%	0.0%	36.4%	50.0%	0	49.9%	31.6%	68.4%	50.0%	19.8%	66.7%	20.4%	28.6%	0.0%	26.5%	100.0%	2.0%	3.0%	24.0%	6.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0	0.0%	
67.2%	11.4%	62.8%	113.1%	54.8%	29.2%	28.6%	1	49.8%	43.1%	56.9%	58.0%	0.0%	0.0%	4.9%	0.0%	0.0%	33.3%	0.4%	0.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	21.4%	3	8.1%	
0.0%	0.0%	0.0%	156.9%	33.3%	47.1%	28.6%	6	49.8%	52.4%	47.6%	53.0%	5.6%	28.6%	17.6%	0.0%	0.0%	0.6%	2.5%	24.6%	30.1%	0.0%	7.9%	0.1%	0.2%	0.2%	50.0%	0	0.0%	
0.0%	0.0%	0.0%	38.5%	0.0%	64.0%	6.7%	1	0.0%	66.6%	33.4%	46.0%	0.0%	0.0%	5.1%	0.0%	0.0%	0.0%	47.5%	77.0%	59.1%	0.0%	3.0%	0.0%	0.1%	0.0%	100.0%	0	0.0%	
91.3%	0.0%	100.0%	91.3%	100.0%	23.8%	100.0%	1	49.8%	41.7%	58.3%	54.0%	32.0%	44.4%	10.0%	23.6%	4.0%	0.0%	100.0%	18.5%	23.7%	0.0%	3.8%	0.0%	0.2%	0.0%	40.0%	1	19.0%	
50.0%	16.7%	50.0%	100.0%	0.0%	50.0%	0.0%	0	100.0%	34.0%	66.0%	48.0%	-2.2%	0.0%	9.3%	10.3%	1.0%	0.0%	82.6%	7.2%	10.9%	33.3%	12.4%	3.1%	2.1%	0.0%	100.0%	2	0.0%	
0.0%	4.7%	40.6%	0.0%	100.0%	34.3%	33.3%	1	100.0%	46.0%	54.0%	56.9%	21.1%	28.6%	10.0%	36.0%	0.0%	32.0%	5.8%	6.0%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	4.0%	0.0%	20.0%	3	8.5%	
0.0%	11.4%	62.8%	0.0%	100.0%	29.2%	28.6%	0	49.9%	49.7%	50.3%	57.0%	25.4%	60.0%	5.7%	69.1%	0.0%	65.7%	0.0%	0.0%	0.0%	24.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	50.0%	0	21.4%	
88.9%	0.0%	88.9%	100.0%	100.0%	33.3%	28.6%	0	0.0%	49.3%	50.7%	52.8%	7.5%	57.1%	13.6%	41.3%	0.0%	10.3%	9.6%	21.1%	30.6%	100.0%	5.6%	0.0%	0.9%	0.0%	0.0%	1	55.6%	
0.0%	17.8%	0.0%	69.2%	54.3%	33.3%	100.0%	3	91.2%	63.8%	36.2%	55.0%	5.0%	21.1%	12.4%	16.0%	0.6%	0.5%	16.7%	55.1%	69.3%	0.0%	9.1%	0.0%	0.5%	0.6%	46.7%	1	2.2%	
73.8%	52.7%	81.7%	90.3%	100.0%	44.1%	0.0%	0	79.7%	37.8%	62.2%	46.6%	11.9%	28.6%	28.9%	10.9%	0.0%	2.8%	6.7%	27.7%	32.7%	0.0%	11.4%	4.7%	0.0%	0.0%	40.0%	2	6.5%	
30.0%	0.0%	21.4%	140.0%	0.0%	14.3%	0.0%	0	9.8%	37.8%	62.2%	50.0%	-0.4%	14.3%	11.6%	9.5%	0.0%	0.0%	3.8%	6.6%	9.3%	0.0%	14.1%	0.0%	0.0%	50.0%	2	35.7%		
61.1%	0.0%	64.7%	94.4%	33.3%	82.4%	0.0%	0	49.9%	57.5%	42.5%	47.0%	0.3%	0.0%	23.5%	0.0%	0.0%	2.6%	4.2%	18.8%	36.9%	0.0%	20.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	2.9%	
75.0%	41.2%	88.2%	85.0%	54.8%	5.9%	87.5%	0	15.2%	54.9%	45.1%	53.0%	2.4%	28.8%	24.6%	13.1%	0.0%	1.0%	1.3%	5.7%	5.5%	0.0%	4.9%	2.5%	0.8%	0.0%	32.2%	1	88.2%	
94.1%	0.0%	100.0%	94.1%	54.8%	43.8%	25.0%	2	49.8%	42.1%	57.9%	46.0%	0.0%	18.2%	8.7%	0.3%	0.5%	2.2%	88.9%	59.8%	56.3%	0.0%	4.9%	0.0%	0.3%	0.3%	11.1%	1	25.0%	
16.1%	0.0%	20.8%	77.4%	54.8%	4.2%	5.0%	0	20.5%	39.9%	60.1%	53.0%	4.1%	77.8%	10.6%	21.8%	0.0%	5.5%	1.7%	15.4%	21.3%	3.3%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	12.5%	
20.9%	8.3%	100.0%	20.9%	0.0%	8.3%	0.0%	3	49.9%	66.7%	34.3%	58.0%	32.8%	83.3%	17.7%	0.0%	3.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	6.7%	0.6%	0.0%	0.0%	3.9%	0.0%	0	41.7%	
0.0%	0.0%	0.0%	97.8%	0.0%	43.2%	50.0%	0	85.7%	52.2%	47.8%	58.0%	0.0%	0.0%	22.7%	0.0%	0.0%	0.0%	21.2%	49.1%	54.2%	33.3%	6.1%	0.0%	0.4%	0.4%	0.0%	2	10.8%	
82.0%	0.0%	100.0%	82.0%	13.5%	25.0%	18.0%	4	100.0%	39.5%	60.5%	84.2%	19.5%	11.7%	8.3%	0.1%	0.6%	1.3%	23.8%	81.6%	86.0%	32.0%	3.5%	0.0%	0.1%	0.6%	40.9%	1	4.6%	
47.9%	0.0%	100.0%	47.9%	66.0%	17.4%	48.6%	0	40.0%	44.3%	55.7%	51.9%	0.0%	11.8%	10.9%	0.0%	3.0%	11.8%	19.6%	58.0%	65.6%	31.6%	8.5%	0.0%	0.5%	0.0%	33.3%	4	34.8%	
0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	50.0%	33.3%	15.4%	0	3.1%	37.3%	62.7%	49.0%	25.2%	38.9%	8.5%	0.0%	0.0%	0.0%	28.7%	88.1%	89.2%	0.0%	6.2%	0.0%	4.0%	5.1%	36.4%	1	66.7%	
100.0%	1.8%	85.7%	116.7%	100.0%	78.6%	14.3%	1	100.0%	4.4%	95.6%	52.0%	26.8%	36.8%	15.6%	27.2%	0.0%	5.6%	0.1%	5.6%	5.4%	0.0%	12.1%	0.3%	0.7%	0.1%	50.0%	0	8.9%	
100.0%	12.5%	100.0%	100.0%	100.0%	12.5%	100.0%	0	49.8%	56.6%	49.4%	50.0%	0.0%	28.8%	25.9%	47.1%	0.0%	1.2%	0.2%	1.2%	2.4%	24.0%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	32.2%	0	12.5%	
0.0%	0.0%	0.0%	54.2%	0.0%	11.5%	29.0%	0	49.2%	36.7%	64.3%	48.18	2.5%	100.0%	12.6%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	100.0%	100.0%	0.0%	4.3%	0.0%	0.7%	0.0%	43.4%	0	0.0%	
92.7%	30.9%	87.5%	105.9%	66.7%	49.0%	9.7%	1	32.1%	32.6%	67.4%	48.56	15.5%	2.9%	15.4%	17.0%	1.9%	6.5%	3.8%	15.6%	19.5%	0.0%	11.8%	0.3%	0.3%	0.0%	48.5%	1	6.6%	
117.0%	0.0%	100.0%	117.0%	100.0%	25.0%	17.9%	1	50.0%	30.2%	69.8%	48.90	1.0%	25.0%	19.3%	7.8%	1.0%	0.0%	0.1%	5.7%	6.7%	0.0%	10.9%	0.0%	0.5%	0.0%	66.7%	0	100.0%	
0.0%	0.0%	0.0%	48.7%	66.0%	27.4%	100.0%	1	21.1%	43.1%	56.9%	48.6%	31.3%	14.3%	23.5%	0.0%	5.9%	0.0%	99.9%	87.6%	91.7%	100.0%	7.7%	0.0%	8.4%	12.9%	39.6%	0	0.0%	
66.7%	25.0%	100.0%	66.7%	0.0%	37.5%	100.0%	0	49.8%	56.8%	43.2%	54.0%	5.3%	57.1%	19.2%	21.9%	0.0%	8.2%	1.9%	6.2%	3.2%	24.0%	4.1%	0.7%	0.0%	0.7%	33.3%	0	12.5%	
8.7%	0.0%	9.5%	91.3%	0.0%	19.0%	13.0%	0	35.6%	48.6%	51.4%	51.2%	2.1%	0.0%	17.8%	22.6%	7.5%	0.0%	5.5%	50.7%	54.7%	100.0%	8.2%	1.4%	0.0%	1.4%	0.0%	33.3%	2	0.0%
3.4%	0.6%	2.9%	120.7%	100.0%	4.6%	15.4%	0	49.8%	67.4%	32.6%	50.0%	43.6%	33.3%	37.2%	23.3%	0.0%	3.9%	0.6%	0.8%	0.0%	0.0%	18.6%	2.3%	0.0%	0.0%	0.0%	1	0.0%	
0.0%	0.0%	0.0%	125.0%	66.7%	20.0%	28.6%	0	100.0%	51.1%	48.9%	46.0%	0.0%	20.0%	11.7%	23.3%	1.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.6%	0.0%	0.6%	0.0%	25.0%	2	20.0%	
83.3%	0.0%	100.0%	83.3%	50.0%	54.0%	2.8%	0	0.0%	28.1%	71.9%	51.0%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	0.0%	4.7%	3.4%	9.4%	9.7%	33.3%	7.5%	0.0%	0.2%	0.0%	51.7%	2	14.0%	
6.1%	0.0%	22.2%	27.3%	0.0%	22.2%	66.7%	0	0.0%	55.8%	44.2%	52.5%	0.0%	28.8%	17.1%	35.7%	9.3%	11.6%	3.6%	7.0%	5.3%	0.0%	3.9%	0.0%	2.3%	0.0%	32.2%	0	55.6%	
0.0%	60.0%	0.0%	166.7%	33.3%	20.0%	44.4%	3	49.2%	30.8%	69.2%	48.0%	4.6%	100.0%	11.5%	9.6%	0.0%	4.8%	10.8%	51.9%	55.6%	11.1%	10.6%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	1	0.0%	
52.9%	0.0%	100.0%	52.9%	54.3%	2.7%	0.3%	0	0.2%	36.0%	64.0%	57.0%	23.8%	7.8%	7.3%	21.5%	1.0%	0.3%	30.9%	91.5%	95.1%	0.0%	0.9%	0.4%	0.4%	0.2%	44.2%	2	67.6%	
101.1%	43.0%	96.7%	105.7%	54.3%	19.4%	60.0%	0	35.6%	54.6%	45.4%	53.0%	0.0%	0.0%	20.9%	38.9%	0.0%	1.3%	5.9%	23.6%	32.5%	0.0%	8.5%	4.3%	0.6%	1.7%	28.6%	0	4.3%	
73.7%	0.0%	100.0%	73.7%	100.0%	35.7%	12.3%	2	23.8%	39.3%	60.7%	48.78	5.3%	0.0%	9.8%	19.2%	7.3%	5.6%	9.5%	41.0%	40.1%	5.3%	5.6%	0.0%	0.9%	0.4%	44.4%	2	0.0%	
40.0%	0.0%	25.0%	160.0%	50.0%	37.5%	24.3%	0	60.0%	35.5%	64.5%	48.63	7.6%	66.7%	28.0%	0.0%	0.0%	11.3%	89.1%	94.5%	21.4%	12.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0	0.0%		
21.1%	0.9%	24.9%	84.5%	45.8%	34.0%	14.3%	0	9.9%	47.7%	52.3%	43.24	4.6%	0.0%	16.9%	0.0%	1.4%	0.4%	13.6%	53.4%	72.5%	0.0%	10.0%	0.0%	6.1%	0.7%	44.7%	1	7.3%	
50.0%	0.0%	84.0%	59.5%	0.0%	24.0%	100.0%	10	0.9%	45.1%	54.9%	57.0%	1.3%	31.3%	6.2%	0.0%	0.0%	0.8%	5.6%	28.6%	29.7%	100.0%	0.4%	0.0%	0.4%	0.0%	47.7%	0	12.0%	
46.2%	0.0%	66.																											

SEGUE - Matrice dei dati con imputazione dei missing value con il valor medio del KPI (no missing value)

D2.1	D2.2	D2.4	D2.5	D3.1	D3.6	D4.2	D6.3	D6.1	D6.2 uomini su totale	D6.2 donne su totale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20
63.3%	25.6%	72.1%	87.8%	40.0%	41.9%	50.0%	1	29.2%	40.5%	59.5%	51.00	11.2%	0.0%	29.0%	0.0%	2.7%	1.2%	0.0%	0.0%	0.0%	14.7%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	1	14.0%
30.4%	0.0%	41.2%	73.9%	54.3%	35.3%	18.2%	0	32.9%	58.4%	41.6%	53.04	0.0%	0.0%	8.4%	0.0%	0.7%	0.0%	2.2%	19.1%	28.2%	100.0%	7.7%	0.0%	0.3%	1.0%	54.5%	1	5.9%
66.7%	16.7%	66.7%	100.0%	100.0%	41.7%	0.0%	0	49.8%	35.3%	64.7%	48.26	10.0%	66.7%	16.9%	15.4%	3.7%	1.5%	1.7%	11.8%	12.5%	24.0%	17.6%	2.2%	0.7%	0.0%	100.0%	0	16.7%
159.6%	36.0%	100.0%	159.6%	31.3%	45.3%	1.2%	2	0.0%	31.2%	68.8%	51.07	2.0%	0.0%	19.0%	10.8%	2.0%	9.2%	3.9%	17.0%	19.6%	0.0%	6.5%	0.0%	0.3%	1.0%	75.0%	1	8.0%
71.6%	0.0%	68.5%	100.5%	0.0%	63.0%	30.0%	1	92.3%	54.5%	45.5%	49.70	2.1%	0.0%	21.7%	13.0%	0.7%	0.0%	14.7%	71.2%	91.9%	0.0%	16.2%	0.9%	0.1%	5.5%	44.4%	0	4.3%
77.8%	33.3%	77.8%	100.0%	66.7%	27.8%	0.0%	0	49.8%	47.3%	52.7%	49.00	0.0%	0.0%	16.8%	10.9%	4.1%	8.2%	0.7%	4.5%	8.6%	50.0%	13.6%	5.5%	0.5%	0.0%	25.0%	1	5.6%
0.0%	0.0%	0.0%	52.6%	0.0%	0.0%	0.0%	3	0.0%	75.2%	24.8%	52.00	0.9%	0.0%	15.4%	36.8%	11.1%	0.0%	0.9%	1.7%	3.4%	0.0%	4.3%	0.0%	1.7%	0.9%	0.0%	1	0.0%
74.8%	0.0%	87.0%	86.0%	100.0%	44.7%	5.3%	0	7.2%	38.5%	61.7%	50.22	2.5%	28.0%	15.3%	0.0%	2.1%	8.1%	4.2%	27.0%	32.4%	0.0%	9.9%	0.0%	1.3%	0.1%	44.4%	2	2.4%
10.0%	0.0%	10.0%	300.0%	100.0%	15.0%	28.6%	0	49.8%	63.0%	37.0%	46.00	3.9%	71.4%	14.7%	0.0%	0.0%	3.7%	2.3%	15.0%	24.8%	24.0%	4.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	0	20.0%
25.8%	6.7%	53.3%	49.4%	100.0%	26.7%	1.7%	0	100.0%	35.2%	64.8%	59.00	6.1%	30.0%	10.4%	18.7%	6.1%	1.7%	1.0%	11.9%	14.6%	66.7%	4.7%	0.0%	0.8%	0.2%	29.6%	1	46.7%
15.0%	0.0%	15.0%	100.0%	0.0%	10.0%	16.7%	0	49.2%	45.4%	54.6%	50.27	0.0%	0.0%	24.7%	6.8%	4.9%	5.5%	3.9%	9.3%	11.3%	0.0%	4.9%	0.0%	0.6%	0.0%	100.0%	0	35.0%
33.3%	0.0%	37.0%	900.0%	66.7%	55.6%	20.5%	0	100.0%	49.8%	50.2%	50.27	9.6%	50.0%	15.0%	0.0%	0.0%	6.6%	18.4%	66.3%	78.3%	0.0%	9.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1	0.0%
30.4%	0.0%	41.5%	73.3%	100.0%	36.4%	16.3%	13	4.7%	41.8%	58.2%	49.88	0.0%	0.0%	17.6%	0.0%	0.0%	2.0%	7.4%	36.3%	40.1%	0.0%	11.7%	0.0%	0.1%	0.0%	20.0%	1	0.5%
3.8%	0.0%	9.1%	42.3%	100.0%	36.4%	0.0%	0	100.0%	51.6%	48.4%	49.00	29.4%	50.0%	17.2%	12.2%	0.0%	11.5%	1.3%	7.6%	7.9%	11.5%	0.0%	0.0%	1.3%	33.3%	0	27.3%	
36.4%	0.0%	44.4%	81.8%	100.0%	11.1%	15.0%	1	100.0%	41.6%	58.4%	50.00	1.8%	33.3%	23.0%	31.0%	0.0%	11.5%	1.2%	21.2%	21.2%	66.7%	8.0%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1	66.7%
80.6%	0.0%	85.3%	94.4%	100.0%	47.1%	11.3%	0	1.3%	37.4%	62.6%	49.69	14.5%	20.0%	29.3%	17.1%	10.4%	1.4%	5.3%	20.3%	27.3%	0.0%	14.4%	0.0%	0.5%	0.0%	25.0%	2	2.9%
35.3%	0.0%	36.4%	97.1%	100.0%	27.3%	100.0%	1	50.0%	52.4%	47.6%	48.00	0.0%	0.0%	19.5%	0.0%	0.0%	3.1%	1.5%	19.9%	21.6%	0.0%	12.0%	0.0%	1.0%	0.0%	14.3%	1	6.1%
23.1%	0.0%	24.5%	94.2%	0.0%	18.4%	0.0%	1	2.2%	71.9%	28.1%	53.00	42.3%	16.7%	24.7%	9.6%	0.0%	25.8%	9.4%	30.9%	46.0%	0.0%	3.4%	0.0%	0.0%	0.0%	40.0%	0	0.0%
35.8%	0.0%	58.5%	61.2%	100.0%	22.0%	12.0%	2	100.0%	50.4%	49.6%	48.97	24.5%	50.0%	13.5%	9.8%	4.9%	1.5%	31.1%	95.6%	97.3%	1.0%	8.6%	0.0%	0.7%	0.0%	50.0%	1	2.4%
92.9%	0.0%	78.2%	118.8%	100.0%	19.8%	10.0%	1	56.4%	36.8%	63.2%	52.00	16.3%	15.3%	10.9%	16.4%	0.0%	2.8%	13.5%	62.3%	73.4%	100.0%	6.6%	0.9%	0.6%	2.2%	47.0%	2	34.7%
109.1%	6.3%	75.0%	145.5%	0.0%	18.8%	28.6%	1	1.0%	52.3%	47.7%	47.39	7.1%	40.0%	28.0%	12.1%	3.7%	9.3%	2.2%	19.6%	25.5%	24.0%	11.2%	0.0%	2.8%	0.0%	0.0%	0	62.5%
0.0%	0.0%	0.0%	114.8%	7.1%	14.5%	23.5%	0	0.0%	61.1%	38.9%	52.00	7.3%	0.0%	10.3%	3.5%	1.6%	7.9%	21.6%	70.1%	73.2%	0.0%	3.0%	0.0%	0.6%	0.0%	50.0%	6	0.0%
0.0%	4.7%	40.6%	0.0%	66.0%	34.3%	29.0%	0	49.2%	44.4%	55.6%	59.36	0.0%	0.0%	4.4%	20.0%	13.3%	0.0%	4.1%	6.7%	4.0%	0.0%	0.0%	0.0%	4.4%	0.0%	0.0%	2	8.5%
40.9%	0.0%	90.9%	44.9%	100.0%	26.7%	42.0%	1	49.2%	39.3%	60.7%	51.00	34.9%	11.7%	20.8%	0.0%	0.0%	2.7%	7.7%	42.4%	47.1%	12.5%	8.6%	0.0%	0.6%	0.8%	48.8%	1	0.0%
40.0%	0.0%	40.0%	100.0%	100.0%	40.0%	0.0%	0	49.8%	40.2%	59.8%	49.00	11.1%	60.0%	13.7%	18.8%	1.7%	0.4%	100.0%	1.3%	1.4%	50.0%	3.8%	0.0%	0.4%	0.0%	50.0%	0	40.0%
100.0%	0.0%	38.0%	263.3%	9.2%	37.9%	9.8%	1	49.2%	30.1%	69.9%	52.46	0.0%	0.0%	13.7%	22.4%	4.2%	7.6%	38.0%	48.9%	54.4%	0.0%	4.9%	0.0%	0.1%	0.3%	16.7%	6	3.3%
36.8%	0.0%	38.9%	94.7%	100.0%	44.4%	13.6%	0	5.4%	57.3%	42.7%	51.00	0.0%	1.1%	0.0%	18.6%	8.3%	0.0%	3.2%	37.3%	38.9%	59.6%	15.4%	0.0%	0.7%	0.0%	0.0%	3	11.1%
18.8%	6.5%	34.8%	54.1%	100.0%	15.7%	100.0%	6	35.6%	40.7%	59.3%	54.44	0.0%	0.0%	16.0%	0.0%	0.0%	0.0%	14.3%	69.3%	78.3%	0.0%	4.6%	0.0%	0.0%	0.5%	50.0%	1	0.0%
200.0%	4.2%	58.3%	342.9%	100.0%	33.3%	86.0%	2	3.2%	62.1%	37.9%	51.00	2.0%	40.0%	19.9%	12.2%	6.8%	0.9%	0.6%	1.8%	2.4%	50.0%	9.9%	3.2%	0.0%	0.0%	66.7%	1	4.2%
33.3%	0.0%	71.8%	46.4%	54.3%	26.9%	16.8%	0	0.4%	33.0%	67.0%	52.00	38.2%	26.3%	30.0%	0.0%	4.0%	1.0%	46.8%	88.3%	91.7%	0.0%	7.8%	0.0%	9.5%	3.6%	57.6%	1	19.2%
0.0%	11.4%	62.8%	0.0%	0.0%	29.8%	0.0%	0	49.8%	63.2%	36.8%	46.00	2.0%	0.0%	5.2%	0.0%	0.0%	0.0%	11.9%	1.4%	1.3%	24.0%	19.3%	0.0%	0.5%	0.0%	14.3%	0	21.4%
0.0%	0.0%	0.0%	18.4%	0.0%	23.5%	2.0%	0	70.0%	51.4%	48.6%	52.00	0.0%	0.0%	4.9%	1.4%	7.2%	30.8%	11.7%	75.8%	82.6%	9.1%	1.6%	0.0%	0.9%	0.0%	33.3%	0	2.7%
5.3%	0.0%	6.3%	84.2%	16.7%	18.8%	14.8%	0	93.8%	49.5%	50.5%	49.00	2.1%	33.3%	28.9%	14.4%	0.0%	4.1%	98.8%	23.7%	32.7%	66.7%	8.2%	0.0%	2.1%	16.5%	0.0%	1	12.5%
95.7%	0.0%	100.0%	95.7%	54.8%	24.4%	41.7%	1	100.0%	41.5%	58.5%	49.00	0.0%	0.0%	17.5%	20.4%	0.0%	1.1%	0.1%	13.1%	17.6%	12.5%	12.6%	0.0%	0.0%	0.0%	36.4%	3	24.4%
0.0%	0.0%	0.0%	231.6%	100.0%	26.9%	100.0%	4	35.6%	41.4%	58.6%	52.41	14.6%	29.5%	14.5%	31.5%	0.0%	0.0%	17.8%	56.8%	57.6%	14.3%	4.3%	0.1%	0.2%	0.5%	39.6%	0	9.5%
112.5%	0.0%	100.0%	112.5%	0.0%	22.2%	12.5%	0	16.9%	45.9%	54.1%	50.00	12.1%	60.0%	26.0%	12.0%	0.0%	4.0%	8.1%	65.5%	79.5%	9.1%	8.5%	0.5%	1.0%	0.7%	0.0%	5	14.8%
42.5%	0.0%	54.8%	77.5%	0.0%	35.5%	0.0%	0	20.0%	42.6%	57.4%	50.00	0.8%	40.0%	20.3%	60.3%	9.3%	1.7%	1.2%	10.5%	14.7%	0.0%	8.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	12.9%
39.9%	4.1%	40.6%	139.4%	100.0%	37.0%	48.4%	0	49.2%	50.0%	50.0%	52.60	0.0%	0.0%	14.6%	20.1%	0.0%	23.9%	8.8%	23.6%	31.0%	7.1%	5.8%	0.0%	0.0%	0.9%	0.0%	3	0.0%
111.1%	46.9%	62.5%	177.8%	100.0%	9.4%	50.0%	5	100.0%	64.4%	35.6%	54.00	0.0%	0.0%	10.4%	0.2%	7.2%	0.0%	1.8%	3.0%	8.5%	100.0%	0.4%	0.4%	0.0%	0.0%	12.5%	2	6.3%
40.7%	9.1%	100.0%	40.7%	100.0%	63.6%	25.0%	0	49.8%	43.6%	56.4%	49.69	12.4%	0.0%	16.0%	10.9%	0.0%	0.0%	11.9%	0.0%	0.0%	0.0%	14.8%	1.5%	0.7%	0.0%	40.0%	2	9.1%
25.9%	0.0%	2.2%	1185.2%	54.8%	0.0%	10.9%	1	2.4%	47.8%	52.2%	52.60	1.3%	25.0%	9.1%	38.4%	0.0%	1.3%	1.5%	27.7%	42.2%	0.0%	2.5%	0.0%	0.8%	0.0%	33.3%	0	0.6%
32.8%	0.0%	100.0%	32.8%	66.0%	15.3%	37.5%	0	100.0%	40.5%	59.5%	52.00	1.2%	20.7%	7.9%	19.4%	0.0%	0.4%	51.0%	88.3%	90.7%	0.0%	3.2%	0.0%	1.2%	0.1%	56.5%	2	52.5%
0.0%	0.0%	0.0%	23.1%	54.8%	0.0%	0.0%	0	49.8%	48.1%	51.9%	49.37	0.0%	28.9%	13.9%	0.0%	15.2%	3.8%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.1%	1.3%	1.3%	0.0%	32.2%	0	0.0%
0.0%	0.0%	0.0%	190.0%	100.0%	44.4%	0.4%	1	0.0%	67.1%	32.9%	49.00	13.1%	0.0%	6.0%	9.4%	0.0%	12.8%	17.6%	60.7%	89.4%	0.0%	9.1%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0	0.0%
62.5%	0.0%	62.5%	100.0%	100.0%	62.5%	100.0%	1	100.0%	53.1%	46.9%	47.00	0.0%	0.0%	26.5%	16.3%	0.0%	12.2%	0.2%	4.1%	4.3%	100.0%	24.9%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	1	0.0%
100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	16.7%	17.6%	0	0.0%	30.7%	69.3%	50.00	0.0%	0.0%	14.0%	13.8%	0.0%	0.0%	3.2%	6.0%	7.7%	24.0%	8.9%	0.0%	1.2%	0.0%	60.0%	0	9.8%
60.8%	0.0%	59.6%	102.0%	0.0%	36.5%	0.0%	0	0.0%	33.5%	66.5%	53.00	0.0%	0.0%	19.3%	20.1%	0.0%	3.6%	1.3%	8.8%	12.0%	24.0%	13.3%	0.2%	0.2%	0.0%	16.7%	0	1.9%
2.4%	0.0%	2.9%	84.1%	25.0%	33.3%	1.9%	3	27.5%	52.7%	47.3%	51.26	4.6%	11.1%	24.0%	12.1%	7.0%	1.5%	8.2%	46.3%	65.5%	0.0%	8.7%	0.0%	0.0				

SEGUE - Matrice dei dati con imputazione dei missing value con il valor medio del KPI (no missing value)

D21	D22	D24	D25	D31	D36	D42	D53	D61	D62 uomini autotale	D63 donne sottotale	D6.3	D6.4	D6.5	D6.6	D6.7	D6.8	D6.9	D6.10	D6.11	D6.12	D.6.13	D6.14	D6.15	D6.16	D6.17	D6.18	D6.19	D6.20		
9.1%	100.0%	16.7%	54.5%	0.0%	16.7%	100.0%		5	2.8%	42.6%	57.4%	50.0	-17.2%	28.8%	8.1%	0.0%	0.0%	0.0%	0.1%	0.5%	0.9%	33.3%	0.5%	0.5%	0.0%	0.0%	0.0%	1	0.0%	
27.3%	4.5%	27.3%	100.0%	100.0%	27.3%	7.1%		1	90.4%	39.9%	60.1%	51.00	2.2%	50.0%	10.7%	25.5%	0.4%	29.5%	0.3%	0.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	2	13.6%	
102.4%	30.2%	100.0%	102.4%	50.0%	30.2%	100.0%		0	100.0%	37.9%	62.1%	48.00	18.0%	14.3%	33.5%	25.0%	0.0%	0.0%	5.0%	47.2%	56.5%	0.0%	13.3%	4.0%	0.4%	0.0%	50.0%	1	2.3%	
283.3%	0.0%	21.0%	1350.0%	100.0%	35.8%	16.7%		0	85.7%	50.5%	49.5%	48.00	15.5%	17.4%	34.2%	0.0%	3.9%	8.2%	43.9%	77.9%	74.1%	33.3%	20.3%	0.0%	1.4%	0.4%	31.6%	1	0.0%	
71.0%	0.0%	53.7%	132.3%	100.0%	30.5%	24.2%		0	49.8%	39.9%	60.1%	51.00	2.4%	0.0%	24.4%	14.7%	4.9%	1.3%	2.3%	12.5%	15.5%	33.3%	10.3%	0.0%	0.5%	0.2%	25.0%	0	1.2%	
0.0%	12.5%	0.0%	200.0%	100.0%	50.0%	16.7%		2	34.7%	46.2%	53.8%	54.56	0.0%	0.0%	16.6%	18.9%	1.2%	5.9%	22.6%	78.1%	76.9%	42.9%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1	0.0%	
34.8%	4.7%	47.1%	73.9%	28.6%	23.5%	10.0%		4	66.7%	56.9%	43.1%	55.50	0.2%	50.0%	10.8%	9.5%	0.0%	62.9%	15.3%	82.0%	96.2%	0.0%	3.7%	0.0%	1.2%	0.4%	100.0%	8	17.6%	
110.0%	0.0%	100.0%	110.0%	100.0%	27.3%	30.0%		1	100.0%	47.7%	52.3%	51.00	0.0%	57.1%	13.0%	0.0%	0.0%	4.7%	99.4%	13.0%	13.9%	0.0%	3.6%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	1	27.3%	
0.0%	0.0%	0.0%	4.1%	66.0%	25.0%	21.2%		1	0.0%	63.3%	36.5%	50.00	83.7%	86.7%	34.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	8.3%	63.5%	100.0%	0.0%	11.5%	0.0%	11.5%	51.9%	50.0%	1	0.0%
0.0%	4.7%	40.8%	0.0%	66.0%	34.3%	0.0%		0	30.0%	53.0%	44.4%	59.00	10.0%	26.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.3%	0.0%	25.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	0	8.5%	
60.0%	53.3%	60.0%	100.0%	66.0%	6.7%	1.5%		1	56.8%	37.0%	63.0%	53.00	0.0%	0.0%	18.1%	0.0%	0.0%	5.5%	1.7%	4.7%	5.0%	60.0%	3.9%	1.6%	2.4%	0.0%	0.0%	2	13.3%	
61.9%	42.9%	61.9%	100.0%	33.3%	14.3%	16.7%		3	49.8%	40.4%	59.6%	52.00	-2.2%	0.0%	13.6%	19.6%	3.2%	3.6%	0.0%	0.0%	21.0%	3.2%	0.0%	0.7%	0.0%	33.3%	0	47.6%		
77.6%	0.0%	54.3%	142.9%	0.0%	74.3%	50.0%		0	0.0%	42.2%	57.8%	50.00	0.0%	0.0%	21.3%	31.7%	6.3%	1.9%	7.3%	9.7%	66.7%	11.1%	0.4%	0.0%	0.2%	0.0%	1	18.6%		
105.7%	43.6%	47.4%	222.9%	100.0%	37.2%	3.7%		0	5.6%	29.4%	70.6%	50.00	12.4%	28.6%	19.7%	0.0%	3.2%	10.9%	4.0%	44.4%	55.6%	0.0%	14.6%	0.2%	0.5%	0.0%	50.0%	0	3.8%	
46.67%	5.6%	77.8%	600.0%	37.5%	50.0%	12.5%		0	100.0%	42.9%	57.1%	50.15	-1.3%	66.7%	25.5%	9.9%	0.6%	0.0%	7.1%	34.2%	47.8%	100.0%	15.5%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	0.0%	
100.0%	0.0%	100.0%	100.0%	0.0%	20.9%	2.7%		0	41.8%	54.0%	46.0%	52.00	10.5%	7.1%	12.7%	0.0%	0.9%	0.0%	0.9%	10.9%	14.9%	0.0%	3.8%	0.0%	0.0%	0.2%	23.1%	2	7.0%	
85.7%	56.7%	80.0%	107.1%	100.0%	36.7%	0.0%		0	29.1%	41.1%	58.9%	52.01	12.3%	33.3%	15.5%	0.0%	2.7%	1.2%	2.7%	13.7%	17.0%	50.0%	9.4%	5.5%	0.6%	0.0%	33.3%	1	30.0%	
132.9%	26.3%	100.0%	132.9%	0.0%	42.8%	7.9%		3	10.8%	24.3%	75.7%	50.00	4.6%	17.9%	11.1%	9.9%	0.0%	1.4%	11.9%	48.5%	47.1%	4.9%	10.4%	0.1%	0.3%	0.0%	56.5%	1	1.5%	
57.9%	0.0%	100.0%	57.9%	0.0%	45.5%	25.8%		3	49.8%	49.6%	50.4%	49.16	0.0%	20.0%	29.9%	0.0%	0.7%	0.8%	3.6%	4.3%	0.0%	15.3%	0.0%	1.5%	0.0%	25.0%	1	18.2%		
31.2%	4.1%	67.1%	46.5%	4.0%	37.0%	3.5%		0	0.0%	37.9%	62.1%	53.00	2.3%	0.0%	11.0%	0.0%	0.0%	8.1%	10.2%	52.3%	62.1%	0.0%	5.2%	0.1%	0.3%	0.0%	44.4%	1	1.4%	
14.5%	68.1%	24.2%	60.0%	100.0%	23.2%	4.6%		1	0.0%	52.2%	47.8%	47.24	3.5%	50.0%	32.7%	24.0%	0.0%	3.0%	1.1%	3.7%	6.1%	100.0%	6.1%	4.7%	0.0%	0.2%	20.0%	1	0.6%	
37.9%	4.2%	45.8%	82.8%	100.0%	20.8%	18.7%		0	19.1%	64.2%	35.8%	50.00	5.6%	14.3%	28.3%	22.0%	5.0%	5.7%	21.8%	54.1%	82.5%	0.0%	6.3%	0.0%	0.2%	0.0%	16.7%	2	16.7%	
0.0%	0.0%	0.0%	114.8%	100.0%	27.4%	2.8%		0	20.8%	38.8%	61.2%	52.00	13.0%	29.6%	13.1%	19.5%	9.8%	6.7%	3.7%	16.7%	20.4%	0.0%	8.5%	0.0%	0.2%	0.0%	42.1%	1	3.2%	
0.0%	1.5%	0.0%	140.4%	76.9%	40.9%	14.0%		10	30.0%	32.4%	67.6%	48.03	8.0%	42.9%	34.3%	0.0%	4.5%	7.1%	8.4%	39.6%	41.3%	91.7%	12.9%	0.0%	0.0%	0.3%	50.0%	3	10.6%	
50.0%	0.0%	75.0%	66.7%	66.0%	100.0%	50.0%		2	100.0%	36.4%	63.6%	49.00	0.0%	26.9%	10.6%	16.7%	0.0%	0.0%	0.1%	0.0%	0.0%	0.0%	12.1%	0.0%	0.0%	0.0%	43.4%	2	25.0%	
12.1%	0.0%	60.5%	20.0%	66.0%	25.0%	31.2%		1	49.2%	53.3%	46.7%	52.00	32.1%	12.8%	15.3%	0.0%	5.1%	0.0%	0.8%	79.5%	81.8%	0.0%	9.1%	0.0%	4.8%	2.0%	40.4%	1	21.0%	
128.4%	0.0%	100.0%	128.4%	14.3%	21.3%	5.0%		0	49.8%	39.3%	60.7%	50.50	6.1%	8.3%	14.4%	69.0%	0.2%	0.0%	7.4%	36.2%	45.4%	0.0%	6.1%	0.1%	0.5%	0.8%	63.6%	1	61.5%	
90.0%	0.0%	100.0%	90.0%	54.3%	55.0%	50.0%		0	35.0%	50.3%	49.7%	46.00	8.5%	6.7%	11.6%	0.0%	0.8%	8.4%	39.7%	48.3%	0.0%	17.4%	0.0%	0.8%	2.0%	0.8%	35.7%	2	0.0%	
10.5%	20.0%	40.0%	26.3%	54.8%	40.0%	28.6%		3	49.8%	62.1%	37.9%	56.71	0.0%	0.0%	9.1%	0.0%	2.5%	3.0%	100.0%	1.5%	2.7%	0.0%	1.0%	0.5%	0.0%	1.5%	40.0%	3	0.0%	
111.4%	0.0%	96.3%	115.7%	57.1%	30.0%	6.4%		4	22.3%	41.5%	58.5%	51.00	9.4%	4.4%	17.5%	15.4%	0.0%	31.9%	6.9%	23.9%	28.4%	0.0%	8.9%	0.2%	0.9%	1.3%	39.2%	2	11.1%	
114.9%	0.0%	87.5%	131.3%	73.3%	55.7%	4.5%		2	98.7%	45.9%	54.1%	48.00	0.0%	0.0%	16.5%	21.0%	2.2%	1.3%	14.9%	89.6%	96.3%	12.5%	10.2%	0.0%	0.4%	0.0%	55.6%	1	3.4%	
0.0%	0.0%	0.0%	29.8%	0.0%	10.8%	20.0%		1	49.8%	64.2%	35.8%	53.70	0.1%	50.0%	10.6%	19.8%	0.0%	0.0%	2.8%	19.5%	26.4%	0.0%	8.4%	0.0%	0.7%	0.3%	55.6%	3	5.4%	
93.8%	13.3%	100.0%	93.8%	0.0%	20.0%	8.3%		2	18.1%	36.8%	63.2%	52.00	0.0%	50.0%	12.9%	4.8%	4.0%	10.5%	2.2%	11.3%	15.3%	0.0%	5.4%	1.6%	1.3%	1.1%	28.6%	1	40.0%	
26.0%	0.0%	26.0%	100.0%	57.1%	46.0%	18.2%		0	6.7%	56.2%	43.8%	48.66	2.5%	5.9%	21.4%	16.3%	3.7%	2.1%	12.3%	62.4%	90.9%	0.0%	15.8%	0.2%	11.2%	0.0%	31.3%	1	8.0%	
22.2%	2.0%	15.7%	141.7%	54.8%	33.3%	9.1%		0	21.9%	40.4%	59.6%	47.68	5.0%	40.0%	32.6%	15.7%	0.7%	4.5%	5.9%	28.5%	33.3%	100.0%	18.0%	0.0%	0.0%	0.7%	0.0%	0	27.5%	
8.7%	0.0%	100.0%	8.7%	20.0%	0.0%	22.6%		17	100.0%	40.2%	59.8%	51.00	22.9%	27.4%	6.1%	9.9%	19.8%	0.2%	21.1%	90.6%	93.7%	6.7%	12.4%	0.0%	0.7%	1.2%	42.8%	1	5.0%	
5.9%	0.0%	28.1%	21.2%	0.0%	23.7%	11.5%		2	0.0%	51.7%	48.3%	57.00	0.0%	0.0%	9.7%	0.0%	0.0%	0.9%	1.2%	2.1%	2.5%	16.3%	1.9%	0.0%	3.1%	0.9%	33.6%	0	0.0%	
106.7%	0.0%	100.0%	106.7%	100.0%	43.8%	8.5%		0	100.0%	40.8%	59.2%	49.00	5.7%	40.0%	13.2%	23.7%	4.1%	6.0%	3.6%	62.3%	75.7%	0.0%	12.6%	0.2%	0.0%	0.2%	50.0%	0	0.0%	
62.1%	3.6%	100.0%	62.1%	100.0%	34.9%	100.0%		0	49.2%	39.6%	60.4%	48.20	9.6%	33.3%	17.7%	0.0%	2.9%	3.9%	11.5%	77.0%	82.5%	40.0%	12.4%	0.3%	0.5%	0.2%	50.0%	1	0.0%	
33.3%	0.0%	33.3%	100.0%	54.8%	16.7%	100.0%		4	100.0%	52.0%	48.0%	50.00	6.0%	33.3%	13.4%	19.7%	0.0%	0.0%	70.0%	21.3%	29.5%	0.0%	9.4%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0	66.7%	
0.0%	4.7%	40.8%	0.0%	66.0%	34.3%	0.0%		21	100.0%	55.1%	44.9%	56.00	14.8%	26.9%	13.0%	60.9%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	1.4%	43.4%	0	8.5%		
78.3%	0.0%	62.7%	125.0%	100.0%	34.7%	12.1%		0	34.9%	37.1%	62.9%	48.00	0.2%	36.4%	21.0%	17.9%	11.1%	6.1%	5.8%	29.6%	35.2%	28.6%	13.2%	0.0%	0.0%	0.0%	42.9%	2	4.0%	
34.8%	2.2%	35.3%	98.6%	0.0%	33.8%	58.8%		0	43.9%	37.0%	63.0%	49.00	0.8%	22.2%	16.5%	0.0%	0.0%	5.4%	26.9%	73.3%	78.4%	0.0%	7.4%	0.0%	0.0%	0.0%	85.7%	1	1.5%	
0.0%	0.0%	0.0%	105.3%	100.0%	37.5%	11.1%		0	35.6%	41.3%	58.7%	54.94	29.9%	31.3%	14.3%	15.9%	4.1%	7.3%	15.1%	38.4%	44.0%	16.3%	6.3%	0.0%	0.7%	1.1%	53.7%	3	3.3%	
67.2%	11.4%	62.8%	113.1%	54.8%	29.9%	0.0%		0	1.0%	41.8%	58.2%	61.00	-0.4%	0.0%	6.6%	0.0%	0.0%	0.0%	100.0%	23.3%	2.7%	50.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	66.7%	3	21.4%	

11. Allegato 2

Piano nazionale di ripresa
e Resilienza
(PNRR)

Terzo report KPI

All. 2_ Metodologia di
individuazione dei benchmark

Data: Giugno 2025



Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2025



CONTESTO E OBIETTIVO

Nell'ambito dell'attuazione delle misure PNRR di competenza del DFP, si inserisce la milestone **M1C1-59 bis** la quale ha previsto la **pubblicazione di un primo report sugli indicatori chiave di monitoraggio** (Key Performance Indicators - c.d. KPI) volto a monitorare i progressi e gli effetti dell'azione di riforma correlati alla **gestione strategica delle risorse umane** e al **rafforzamento della capacità amministrativa**.

La milestone in oggetto e gli *interim step* ad essa correlati stabiliscono un **aggiornamento con cadenza semestrale** del report dei KPI fino al termine del PNRR, fissato al **30 giugno 2026**.

Alla luce delle interlocuzioni con la Commissione europea e sulla base degli impegni assunti dal DFP*, il **secondo monitoring step (Q2 2025)** sarà corredato da una relazione di posizionamento delle amministrazioni coinvolte nella rilevazione, le quali saranno anonimamente clusterizzate **in tre differenti categorie identificate con i tre colori rosso, giallo e verde** in base ai risultati raggiunti rispetto ad un benchmark di riferimento individuato.

Lo scopo del presente documento è illustrare la **metodologia** utilizzata per l'individuazione delle soglie e fornire una **descrizione** dettagliata **dei risultati** ottenuti dall'analisi di benchmark condotta sui dati relativi ai KPI elaborati per il monitoring step n. 2 (Giugno 2025). Nel documento viene evidenziato il **posizionamento delle amministrazioni**, preliminarmente suddivise in cluster omogenei, rispetto alle tre categorie identificate utilizzando il modello di calcolo scelto.

* Cfr. articolo 3 del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica ID n. 55560017 del 6 novembre 2024 riportato in allegato





1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE

2

EVIDENZE BENCHMARK



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE

2

EVIDENZE BENCHMARK

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione delle categorie

Al fine di **identificare le categorie rosso, giallo e verde**, preliminarmente sono state eseguite delle attività mirate per la clusterizzazione del campione, la differenziazione dei KPI in quantitativi e qualitativi e la conseguente definizione delle categorie in base alla tipologia di KPI individuato



*La survey per la raccolta dei dati è stata somministrata a 306 amministrazioni di cui 224 rispondenti

OVERVIEW METODOLOGIA

1. Clusterizzazione delle pubbliche amministrazioni rispondenti

CLUSTER

FORMA GIURIDICA AMMINISTRAZIONI

N° AMMINISTRAZIONI RISPONDENTI



CLUSTER 1

Pubbliche amministrazioni centrali

- Ente pubblico non economico nazionale
- Agenzia dello stato
- Ministero

31



CLUSTER 2

Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni

- Ente ambientale regionale
- Regione
- Provincia
- Città metropolitana
- Comuni con più di 250k abitanti

38



CLUSTER 3

Enti locali

- Comuni con abitanti tra 25k e 250 k

115



CLUSTER 4

Enti di ricerca e Università

- Istituto o ente pubblico di ricerca
- Università pubblica

40

OVERVIEW METODOLOGIA

2. Differenziazione dei KPI

Sulla base della tipologia di dati raccolti sono state distinte due tipologie di KPI. I **KPI quantitativi**, associati a domande che necessitano come risposta un valore numerico o una quantità misurabile e i **KPI qualitativi** le cui domande prevedono risposte di tipo binario.

32 KPI QUANTITATIVI

- **D1.4** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based
- **D1.5** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze
- **D2.1** Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione
- **D2.2** Percentuale di profili EQ/EP assunti
- **D2.4** Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni
- **D2.5** Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate
- **D3.1** Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali
- **D3.4** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based
- **D3.5** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze
- **D3.6** Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni
- **D4.2** Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali
- **D5.3** Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni
- **D6.1** Semplificazione e/o digitalizzazione processi
- **D6.2** Composizione dei lavoratori per genere
- **D6.3** Composizione dei lavoratori per età
- **D6.4** Tasso di posti vacanti personale non dirigente
- **D6.5** Tasso di posti vacanti personale dirigente
- **D6.6** Tasso di turnover complessivo
- **D6.7** Tasso di progressione nelle aree
- **D6.8** Tasso di progressione tra le aree
- **D6.9** Lavoro flessibile
- **D6.10** Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa
- **D6.11** Risorse umane in lavoro agile
- **D6.12** Risorse umane donne in lavoro agile
- **D6.13** Innovazione tecnologica ambito HR
- **D6.14** Rilevazione personale <35 anni
- **D6.15** Rilevazione personale EQ-EP <35 anni
- **D6.16** Personale in comando OUT
- **D6.17** Personale in comando IN
- **D6.18** Donne con ruolo manageriale/dirigenziale
- **D6.19** Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento
- **D6.20** Mobilità volontaria

9 KPI QUALITATIVI

- **D1.1** Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un Sistema Professionale competency based
- **D1.2** Percentuale di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi
- **D1.3** Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze
- **D2.3** Percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze
- **D3.2** Percentuale delle amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding
- **D3.3** Percentuale di amministrazioni che hanno fatto ricorso ai contratti di apprendistato
- **D4.1** Percentuale di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (assessment)
- **D5.1** Percentuale di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il Sistema Professionale competency based
- **D5.2** Percentuale delle amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria

OVERVIEW METODOLOGIA

3. Definizione delle categorie

Per ogni tipologia di KPI sono state individuate delle logiche per l'attribuzione delle categorie. Per i KPI quantitativi **le soglie fisse per l'identificazione delle tre categorie sono state individuate sulla base di una regola di calcolo definita ex ante**, mentre per i KPI qualitativi le soglie sono basate esclusivamente sulla risposta fornita, collegata alla seguente logica «semaforica»

KPI QUANTITATIVI

μ

1.

CALCOLO DELLA MEDIA

Per ciascun indicatore verrà **calcolata la media dei valori corrispondenti alle risposte** di tutto il cluster

σ

2.

CALCOLO DELLA DEVIAZIONE STANDARD

Per ciascun indicatore verrà **calcolata la deviazione standard sulle risposte** di tutto il cluster



3.

CALCOLO DELL'INTERVALLO SIGNIFICATIVO

Verrà **identificato un limite superiore e un limite inferiore** per l'individuazione dell'intervallo significativo



4.

INDIVIDUAZIONE DEI QUARTILI

L'**intervallo significativo** identificato verrà **suddiviso in quartili**



5.

DEFINIZIONE DELLE CATEGORIE*

Sulla base dei quartili identificati, saranno **definite delle categorie semaforiche** per la catalogazione delle amministrazioni

FORMULA

$$\mu = \frac{\sum_{i=1}^N x_i}{N}$$

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum (x_i - \mu)^2}{N}}$$

$$> (\mu - \sigma) \text{ e } < (\mu + \sigma)$$

$$[(\mu + \sigma) - (\mu - \sigma)]/4$$

Rosso ≥ 0 e $< \mu - (\sigma/2)$

Giallo $< \mu + (\sigma/2)$ e $> \mu - (\sigma/2)$

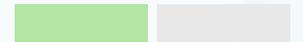
Verde $\geq \mu + (\sigma/2)$

*Le soglie delimitanti le categorie sono state individuate nel benchmark del II report e verranno applicate in tutti i successivi, secondo la metodologia delle soglie fisse. L'unica eccezione riguarda il KPI 6.20 per il quale, vista la modifica alla formula di calcolo tra II e III report, le soglie sono state ricalcolate in occasione di quest'ultimo e utilizzate, come tutte le altre, per i successivi benchmark

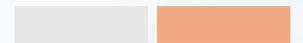
KPI QUALITATIVI

Risposta binaria

1. Risposta affermativa



2. Risposta negativa





1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DELLE CATEGORIE

2

EVIDENZE BENCHMARK

GUIDA ALLA LETTURA DELLE EVIDENZE DEL BENCHMARK

La presentazione dei risultati dell'analisi di benchmark è organizzata per dimensione. Ogni KPI presenta 4 viste di dettaglio ciascuna focalizzata sullo specifico cluster individuato. Di seguito la guida alla lettura delle slide con dettaglio degli elementi di maggior rilievo.

Indicazione del nome del KPI, del razionale e della regola di calcolo sottesa indistinta per tutte le 4 slide riferite allo stesso KPI

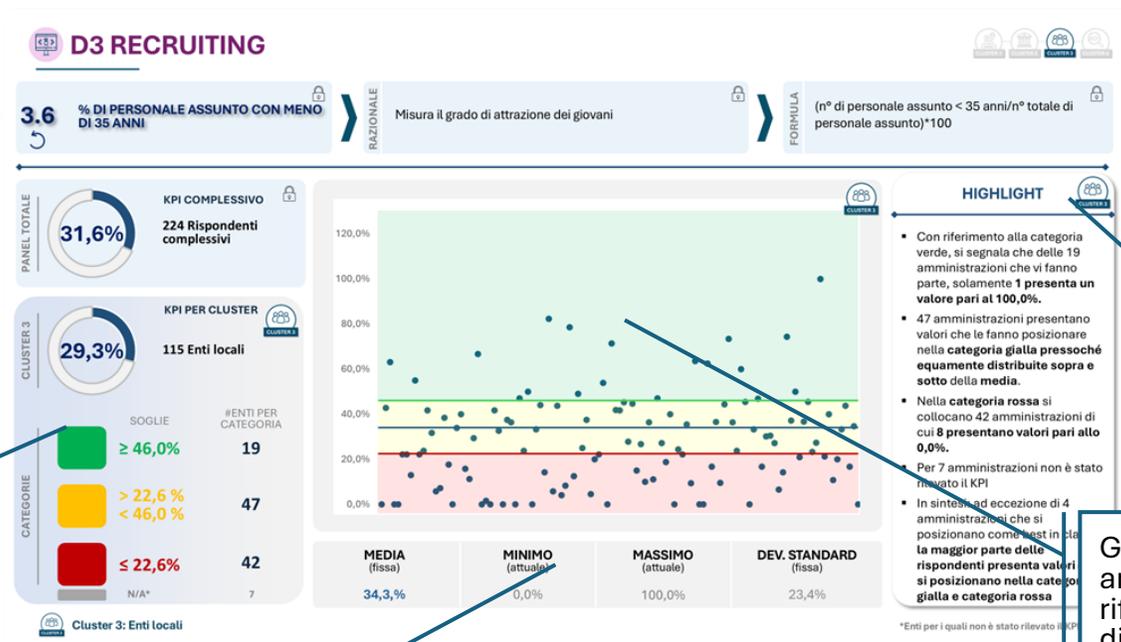
Indicazione del cluster analizzato

Valore del KPI complessivo rispetto al panel totale

Valore del KPI rispetto al cluster

Rappresentazione infografica delle soglie di ciascuna categoria, che sono state fissate temporalmente al Report II come da metodologia, con indicazione del numero di amministrazioni per categoria

Dati relativi al calcolo delle soglie: utilizzando le soglie fissate durante il Report II, anche i valori della media e della deviazione standard fanno riferimento al suddetto Report. I valori di minimo e massimo sono invece rappresentativi dei dati attuali



Principali evidenze emerse dai risultati dell'analisi

Grafico riportante i valori relativi alle amministrazioni oggetto del cluster in riferimento. I grafici possono differenziarsi per due tipologie:

- Istogramma per i KPI di tipo qualitativo
- Scatter plot per i KPI di tipo quantitativo

LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA



D1

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



D2

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE



D3

RECRUITING



D4

SVILUPPO PROFESSIONALE



D5

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



D6

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	45,5%
1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI	25,4%
1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	30,4%
1.4	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	30,2%
1.5	% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	35,6%



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



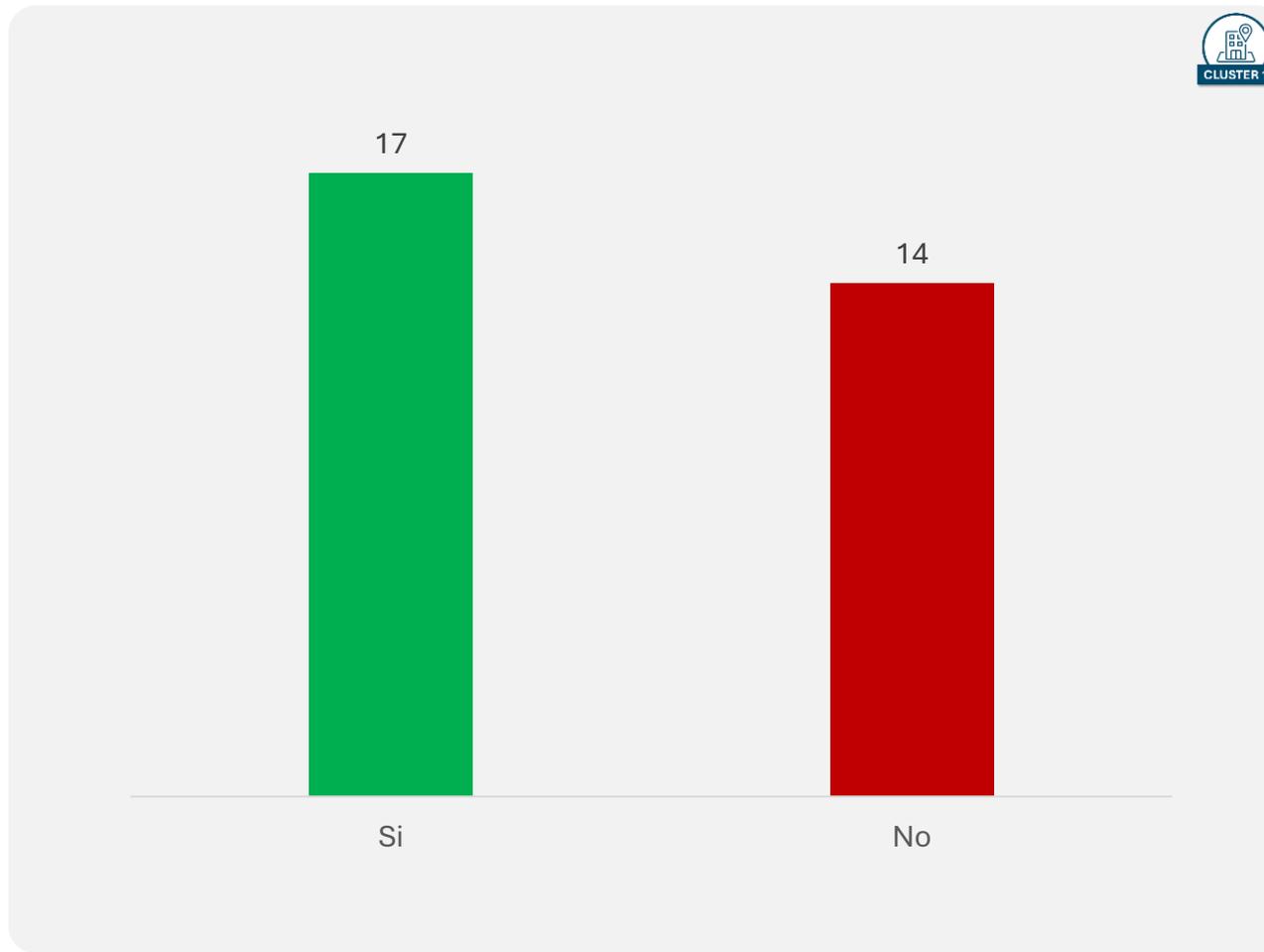
SI

17



NO

14



HIGHLIGHT



- Il 54,8% delle amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based
- Il restante 45,2% delle amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



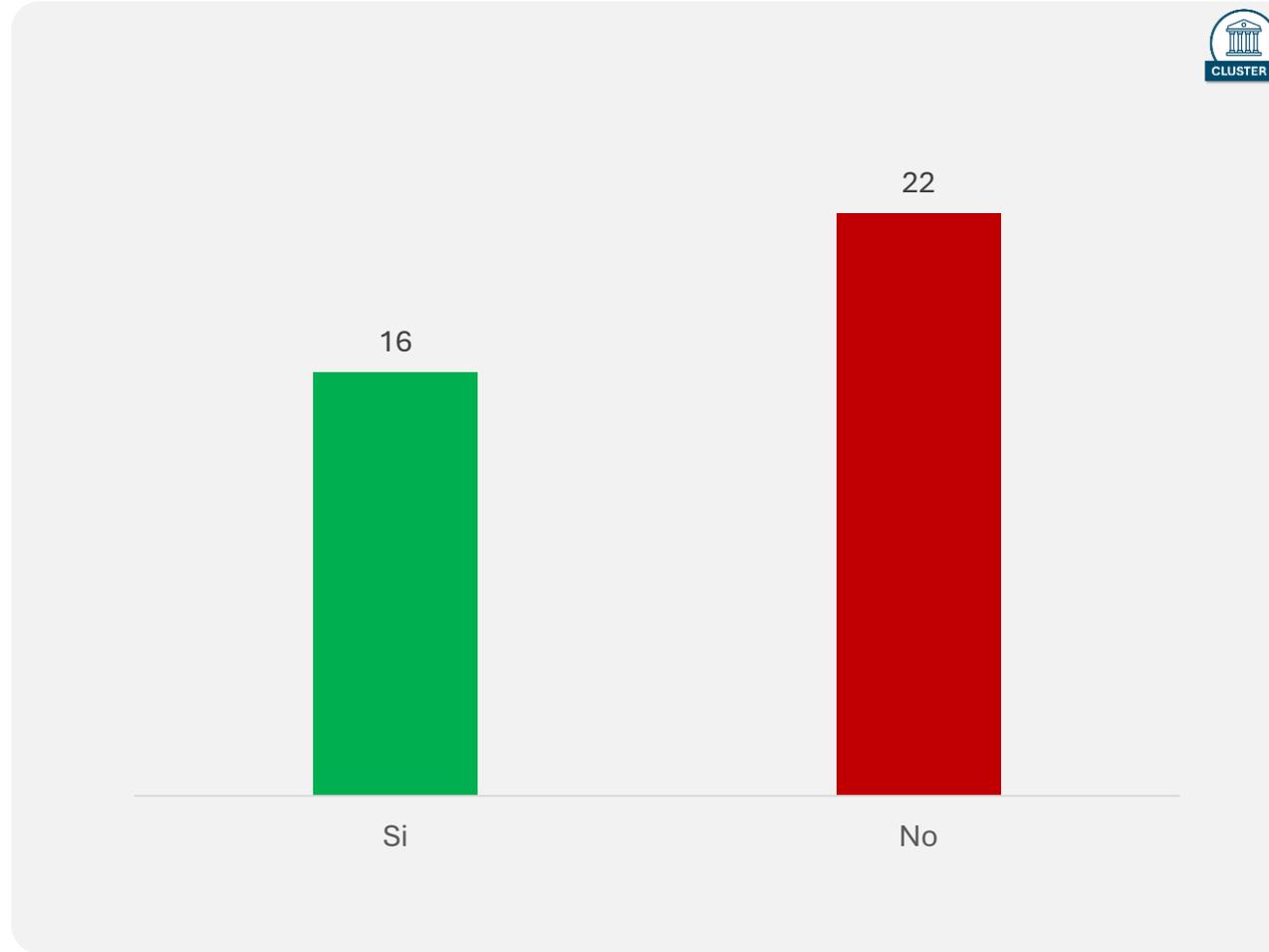
SI

16



NO

22



HIGHLIGHT



- Il 42,1% delle amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based
- Il restante 42,1% delle amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



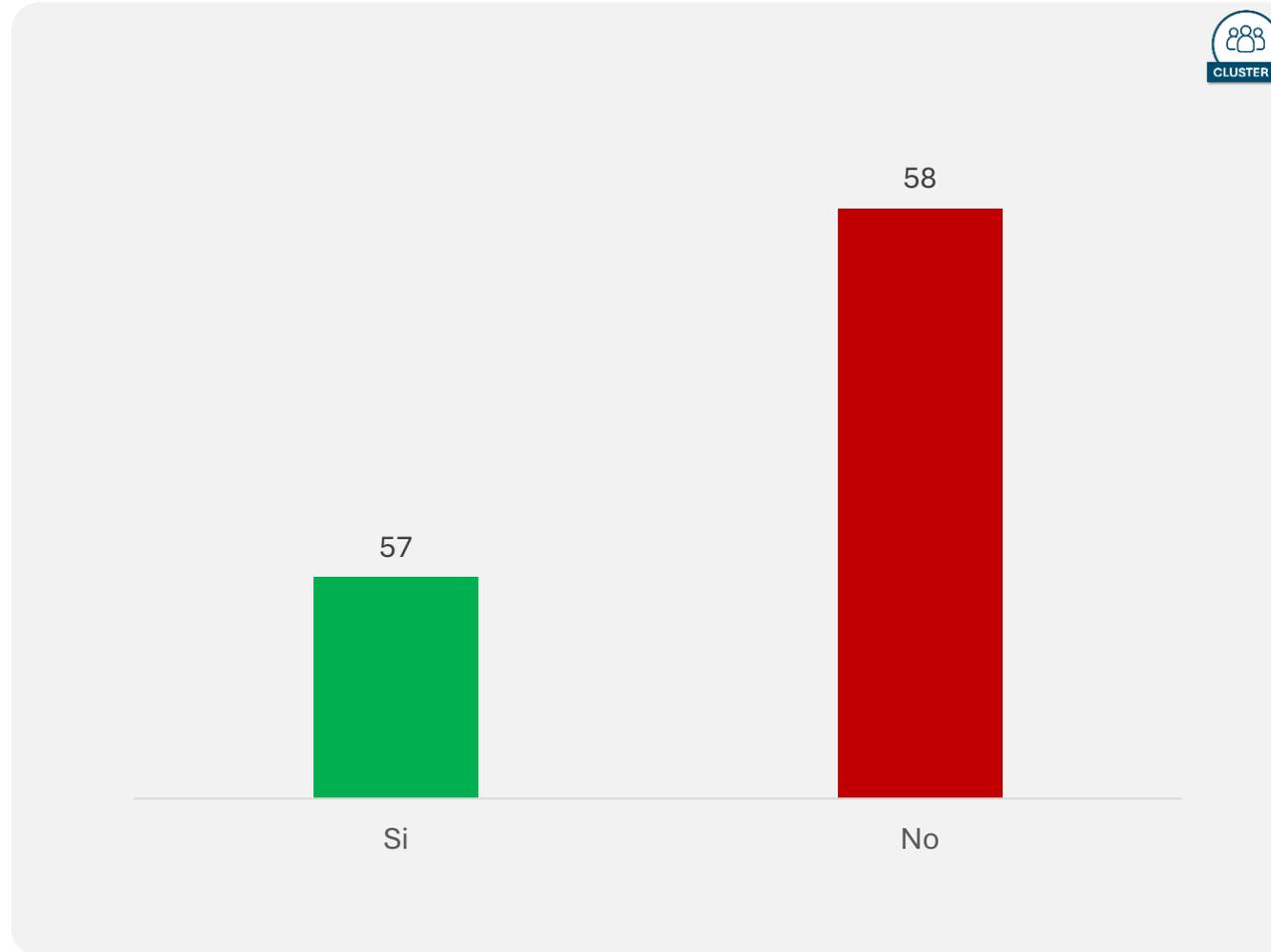
SI

57



NO

58



HIGHLIGHT



- Il 49,6% delle amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based
- Il restante 50,4% delle amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



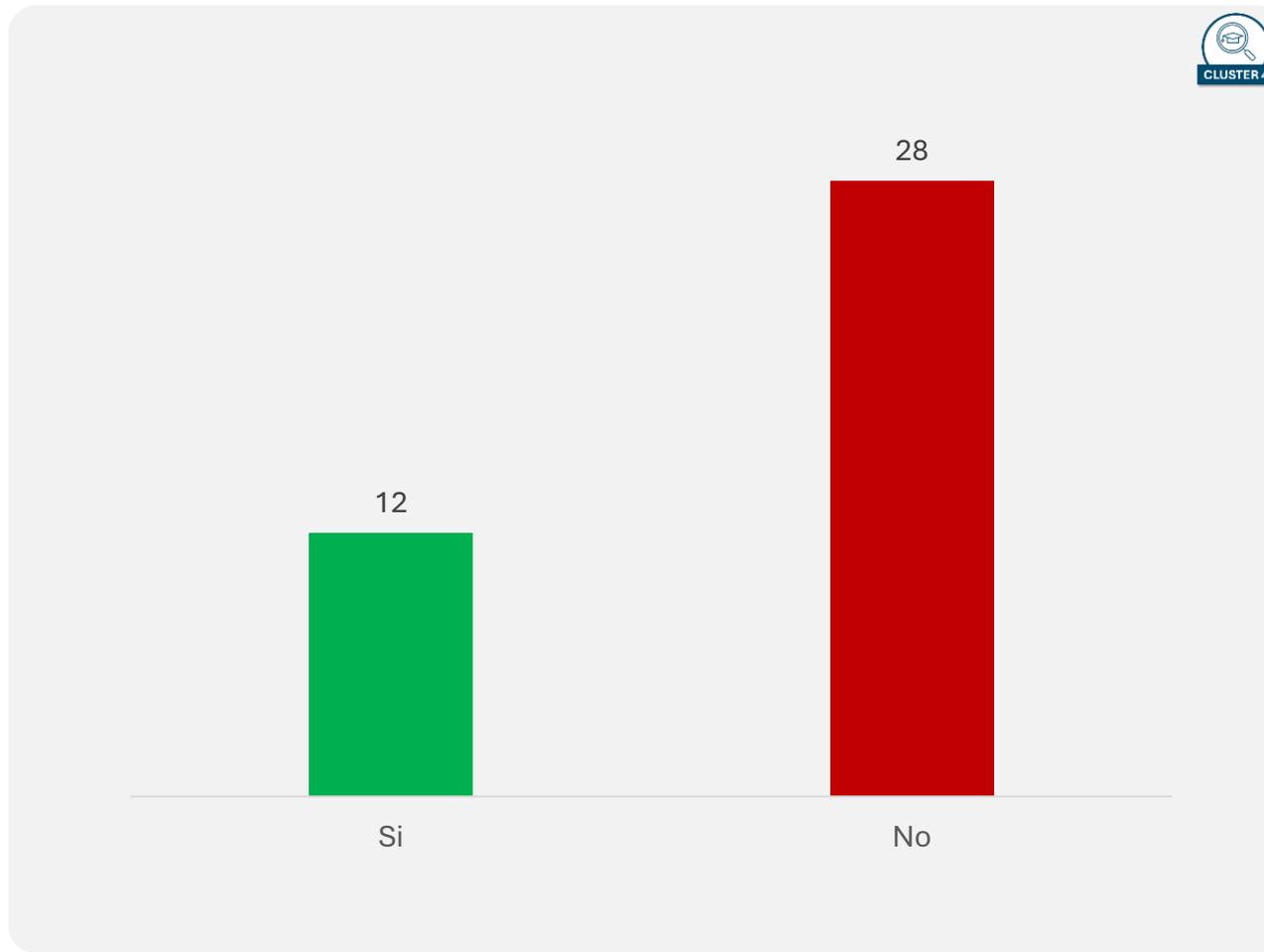
SI

12



NO

28



HIGHLIGHT



- Il 30,0% delle amministrazioni ha provveduto ad adottare un Sistema Professionale competency based
- Il restante 70,0% delle amministrazioni invece non si è ancora dotata di un Sistema Professionale competency based





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



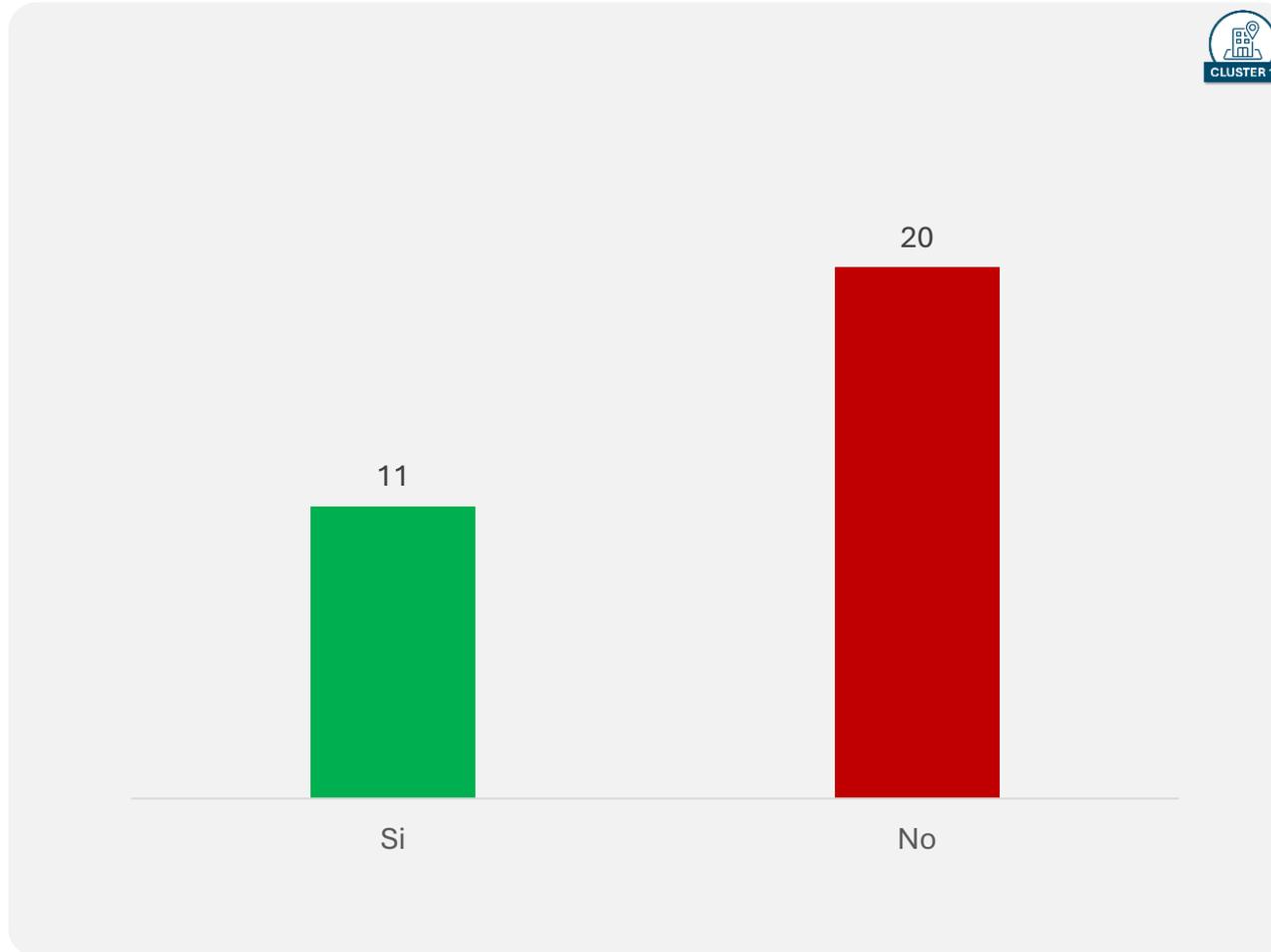
SI

11



NO

20



HIGHLIGHT



- Il 35,5% delle amministrazioni si è dotata di una library dei processi
- Il restante 64,5% non ha invece ancora provveduto ad adottare una library dei processi





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



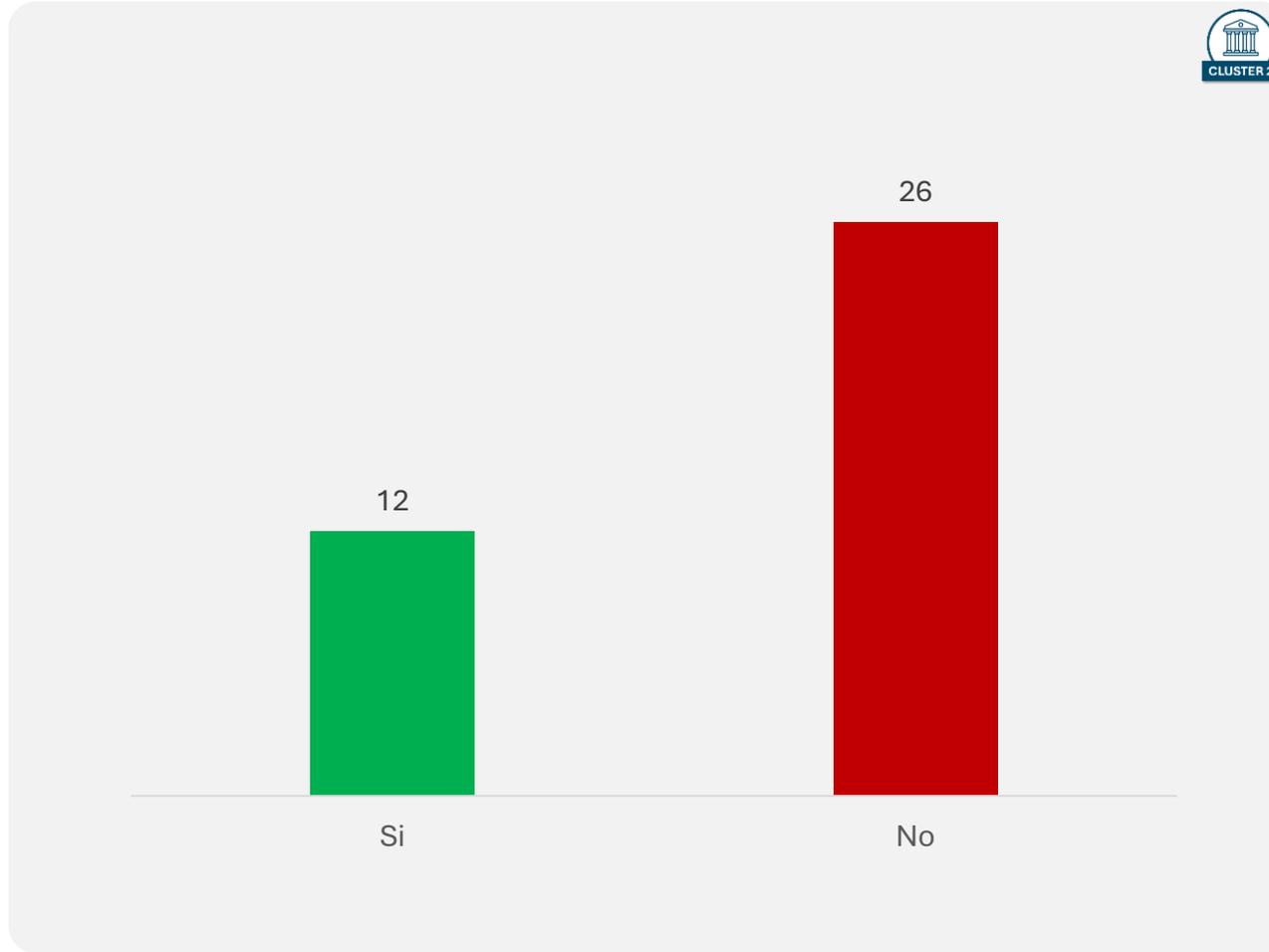
SI

12



NO

26



HIGHLIGHT



- Il 31,6% delle amministrazioni ha provveduto ad adottare una library dei processi
- Il restante 68,4% delle amministrazioni invece non si è ancora dotata di una library dei processi





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



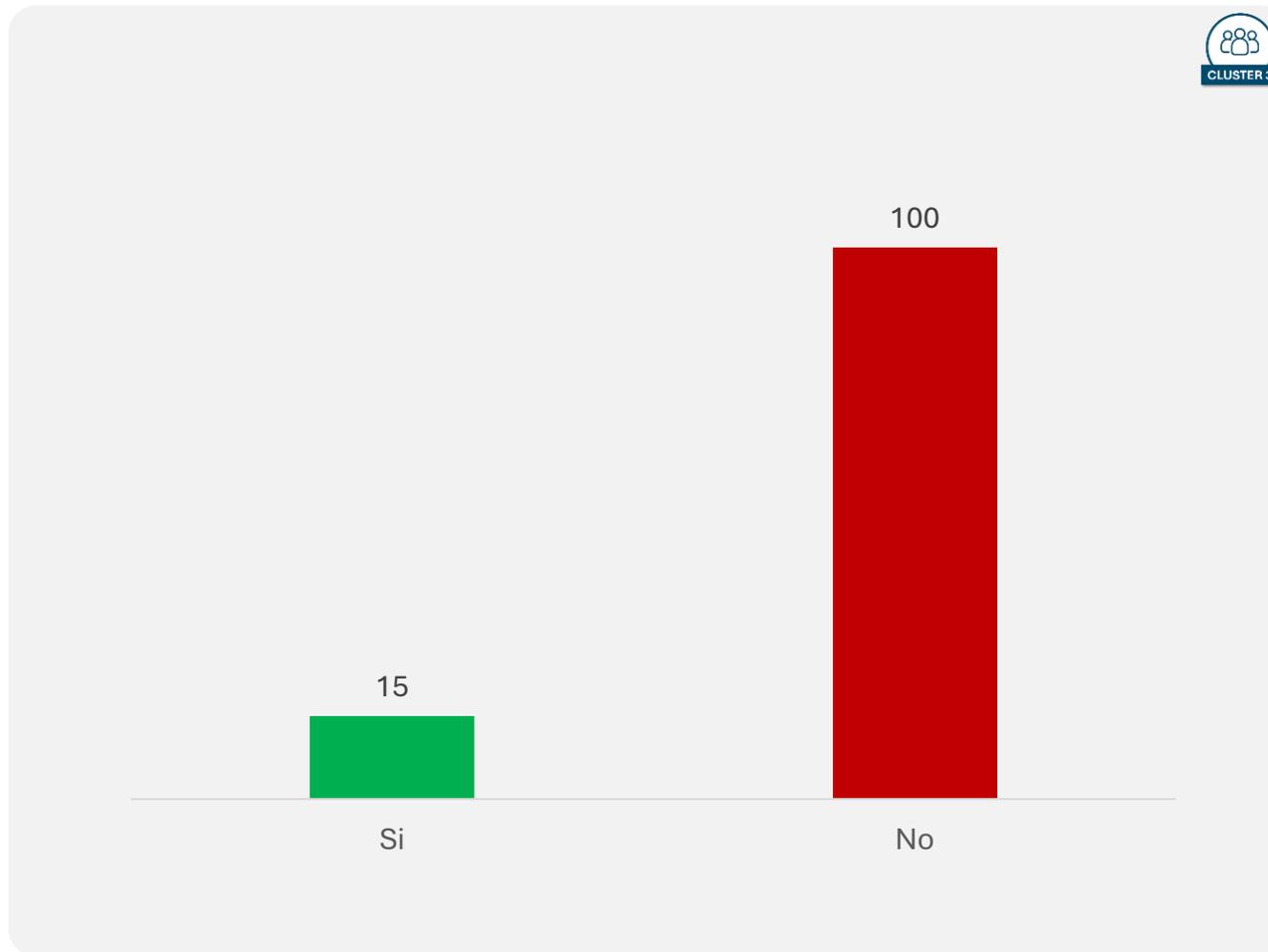
SI

15



NO

100



HIGHLIGHT



- Il 13,0% delle amministrazioni ha provveduto ad adottare una library dei processi
- Il restante 87,0% delle amministrazioni invece non si è dotata di una library dei processi





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.2

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



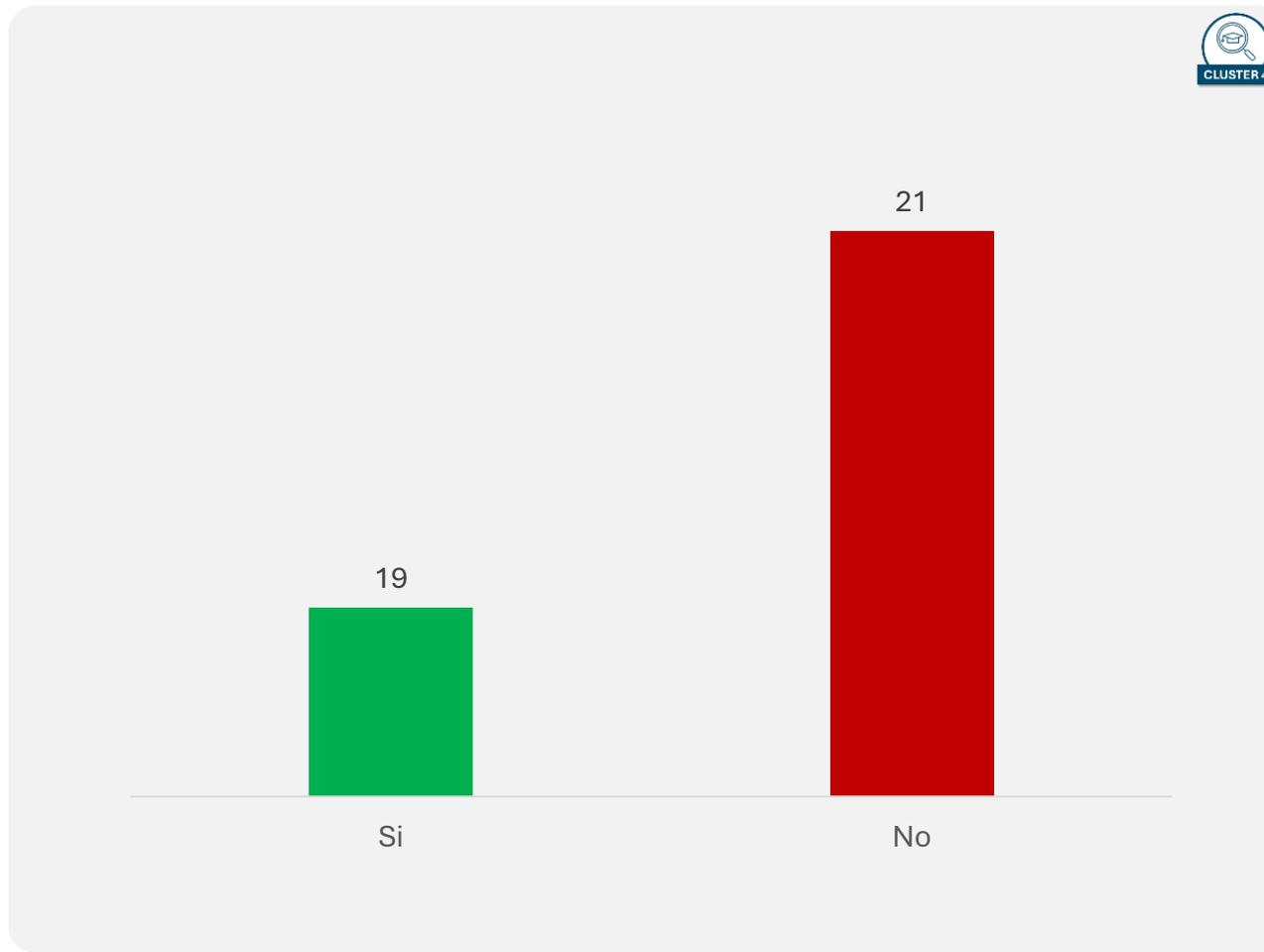
SI

19



NO

21



HIGHLIGHT



- Il 47,5% delle amministrazioni ha adottato di una library dei processi
- Il restante 52,5% invece non si è dotata di una library dei processi





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



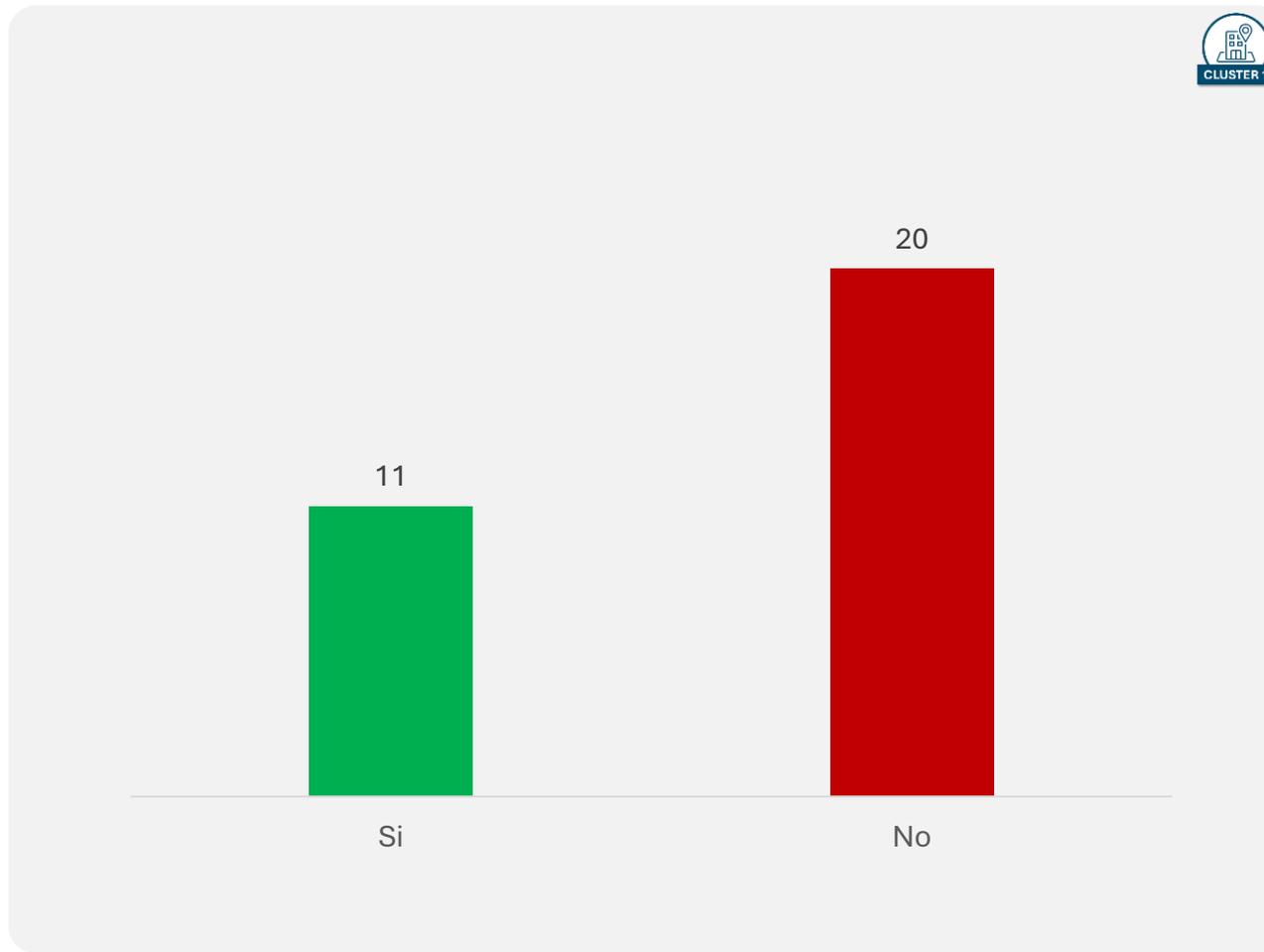
SI

11



NO

20



HIGHLIGHT



- Il 35,5% delle amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 64,5% delle amministrazioni non si è dotata di un dizionario delle competenze





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



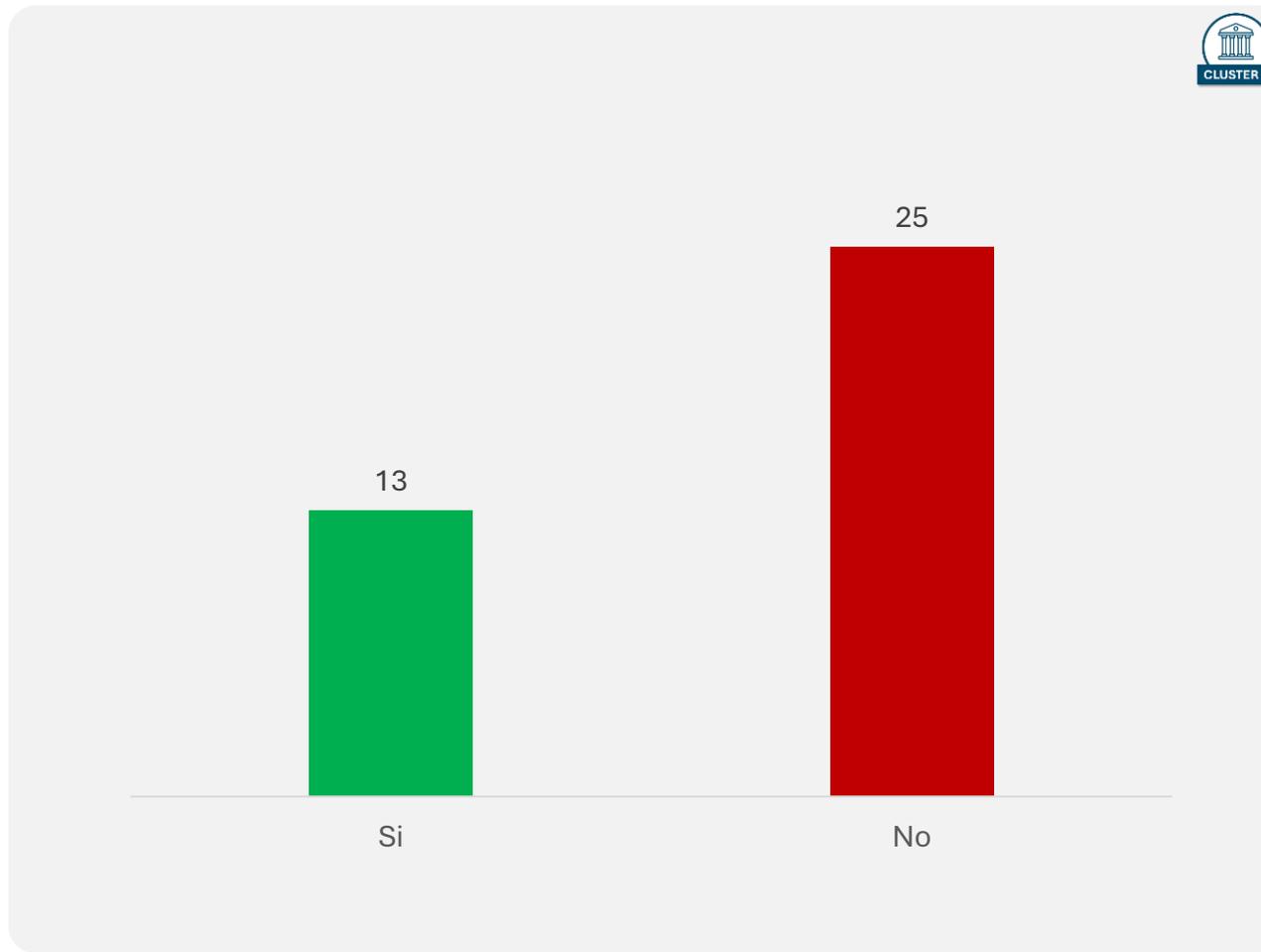
SI

13



NO

25



HIGHLIGHT



- Il 34,2% delle amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 65,8% delle amministrazioni invece non si è ancora dotata di un dizionario delle competenze





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



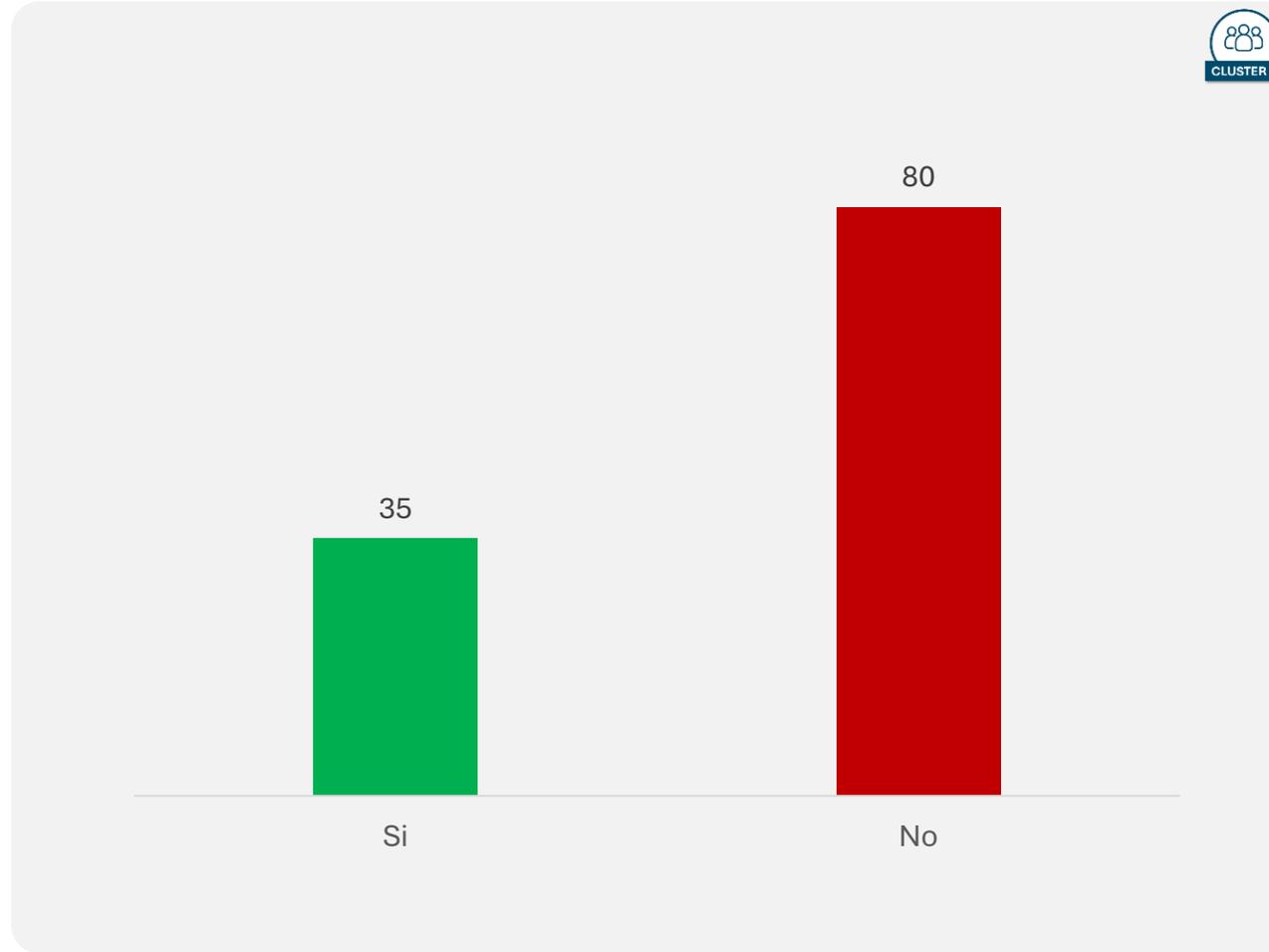
SI

35



NO

80



HIGHLIGHT



- Il 30,4% delle amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 60,9% delle amministrazioni invece non si è dotata di un dizionario delle competenze



Cluster 3: Enti locali



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



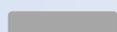
SI

9



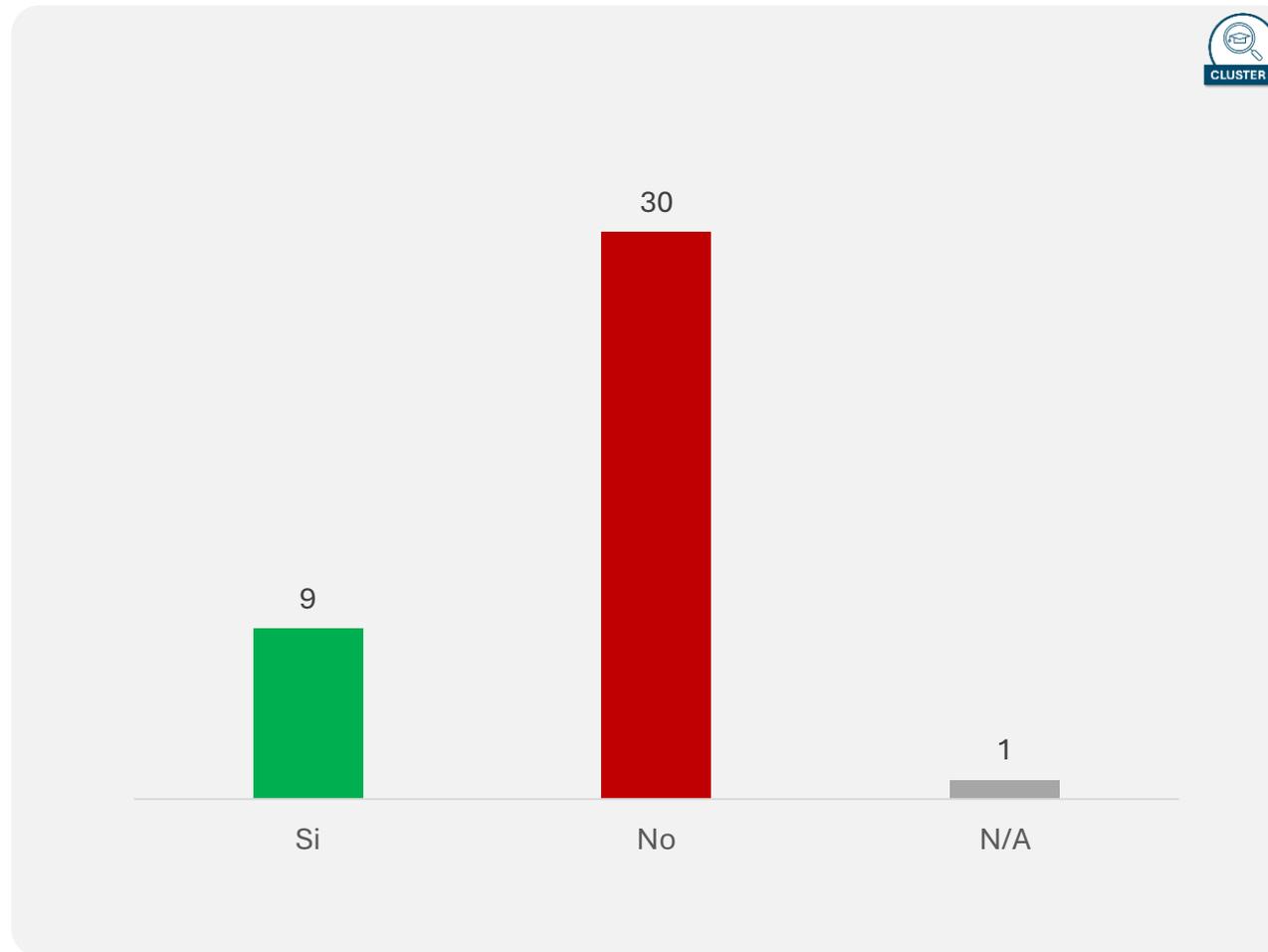
NO

30



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 22,5% delle amministrazioni ha adottato un dizionario delle competenze
- Il restante 77,5 % delle amministrazioni non si è invece ancora dotata di un dizionario delle competenze
- Tra queste, per un'amministrazione non è stata rilevata risposta al quesito





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based} / n^{\circ} \text{ profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
 $\geq 75,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA
11



$> 25,0\%$
 $< 75,0\%$

2

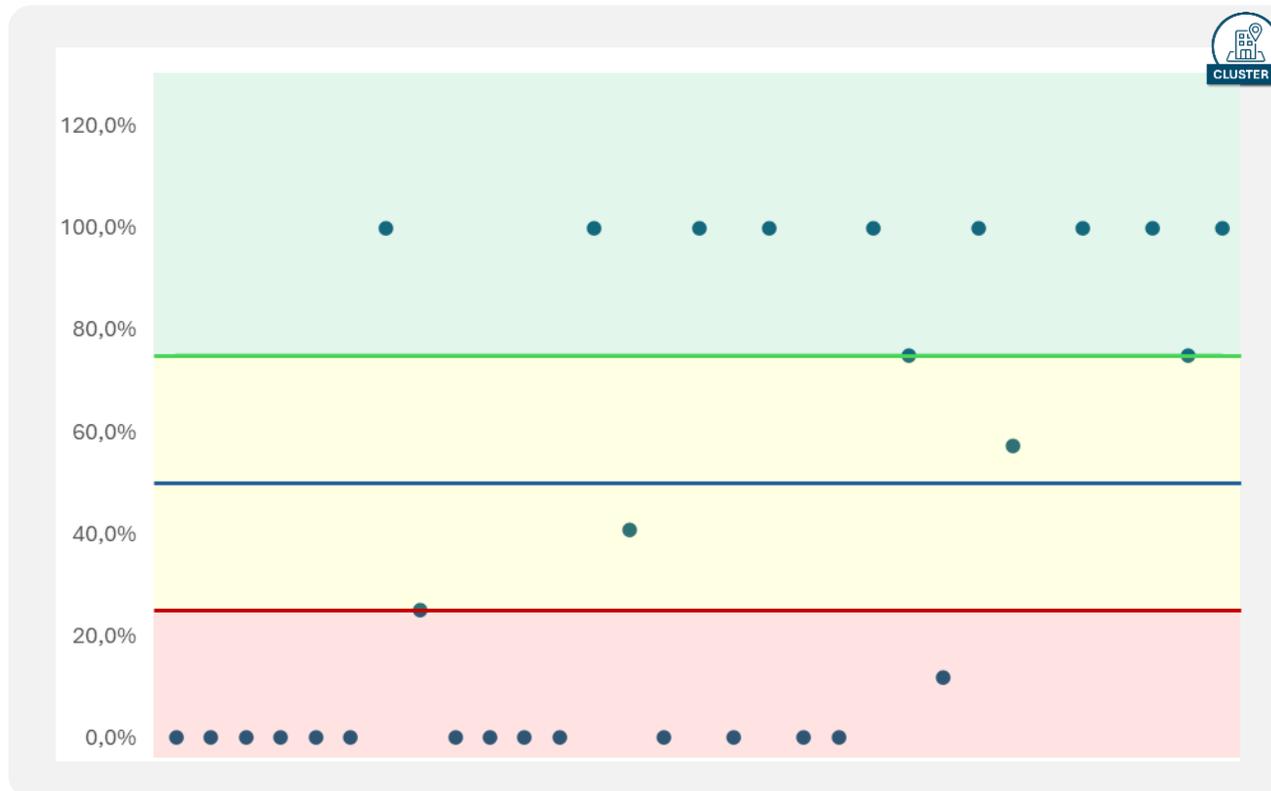


$\leq 25,0\%$

16

N/A*

2



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 11 amministrazioni si collocano nella categoria verde e con **valori pari al 100,0%**
- **2 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui solo una presenta un valore **al di sotto della media**
- **16 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa oltre a 2 amministrazioni per le quali non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa

MEDIA
(fissa)

50,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

50,0%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based} / n^{\circ} \text{ profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
 $\geq 62,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA
13



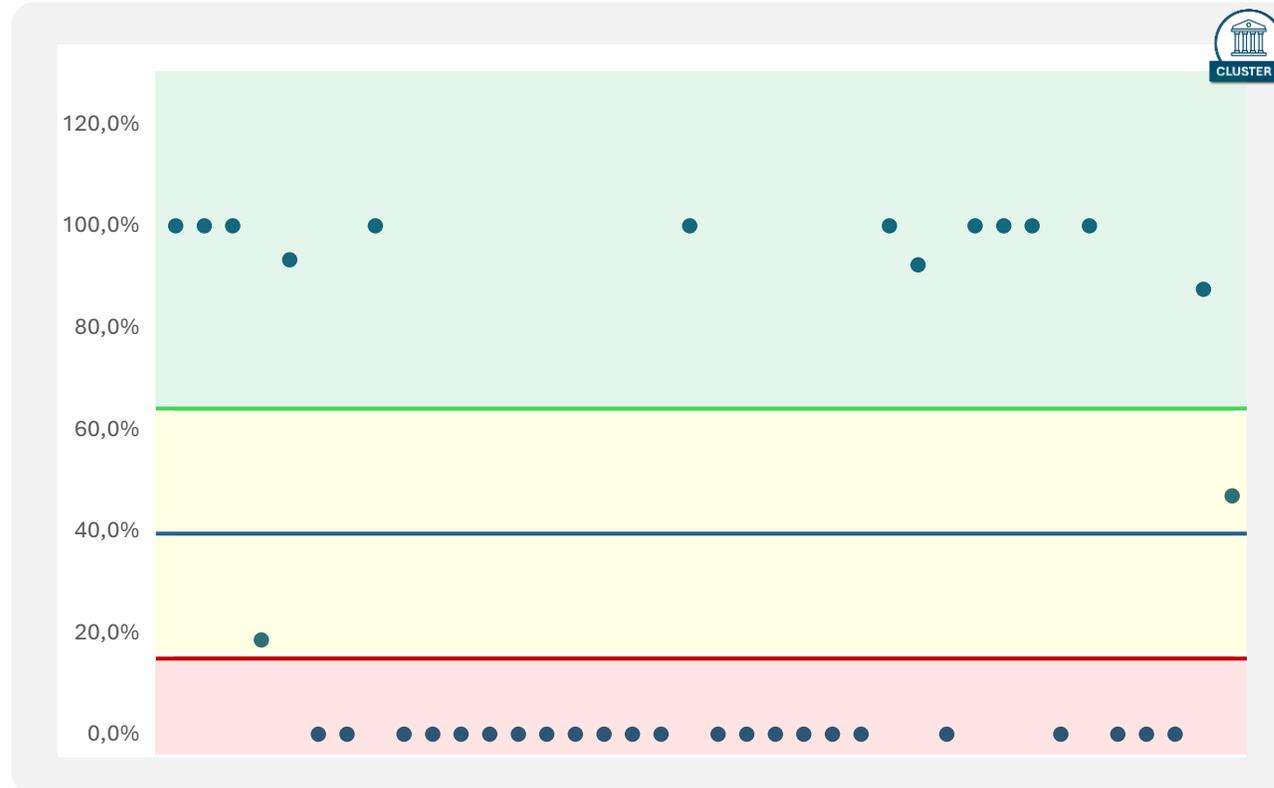
$> 62,5\%$
 $< 13,9\%$

2



$\leq 13,9\%$

23



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 13 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 10 presentano **valori pari al 100,0%**
- **2 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui solo una presenta un valore **al di sotto della media**
- **23 amministrazione** si colloca nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa, con solo 23 enti che si posizionano sotto media.

MEDIA
(fissa)

38,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

48,6%





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based/n° profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 49,4%

#ENTI PER CATEGORIA

35



**> 4,9%
< 49,4%**

11

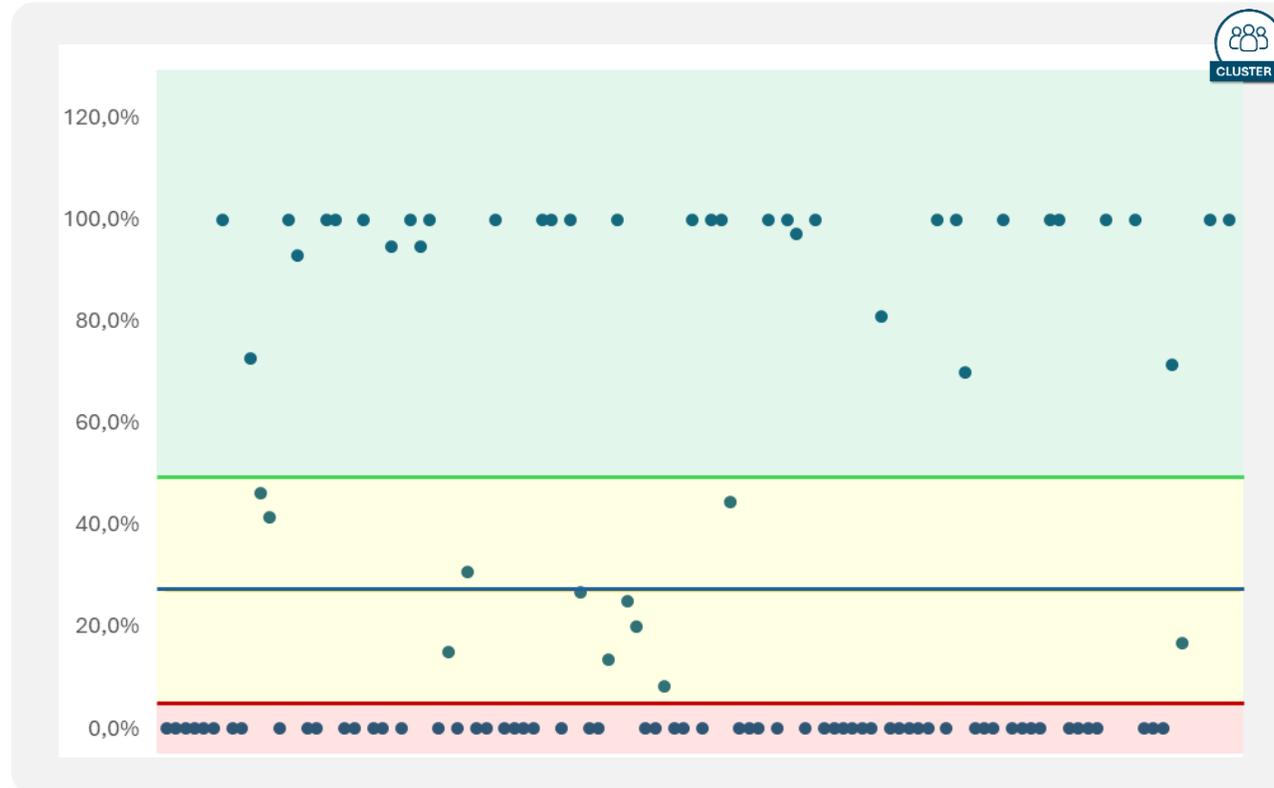


≤ 4,9%

64

N/A*

5



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 35 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 27 presentano **valori pari al 100,0%**
- **11 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui sette presentano un valore **al di sotto della media**
- **64 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**, insieme a 5 enti per i quali non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa, con solo 18 enti che si posizionano sotto media.

MEDIA
(fissa)

27,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

44,5%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.4

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based/n° profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

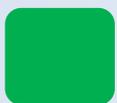


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 52,9%

#ENTI PER CATEGORIA

8



> 7,1%
< 52,9%

0

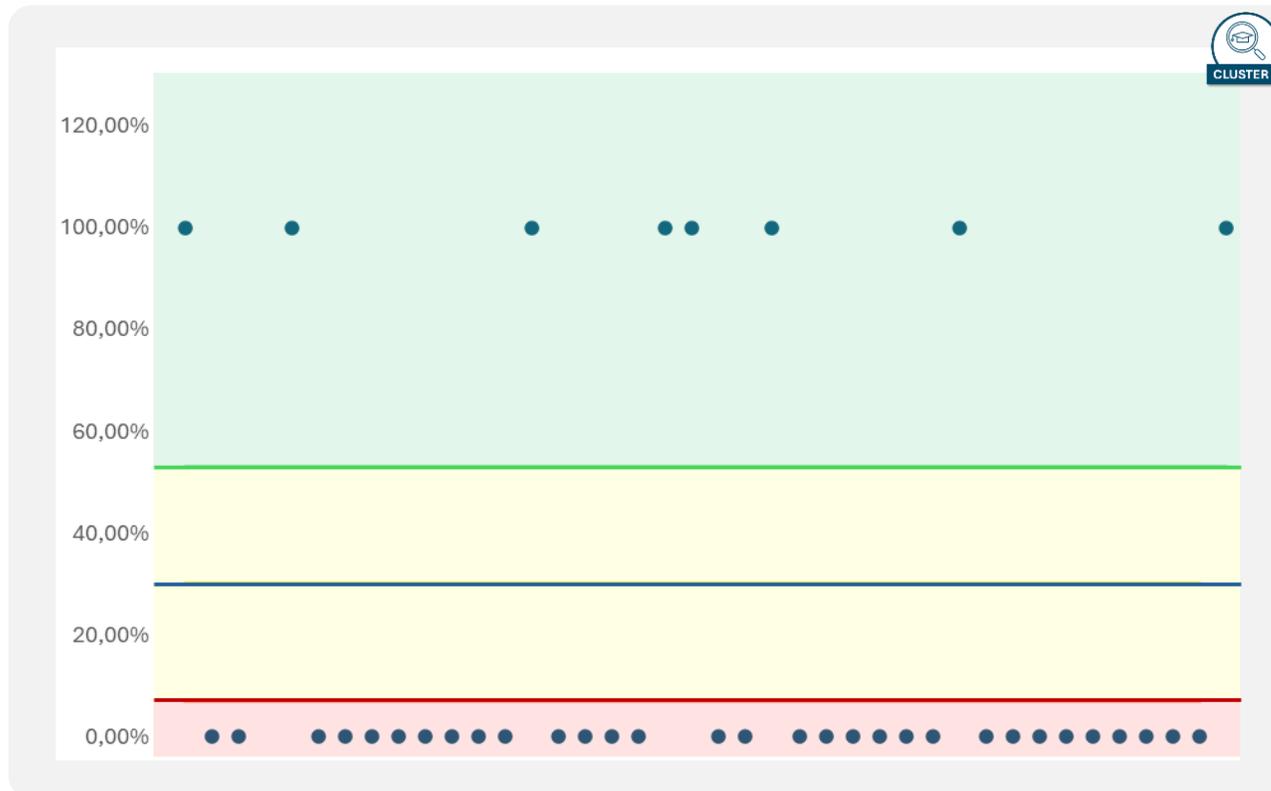


≤ 7,1%

31

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 8 amministrazioni si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**
- **31 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**, insieme a una amministrazione per la quale non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa

MEDIA
(fissa)

30,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

45,8%





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

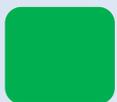


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 56,9%

#ENTI PER CATEGORIA

10



> 9,8%
< 56,9%

0



≤ 9,8%

20

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 10 amministrazioni si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**
- **20 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**, insieme a 1 amministrazione per la quale non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa

MEDIA
(fissa)

33,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

47,1%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 55,7%

#ENTI PER CATEGORIA

13



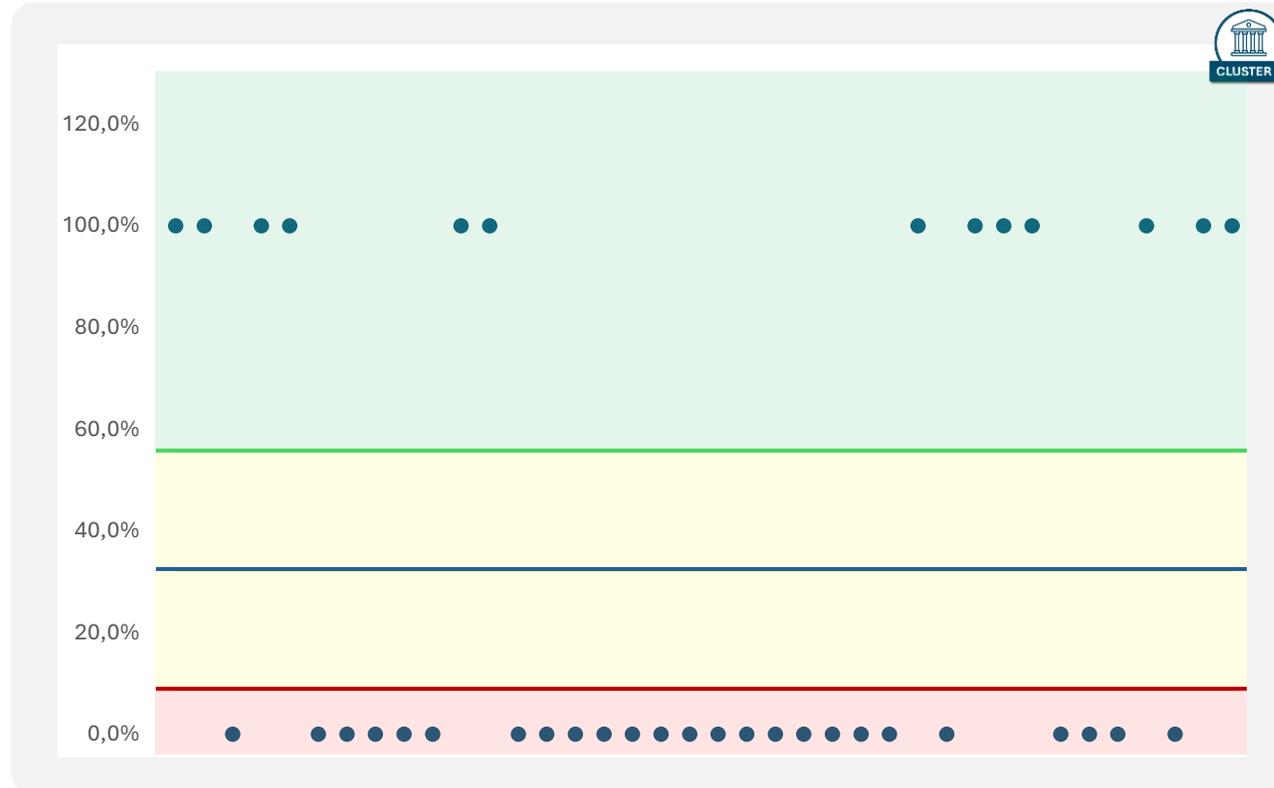
> 9,0% < 55,7%

0



≤ 9,0%

25



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
32,4%	0,0%	100,0%	46,8%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 13 amministrazioni si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**
- **0 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla
- **25 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa.





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze} / n^{\circ} \text{ profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 41,9%

#ENTI PER CATEGORIA
32



> 0,9%
< 41,9%

0



≤ 0,9%

80

N/A*

3



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 32 amministrazioni si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**
- **80 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**, insieme a 3 amministrazioni per le quali non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa

MEDIA
(fissa)

21,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

41,0%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



1.5

% DI PROFILI PROFESSIONALI ASSOCIATI ALL'ADOZIONE DEL DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili definiti da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze} / n^{\circ} \text{ profili complessivi del totale di amm.ni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE

$\geq 64,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

8



$> 15,5\%$

$< 64,5\%$

0

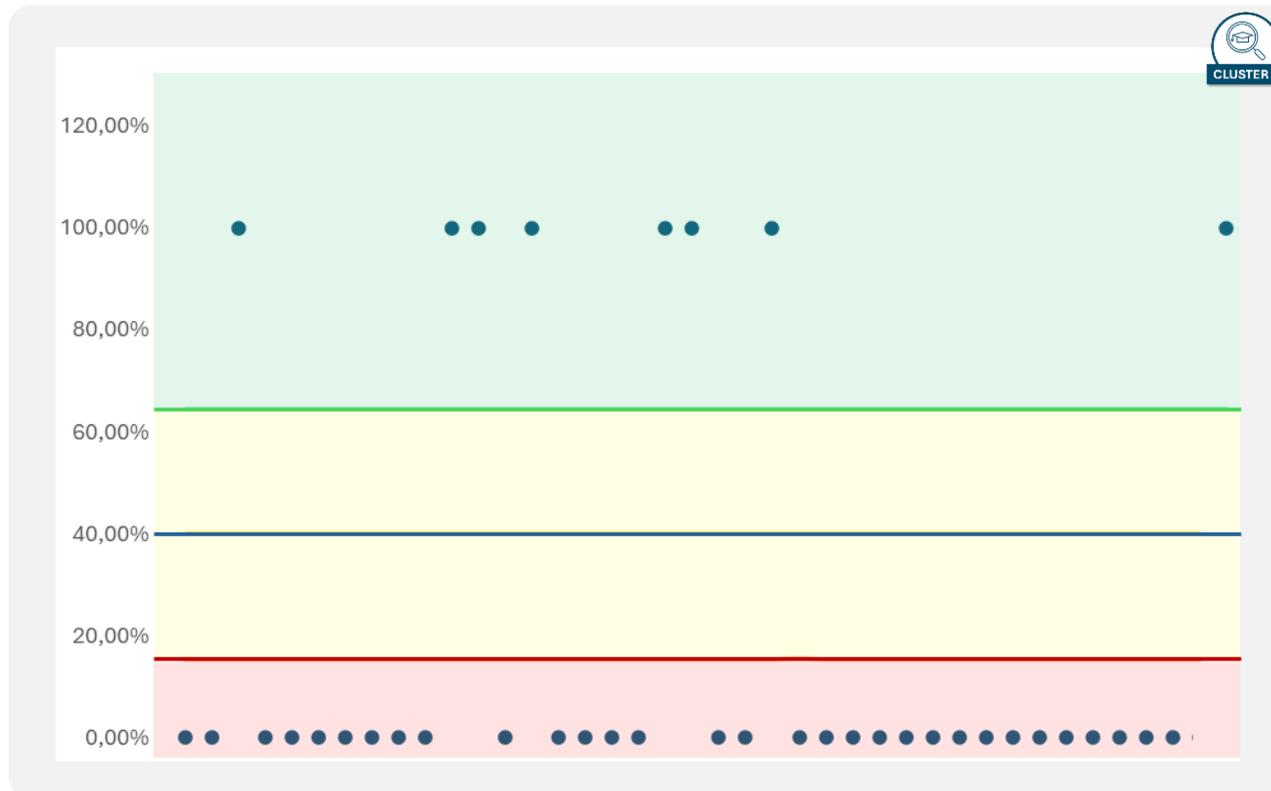


$\leq 15,5\%$

31

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente otto amministrazioni si collocano nella categoria verde, tutte con **valori pari al 100,0%**
- **29 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valore pari allo 0,0%**, insieme a 3 amministrazioni per le quali non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa

MEDIA
(fissa)

40,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

49,0%



PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
2.1	% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE	38,1%
2.2	% DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI	6,1%
2.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE	9,4%
2.4	% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI	55,7%
2.5	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE	68,4%



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate dall'amministrazione}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



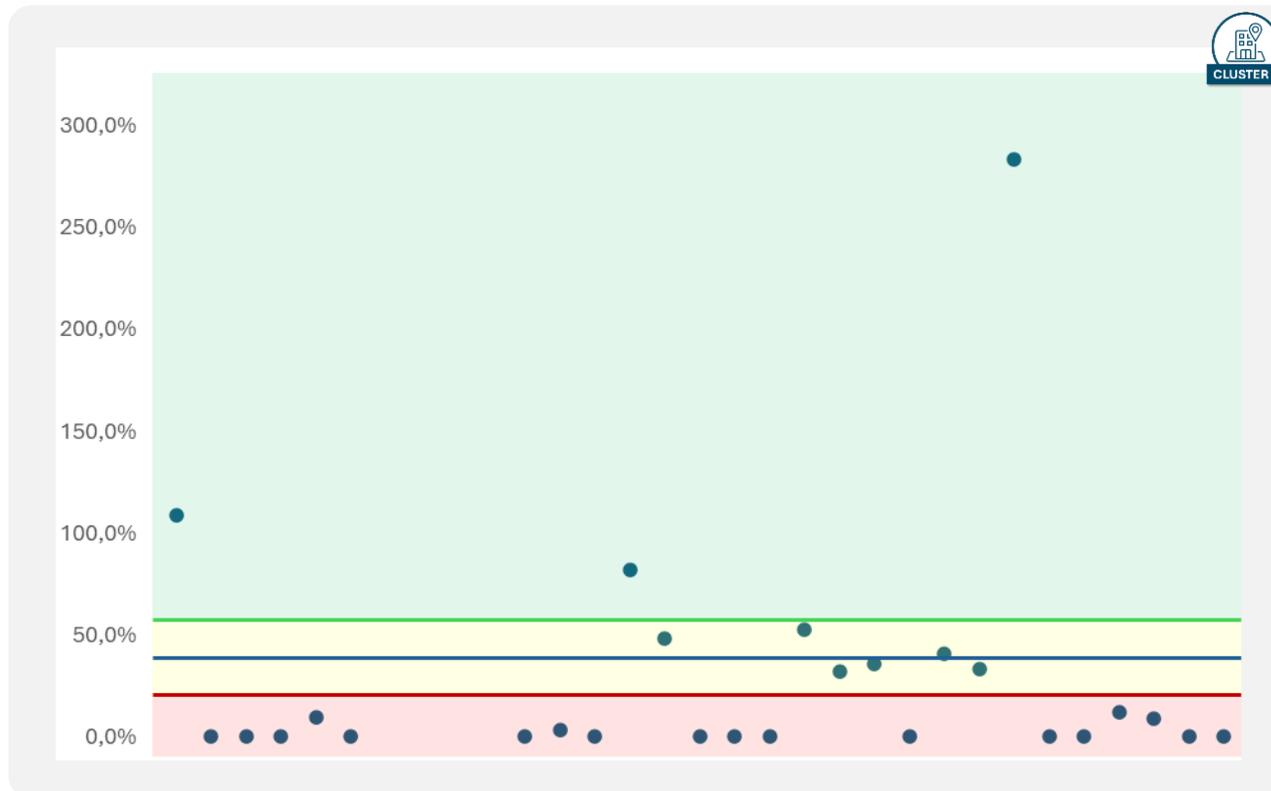
KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE FISSE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 57,0\%$	3
	$> 20,7\%$ $< 57,0\%$	6
	$\leq 20,7\%$	18
	N/A*	4



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 3 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui due presentano **valori superiori al 100,0%**
- 6 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui solo una presenta un valore **al di sotto della media**
- 18 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valori prossimi allo 0,0%**, insieme a 4 amministrazioni per le quali non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un **posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia rossa**, con solo 3 enti che si distinguono come best in class. Il 58,0% delle amministrazioni si colloca infatti nella fascia di performance più bassa.

MEDIA
(fissa)

38,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

283,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

36,3%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMIMATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate dall'amministrazione}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



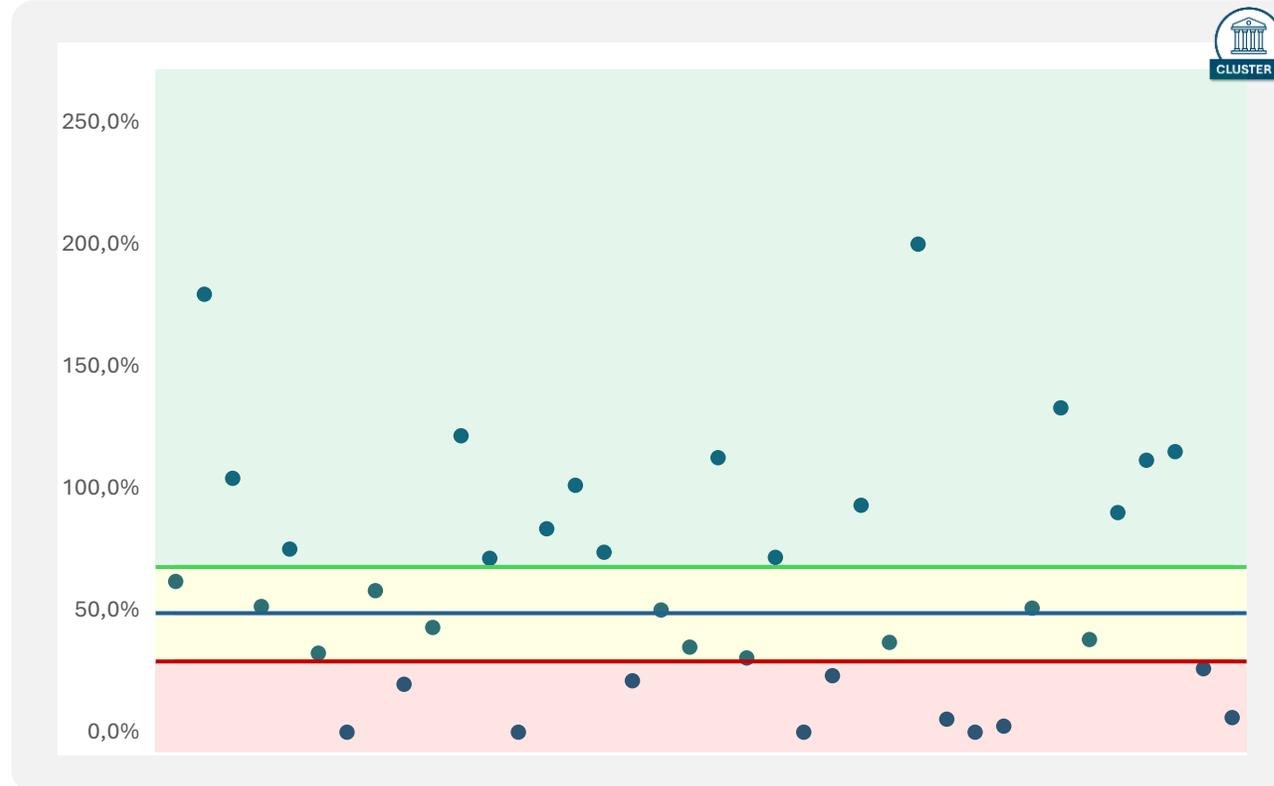
KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 67,9\%$	16
	$> 29,2\%$ $< 67,9\%$	11
	$\leq 29,2\%$	11



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
48,5%	0,0%	200,0%	38,6%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 16 enti si collocano nella categoria verde, di cui 9 presentano **valori superiori al 100,0%**
- 11 amministrazioni si collocano nella categoria gialla, **6 di queste presentano valori sotto alla media**
- Delle 11 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, **4 presentano valori pari allo 0,0%**
- In sintesi: nonostante il campione sia equidistribuito, la maggior parte delle amministrazioni ha valori sopra la media.





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMIMATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale

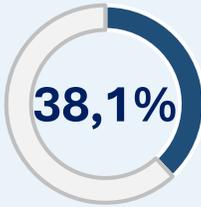


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate dall'amministrazione}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 75,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

42



$> 27,6\%$
 $< 75,7\%$

37

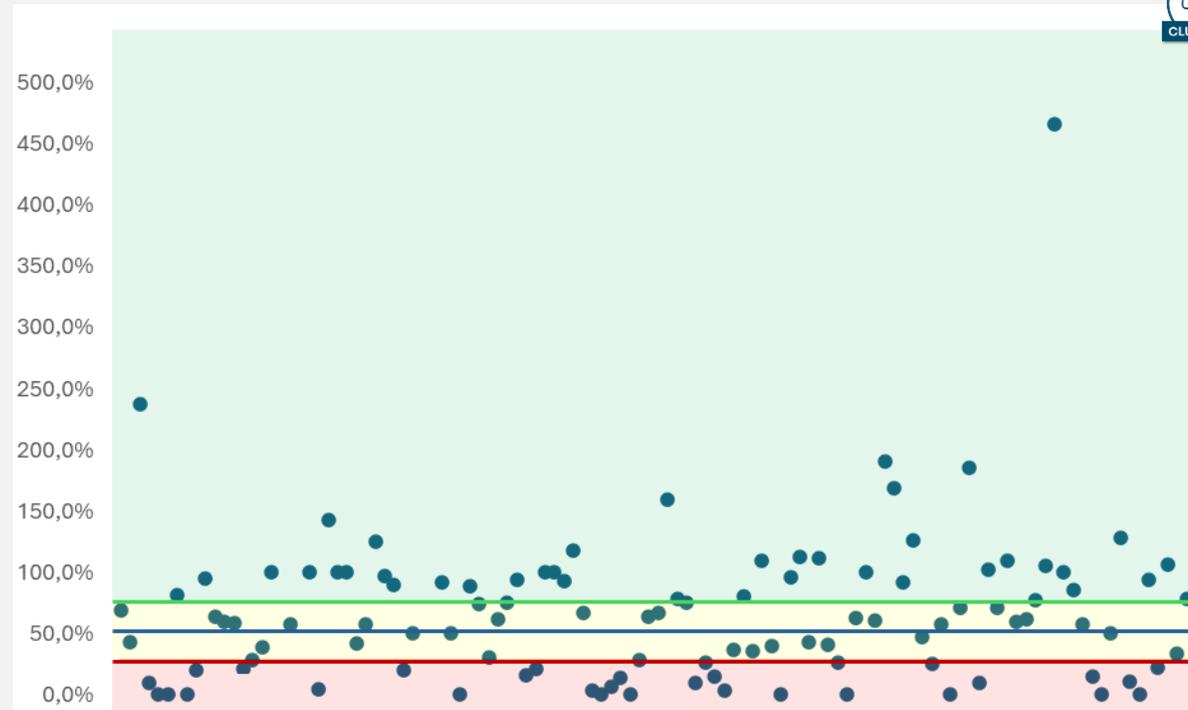


$\leq 27,6\%$

32

N/A*

4



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 42 amministrazioni inserite nella categoria verde, **3 enti** si distinguono per **valori superiori al 200,0%**
- La **categoria gialla** si distribuisce quasi equamente sopra e sotto la media
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che la maggioranza delle **amministrazioni** presentano **valori inferiori al 30,0%**
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **le amministrazioni si distribuiscono in modo pressoché omogeneo sopra e sotto il valore medio**
- Per 4 amministrazioni non è stato rilevato il KPI

MEDIA
(fissa)

51,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

466,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

48,1%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.1

% ASSUNZIONI DETERMIMATE DAL TURNOVER PER CIASCUNA AMMINISTRAZIONE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate dall'amministrazione}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE

$\geq 39,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



$> 20,0\%$
 $< 39,4\%$

12



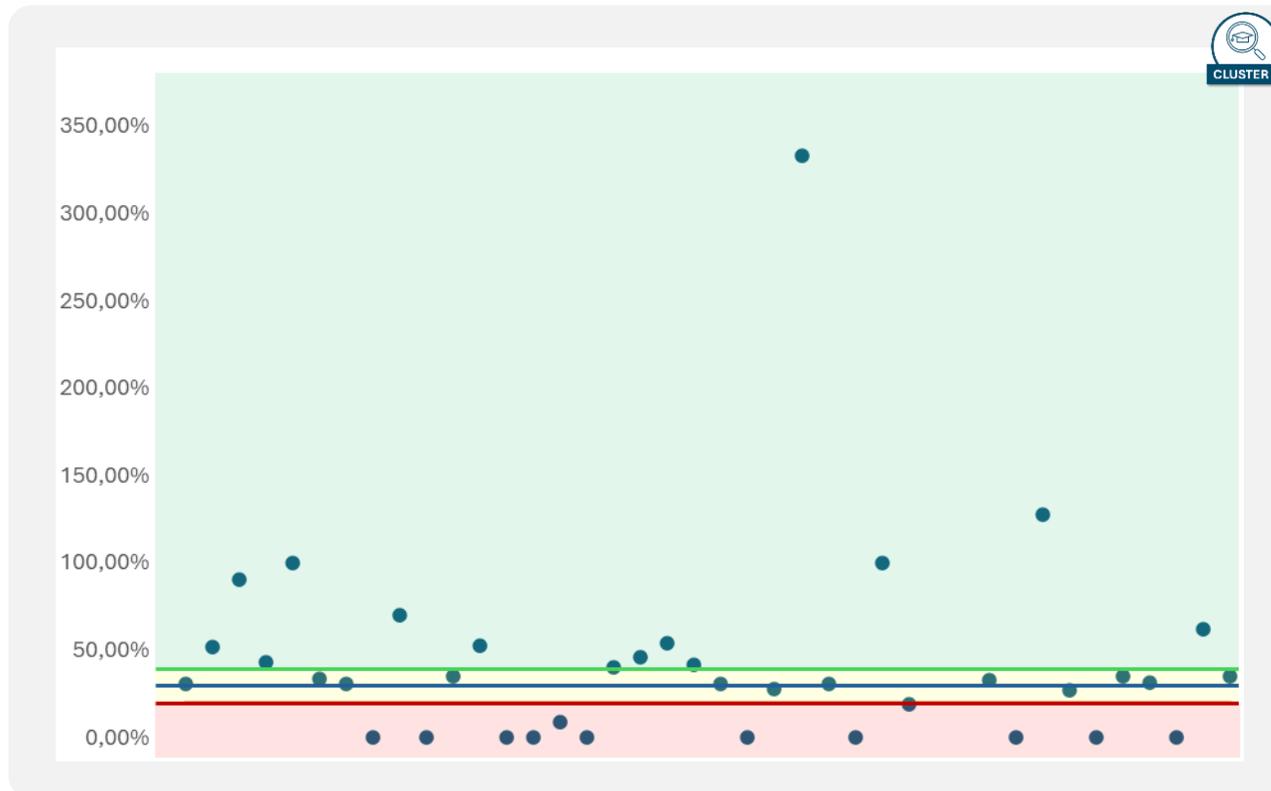
$\leq 20,0\%$

12



N/A*

2



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 14 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui tre presentano **valori superiori al 100,0%**
- **12 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui solo una presenta un valore **al di sotto della media**
- **12 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valori prossimi allo 0,0%**, insieme a 2 amministrazioni per le quali non è stato rilevato il dato

MEDIA
(fissa)

29,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

333,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

19,3%





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.2 % DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI



RAZIONALE

Misura la percentuale dei profili dell'elevata qualificazione e dell'elevata professionalità



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili - EQ - EP assunti} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

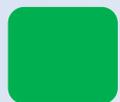


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

1



$> 0,0\%$
 $< 0,0\%$

0

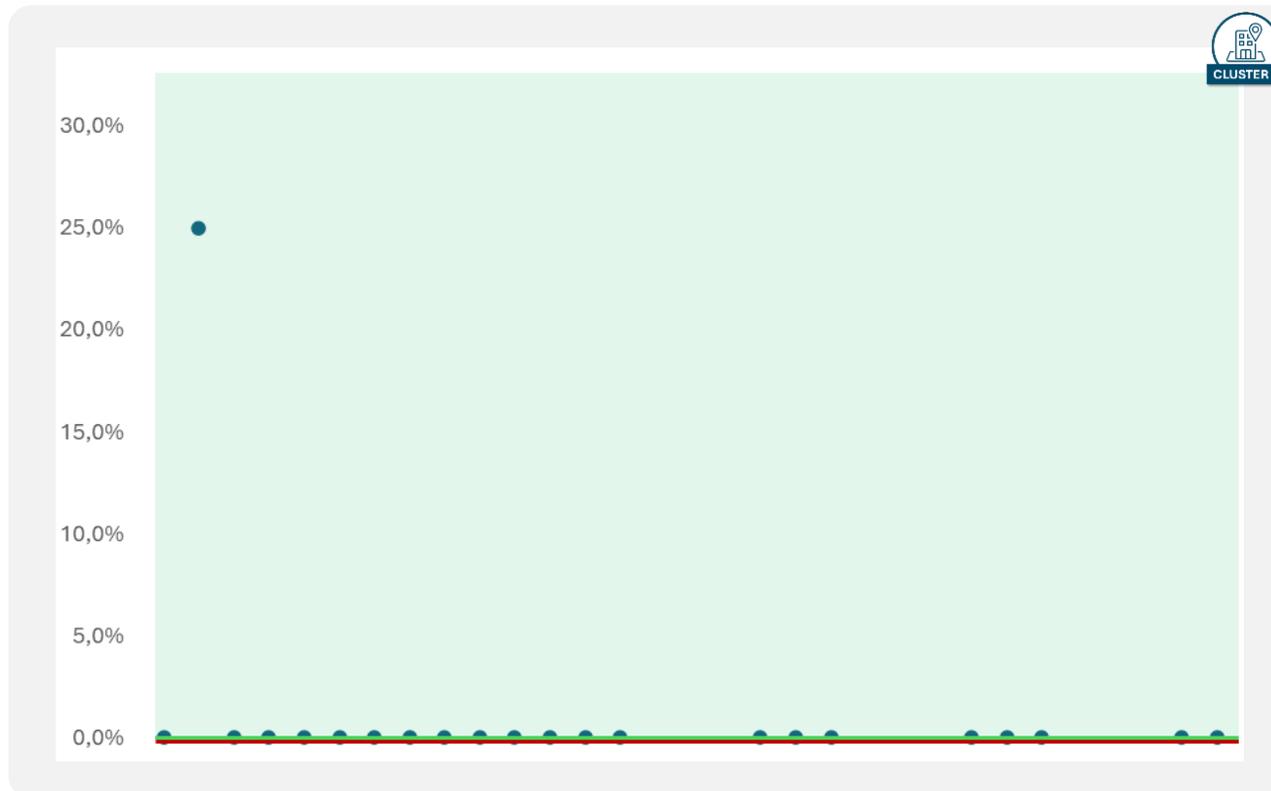


$\leq 0,0\%$

21

N/A*

9



HIGHLIGHT



- Tutte le amministrazioni rispondenti si collocano nella categoria rossa con una percentuale dello 0,0%, **ad eccezione di una in categoria verde con una percentuale del 25,0%**

MEDIA
(fissa)

0,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

25,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,0%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.2 % DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI



RAZIONALE

Misura la percentuale dei profili dell'elevata qualificazione e dell'elevata professionalità



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili - EQ - EP assunti} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 25,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

5



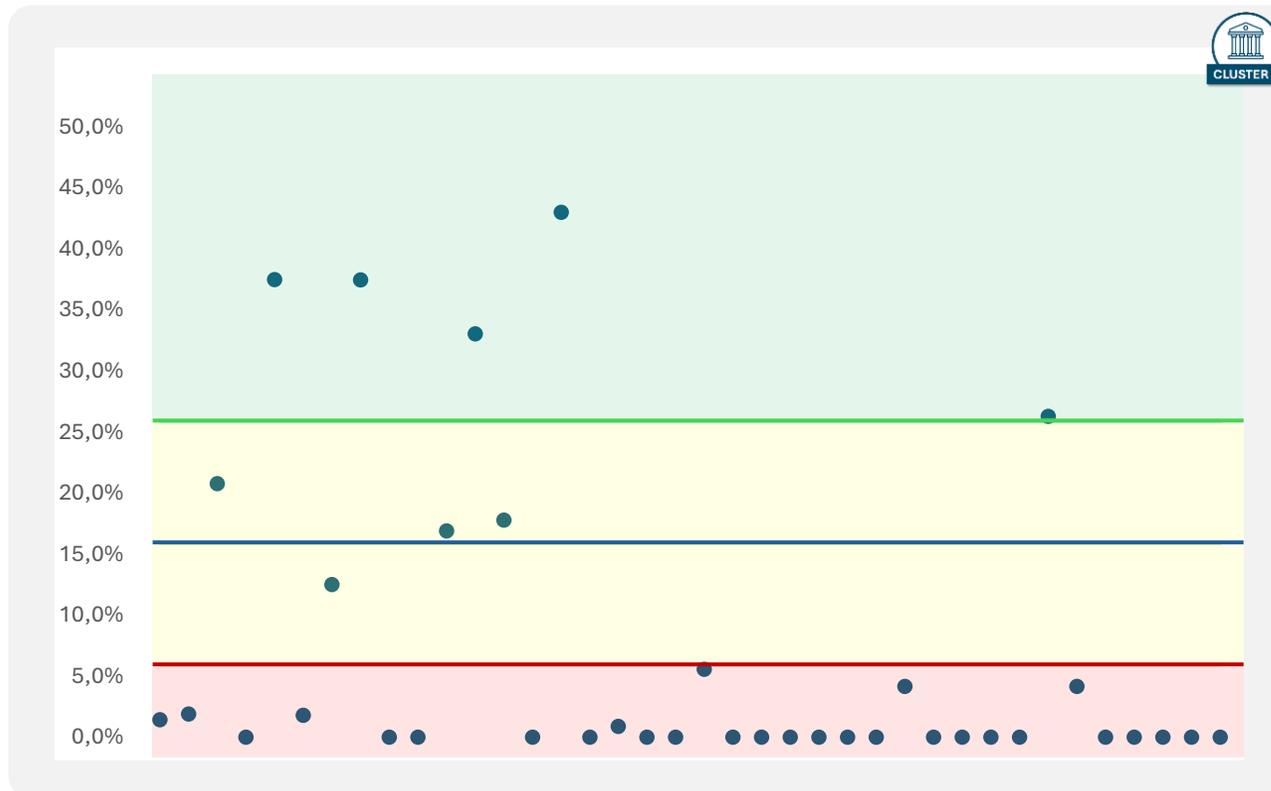
$> 5,9\%$
 $< 25,9\%$

4



$\leq 5,9\%$

29



MEDIA (fissa)

15,9%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

43,0%

DEV. STANDARD (fissa)

19,9%

HIGHLIGHT



- Le 5 amministrazioni inserite nella categoria verde presentano valori simili, dove solamente una ha un KPI inferiore al 30,0%
- Tra le 4 amministrazioni nella **categoria gialla, solamente una è posizionata sotto la media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 22 **amministrazioni** presentano **valori pari allo 0,0%**
- In sintesi: ad eccezione di 5 amministrazioni che si posizionano come best in class e 3 posizionate nella parte alta della categoria gialla, **le amministrazioni si distribuiscono maggiormente sotto il valore medio e, in particolare, nella categoria rossa.**





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.2 % DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI



RAZIONALE

Misura la percentuale dei profili dell'elevata qualificazione e dell'elevata professionalità



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili - EQ - EP assunti} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



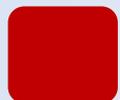
SOGLIE
 $\geq 33,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA
15



$> 9,6\%$
 $< 33,5\%$

16

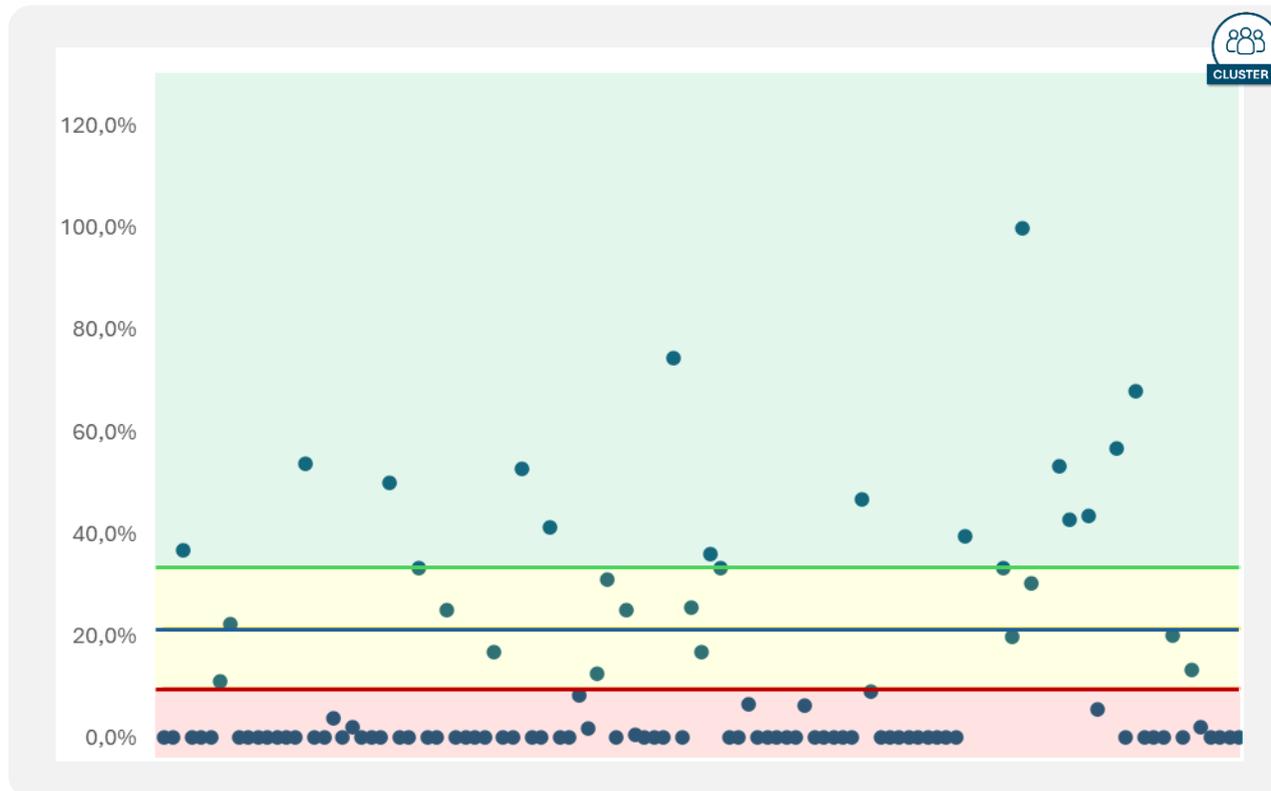


$\leq 9,6\%$

77

N/A*

7



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 15 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **1 presenta un valore pari al 100,0%**.
- 16 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **6** presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 77 amministrazioni con valori che si attestano intorno **allo 0,0%**.
- Per 7 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 16 amministrazioni che si posizionano nella fascia verde, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**.

MEDIA
(fissa)

21,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,9%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.2 % DI PROFILI EQ/EP ASSUNTI



RAZIONALE

Misura la percentuale dei profili dell'elevata qualificazione e dell'elevata professionalità



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di profili - EQ - EP assunti} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE

$\geq 1,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

16



$> 0,2\%$

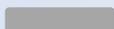
$< 1,8\%$

3



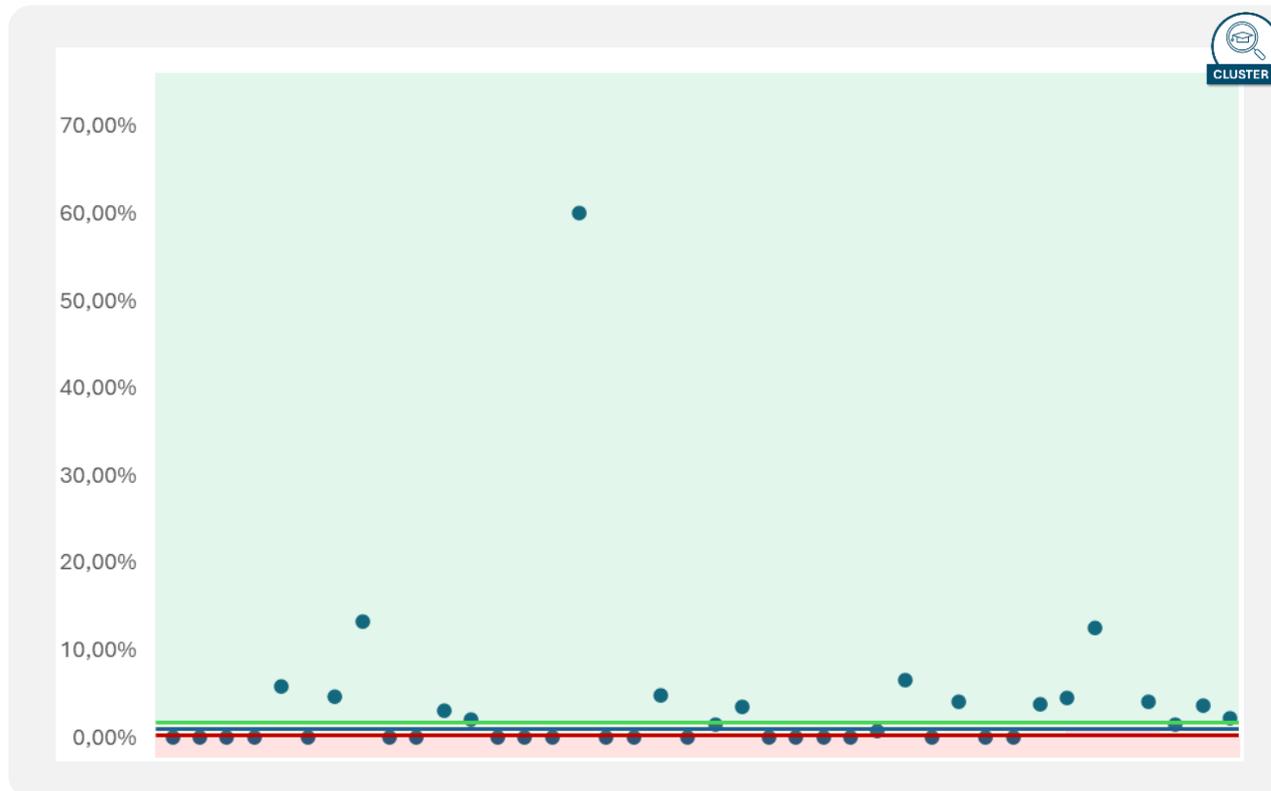
$\leq 0,2\%$

20



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 16 amministrazioni si collocano nella categoria verde,
- **3 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui solo una presenta un valore **al di sotto della media**
- **20 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valori prossimi allo 0,0%**, insieme a un'amministrazione per la quale non è stato rilevato il dato

MEDIA (fissa)

0,9%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

60,0%

DEV. STANDARD (fissa)

1,6%





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



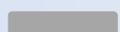
SI

5



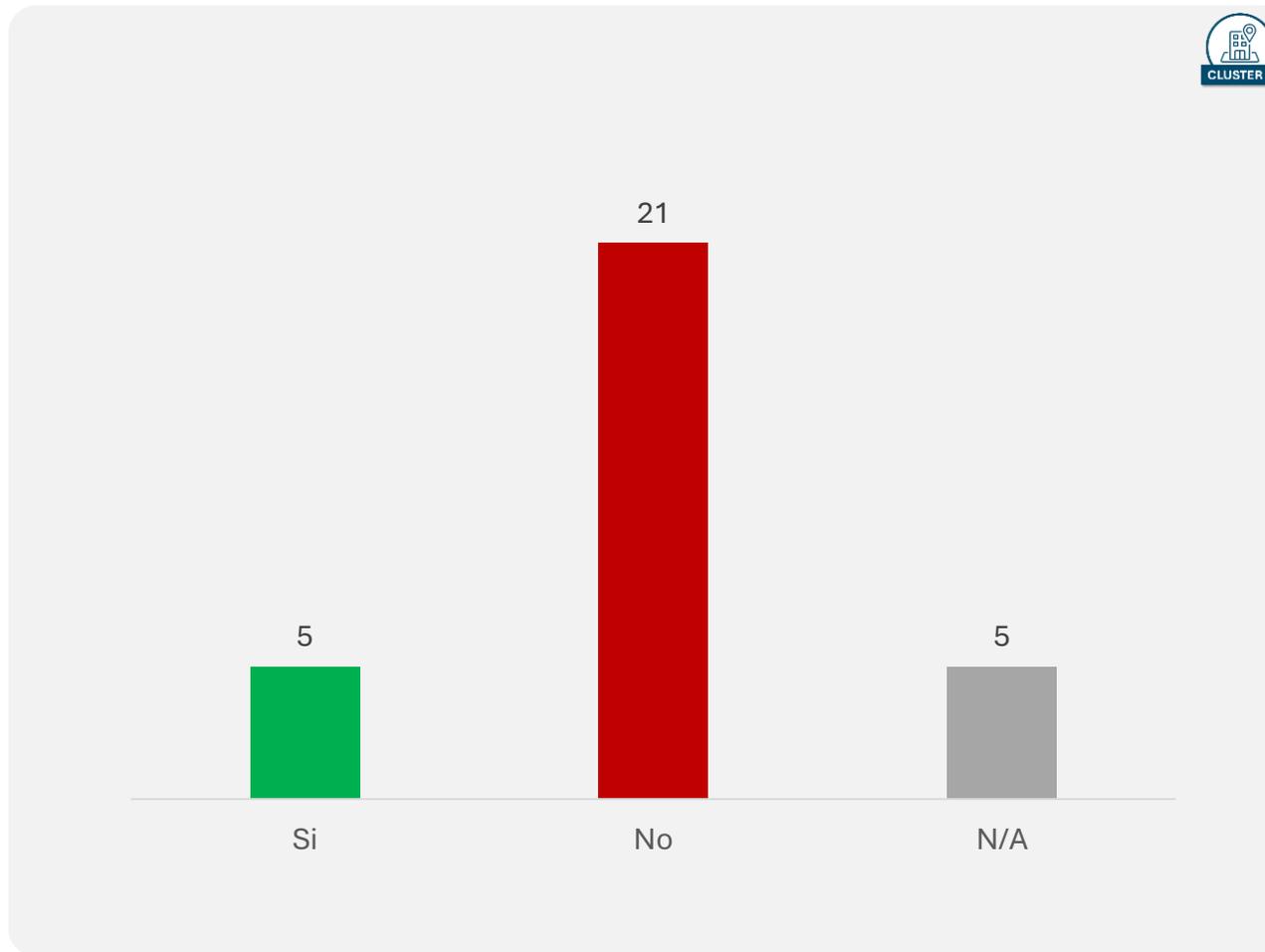
NO

21



N/A*

5



HIGHLIGHT



- L'83,9% delle amministrazioni non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il 16,1% delle amministrazioni ha effettuato assessment
- Per 5 Amministrazioni non è stata rilevata la risposta al quesito





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

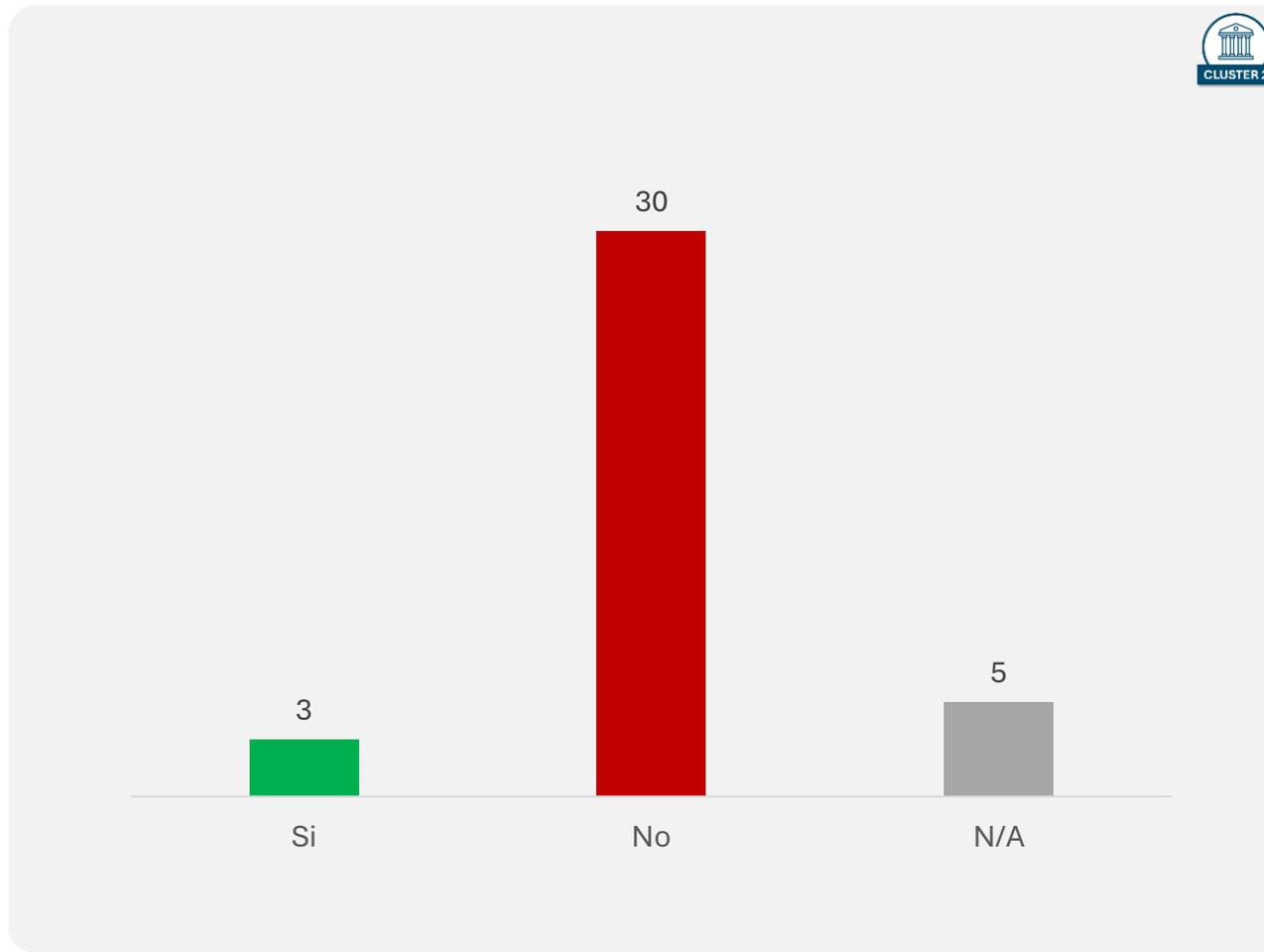


KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 92,1% delle amministrazioni rispondenti non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 7,9% delle amministrazioni ha effettuato assessment
- Per 5 amministrazioni non è stata rilevata la risposta al quesito





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

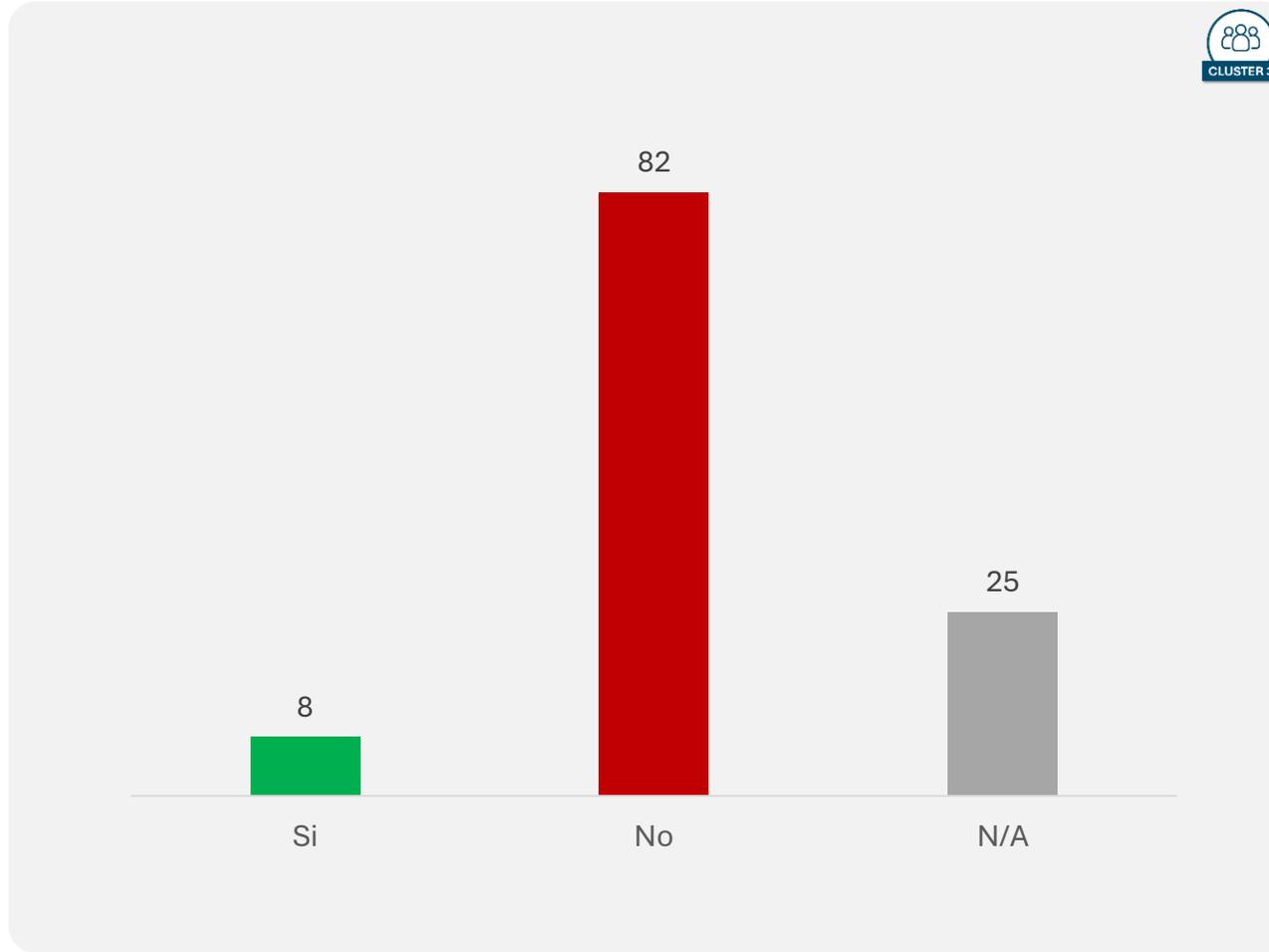


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 93,0% delle amministrazioni non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 7,0% degli enti ha effettuato assessment
- Per 25 Amministrazioni non è stata rilevata la risposta al quesito



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

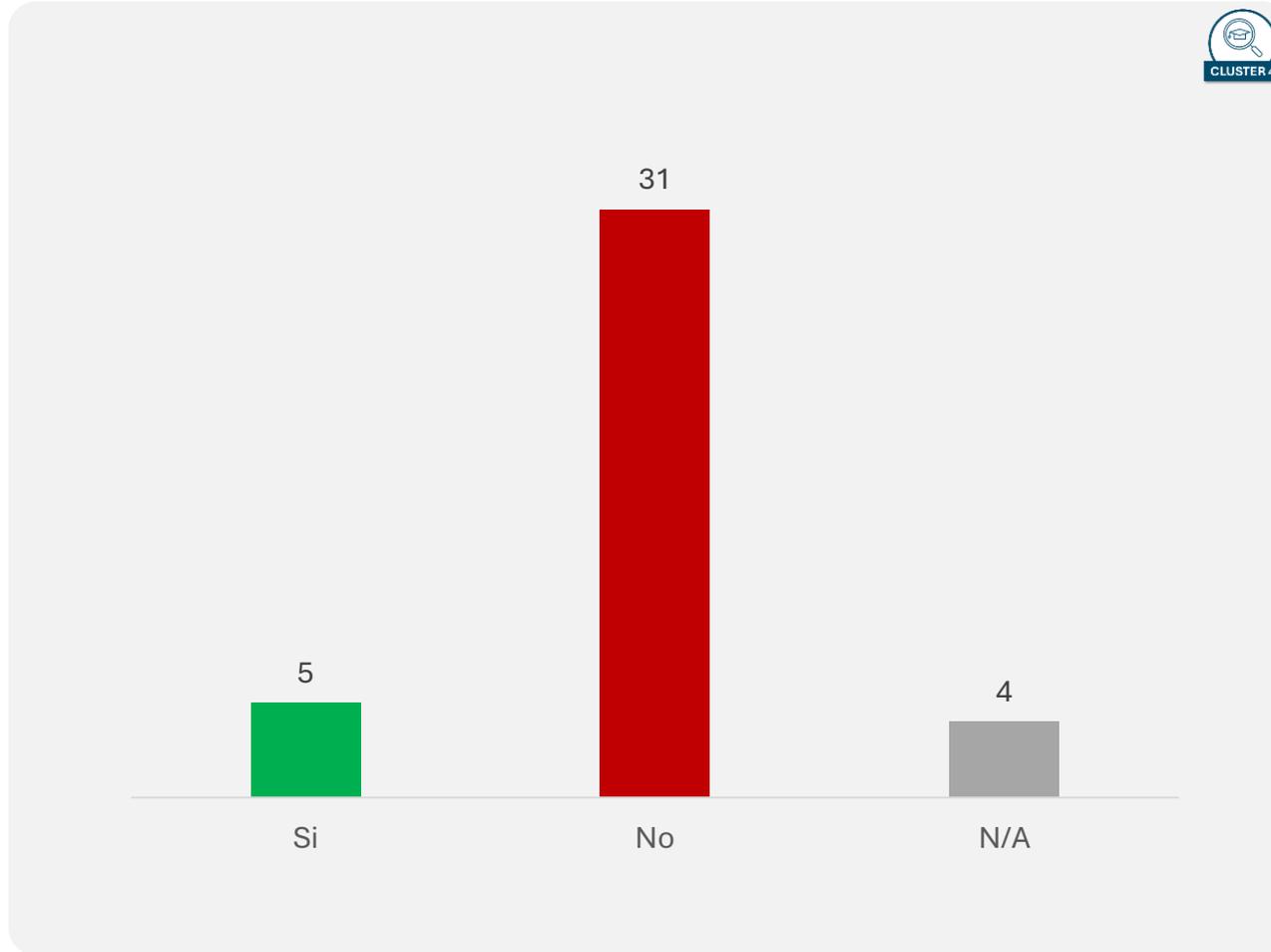


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- L'87,5% degli enti non ha effettuato nell'ultimo triennio attività di assessment delle competenze dei propri dipendenti
- Il restante 12,5% delle amministrazioni ha effettuato assessment
- Per 4 Amministrazioni non è stata rilevata la risposta al quesito





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMinate DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

(n° di assunzioni determinate dal turnover/ n° totale di assunzioni) * 100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



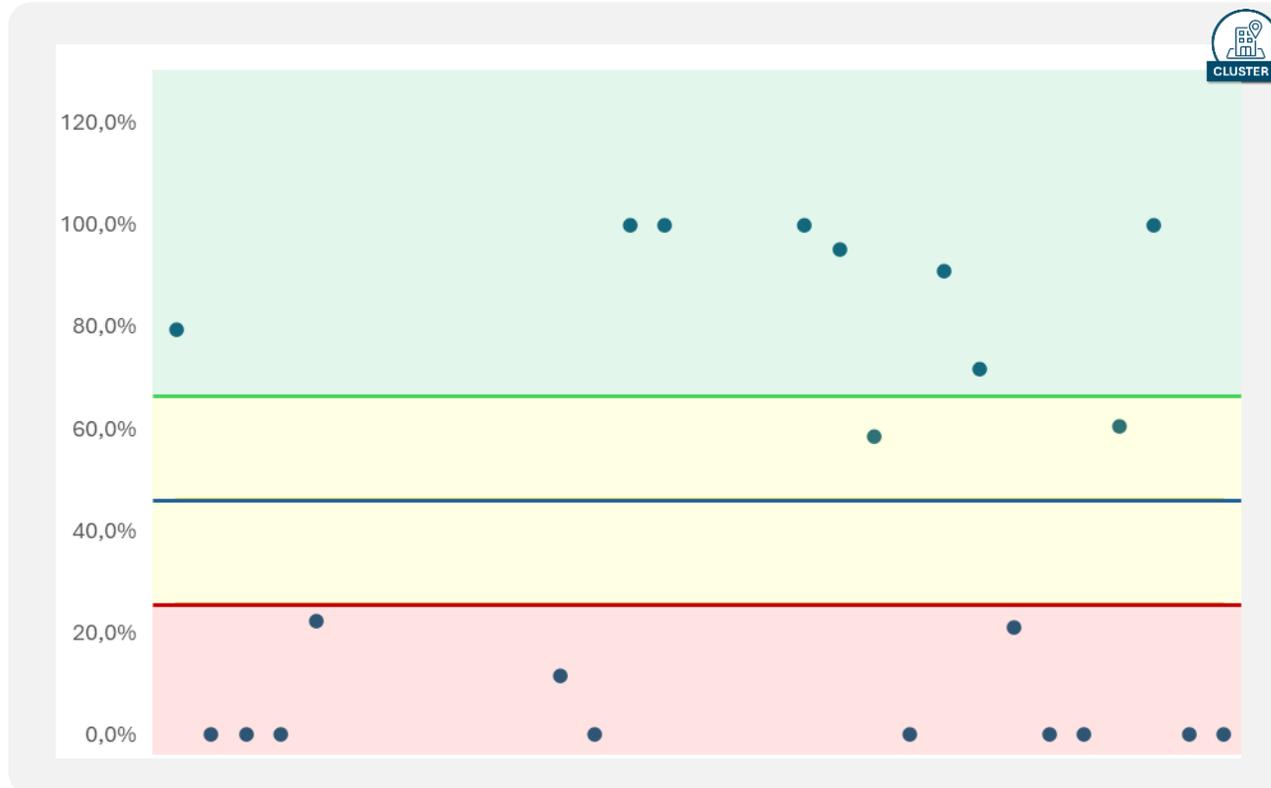
KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
≥ 66,5%	8
> 25,6 % < 66,5 %	2
≤ 25,6 %	12
N/A*	9



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 8 amministrazioni inserite nella categoria verde, 4 enti si distinguono per **valori pari al 100,0%**
- Nella **categoria gialla** rientrano 2 amministrazioni che presentano un valore al di **sopra della media**
- Con riferimento alla categoria rossa composta da 12 amministrazioni, si segnala che presentano **valori prossimi allo zero**
- Per 9 Amministrazioni **non è stato rilevato il KPI**
- In sintesi: il campione analizzato presenta una distribuzione tendente alla fascia rossa

MEDIA (fissa)

46,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

40,9%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMINATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 74,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA **17**



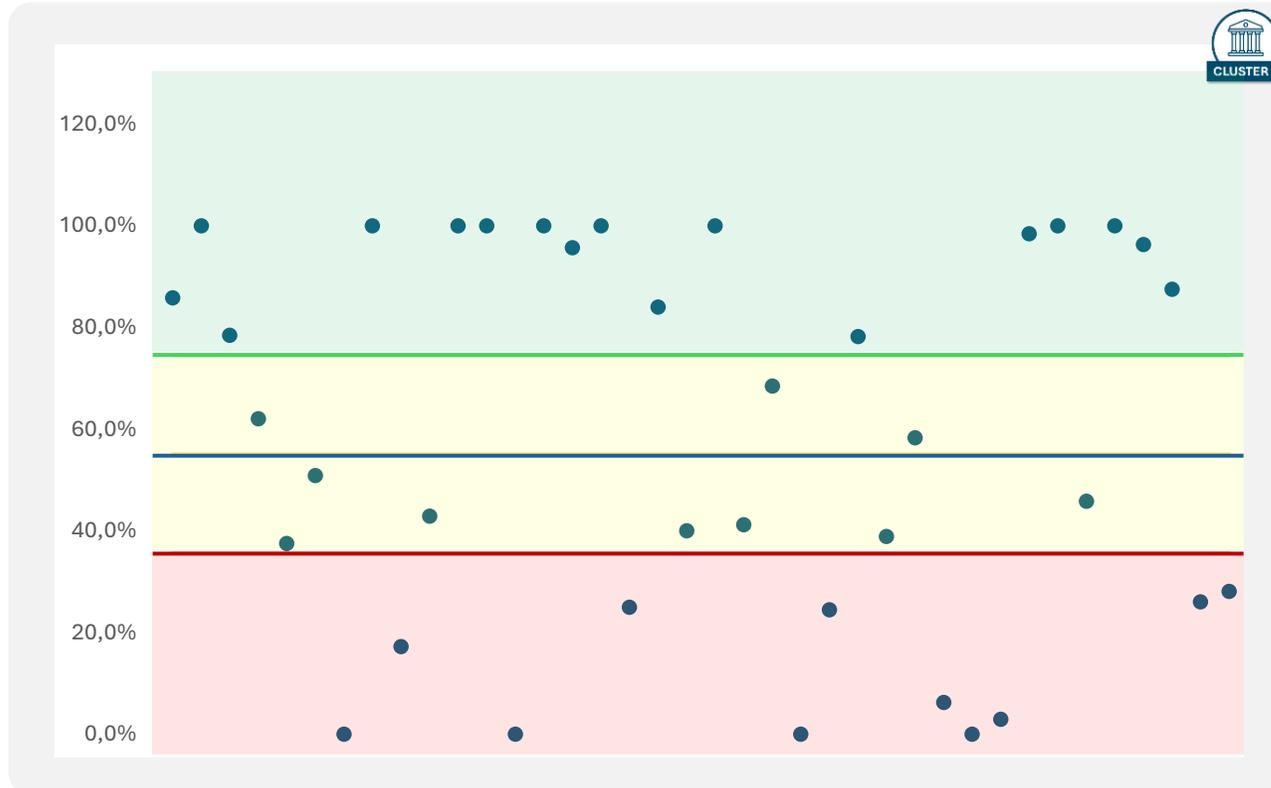
$> 35,6\%$
 $< 74,4\%$

10



$\leq 35,6\%$

11



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 17 amministrazioni che vi fanno parte, **9 presentano valori pari al 100,0%**.
- 10 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **7** presentano valori al di **sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 11 amministrazioni di cui 4 presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio**.

MEDIA
(fissa)

55,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,8%





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMIMATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

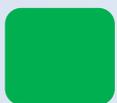


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 80,8%

#ENTI PER CATEGORIA

40



**> 44,0 %
< 80,8%**

34

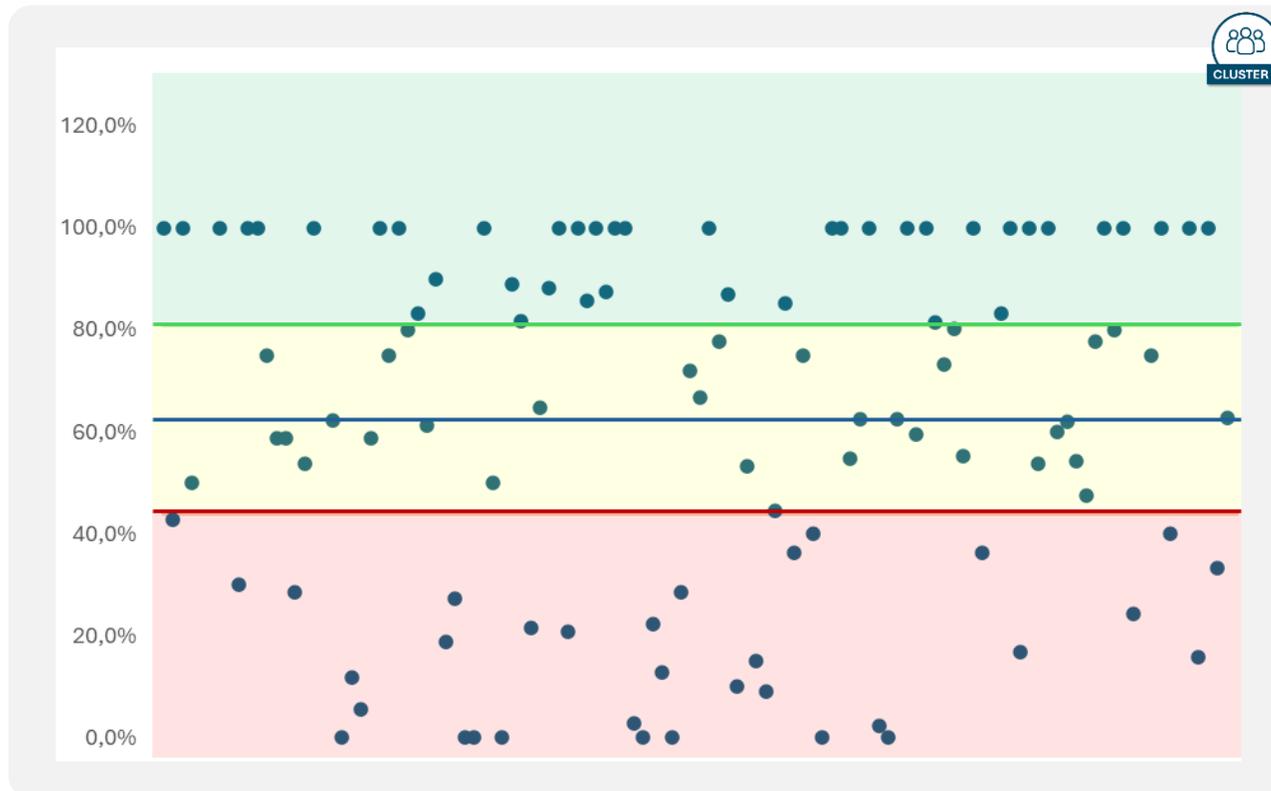


≤ 44,0%

33

N/A*

8



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 40 amministrazioni inserite nella categoria verde, **29 enti** presentano **valori pari al 100,0%**
- le 34 amministrazioni nella **categoria gialla si distribuiscono equamente sopra e sotto la media**
- 33 Amministrazioni si posizionano nella fascia rossa
- Per 8 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono equamente al di sopra e al di sotto della media**

MEDIA
(fissa)

62,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

36,8%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.4

% DI ASSUNZIONI DETERMIMATE DAL TURNOVER SUL TOTALE ASSUNZIONI



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni determinate dal turnover} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE

$\geq 45,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

13



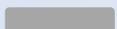
$> 21,5\%$
 $< 45,3\%$

14



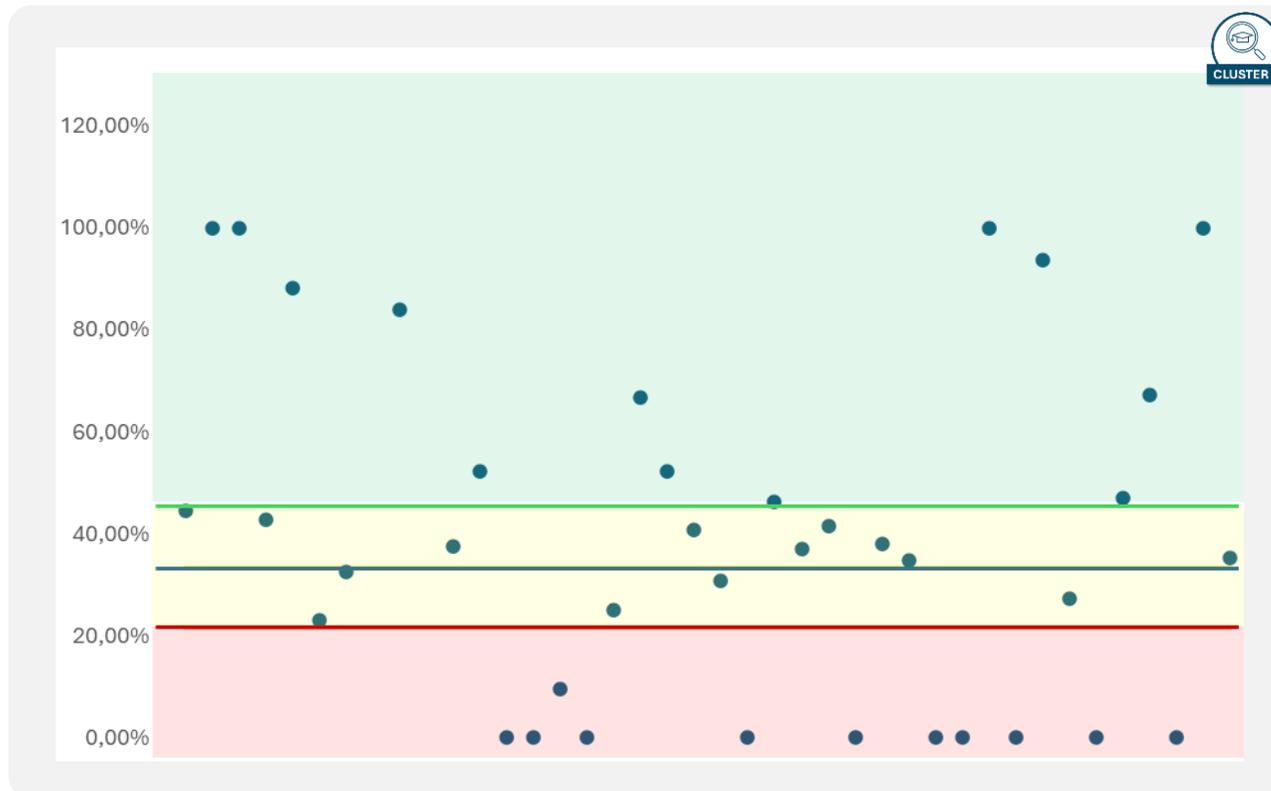
$\leq 21,5\%$

11



N/A*

2



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 13 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui quattro presentano **valori pari al 100,0%**
- **14 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui cinque presentano un valore **al di sotto della media**
- **11 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valori prossimi allo 0,0%**, insieme a due amministrazioni per le quali non è stato rilevato il dato
- In sintesi, il campione analizzato evidenzia un posizionamento tendenzialmente concentrato nella fascia verde, con solo 4 enti che si distinguono come best in class.

MEDIA
(fissa)

33,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,8%





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni totali} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 174,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

1



$> 59,4\%$
 $< 174,8\%$

6

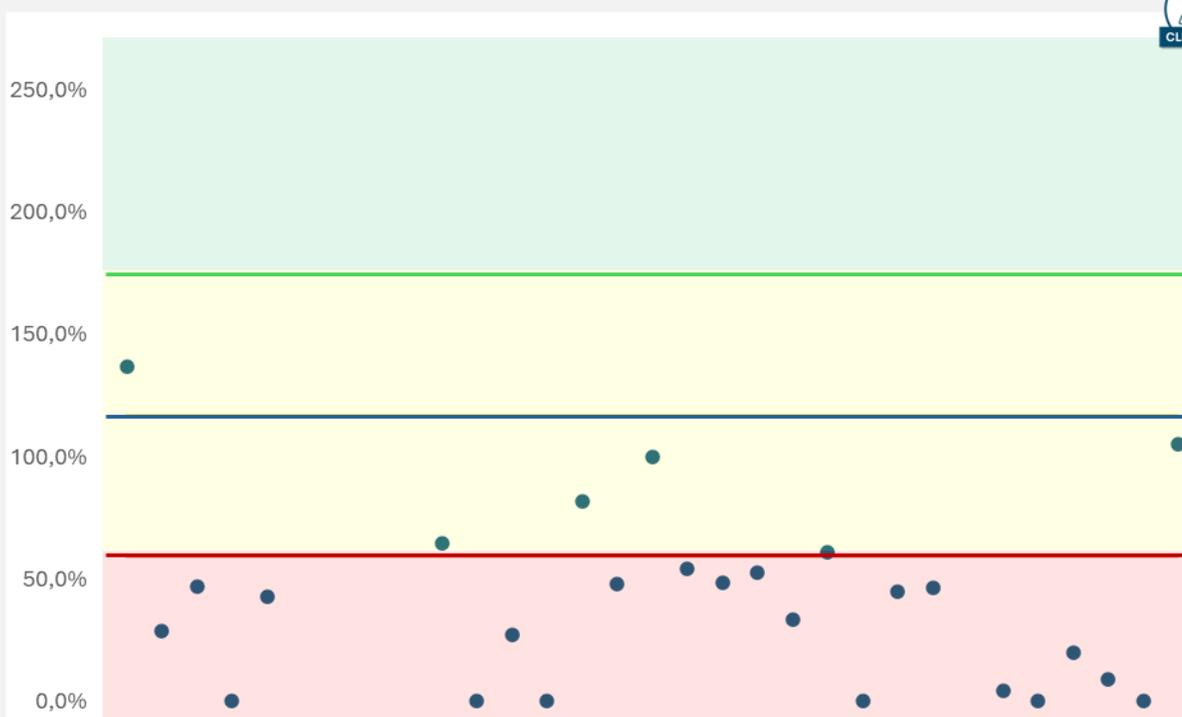


$\leq 59,4\%$

20

N/A*

4



HIGHLIGHT



- **1 sola amministrazione** si colloca nella categoria **verde** con un valore pari al 1350,0%, pertanto non visibile avendo considerato un limite superiore del 250,0%
- Nella categoria **gialla** si posizionano 6 amministrazioni, di cui **solo una con valori superiori alla media**
- Delle 20 amministrazioni che si collocano nella categoria **rossa**, **6 presentano valori pari a 0,0%**
- Per 4 amministrazioni **non è stato possibile rilevare il KPI**
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente nella zona rossa**

MEDIA (fissa)

117,1%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

1350,0%

DEV. STANDARD (fissa)

115,5%

Per il KPI 2.5 è stato applicato un capping grafico per valori superiori al 250,0%. Pertanto, questi dati, pur essendo presenti nel dataset non sono rappresentabili visivamente.

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni totali} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

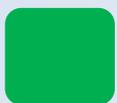


KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 140,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

5



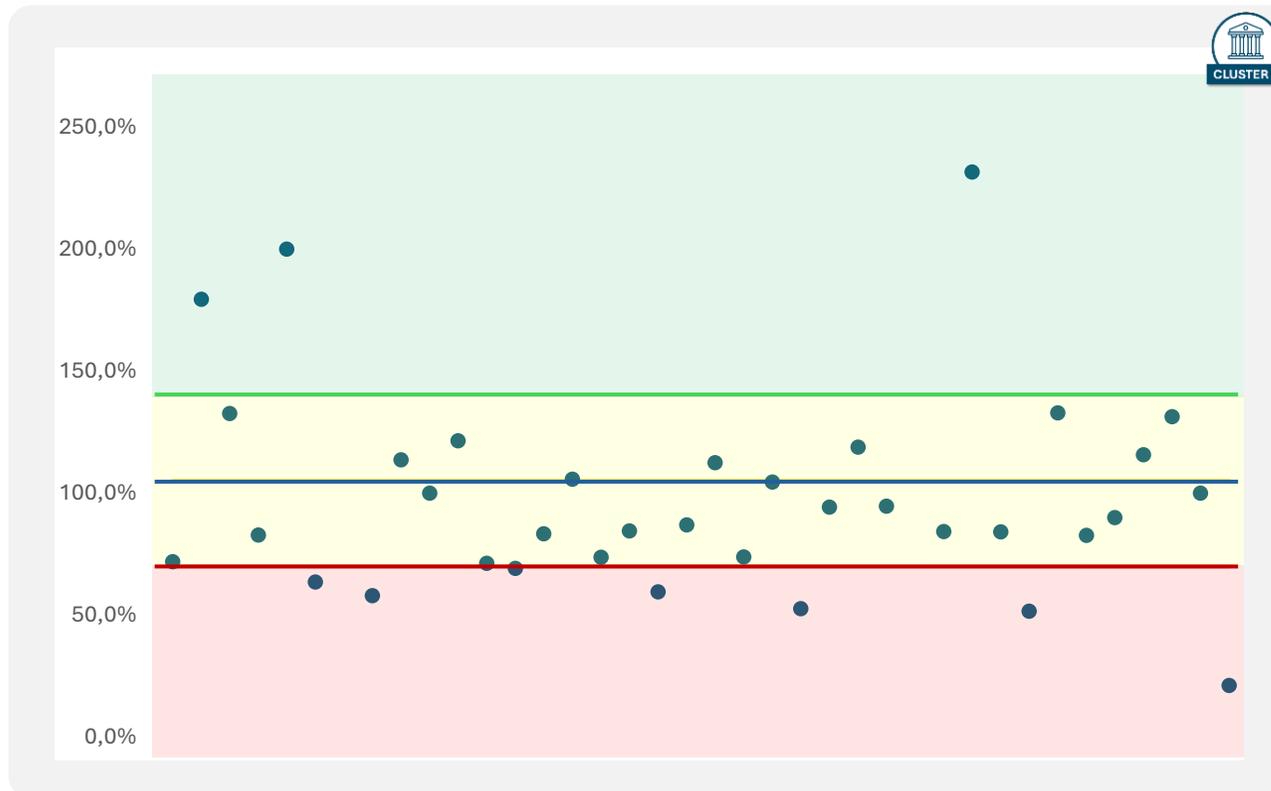
$> 69,9\%$
 $< 140,4\%$

26



$\leq 69,9\%$

7



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 5 amministrazioni inserite nella categoria verde, **2 enti** si distinguono per **valori superiori al 300,0%**, pertanto non visibili avendo considerato un limite superiore del 250,0%
- La maggior parte delle amministrazioni si posiziona nella **categoria gialla e prevalentemente al di sotto della media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala tutte le **amministrazioni** presentano **valori superiori al 21,0%**
- In sintesi: le amministrazioni si distribuiscono prevalentemente al di sotto del valore medio e solamente 2 hanno assunto quanto programmato

MEDIA
(fissa)

105,1%

MINIMO
(attuale)

21,2%

MASSIMO
(attuale)

400,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

70,5%



Cluster 2: Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni

Per il KPI 2.5 è stato applicato un capping grafico per valori superiori al 250,0%. Pertanto, questi dati, pur essendo presenti nel dataset non sono rappresentabili visivamente.



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale



FORMULA

(n° di assunzioni totali/ n° totale di assunzioni programmate) * 100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

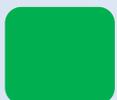


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 119,1%

#ENTI PER CATEGORIA

28



> 53,7% < 119,1%

67

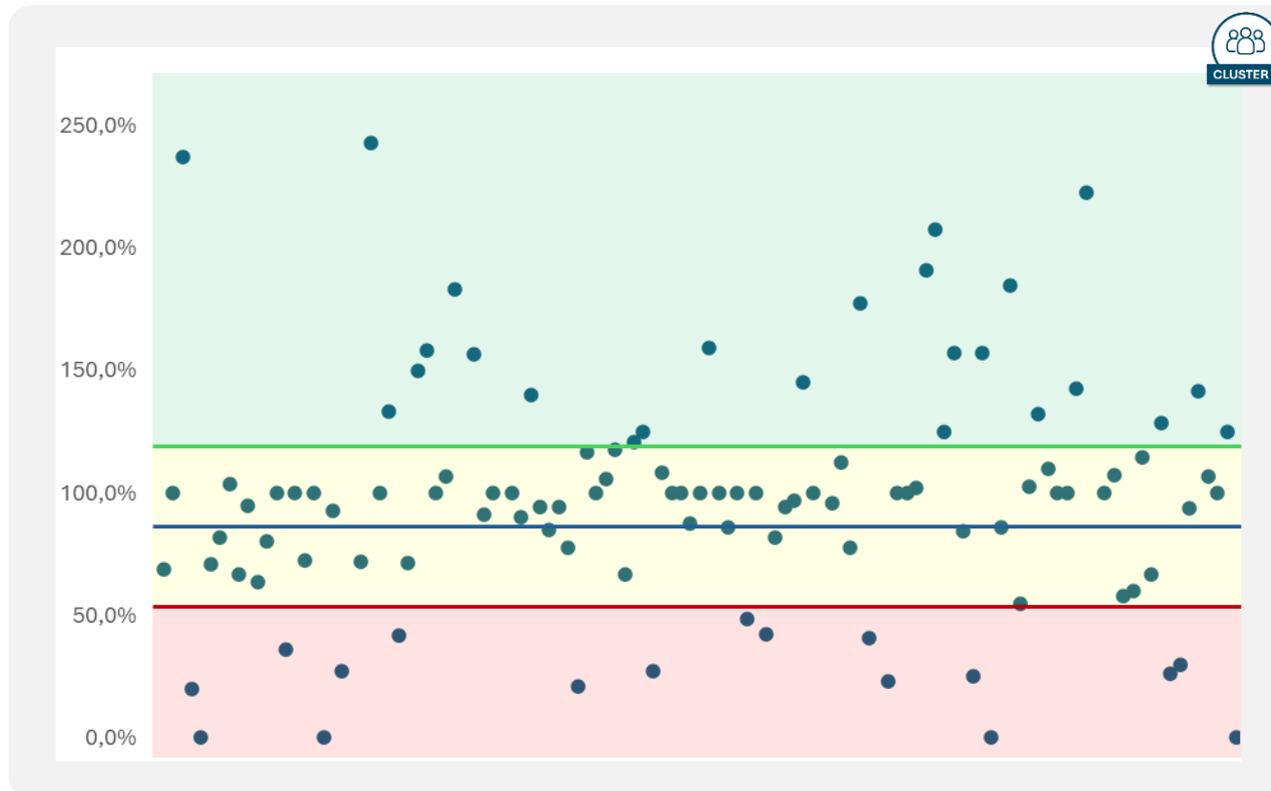


≤ 53,7%

17

N/A*

3



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 28 amministrazioni che vi fanno parte, **3 presentano valori superiori al 400,0%**, pertanto non visibili avendo considerato un limite superiore del 250,0%
- 67 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **46** presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 17 amministrazioni di cui **7** presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- Per 3 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: la rispondenti presentano valori equi distribuiti sopra e sotto alla media

MEDIA (fissa)

86,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

1185,2%

DEV. STANDARD (fissa)

65,4%

Per il KPI 2.5 è stato applicato un capping grafico per valori superiori al 250,0%. Pertanto, questi dati, pur essendo presenti nel dataset non sono rappresentabili visivamente.

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2.5

% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale

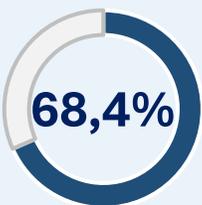


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di assunzioni totali} / n^{\circ} \text{ totale di assunzioni programmate}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

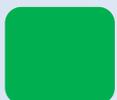


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE FISSE
≥ 98,1%

#ENTI PER CATEGORIA
21



**> 21,5 %
< 98,1 %**

10

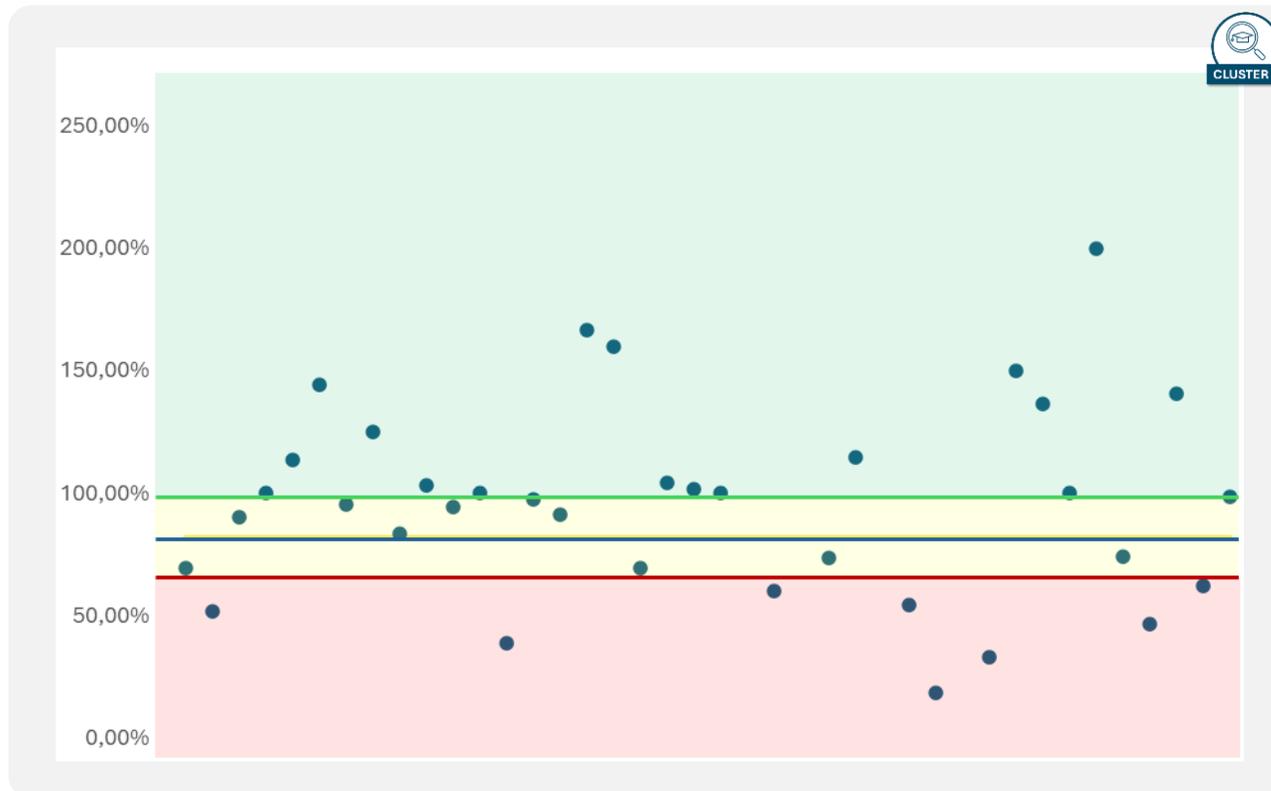


≤ 65,6 %

8

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 21 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 3 presentano **valori superiori al 260,0%**, pertanto non visibili avendo considerato un limite superiore del 250,0%
- **10 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla,
- **8 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa con **valori prossimi allo 0,0%**, insieme a un'amministrazione per la quale non è stato rilevato il dato

MEDIA
(fissa)

81,9%

MINIMO
(attuale)

18,4%

MASSIMO
(attuale)

1085,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

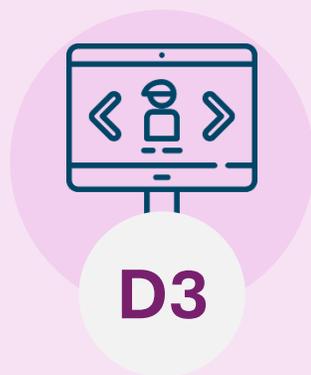
32,5%

Per il KPI 2.5 è stato applicato un capping grafico per valori superiori al 250,0%. Pertanto, questi dati, pur essendo presenti nel dataset non sono rappresentabili visivamente.

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



RECRUITING



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
3.1	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI	52,6%
3.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING	59,8%
3.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO	4,5%
3.4	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	26,9%
3.5	% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE	22,7%
3.6	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI	31,6%



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster



D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa dei concorsi o all'accertamento delle competenze trasversali



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali} / n^{\circ} \text{ totale dei concorsi}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

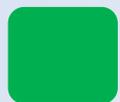


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 92,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

9



$> 54,5\%$
 $< 92,2\%$

0

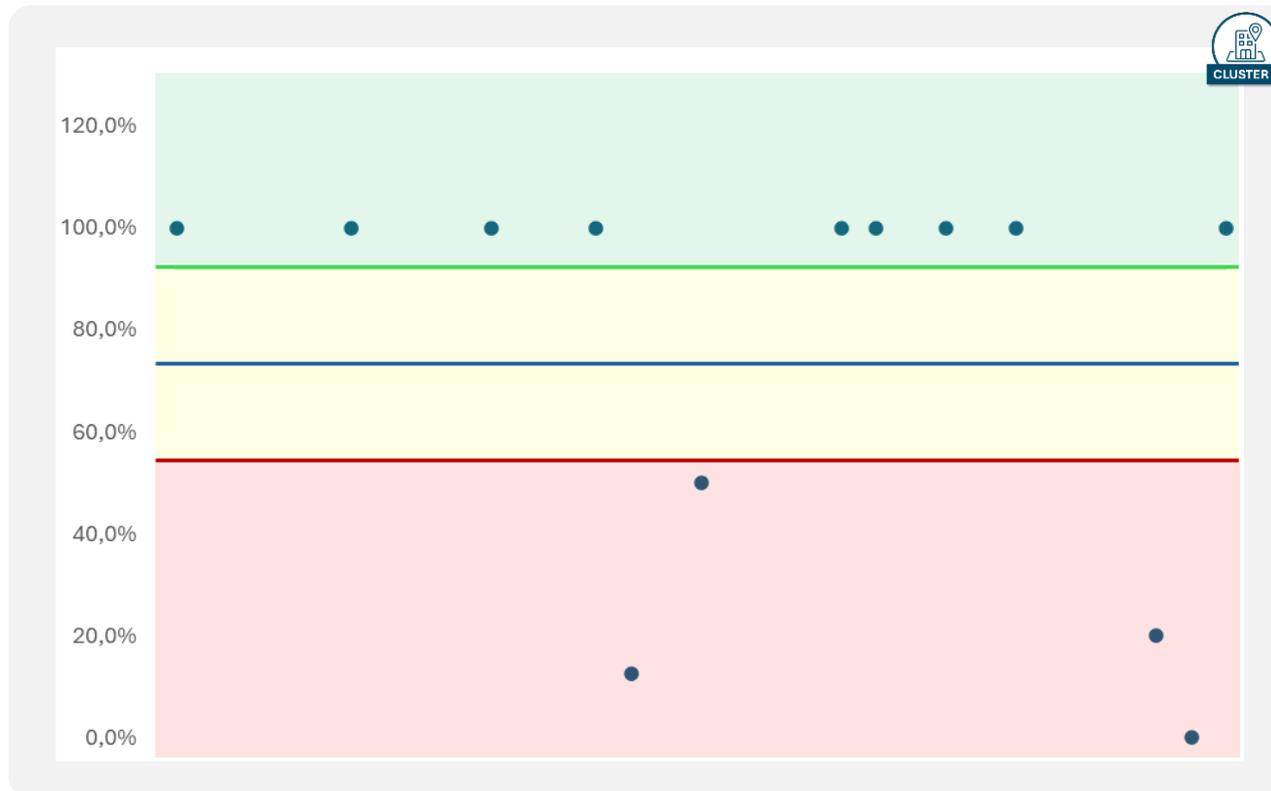


$\leq 54,5\%$

4

N/A*

18



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che tutte le amministrazioni presentano un KPI pari al 100,0%
- Non risultano amministrazioni posizionate nella **categoria gialla**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 4 amministrazioni di cui **solamente 1** presenta un valore pari **allo 0,0%**.
- Per 18 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente nella categoria verde, se si escludono le non rispondenti**.

MEDIA
(fissa)

73,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

37,7%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa dei concorsi o all'accertamento delle competenze trasversali



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali} / \text{n}^\circ \text{ totale dei concorsi}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

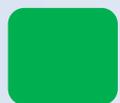


KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 72,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



$> 29,8\%$
 $< 72,3\%$

6

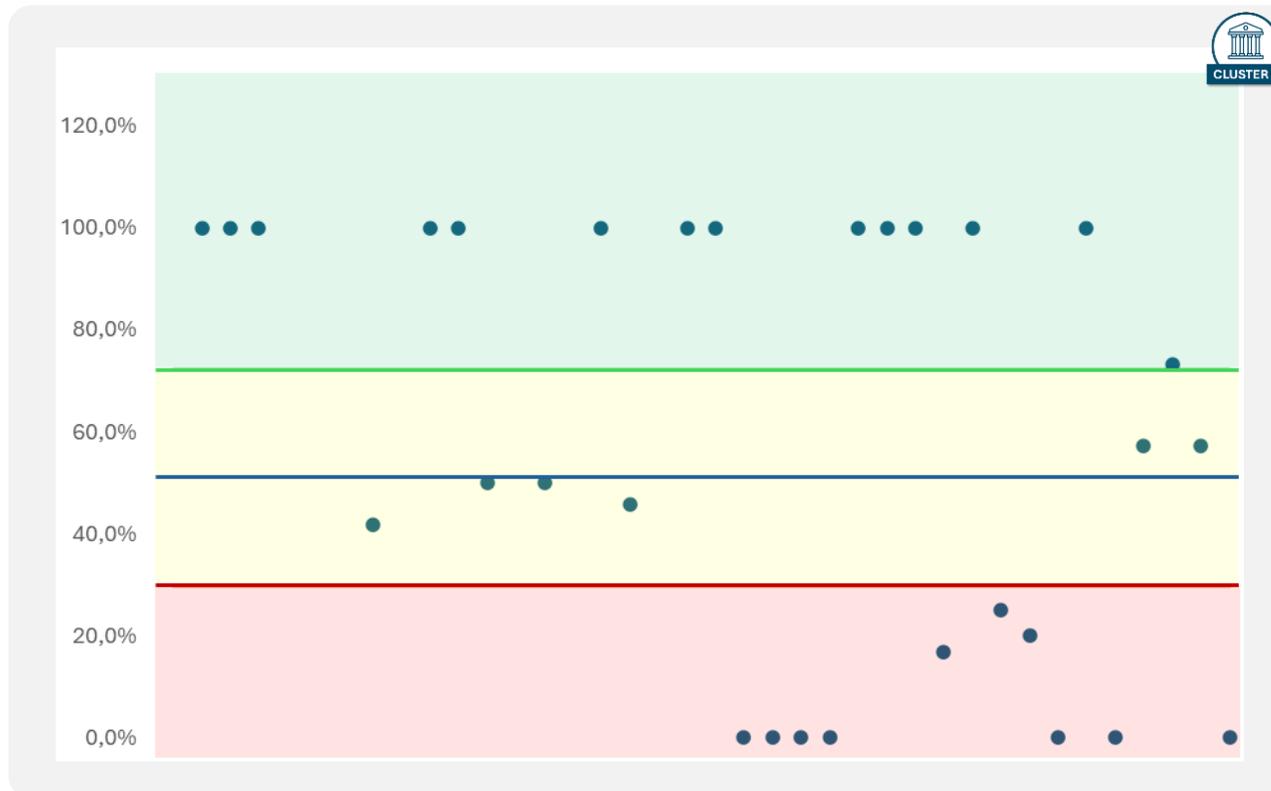


$\leq 29,8\%$

10

N/A*

8



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 14 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **1 non presenta valore pari al 100,0%**.
- 6 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**; di queste **2** presentano valori al di **sopra della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 10 amministrazioni di cui **7** presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- Per 8 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in modo omogeneo sopra e sotto il valore medio**

MEDIA
(fissa)

51,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

42,6%





D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa dei concorsi o all'accertamento delle competenze trasversali



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali/ n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 79,6%

#ENTI PER CATEGORIA

43



> 34,4 %
< 79,6 %

8

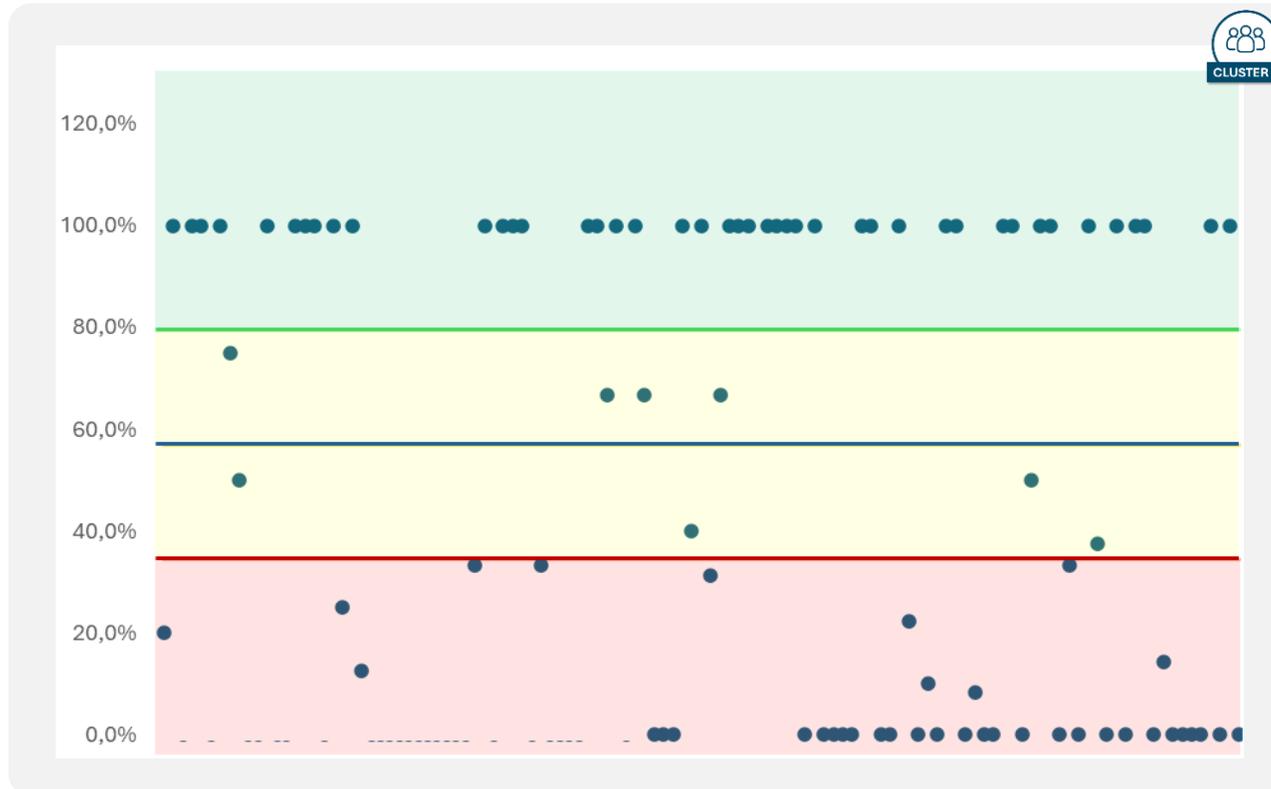


≤ 34,4 %

38

N/A*

26



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che tutte le 43 amministrazioni che vi fanno parte, **presentano valori pari al 100,0%**
- 8 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla e si distribuiscono equamente intorno alla media**
- Nella **categoria rossa** si collocano 38 amministrazioni di cui **27 con valore pari allo 0,0%**
- Per 26 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in maniera pressoché omogenea sopra e sotto il valore medio**

MEDIA (fissa)

57,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

45,2%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa dei concorsi o all'accertamento delle competenze trasversali



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali/ n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 64,5%

#ENTI PER CATEGORIA

19



> 20,2% < 64,5%

5



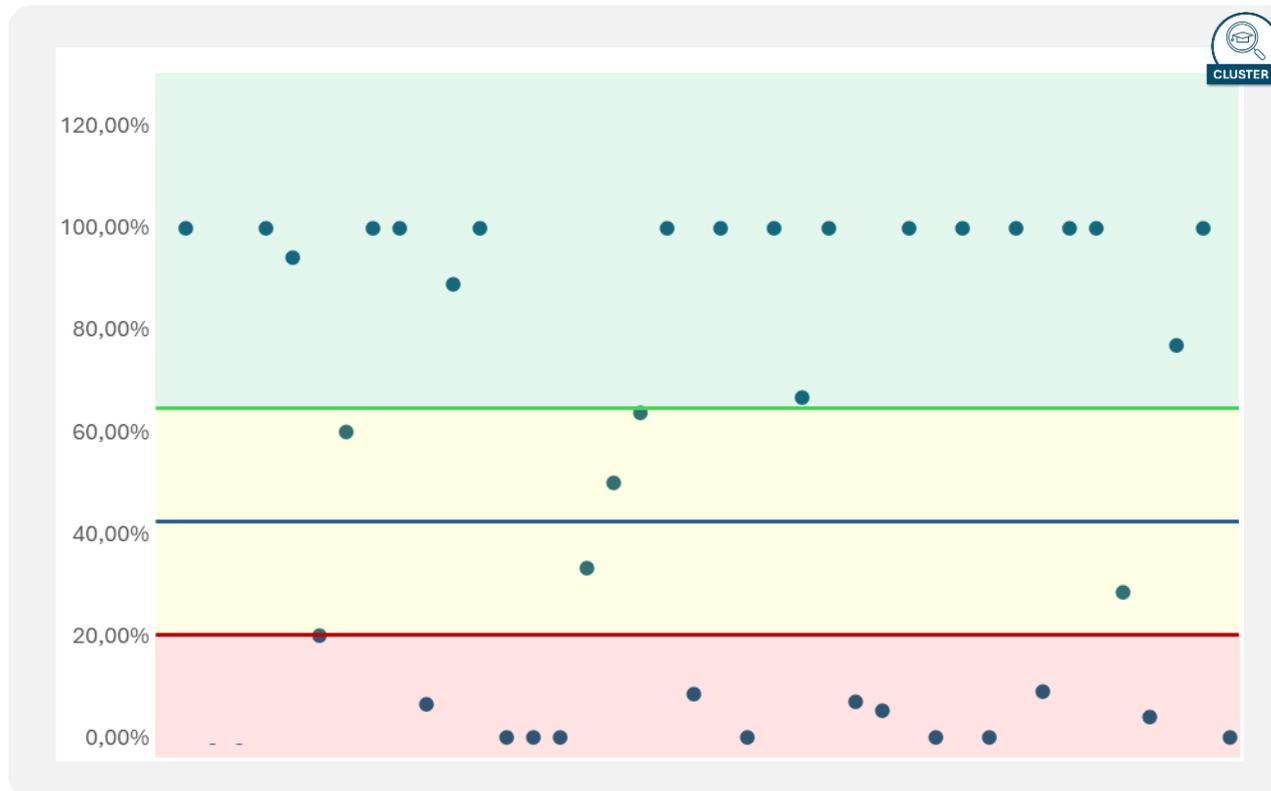
≤ 20,2 %

14



N/A*

2



CLUSTER 4

HIGHLIGHT



CLUSTER 4

- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 19 amministrazioni che ne fanno parte, solamente **15 presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 14 amministrazioni di cui 7 presentano valori che si attestano **allo 0,0%**.
- Per 25 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono in modo omogeneo sopra e sotto il valore medio**

MEDIA (fissa)

42,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

44,3%





D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale



FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle amministrazioni)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



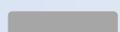
SI

15



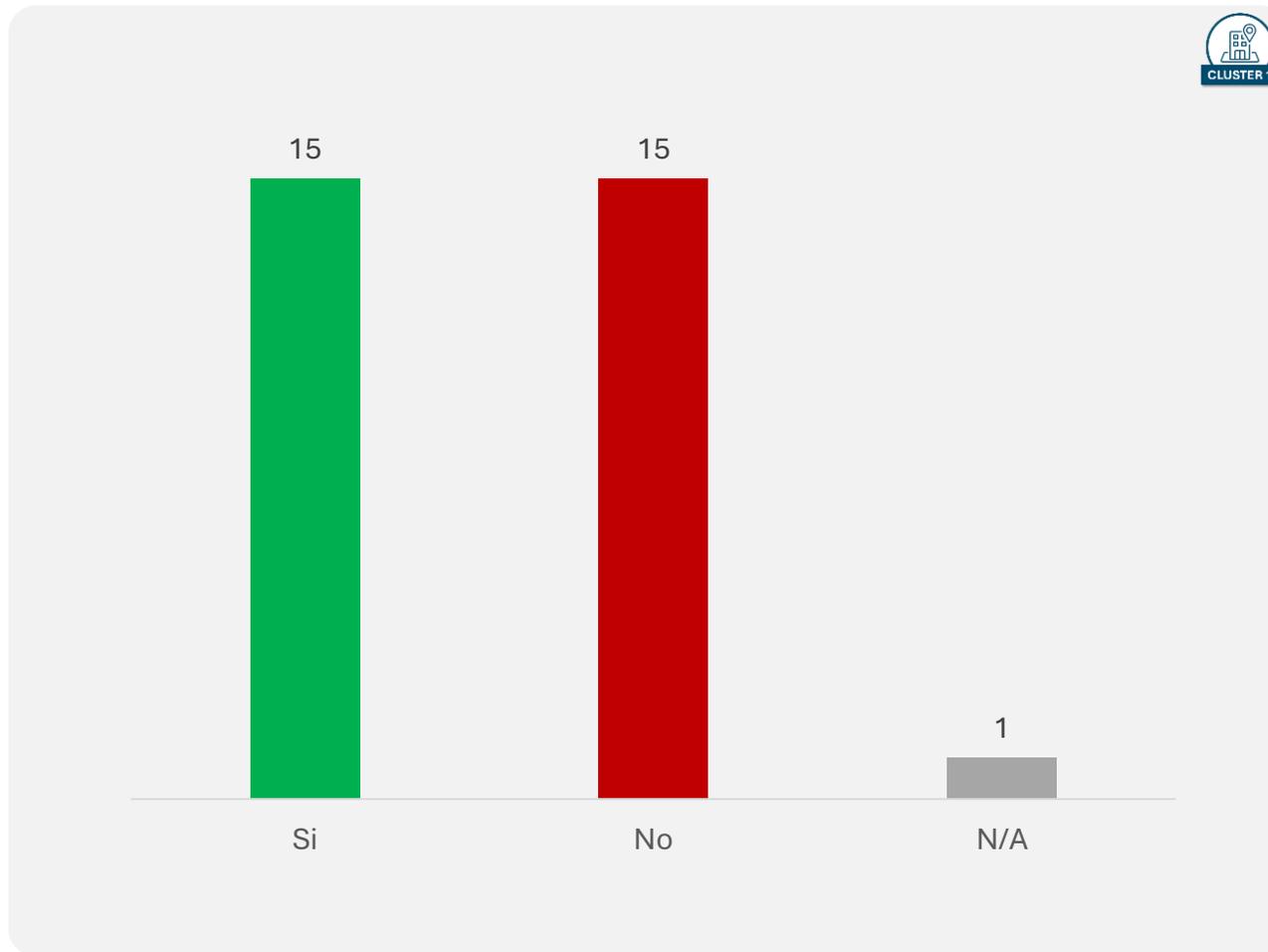
NO

15



N/A*

1



HIGHLIGHT



- Il 48,4% delle amministrazioni invece prevede azioni di on-boarding.
- Il 51,6% delle amministrazioni non ha ancora provveduto a definire azioni di on-boarding dei neo-assunti.
- Per una amministrazione non è stato rilevato il KPI.





D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale



FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle amministrazioni)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



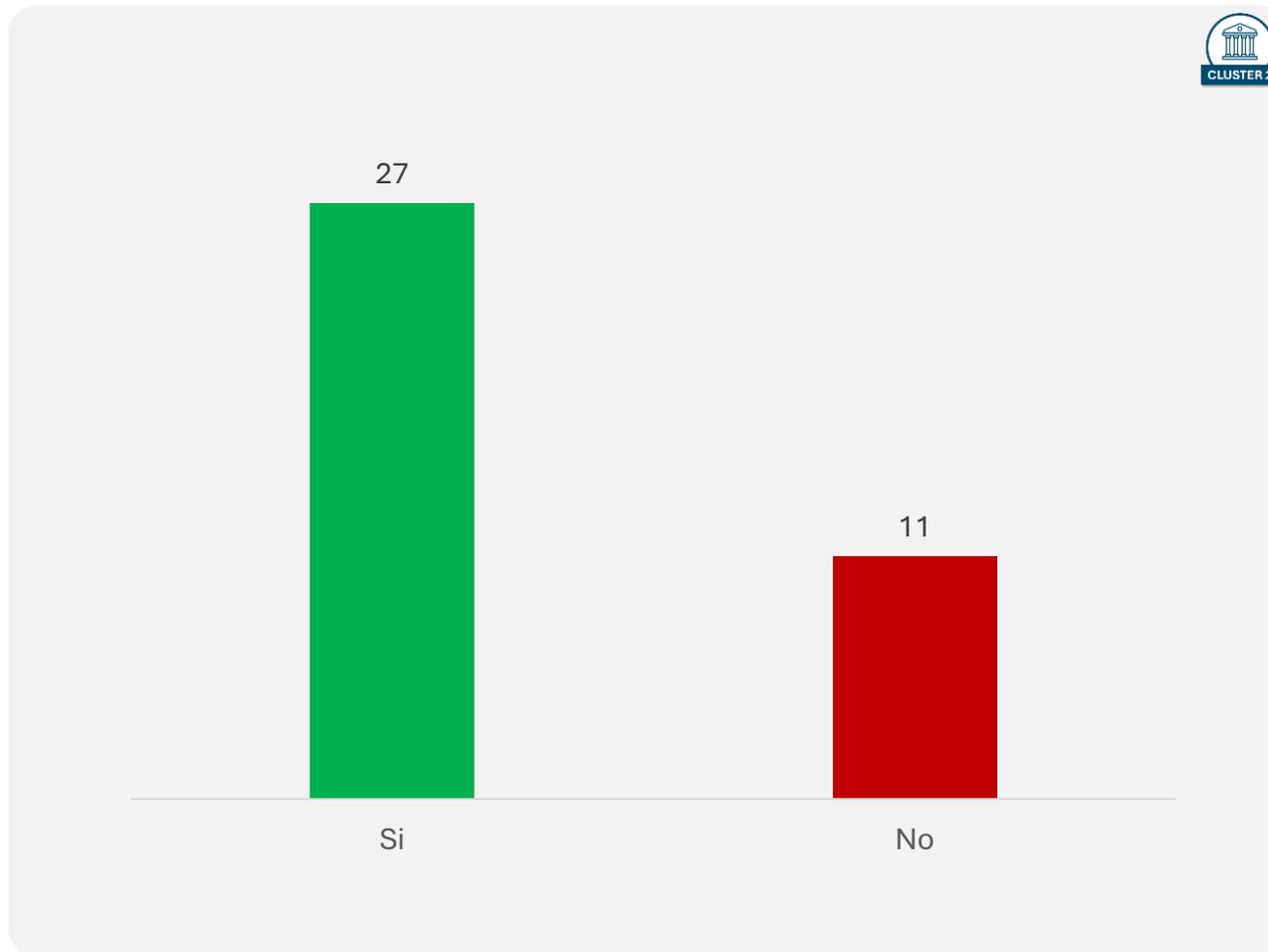
SI

27



NO

11



HIGHLIGHT



- Il 71,1% delle amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 28,9% non ha invece ancora provveduto a definire azioni di on-boarding





D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale



FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle amministrazioni)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



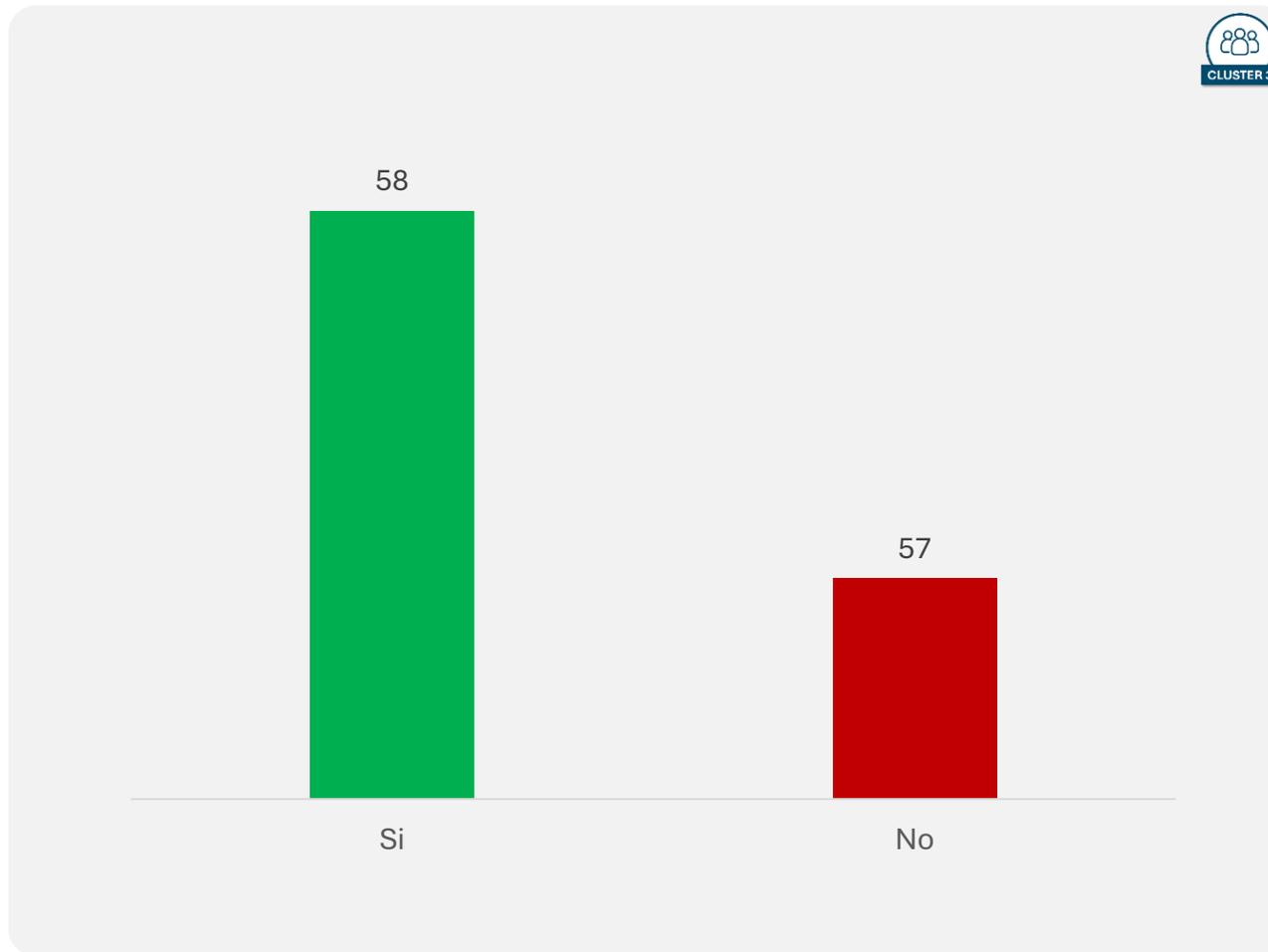
SI

58



NO

57



HIGHLIGHT



- Il 50,4% delle amministrazioni prevede azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 49,6% non prevede azioni di on-boarding





D3 RECRUITING

3.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale



FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle amministrazioni)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

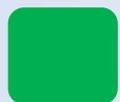


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



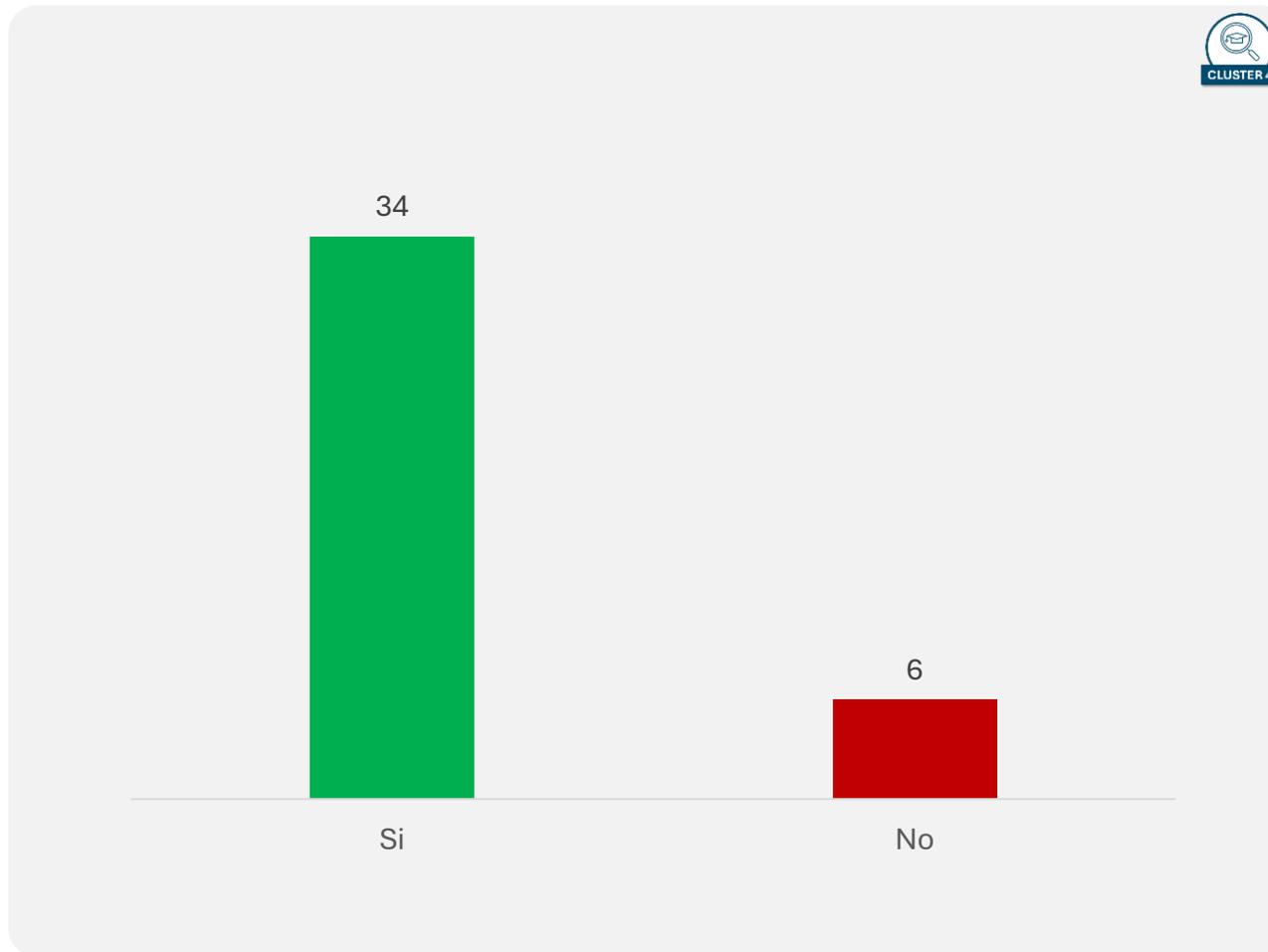
SI

34



NO

6



HIGHLIGHT



- L'85,0% delle amministrazioni prevedono azioni di on-boarding a supporto dei neo-assunti
- Il restante 15,0% non ha invece ancora provveduto a definire azioni di on-boarding





D3 RECRUITING

3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

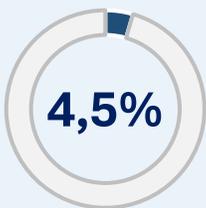


FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

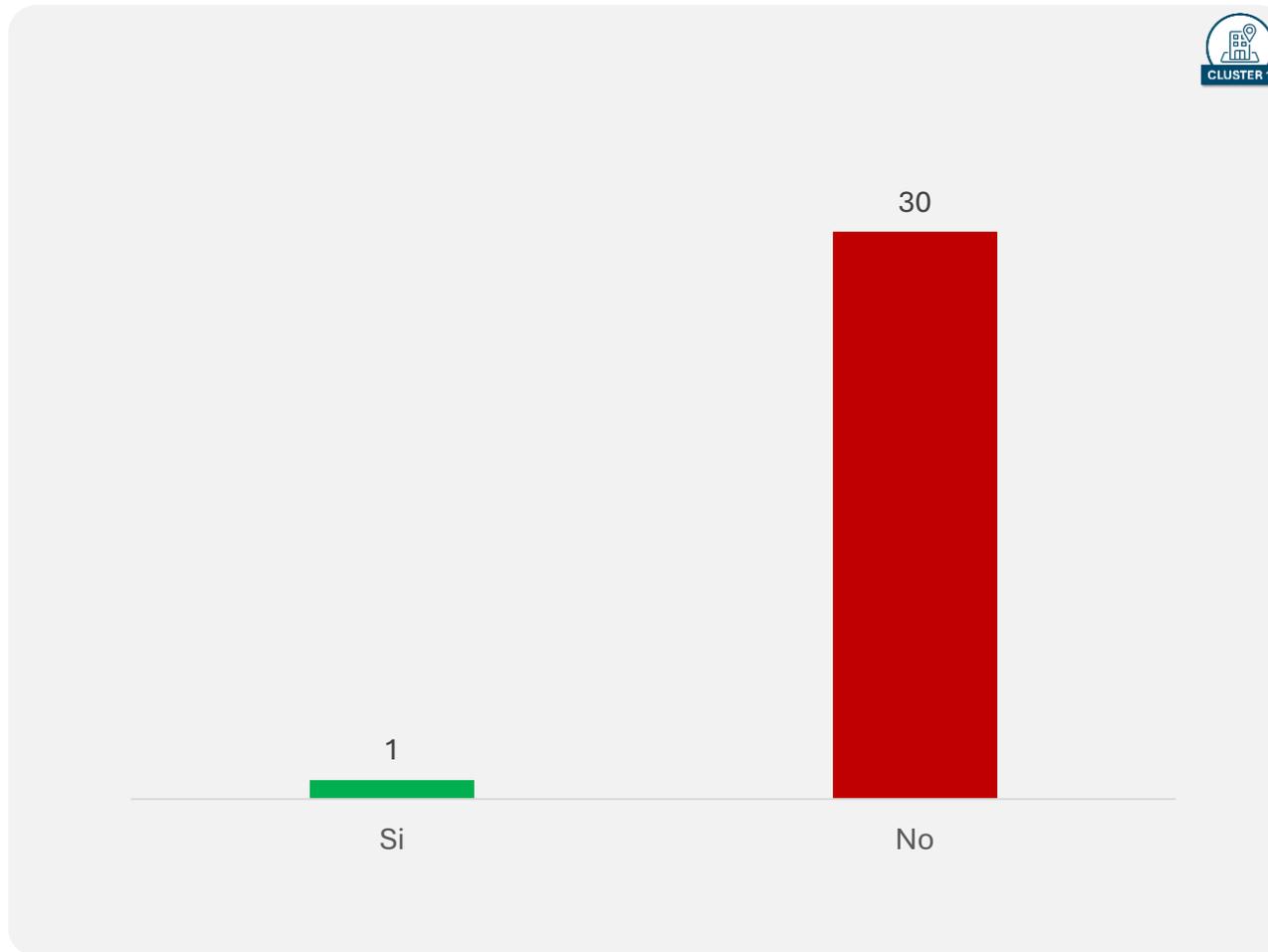


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 3,2% delle amministrazioni ha provveduto a fare ricorso ai contratti di apprendistato.
- Il 96,8% delle amministrazioni invece non ha ancora provveduto a fare ricorso ai contratti di apprendistato.





D3 RECRUITING

3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

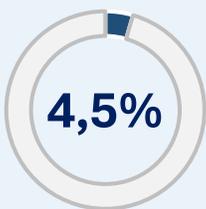


FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



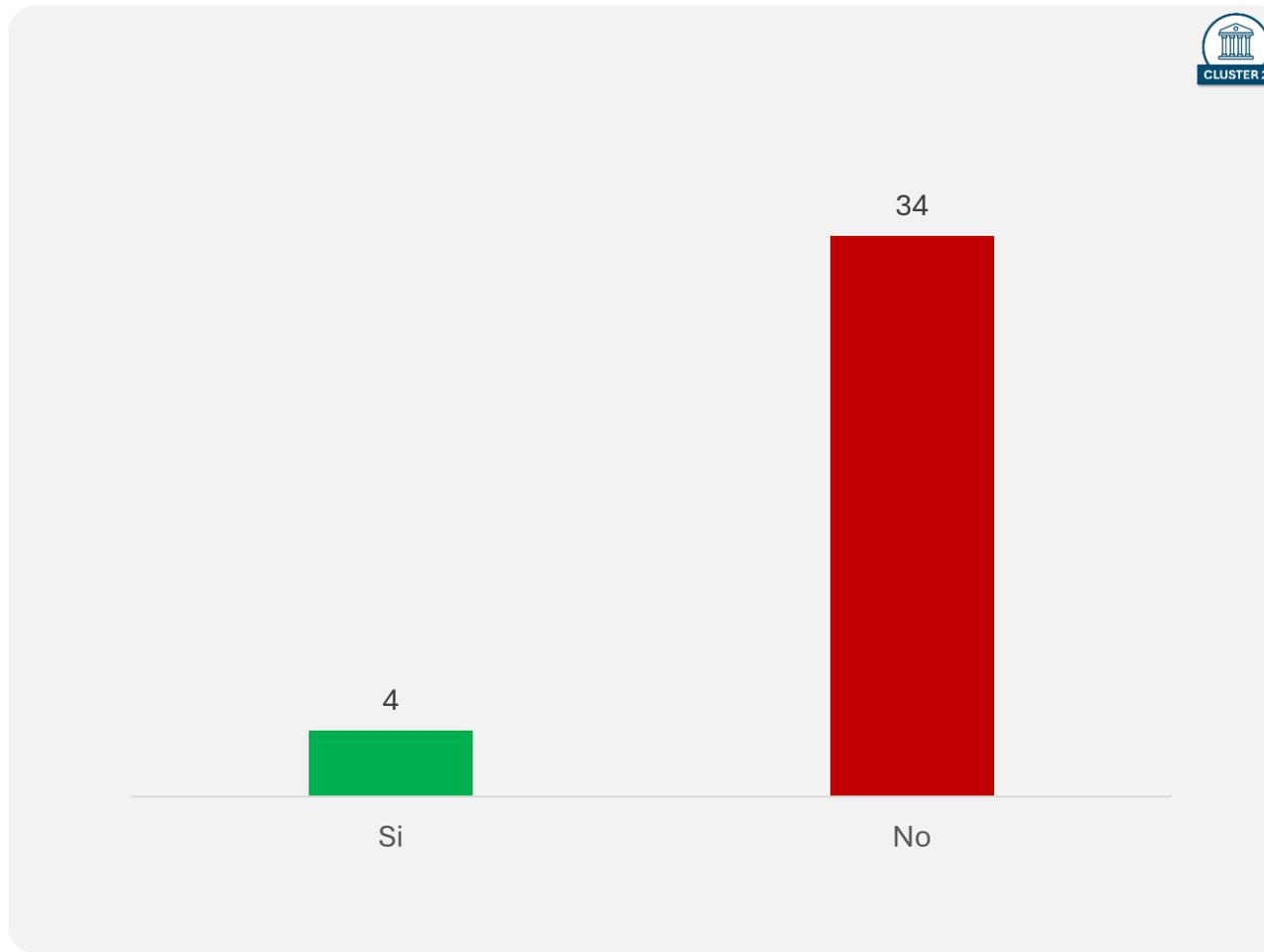
SI

4



NO

34



HIGHLIGHT



- Il 10,5% delle amministrazioni è ricorso all'utilizzo di contratti di apprendistato, nell'ultimo triennio
- Il restante 89,5% non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio



D3 RECRUITING



3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

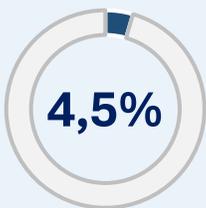


FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



CLUSTER 3

115 Enti locali

CATEGORIE



SI

5



NO

110

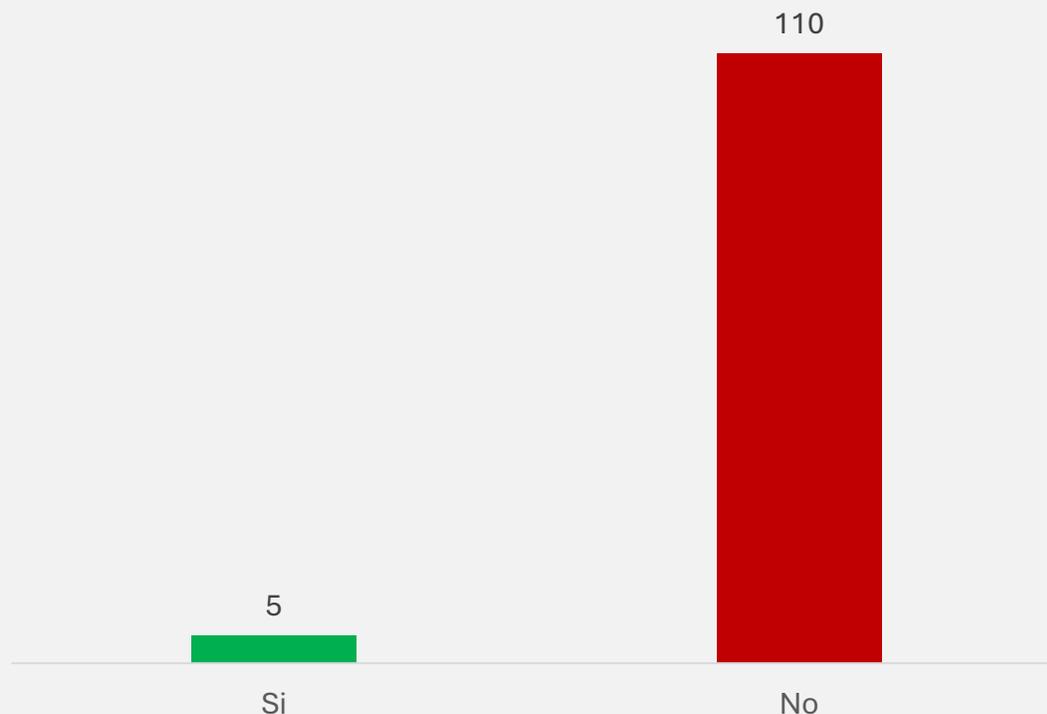


HIGHLIGHT



CLUSTER 3

- Il 4,3% delle amministrazioni ha fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio
- Il restante 95,7% non è ricorso all'utilizzo di contratti di apprendistato, nell'ultimo triennio



Cluster 3: Enti locali



D3 RECRUITING

3.3

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO FATTO RICORSO AI CONTRATTI DI APPRENDISTATO



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

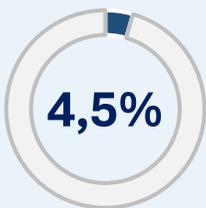


FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno fatto ricorso a contratti di apprendistato nell'ultimo triennio/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

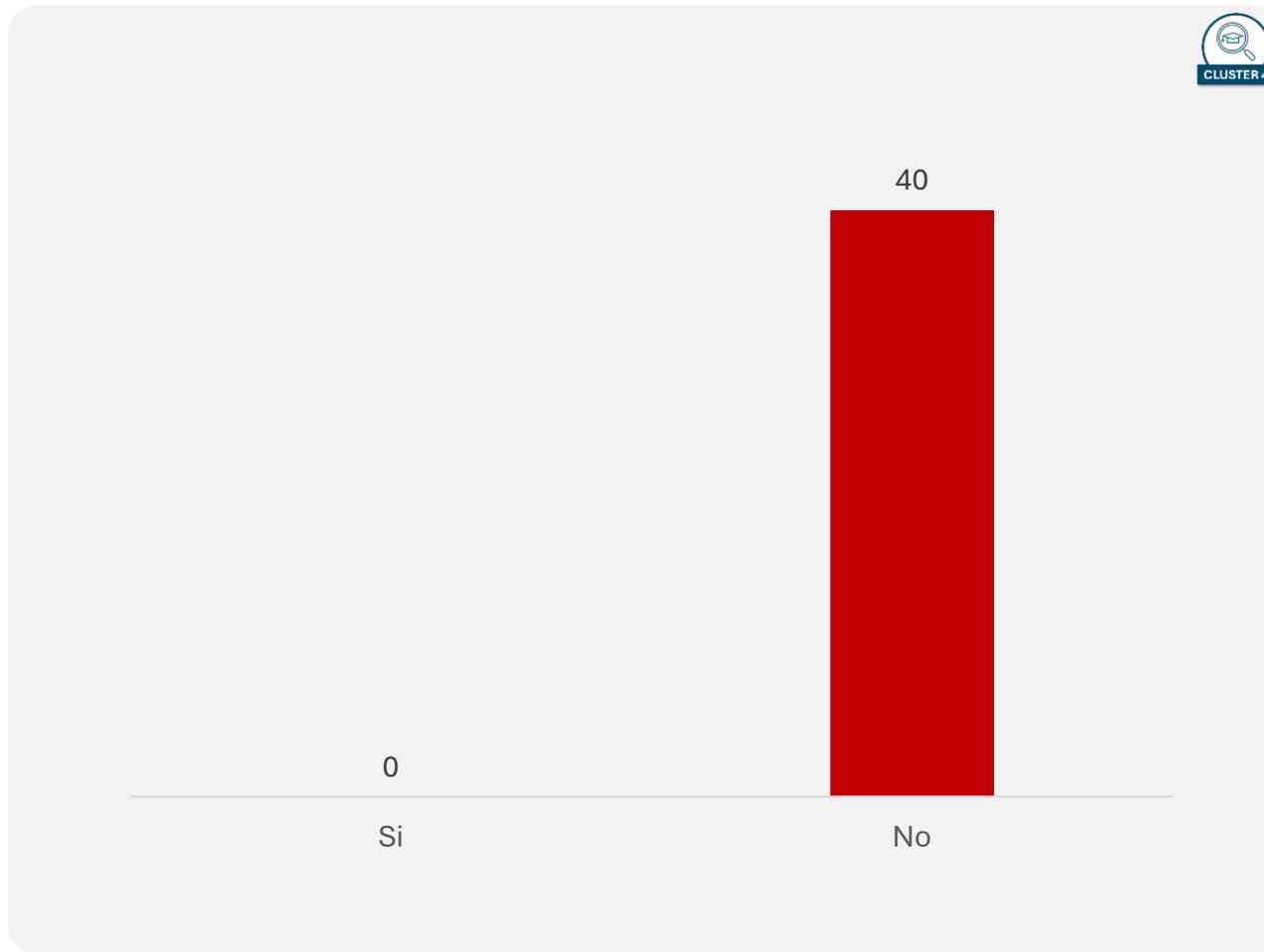


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- La totalità delle amministrazioni rispondenti, nell'ultimo triennio, non ha fatto ricorso a contratti di apprendistato



D3 RECRUITING



3.4

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 43,4%

#ENTI PER CATEGORIA

6



> 4,6 % < 43,4 %

2

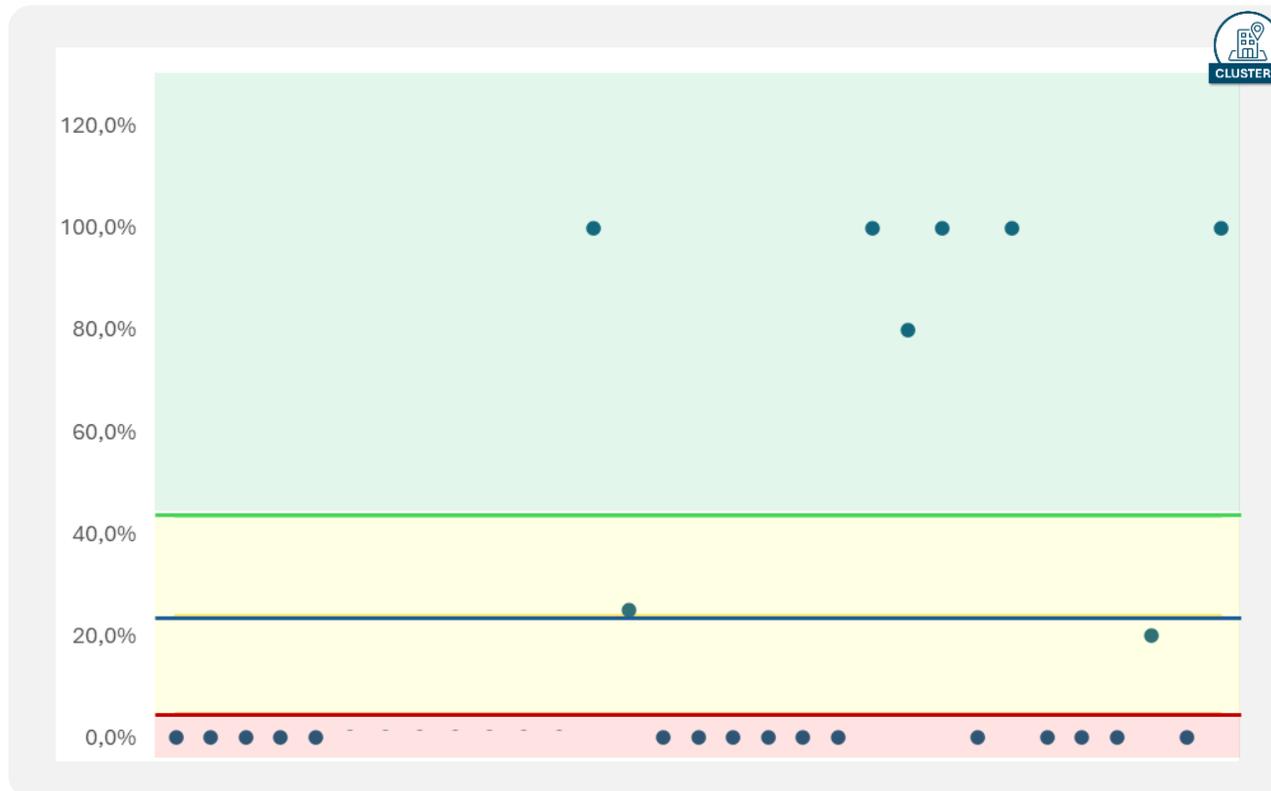


≤ 4,6 %

16

N/A*

7



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che 5 amministrazioni presentano un KPI pari al 100,0%, mentre una presenta un KPI pari all'80%.
- Nella **categoria gialla** risultano 2 amministrazioni.
- Nella **categoria rossa** si collocano 16 amministrazioni, **tutte con valore pari allo 0,0%**
- Per 7 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente nella categoria verde, se si escludono le non rispondenti.**

MEDIA (fissa)

24,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

38,8%





D3 RECRUITING

3.4

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



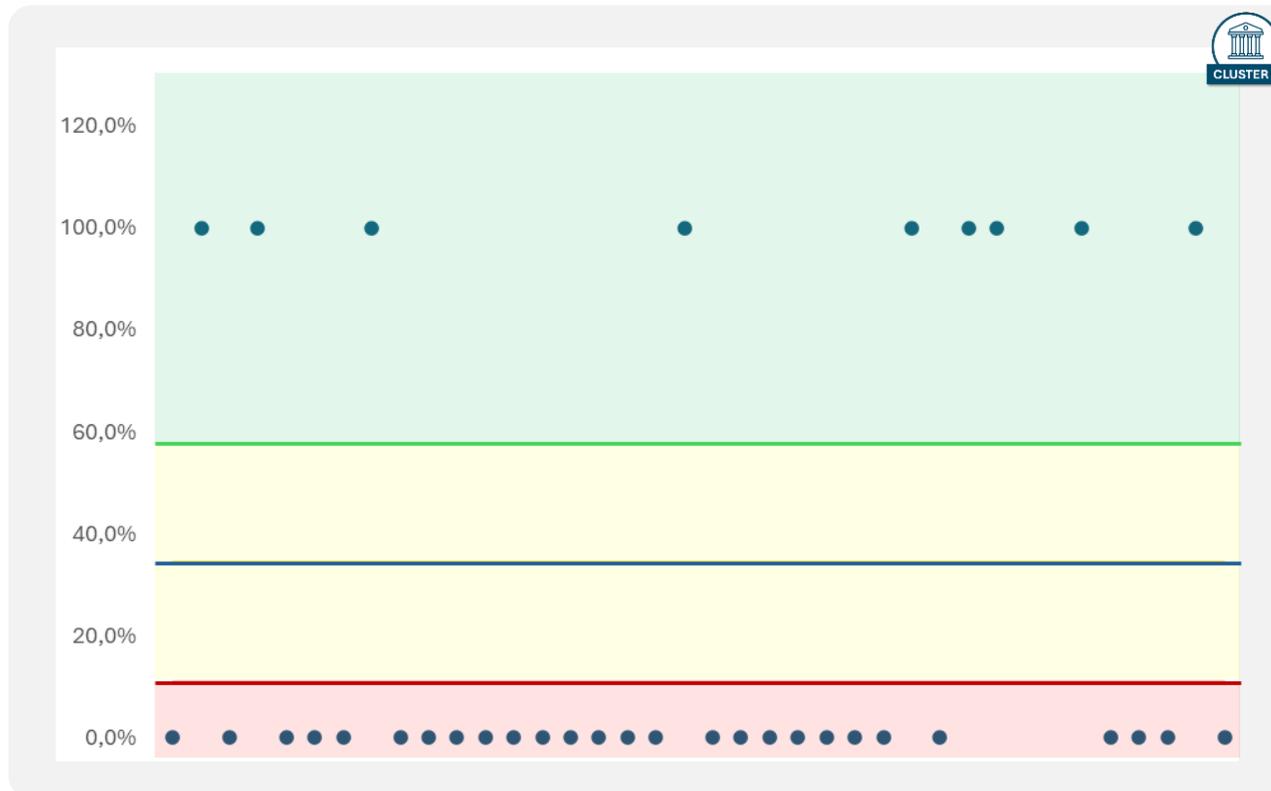
KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
$\geq 57,7\%$	9
$> 11,0\%$ $< 57,7\%$	0
$\leq 11,0\%$	27
N/A*	2



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che la totalità delle 11 amministrazioni che vi fanno parte **presentano valori pari al 100,0%**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 27 amministrazioni i cui valori sono **pari allo 0,0%**.
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione è equamente distribuito tra le categorie verde e rossa, mentre si rilevano 22 amministrazioni non rispondenti

MEDIA
(fissa)

34,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

46,7%





D3 RECRUITING



3.4

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 35,1%

#ENTI PER CATEGORIA

27



> -2,1% < 35,1%

68



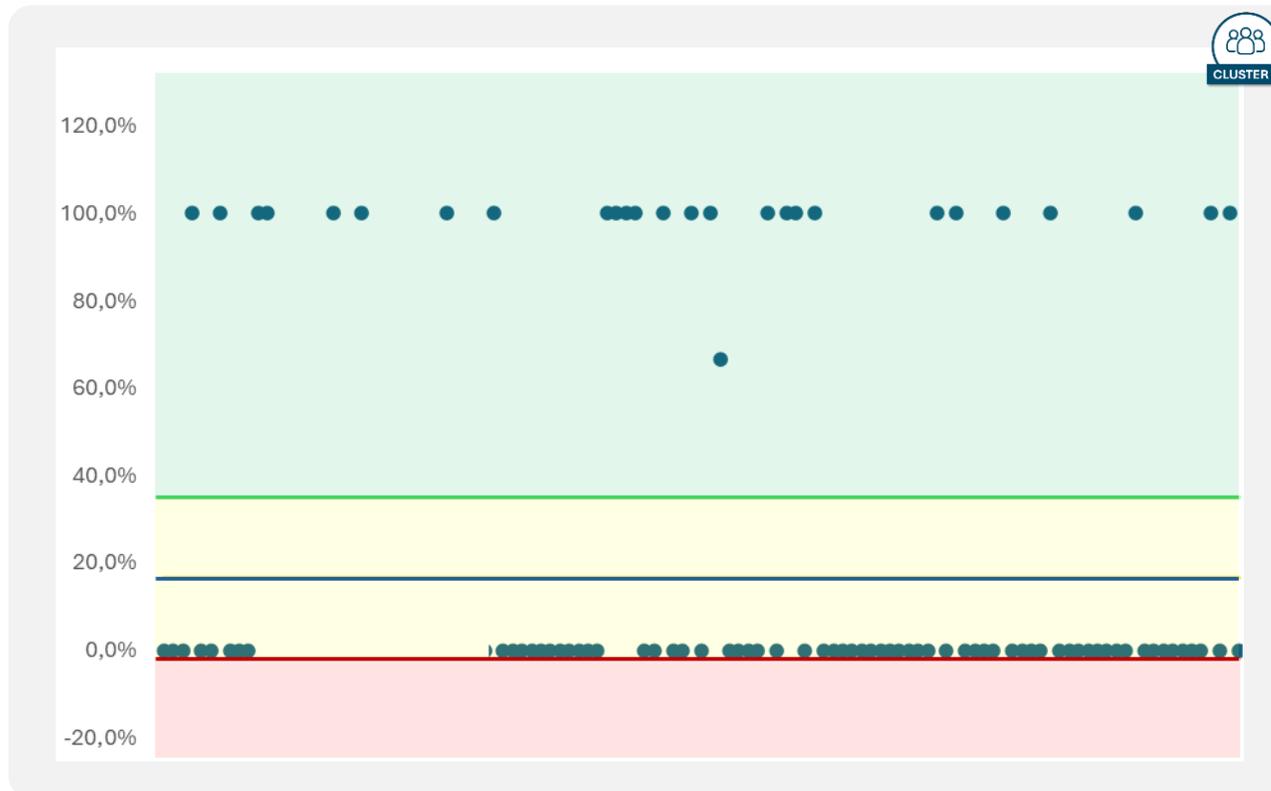
≤ -2,1%

0



N/A*

20



HIGHLIGHT



- 27 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, di cui **solamente una non presenta un valore pari al 100,0%**
- 68 amministrazioni si collocano nella categoria gialla, ma è da segnalare **che tutte hanno valori pari allo 0,0%**
- Per 20 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni si distribuiscono **equamente sopra e sotto la media**

MEDIA (fissa)

16,5%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

37,1%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.4

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali che derivano dall'adozione di un sistema professionale competency based/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 42,5%

#ENTI PER CATEGORIA

5



> 3,5 %
< 42,5 %

0

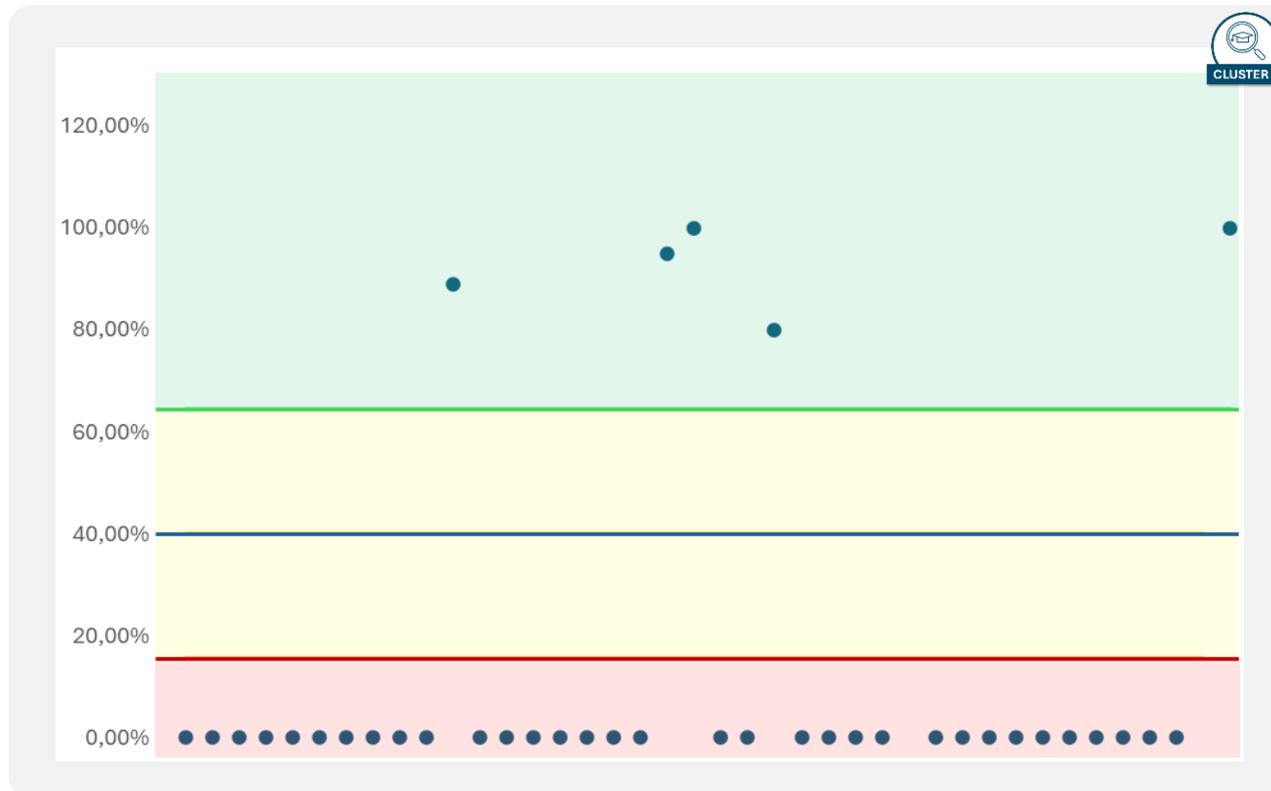


≤ 3,5 %

33

N/A*

2



CLUSTER 4

HIGHLIGHT



CLUSTER 4

- 5 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, di cui 2 presentano un **valore pari al 100,0%**
- Nessuna amministrazione si colloca nella categoria gialla
- Le **33 amministrazioni** inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0,0%**
- Per 2 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti presentano **valori al di sotto della media**

MEDIA (fissa)

23,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

39,0%





D3 RECRUITING

3.5

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

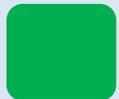


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 56,9%

#ENTI PER CATEGORIA

3



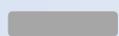
**> 9,8 %
< 56,9 %**

1



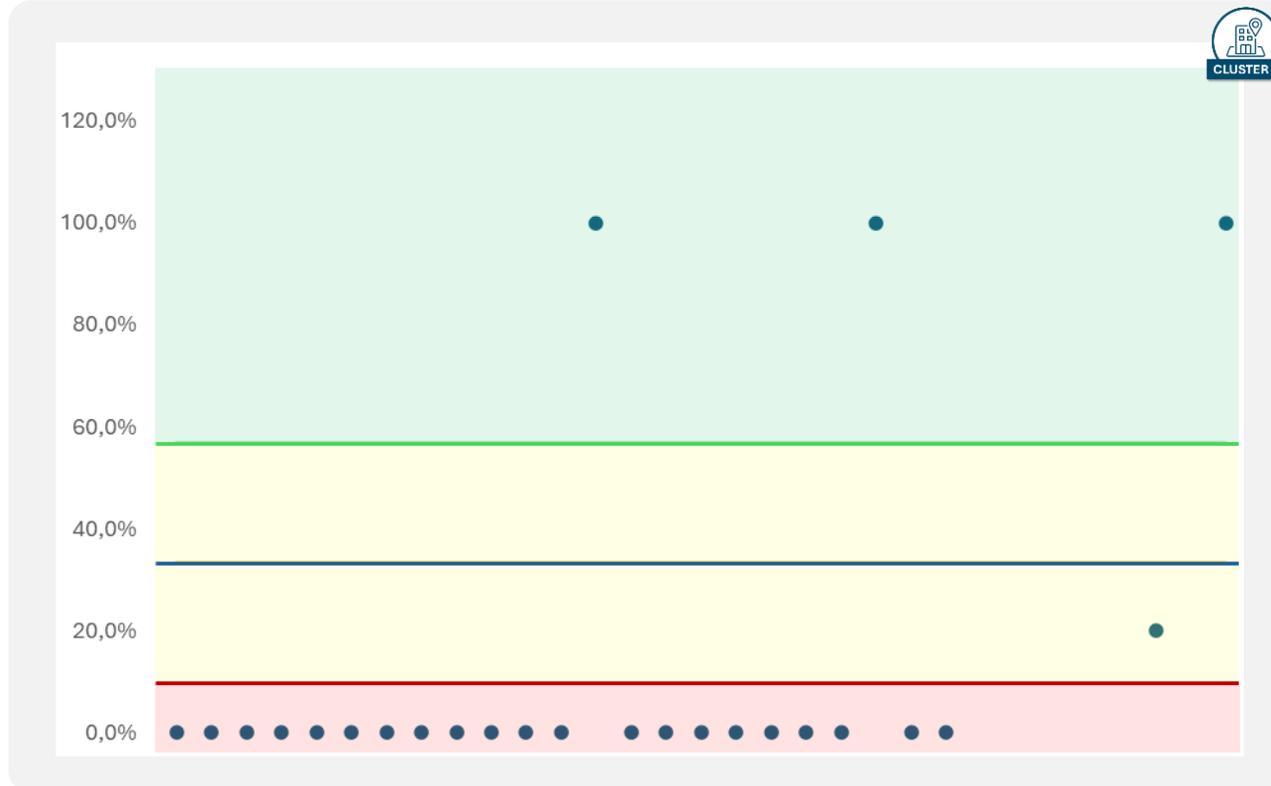
≤ 9,8 %

21



N/A*

6



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che le 3 amministrazioni che vi fanno parte presentano un KPI **pari al 100,0%**
- Una sola amministrazione risulta posizionata nella **categoria gialla, con un valore sotto la media**
- Nella **categoria rossa** si collocano 21 amministrazioni, tutte con valori **allo 0,0%**.
- Per 6 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente presenta valori che **si distribuiscono prevalentemente nella categoria rossa**, evidenziando inoltre un numero di non rispondenti pari a 6

MEDIA
(fissa)

33,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

47,1%





D3 RECRUITING



3.5

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 50,6%

#ENTI PER CATEGORIA

6



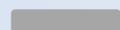
> 5,6 %
< 50,6 %

0



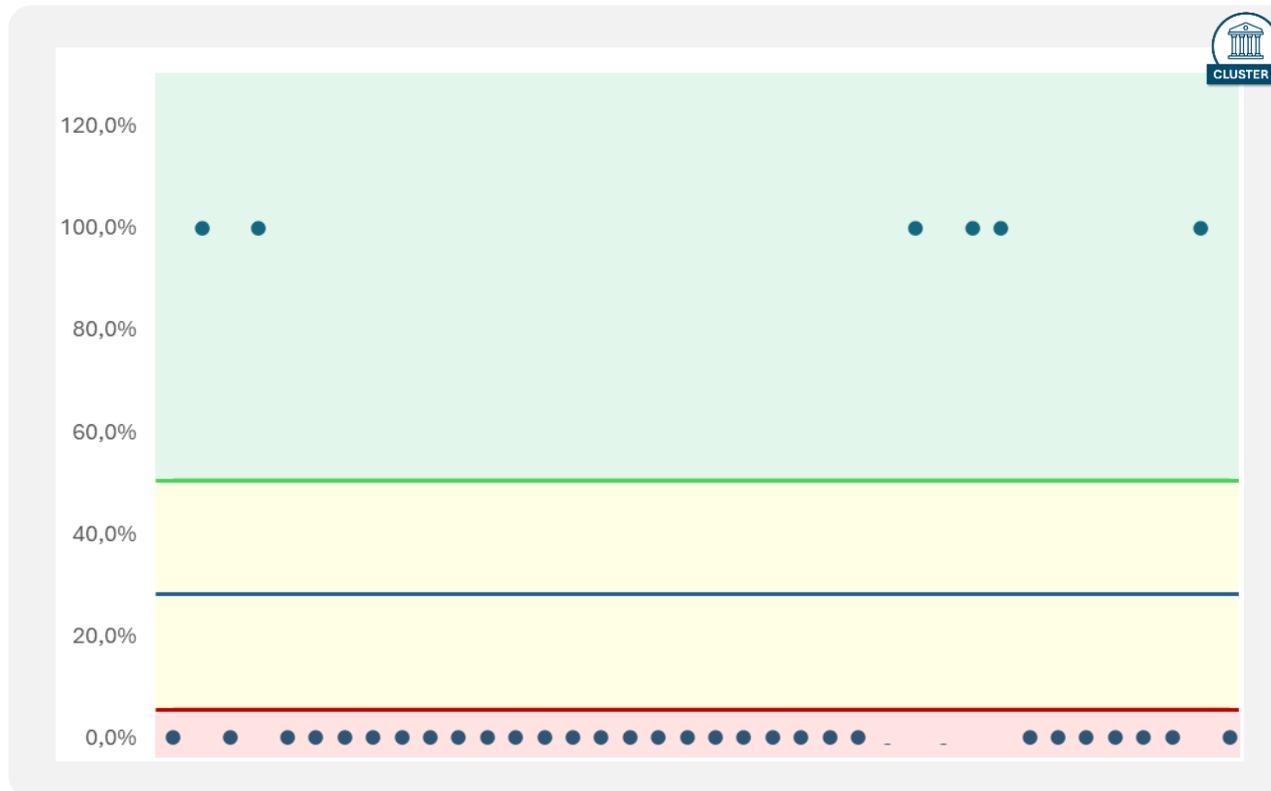
≤ 5,6 %

30



N/A*

2



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che le 6 amministrazioni che vi fanno parte **presentano valori pari al 100,0%**
- Non si rilevano Amministrazioni posizionate nella categoria gialla**
- Nella **categoria rossa** si collocano 30 amministrazioni che hanno dichiarato un valore pari allo 0,0%
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni che hanno risposto **si distribuiscono uniformemente tra la fascia rossa e verde**, evidenziando però un numero di non rispondenti pari a 2

MEDIA (fissa)

28,1%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

45,0%





D3 RECRUITING



3.5

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 36,3%

#ENTI PER CATEGORIA 17



> -1,6% < 36,3%

88



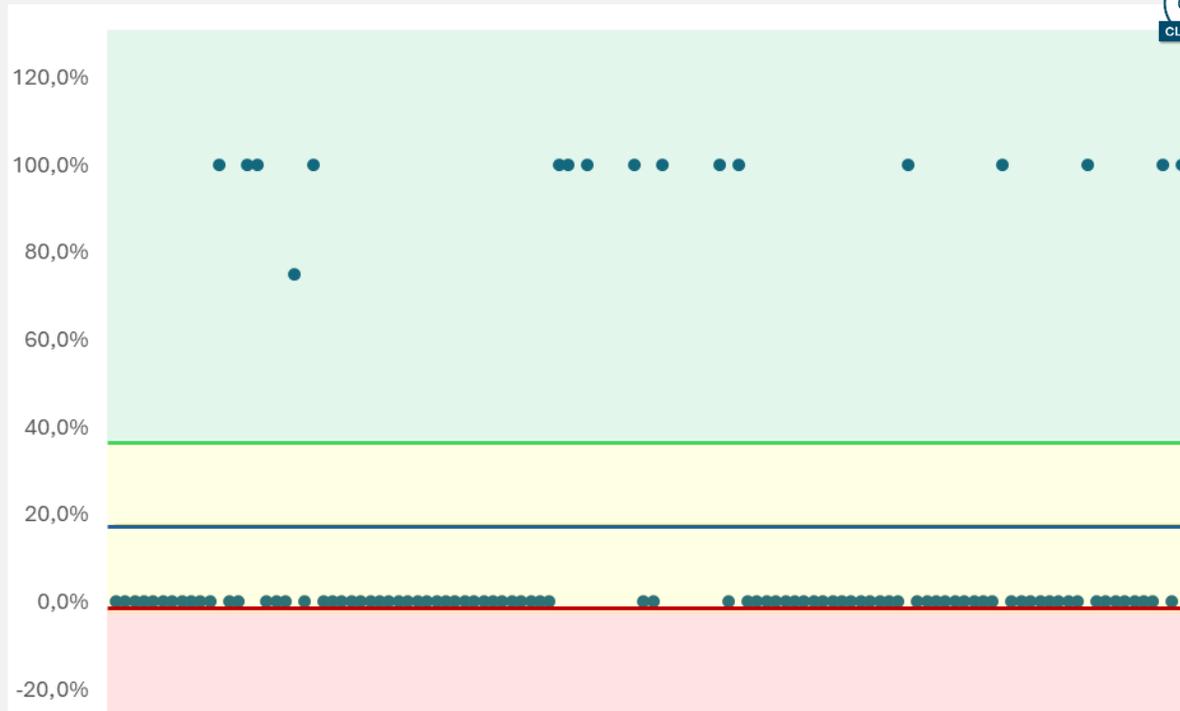
≤ -1,6%

0



N/A*

10



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che le 17 amministrazioni che vi fanno parte **presentano valori pari al 100,0%, ad eccezione di una che presenta un valore pari al 75,0%**
- Nella **categoria gialla** si collocano 88 amministrazioni che hanno dichiarato un valore pari allo 0,0%
- **Non si rilevano Amministrazioni posizionate nella categoria rossa**
- Per 10 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni che hanno risposto **si distribuiscono uniformemente tra la fascia gialla e verde**, evidenziando però un numero di non rispondenti pari a 10

MEDIA (fissa)

17,3%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

37,9%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING



3.5

% DI CONCORSI CHE PREVEDONO PROFILI PROFESSIONALI DA AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa del modello



FORMULA

(n° di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/n° totale dei concorsi)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 64,5%

#ENTI PER CATEGORIA

5



> 15,5 %
< 64,5 %

0

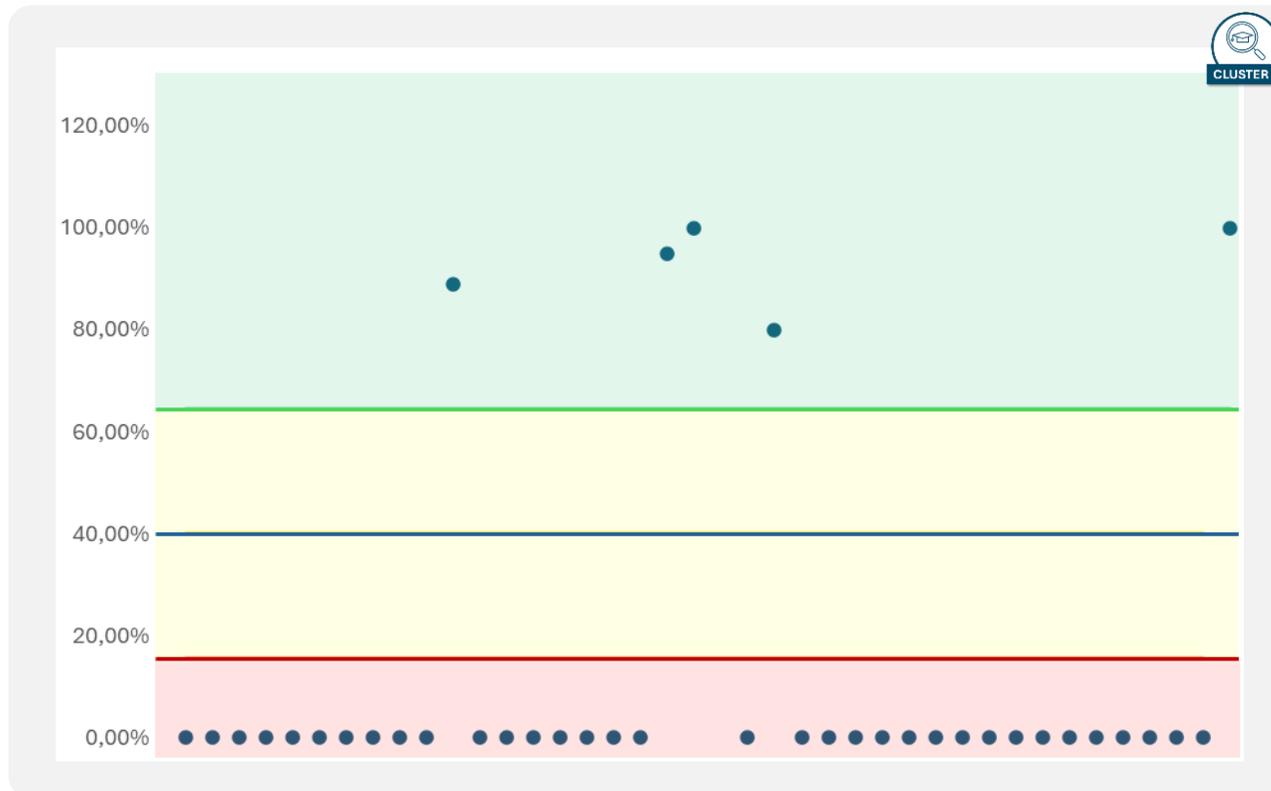


≤ 15,5 %

33

N/A*

2



HIGHLIGHT



- Cinque amministrazioni sono inserite nella categoria verde, con due presentano un **valore intorno al 100,0%**
- Le **33 amministrazioni** inserite nella categoria rossa **presentano valori pari allo 0,0%**
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti presentano generalmente **valori al di sotto della media**

MEDIA (fissa)

40,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

49,0%





D3 RECRUITING

3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di personale assunto} < 35 \text{ anni} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

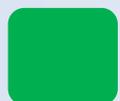


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 34,0 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

3



$> 20,8 \%$
 $< 34,0 \%$

11

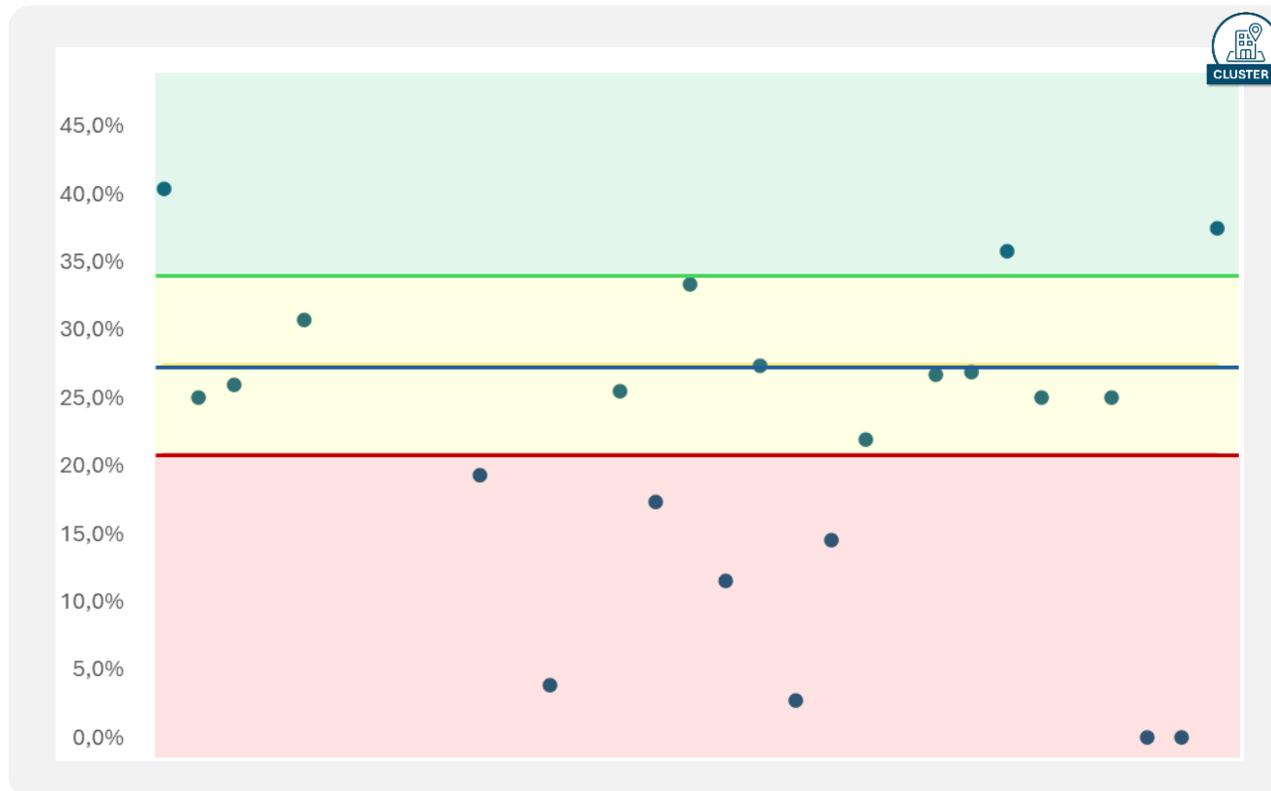


$\leq 20,8 \%$

8

N/A*

9



MEDIA
(fissa)

27,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

40,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

13,2%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 3 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori al 40,0%**
- All'interno della **categoria gialla**, solamente **3 amministrazioni** si **posizionano sopra la media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che tra le **8 amministrazioni** presenti ve ne sono **2** che presentano **valori pari allo 0,0%**
- Per 9 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti **presenta valori al di sotto della media**





D3 RECRUITING

3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di personale assunto} < 35 \text{ anni} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 43,6 %

#ENTI PER CATEGORIA

12



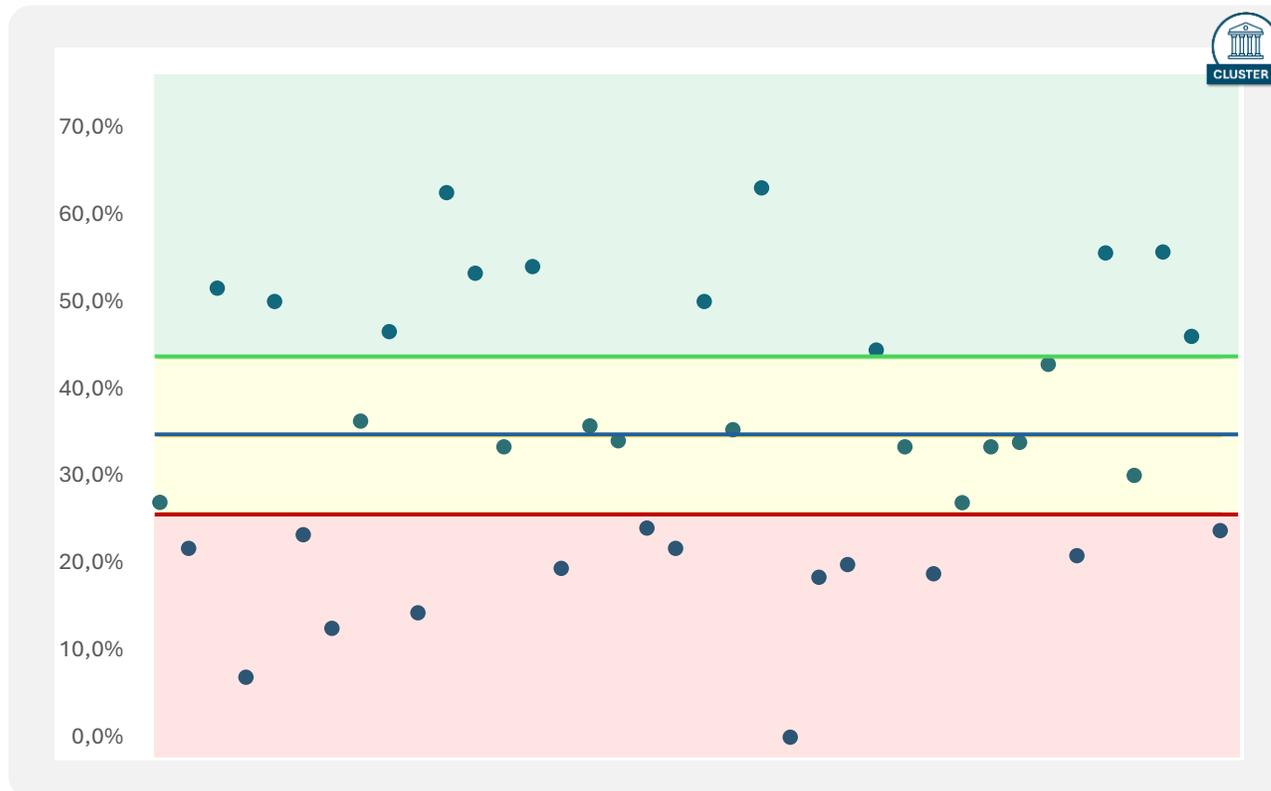
> 25,6 %
< 43,6 %

12



≤ 25,6 %

14



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
34,6%	0,0%	63,0%	17,9%

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 12 amministrazioni inserite nella categoria verde, **2 enti** si distinguono per **valori superiori al 60,0%**
- All'interno della **categoria gialla**, solamente **4 amministrazioni** si **posizionano sopra la media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che la **maggioranza** delle **amministrazioni** presentano **valori superiori al 10,0%** e solamente **una ha un valore dello 0,0%**
- In sintesi: le amministrazioni si distribuiscono equamente nelle 3 categorie





D3 RECRUITING



3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

(n° di personale assunto < 35 anni/n° totale di personale assunto)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

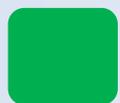


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 46,0%

#ENTI PER CATEGORIA

19



> 22,6 %
< 46,0 %

47

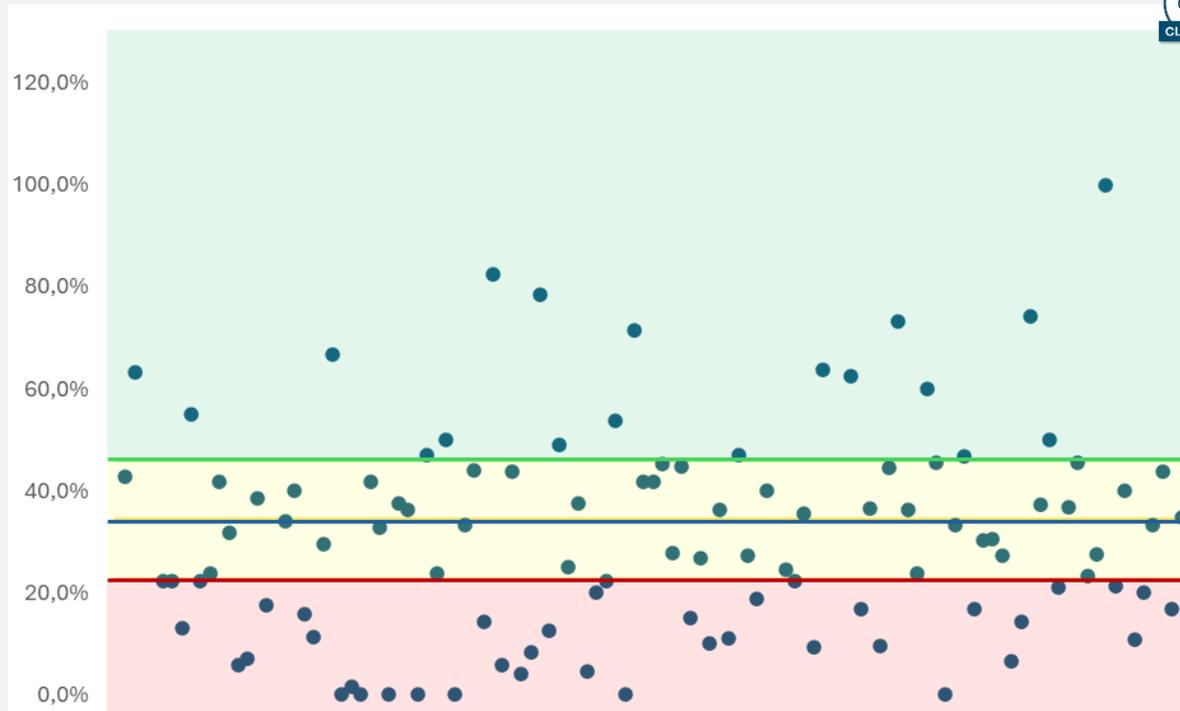


≤ 22,6%

42

N/A*

7



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 19 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **1 presenta un valore pari al 100,0%**.
- 47 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla pressoché equamente distribuite sopra e sotto della media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 42 amministrazioni di cui **8 presentano valori pari allo 0,0%**.
- Per 7 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 4 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori che si posizionano nella categoria gialla e categoria rossa**

MEDIA (fissa)

34,3%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

23,4%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D3 RECRUITING

3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di personale assunto} < 35 \text{ anni} / n^{\circ} \text{ totale di personale assunto}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 44,6\%$

11

#ENTI PER CATEGORIA



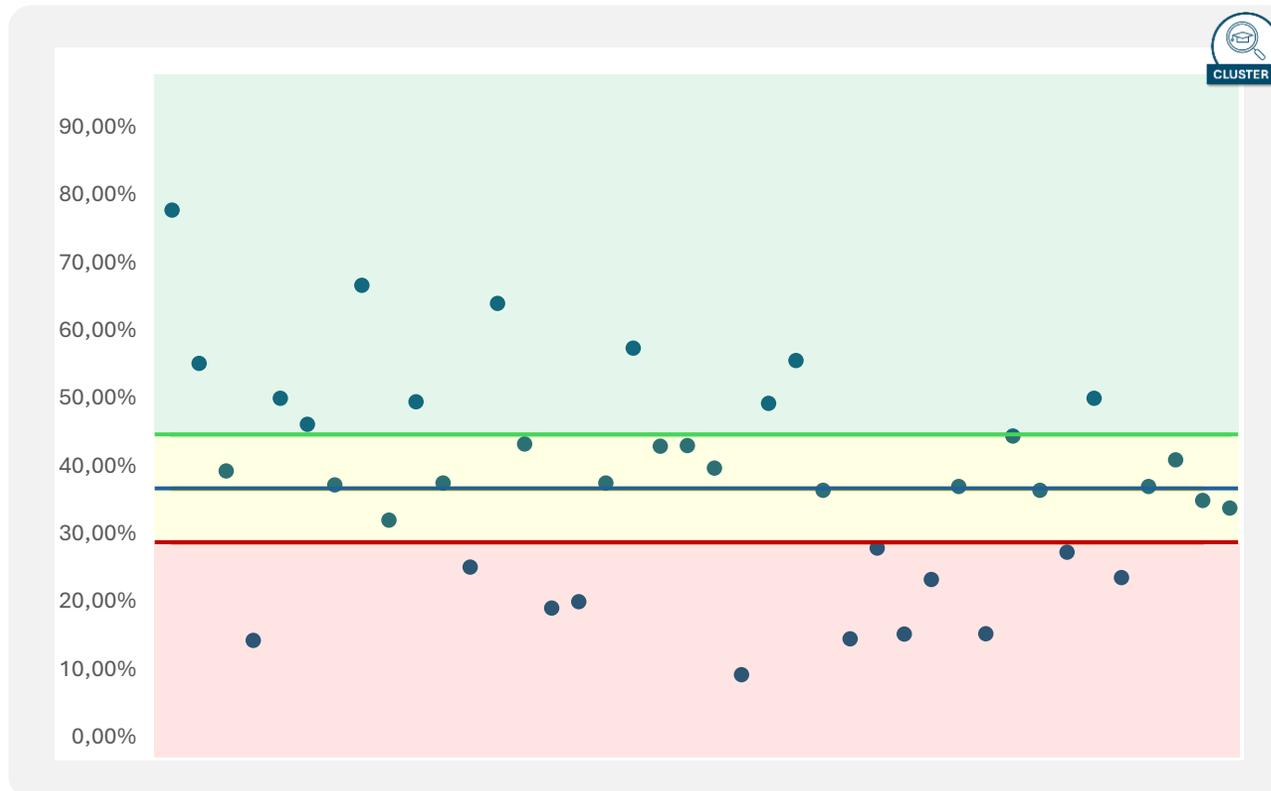
$> 44,6\%$
 $< 28,7\%$

17



$\leq 28,7\%$

12



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 4 amministrazioni si collocano nella categoria verde, di cui 10 presentano **valori pari al 100,0%**
- **12 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa e nessuna presenta **valori pari allo 0,0%**
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti presentano **valori al di sopra della media**

MEDIA
(fissa)

36,6%

MINIMO
(attuale)

9,2%

MASSIMO
(attuale)

77,8%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,9%



SVILUPPO PROFESSIONALE



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
4.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)	8,9%
4.2	% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI	13,6%



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa degli strumenti



FORMULA

(n° di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali/ n° totale delle amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

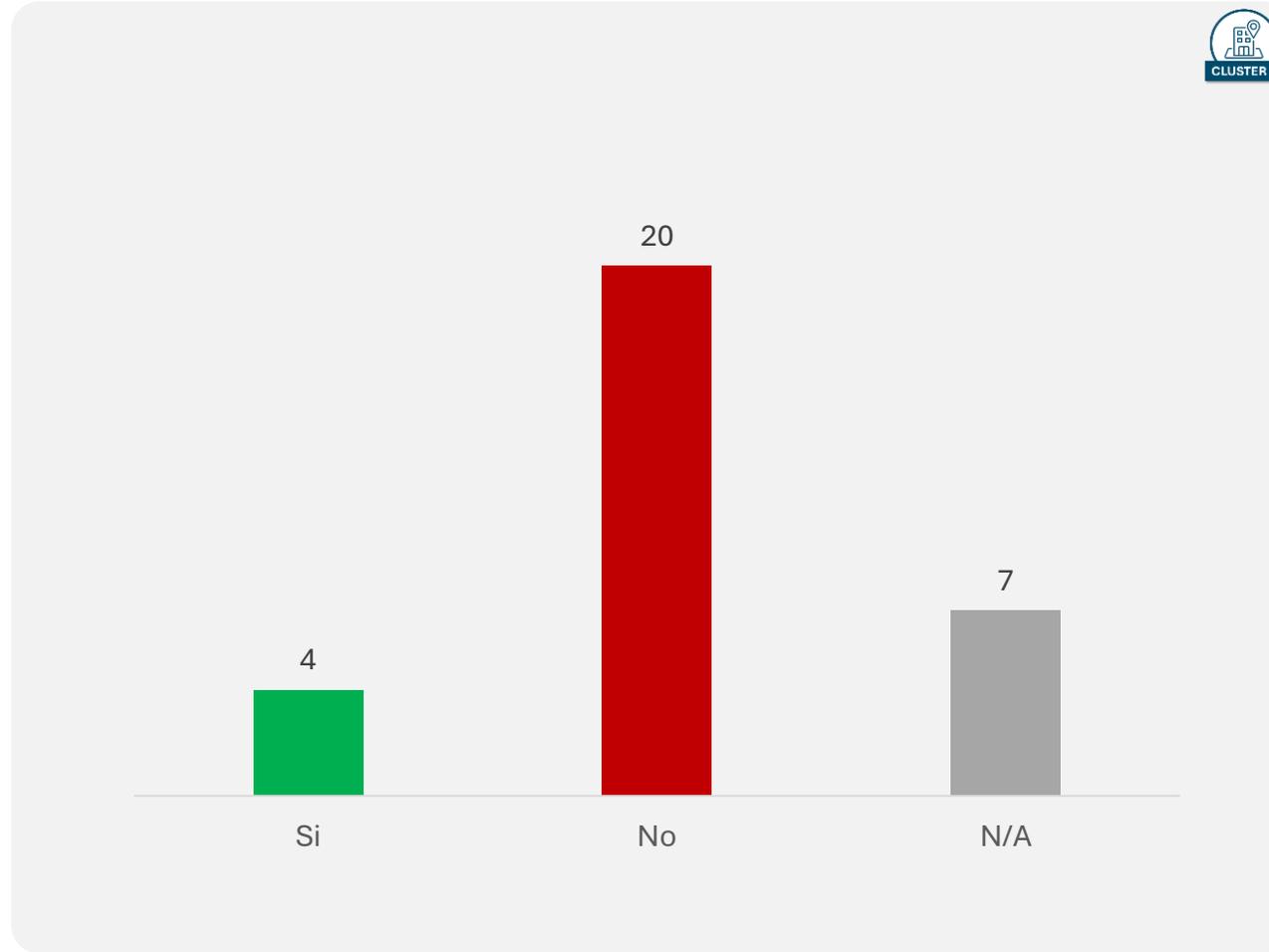


KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il **64,5%** delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **non adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il **12,9%** delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di **adottare** strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Per 7 amministrazioni non è stato rilevato il KPI





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa degli strumenti



FORMULA

(n° di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali/ n° totale delle amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

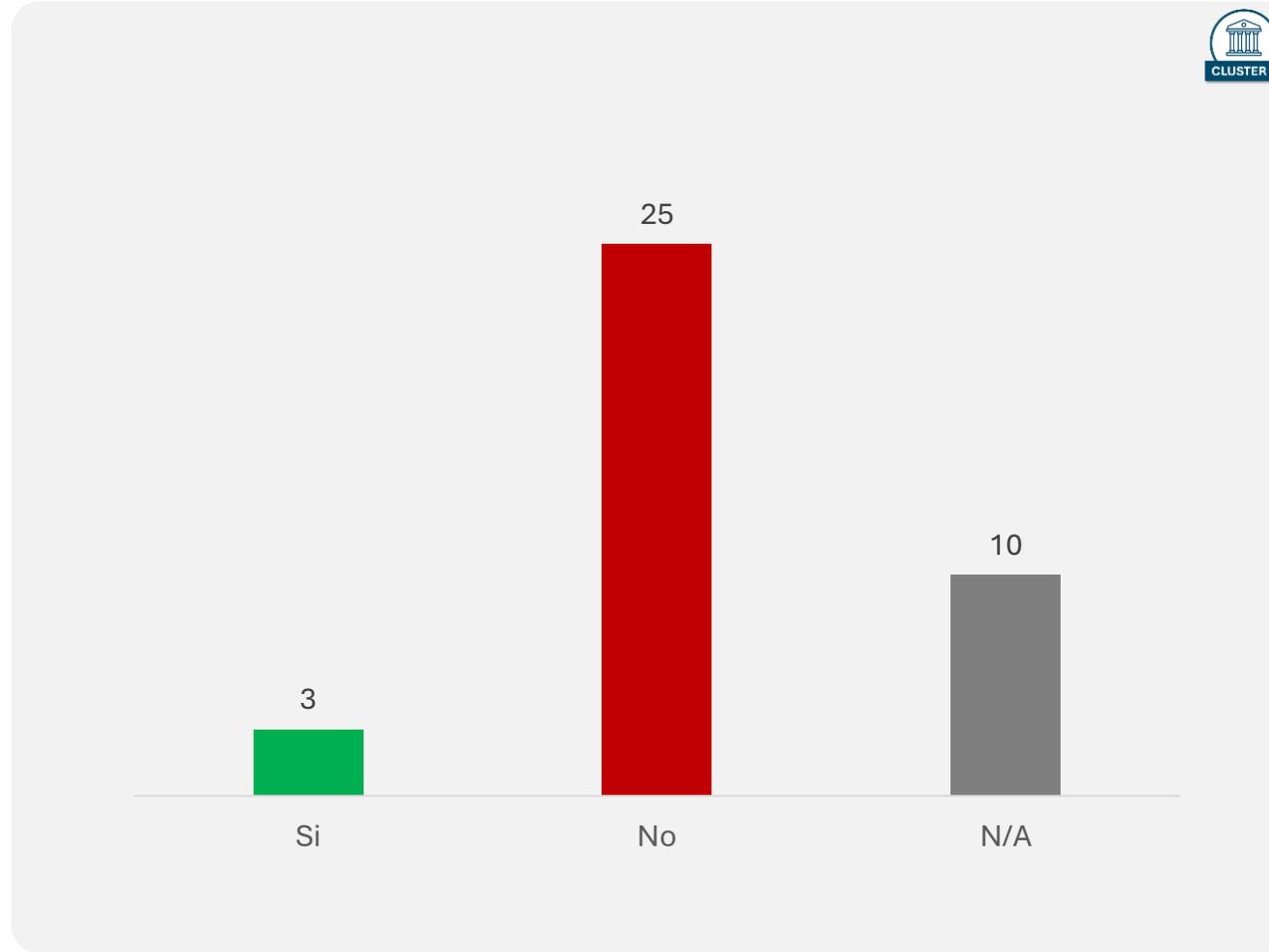
CATEGORIE



HIGHLIGHT



- L'82,1% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 7,9% si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi
- Per 10 amministrazioni non è stato rilevato il KPI





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa degli strumenti



FORMULA

(n° di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali/ n° totale delle amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

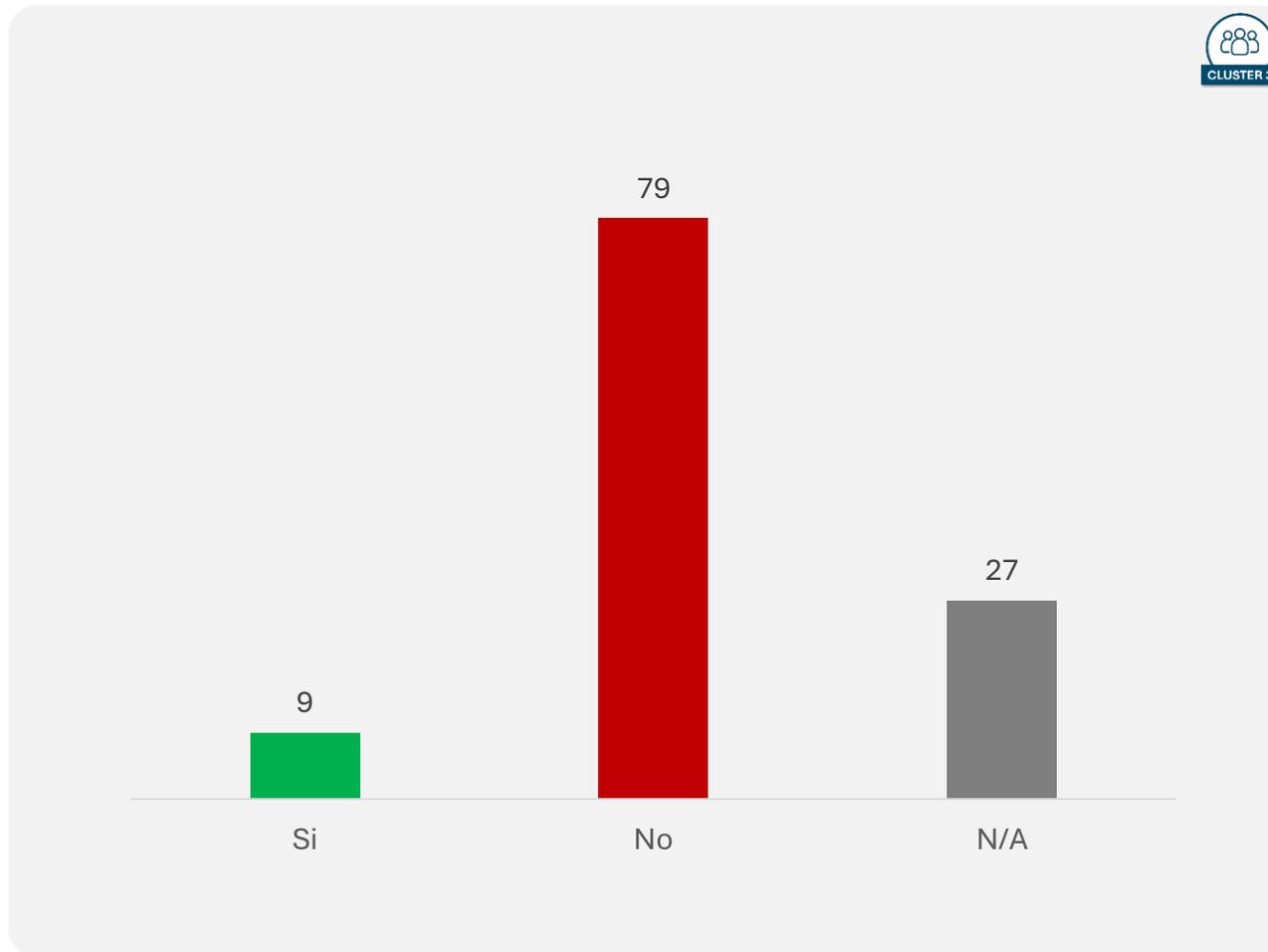


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 7,8% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 92,2% ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali oppure non ha registrato il KPI
- Per 27 amministrazioni non è stato rilevato il KPI





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)



RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa degli strumenti



FORMULA

(n° di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali/ n° totale delle amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

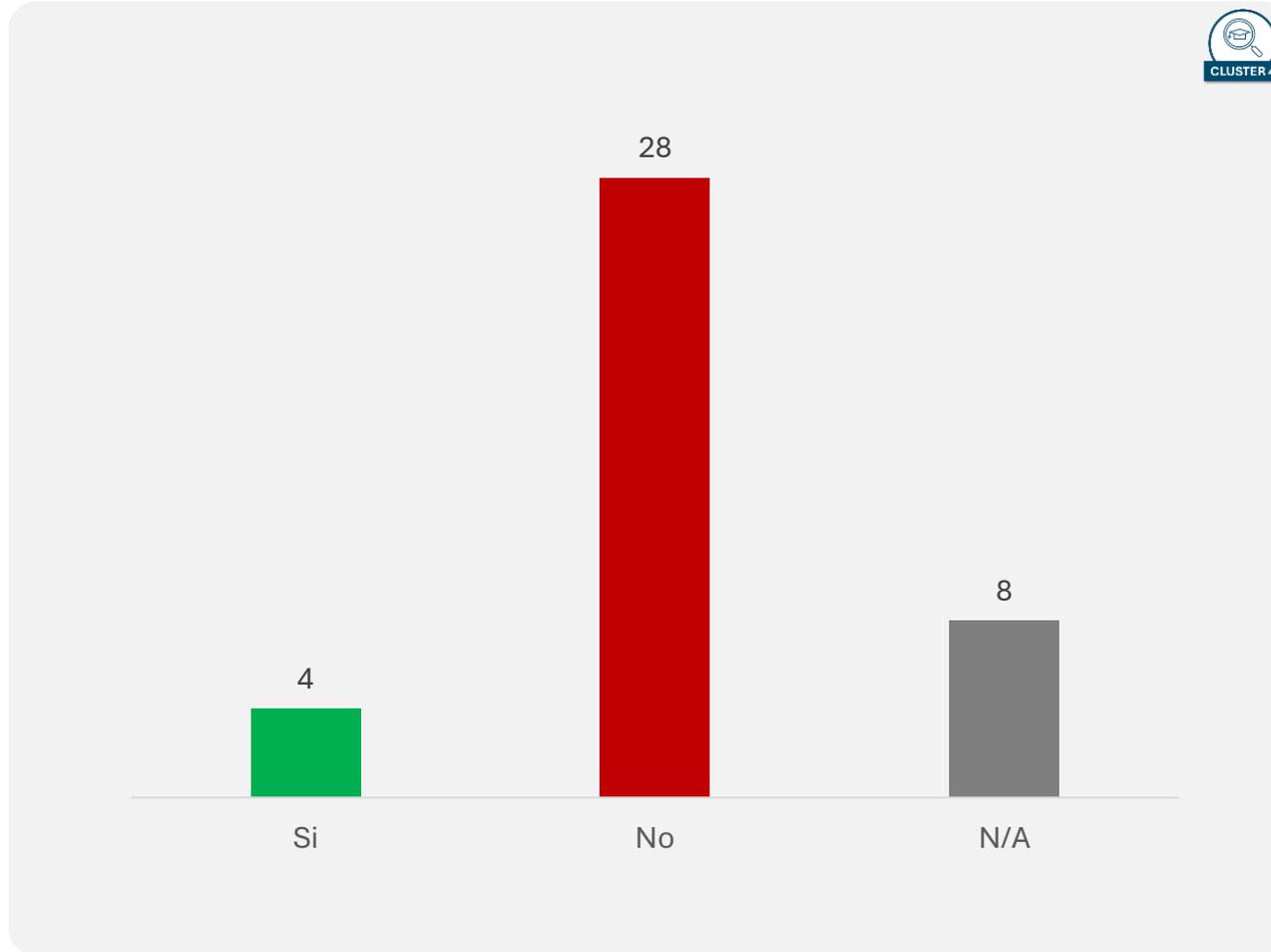


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



HIGHLIGHT



- Il 90,0% delle amministrazioni rispondenti ha dichiarato di non adottare strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali
- Il restante 10,0 % si è dotato di strumenti di rilevazione dei gap formativi
- Per 8 amministrazioni non è stato rilevato il KPI





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle Amministrazioni



FORMULA

(n° di percorsi formativi destinati alle competenze trasversali svolti nell'ultimo triennio/ n° totale di percorsi formativi svolti nell'ultimo triennio)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 24,6%

#ENTI PER CATEGORIA

10



> 9,0 %
< 24,6 %

11

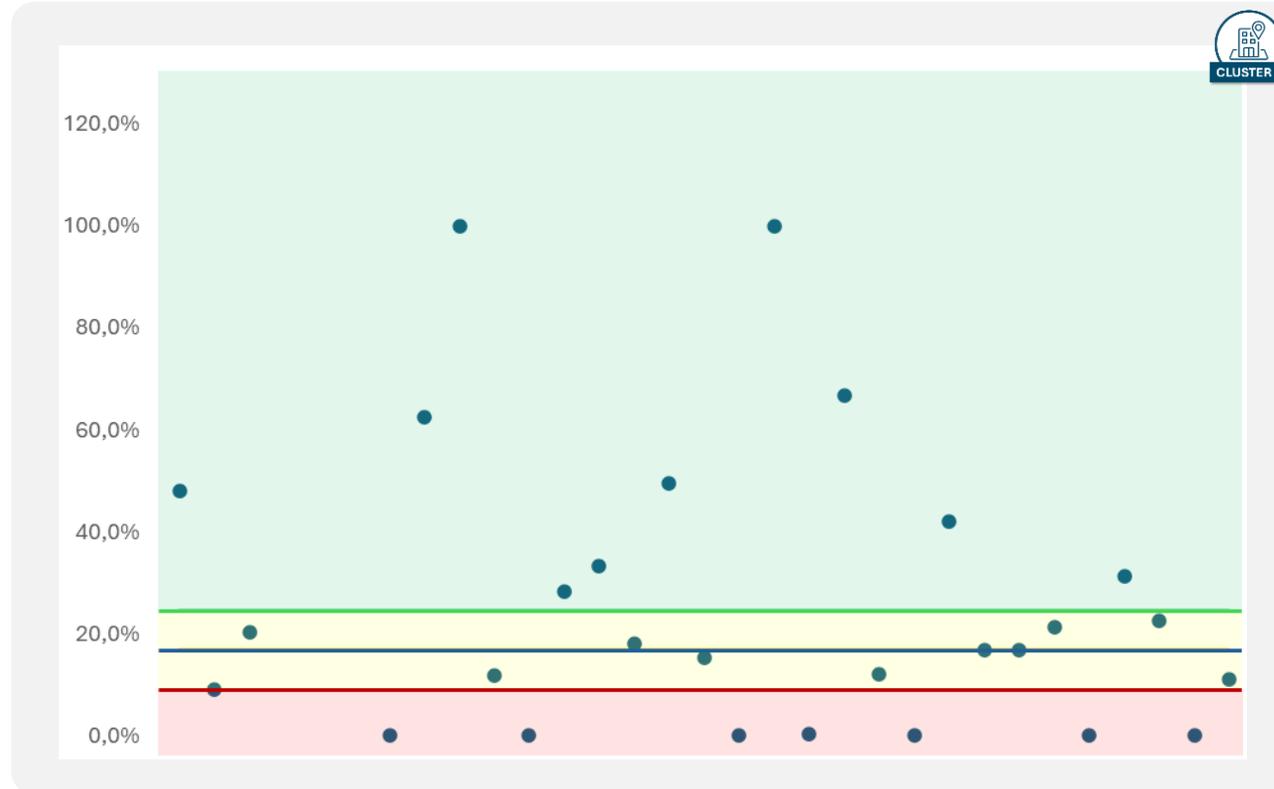


≤ 9,0 %

7

N/A*

3



MEDIA
(fissa)

16,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,6%

HIGHLIGHT



- Tra le **10** amministrazioni inserite nella categoria verde, **2** hanno un valore pari al **100%**
- 11 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui **5 con valori sotto la media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **7 amministrazioni** presentano **valori pari o prossimi allo 0,0%**
- Per 3 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: **il campione di PA rispondente si colloca in maniera quasi omogenea fra le 3 diverse categorie**





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle Amministrazioni



FORMULA

(n° di percorsi formativi destinati alle competenze trasversali svolti nell'ultimo triennio/ n° totale di percorsi formativi svolti nell'ultimo triennio)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE ≥ 22,3%

#ENTI PER CATEGORIA

10



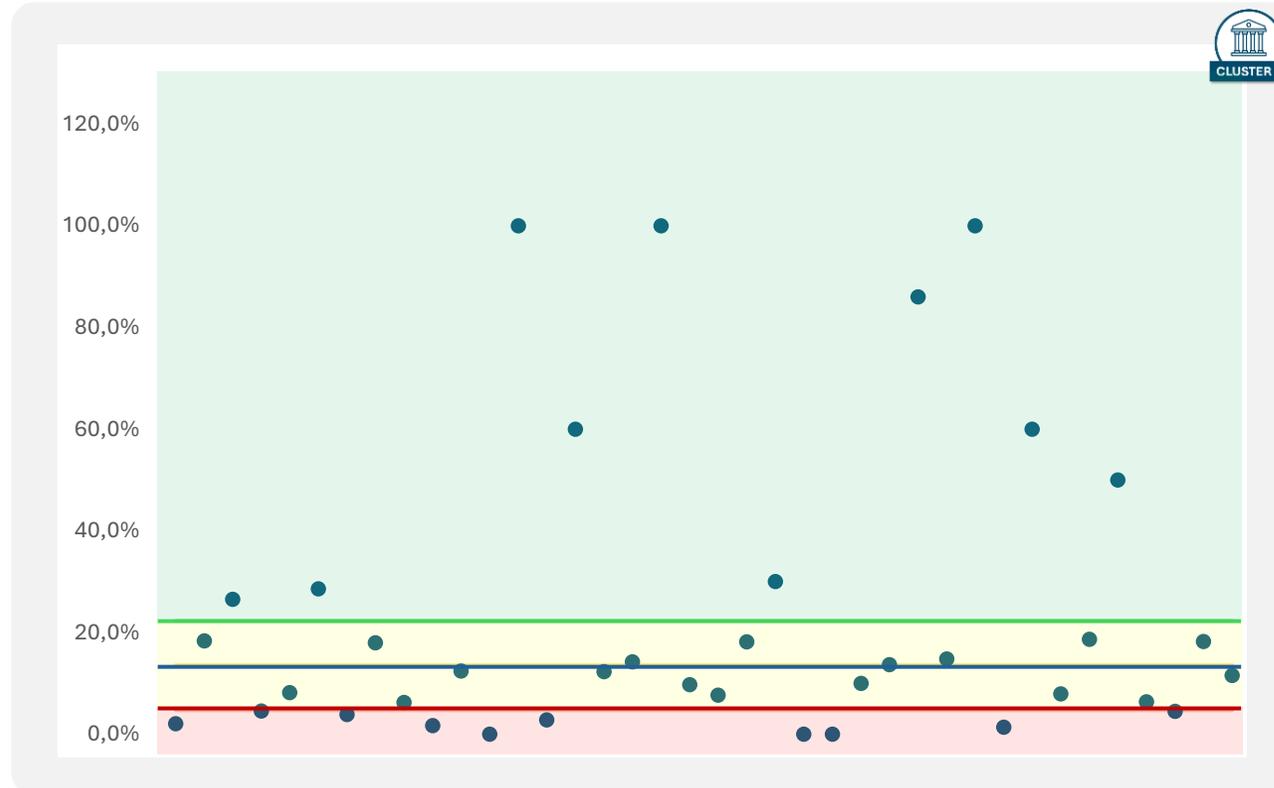
> 4,7 % < 22,3 %

18



≤ 4,7 %

10



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 10 amministrazioni inserite nella categoria verde, **3 enti** si distinguono per **valori pari al 100,0%**
- La **categoria gialla** si distribuisce quasi equamente sopra e sotto la media
- Nella **categoria rossa** si collocano 10 amministrazioni di cui solamente 2 **presentano valori pari allo 0,0%**.
- In sintesi: le amministrazioni rispondenti sono equamente distribuite sopra e sotto la media

MEDIA (fissa)

13,5%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

17,6%





D4 SVILUPPO PROFESSIONALE



4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle Amministrazioni



FORMULA

(n° di percorsi formativi destinati alle competenze trasversali svolti nell'ultimo triennio/ n° totale di percorsi formativi svolti nell'ultimo triennio)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 44,2%

#ENTI PER CATEGORIA
27



> 9,6 %
< 44,2 %

33

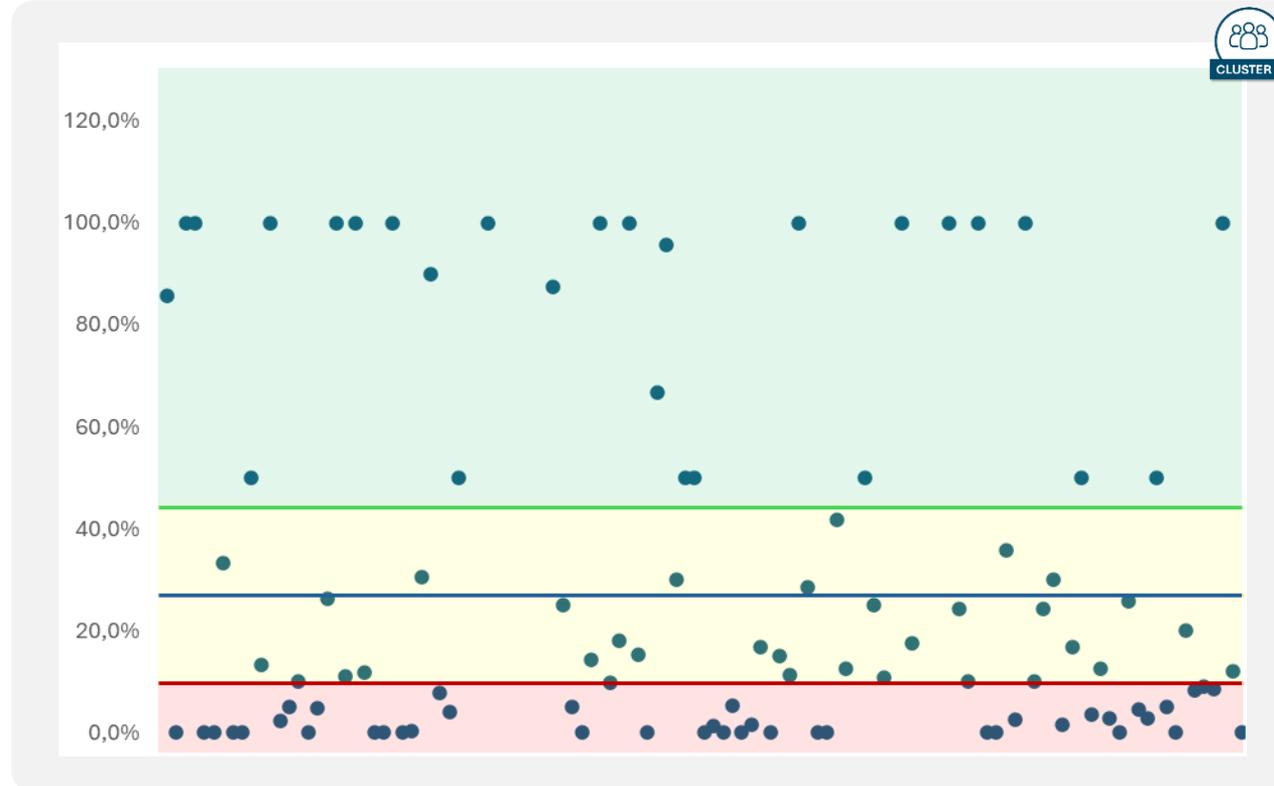


≤ 9,6 %

42

N/A*

13



HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 27 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **15 presentano valori pari al 100,0%**.
- 33 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla, di cui solamente 7 hanno valori sopra la media**.
- Nella **categoria rossa** si collocano 42 amministrazioni che **presentano valori prossimi e pari allo 0,0%**.
- Per 13 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: nonostante siano state rilevate 27 amministrazioni in fascia verde, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori che si attestano in fascia gialla e rossa**

MEDIA
(fissa)

26,9%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

34,7%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.2

% DELLA FORMAZIONE DESTINATA ALLE COMPETENZE TRASVERSALI



RAZIONALE

Misura la capacità di investimento in reskilling delle Amministrazioni



FORMULA

(n° di percorsi formativi destinati alle competenze trasversali svolti nell'ultimo triennio/ n° totale di percorsi formativi svolti nell'ultimo triennio)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 34,0%

#ENTI PER CATEGORIA

14



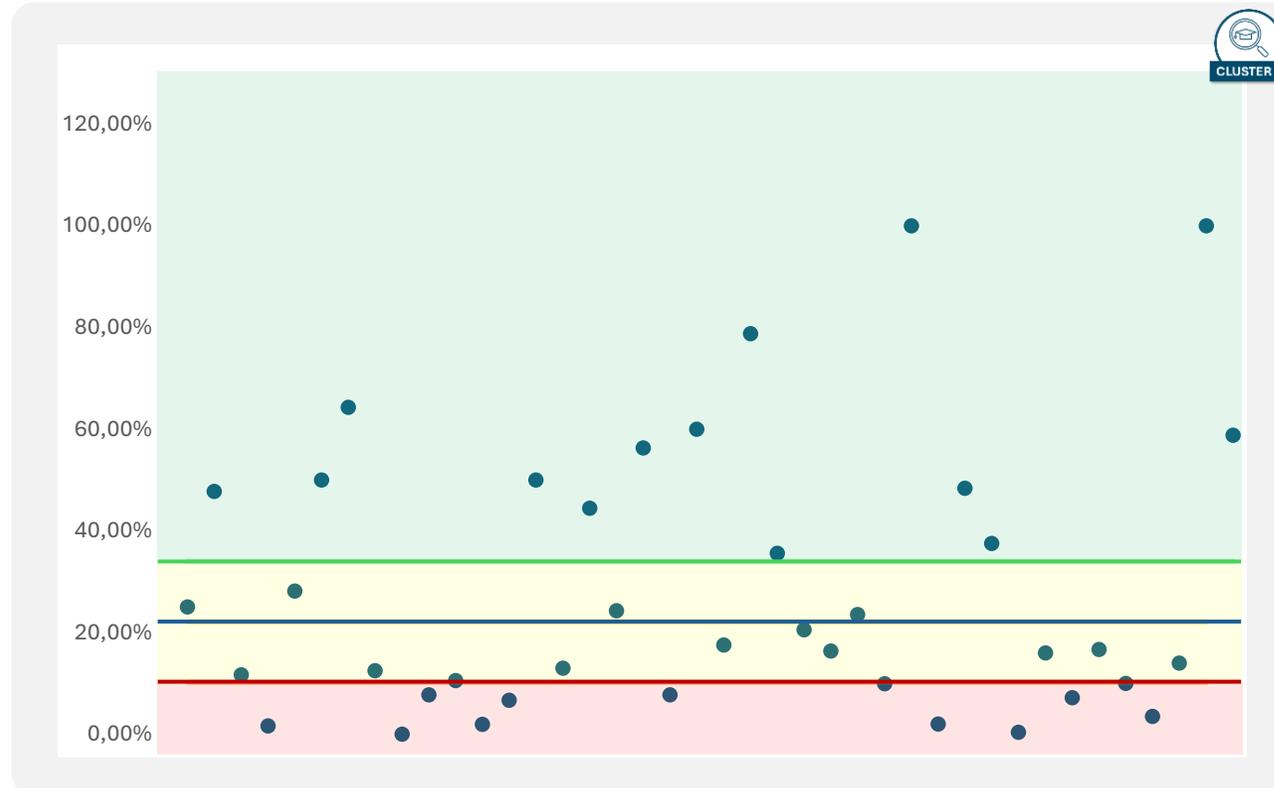
> 10,1 %
< 34,0 %

14



≤ 10,1 %

12



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 14 amministrazioni inserite nella categoria verde, **2 enti** si distinguono per **valori pari al 100,0%**
- La **categoria gialla** si distribuisce principalmente sotto la media
- Con riferimento alle 12 amministrazioni inserite in categoria rossa, si segnala che una di esse presenta un **valore pari allo 0,0%**

MEDIA
(fissa)

22,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

23,8%



REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
5.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED	18,8%
5.2	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA	26,3%
5.3	N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI	326



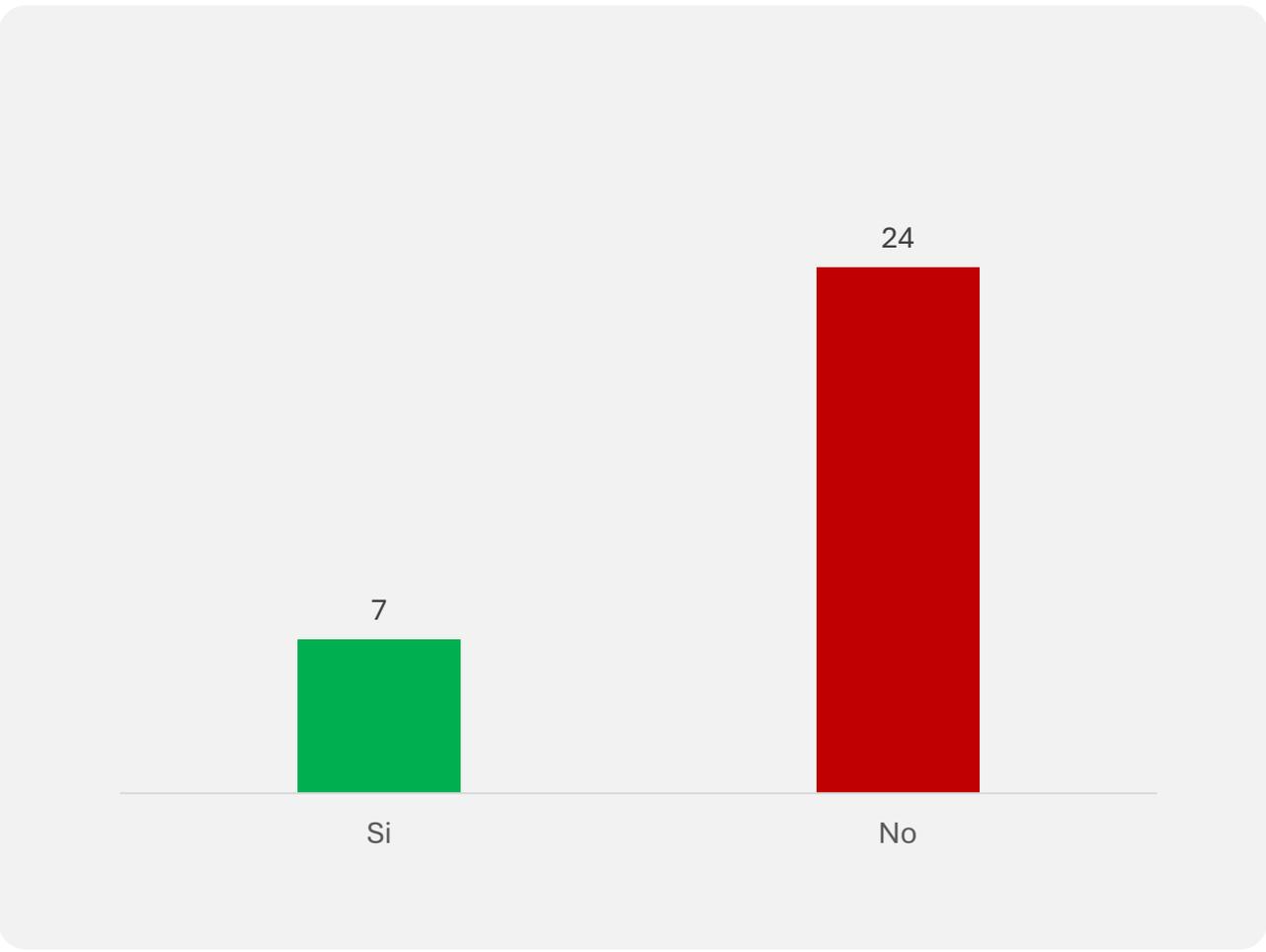
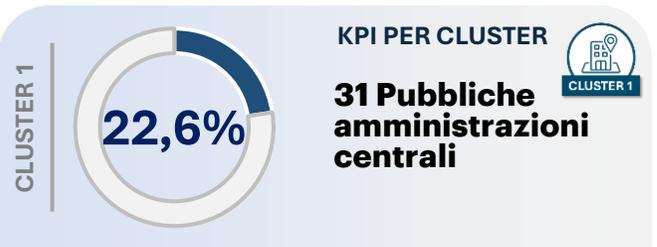
Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

RAZIONALE Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA $(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che prevedono l'integrazione del sistema di valutazione con il Sistema Professionale competency based} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



HIGHLIGHT

- Il 22,6% delle amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 77,4% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono l'integrazione del sistema di valutazione con il Sistema Professionale competency based/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

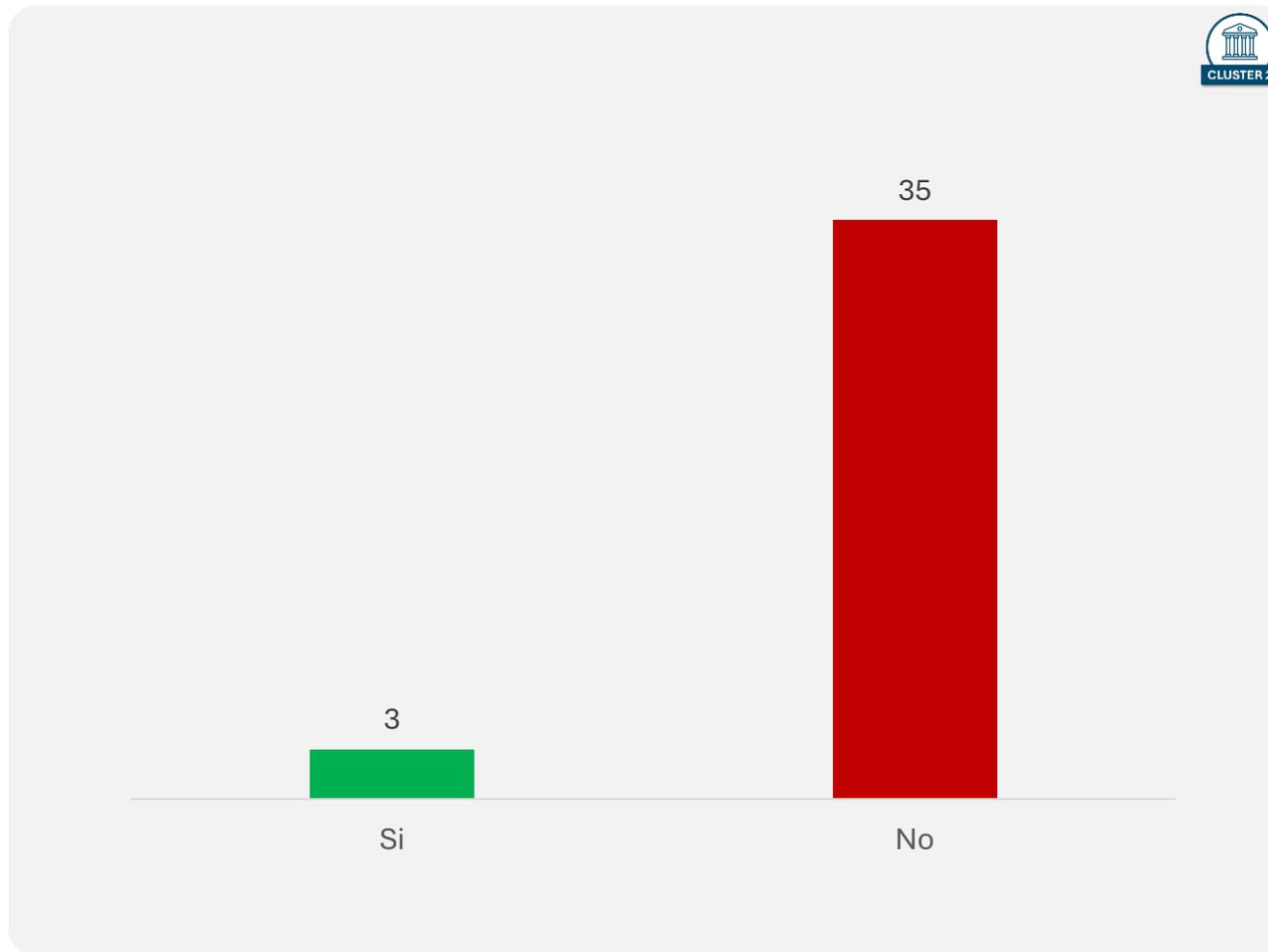
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



HIGHLIGHT

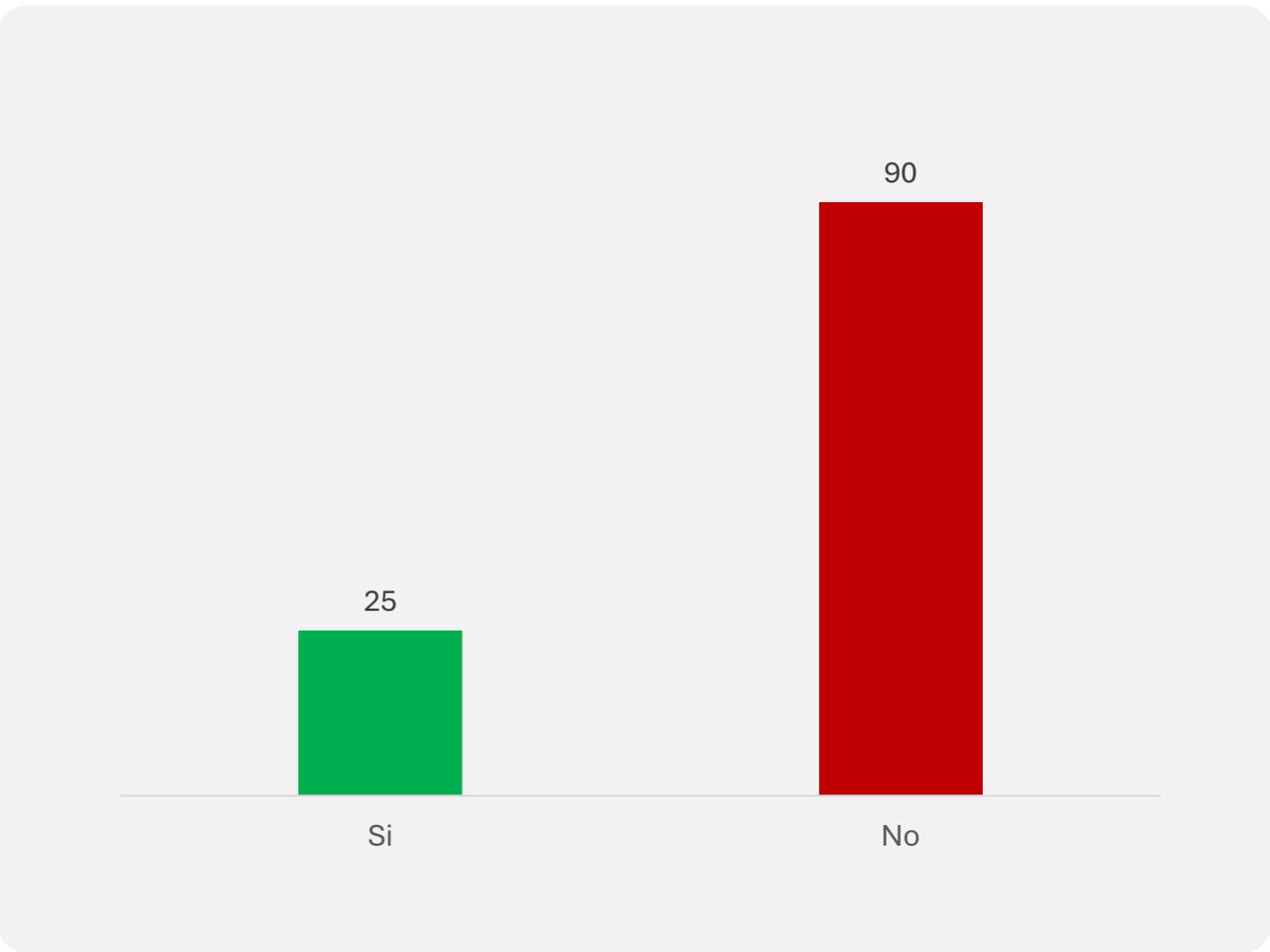
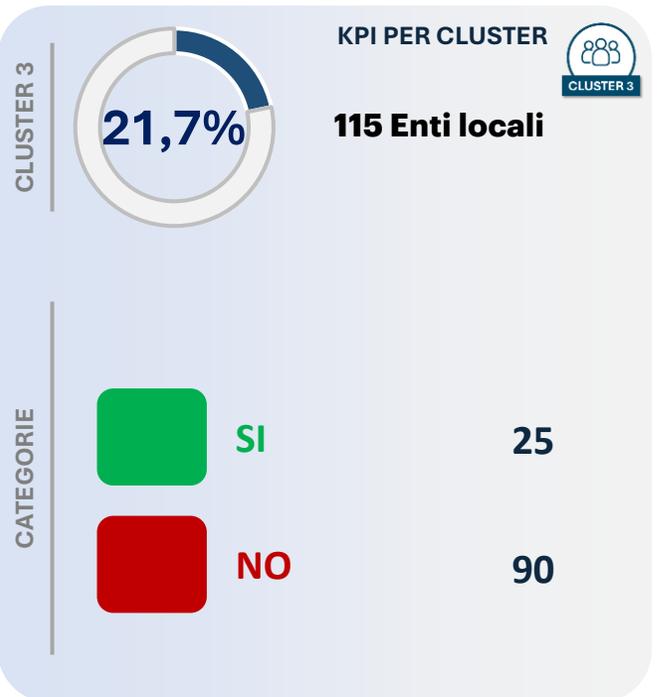
- Il 7,9% delle amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 82,1% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1 % DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

RAZIONALE Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA $(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che prevedono l'integrazione del sistema di valutazione con il Sistema Professionale competency based} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



HIGHLIGHT

- Il 21,7% delle amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 78,3% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono l'integrazione del sistema di valutazione con il Sistema Professionale competency based/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

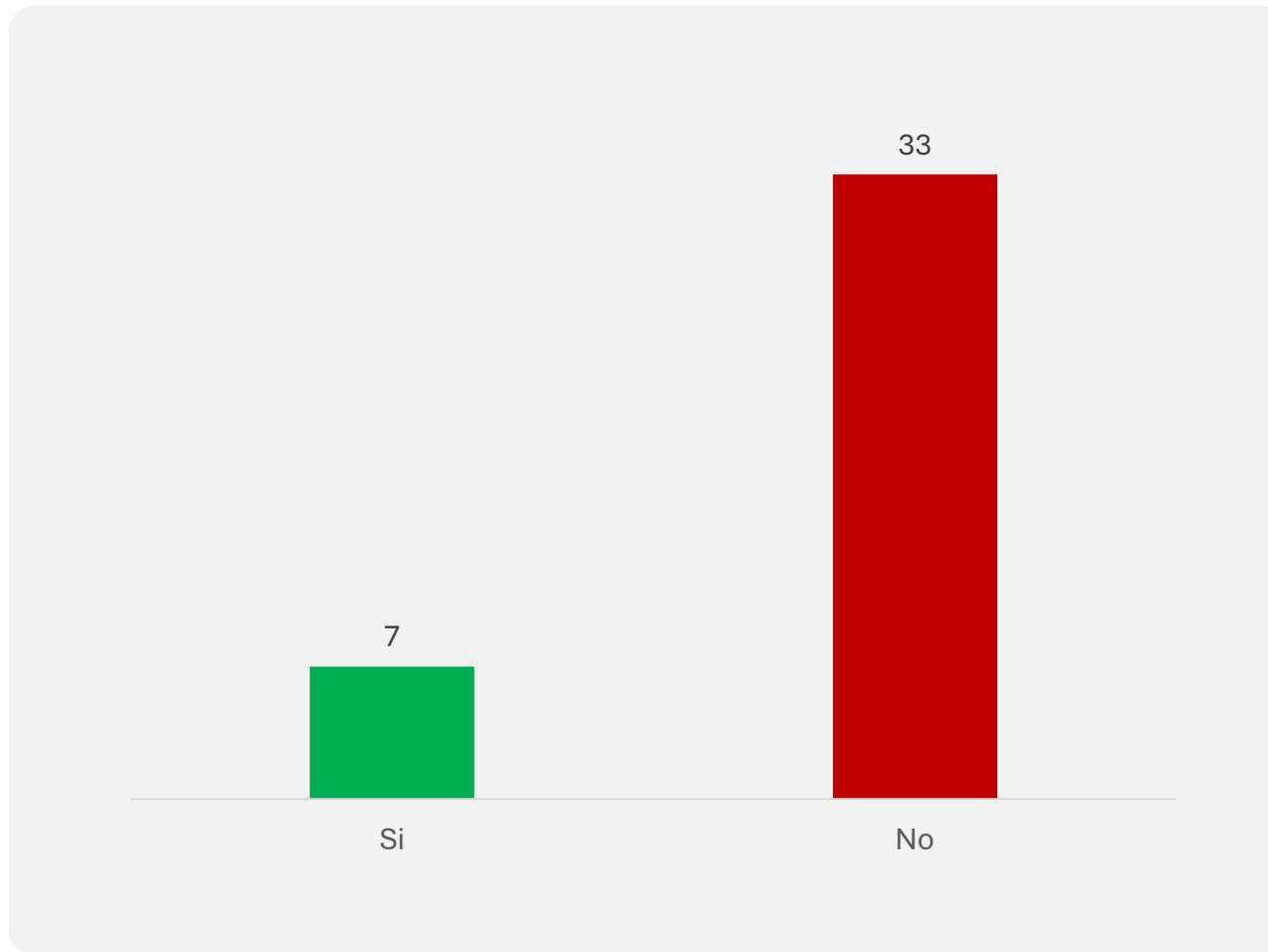
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



HIGHLIGHT

- Il 17,5% delle amministrazioni ha dichiarato di avere integrato il sistema di valutazione con il sistema professionale
- Il restante 82,5% non ha previsto l'integrazione del sistema di valutazione con il sistema professionale

5.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



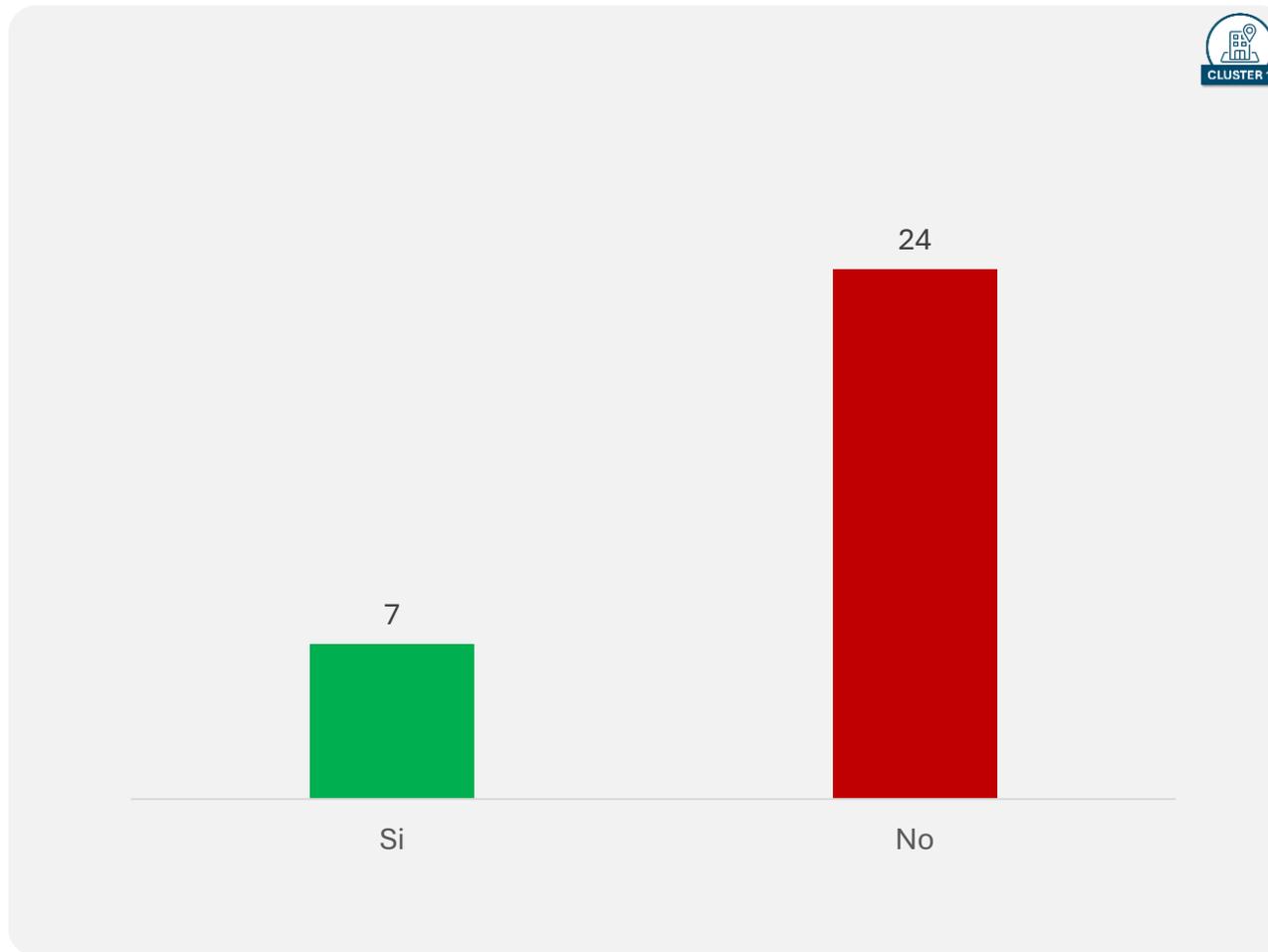
SI

7



NO

24



HIGHLIGHT



- Il 22,6% delle amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il 77,4% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione

5.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria} / n^{\circ} \text{ totale di amministrazioni partecipanti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE

LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



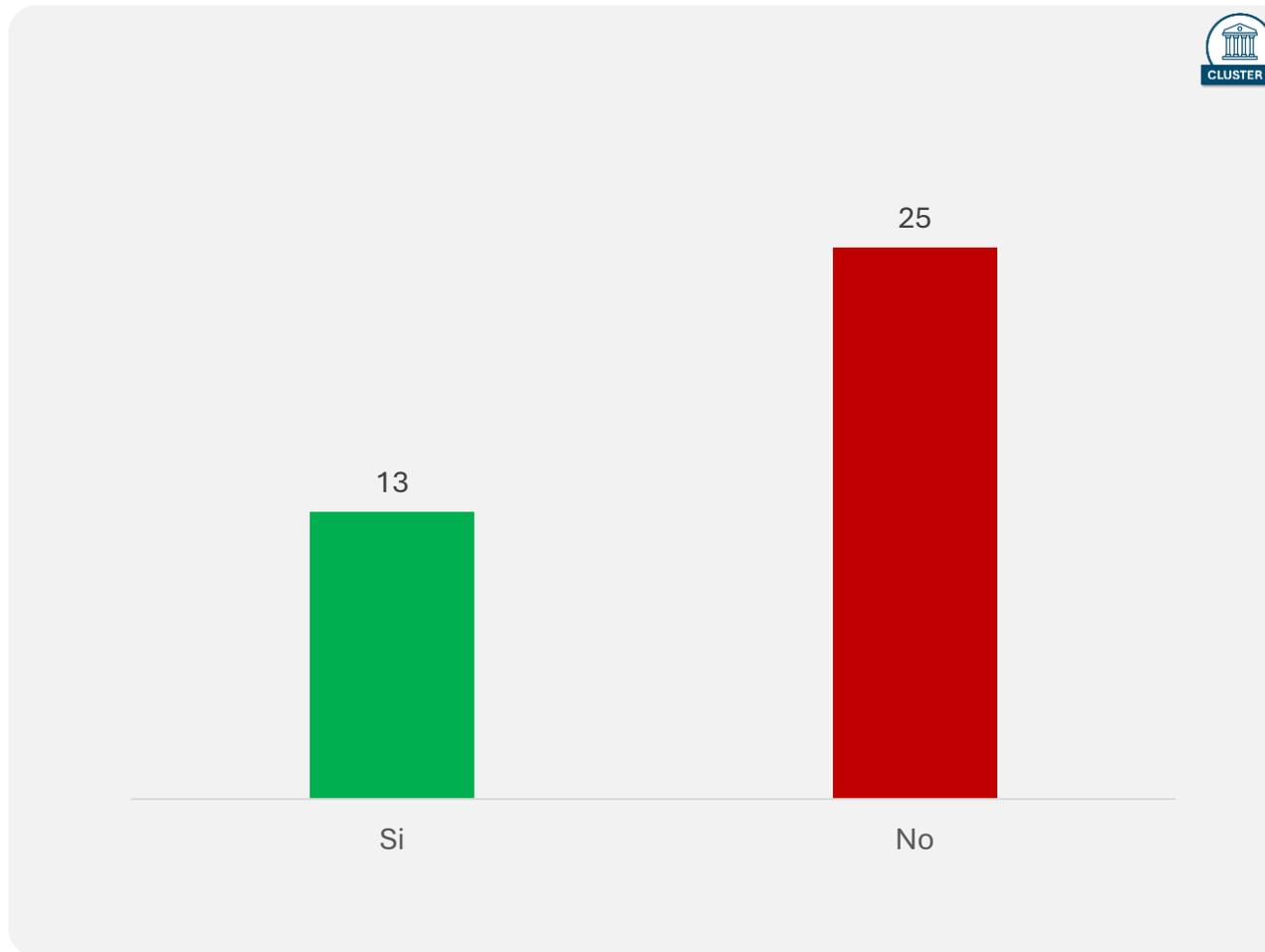
SI

13



NO

25



HIGHLIGHT



- Il 34,2% delle amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il restante 65,8% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione

5.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

(n° di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria / n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali



LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



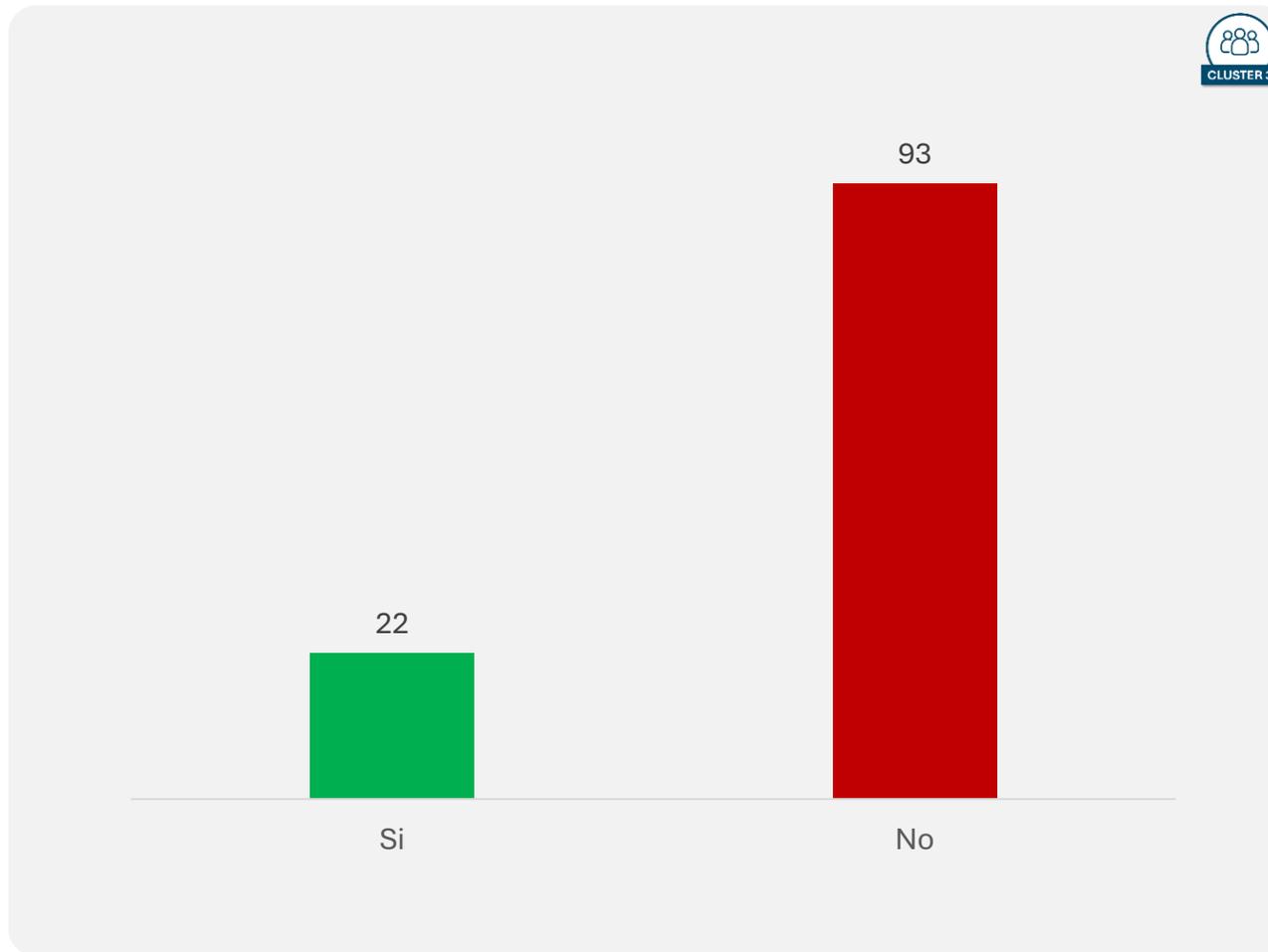
SI

22



NO

93



HIGHLIGHT



- Il 19,1% delle amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il restante 80,9% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione

5.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti



FORMULA

(n° di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università



LEGENDA

#ENTI PER CATEGORIA



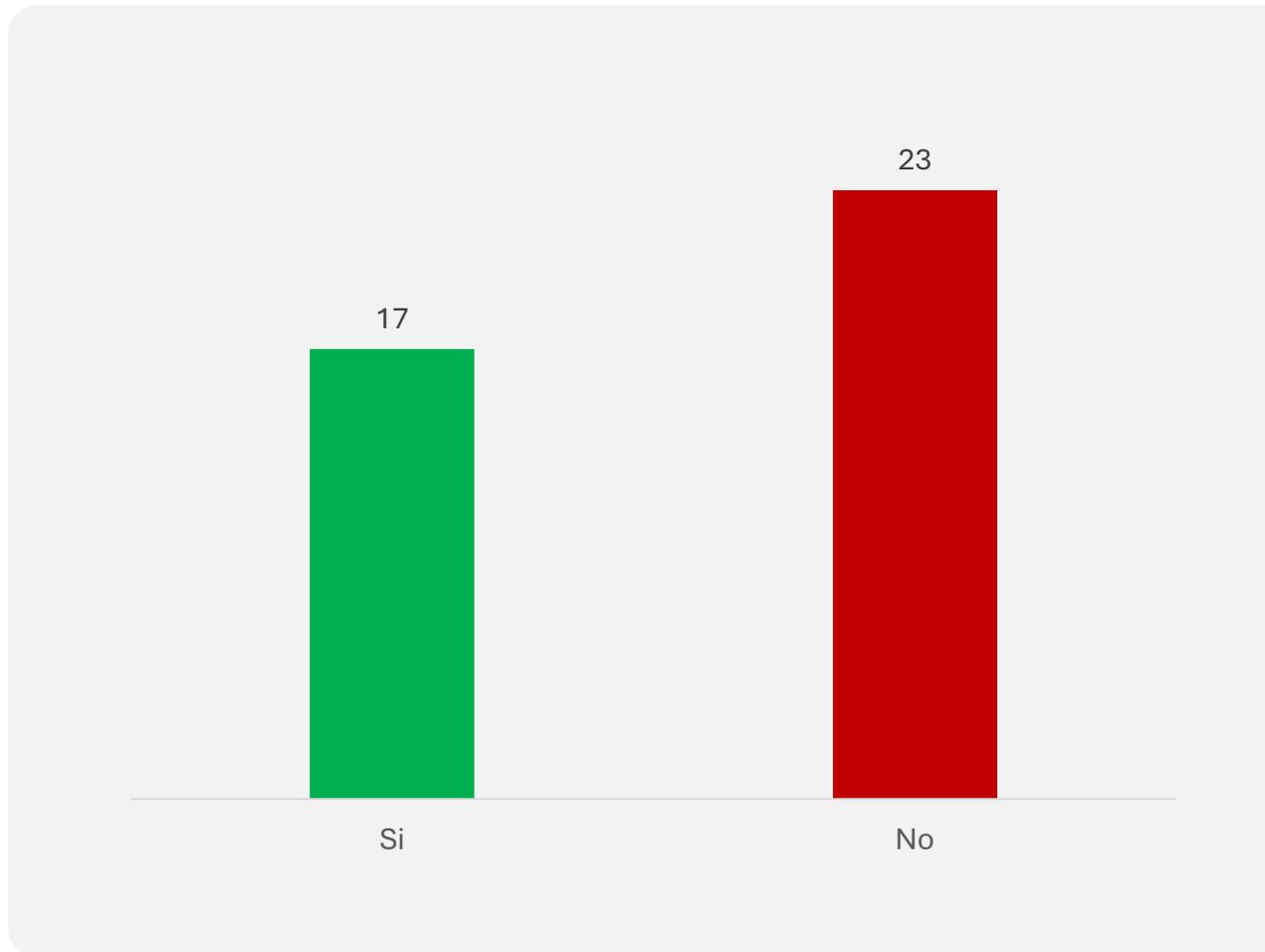
SI

17



NO

23



HIGHLIGHT



- Il 42,5% delle amministrazioni ha attivato modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria
- Il restante 57,4% non ha invece provveduto ad attivare i modelli di incentivazione

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.3 N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI

RAZIONALE Misura la capacità di assicurare lo sviluppo professionale e l'employer branding

FORMULA n° di convenzioni con Università e centri di alta formazione per finalità di sviluppo professionale del personale delle amministrazioni

PANEL TOTALE

KPI COMPLESSIVO

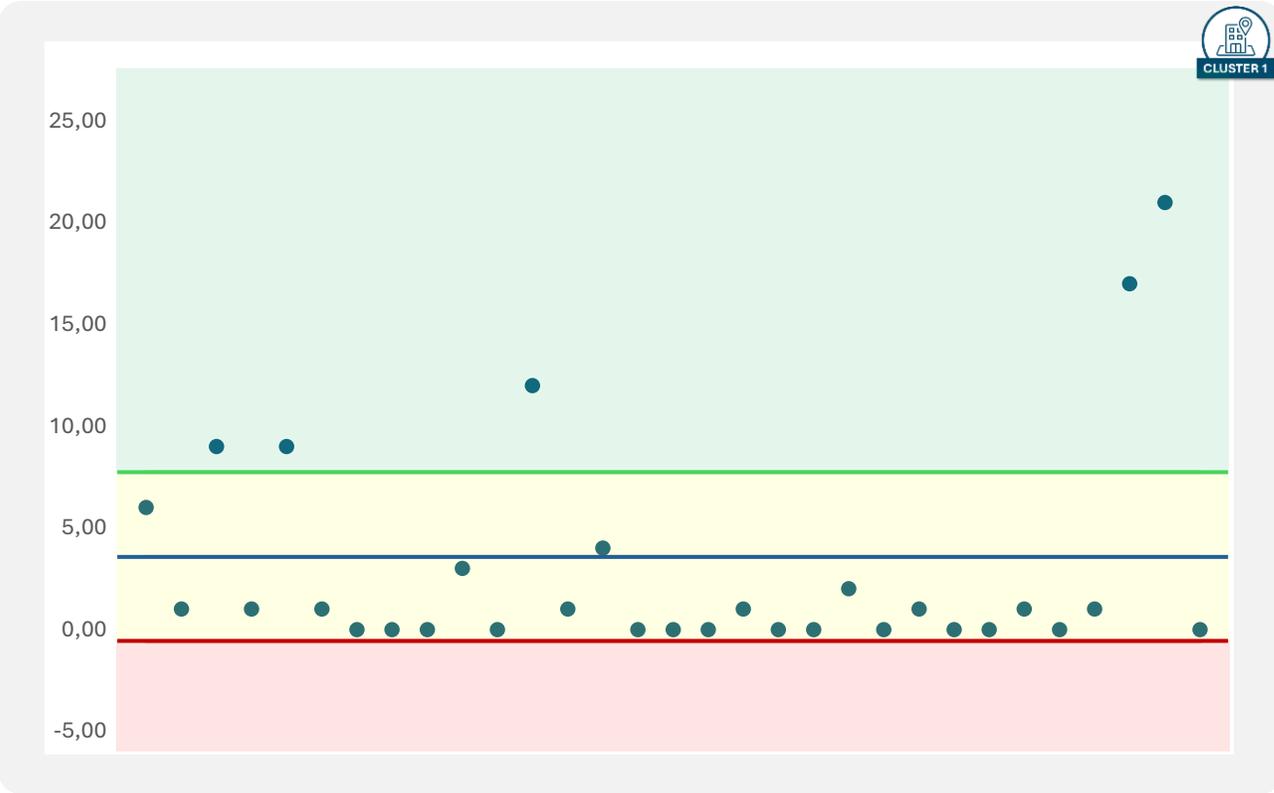
326 **224 Rispondenti complessivi**

CLUSTER 1

KPI PER CLUSTER

91 **31 Pubbliche amministrazioni centrali**

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
Verde	$\geq 7,8$	5
Gialla	$> -0,6$ $< 7,8$	26
Rossa	$\leq -0,6$	0



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
3,6	0,0	21,0	8,4

HIGHLIGHT

- Solamente 5 amministrazioni presentano valori che le fanno inserire nella categoria verde
- Le 26 amministrazioni inserite nella **categoria gialla hanno valori al di sotto della media ad eccezione di 2 amministrazioni**

5.3 N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI

RAZIONALE

Misura la capacità di assicurare lo sviluppo professionale e l'employer branding

FORMULA

n° di convenzioni con Università e centri di alta formazione per finalità di sviluppo professionale del personale delle amministrazioni

PANEL TOTALE

326

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

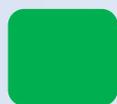
CLUSTER 2

79

KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

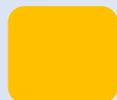


SOGLIE

$\geq 4,1$

#ENTI PER CATEGORIA

3



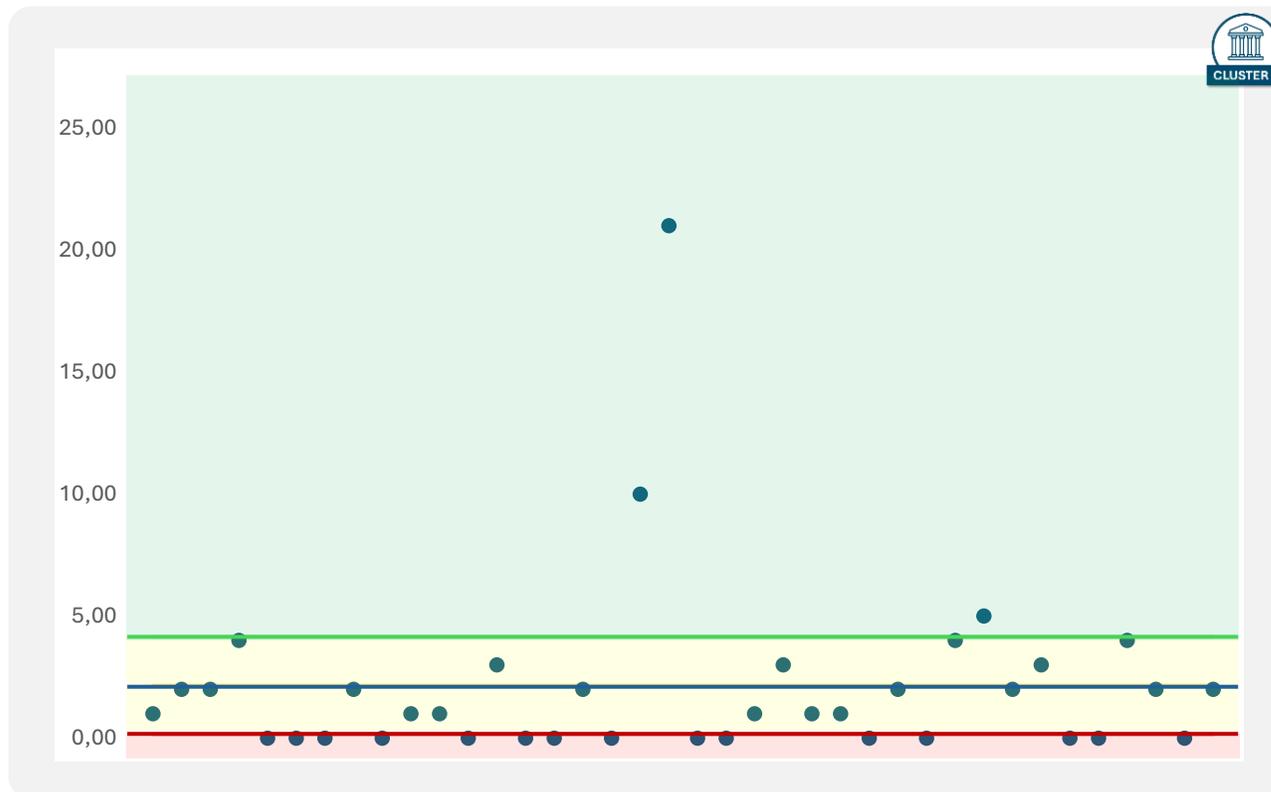
$> 0,1$
 $< 4,1$

20



$\leq 0,1$

15



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
2,2	0,0	21,0	4,0

HIGHLIGHT

- Rispetto alle 3 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 ente** si distingue per **valori superiori a 20,0**
- Delle 20 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, **6 presentano valori al di sopra della media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le amministrazioni presentano **valori pari a 0,0**
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.3 N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI

RAZIONALE

Misura la capacità di assicurare lo sviluppo professionale e l'employer branding

FORMULA

n° di convenzioni con Università e centri di alta formazione per finalità di sviluppo professionale del personale delle amministrazioni

PANEL TOTALE

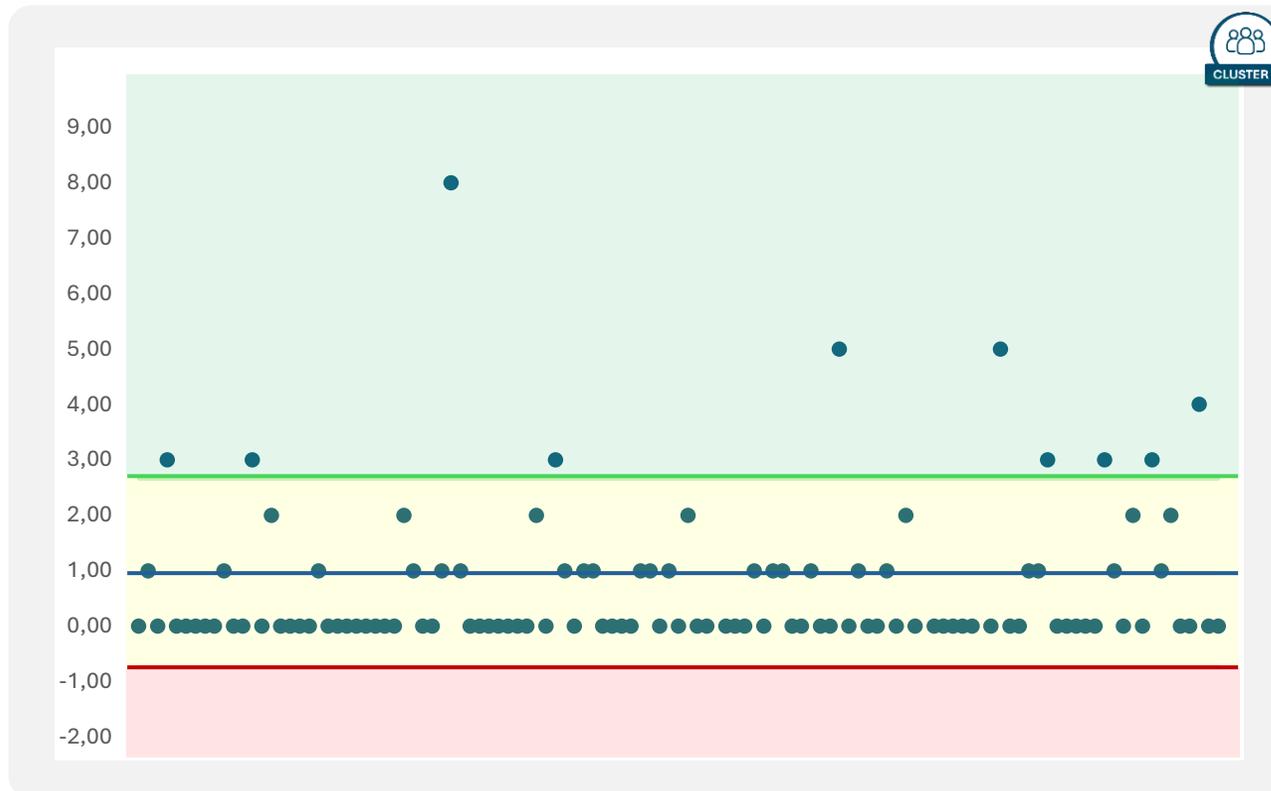
326 KPI COMPLESSIVO
224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

78 KPI PER CLUSTER
115 Enti locali

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
■	$\geq 2,6$	10
■	$> -0,7$ $< 2,6$	105
■	$\leq -0,7$	0



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
1,0	0,0	8,0	3,4

HIGHLIGHT

- 10 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per un valore pari a 8,0
- Delle 105 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, **solamente 29 presentano valori al di sopra della media**
- Nessun amministrazione si è posizionata nella categoria rossa**
- In sintesi: ad eccezione delle amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte dei rispondenti presenta valori in fascia gialla sotto la media**

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.3 N° DI CONVENZIONI CON UNIVERSITÀ E CENTRI DI ALTA FORMAZIONE FINALIZZATO AD ATTIVITÀ DI SVILUPPO PROFESSIONALE DEL PERSONALE DELLE AMMINISTRAZIONI

RAZIONALE

Misura la capacità di assicurare lo sviluppo professionale e l'employer branding

FORMULA

n° di convenzioni con Università e centri di alta formazione per finalità di sviluppo professionale del personale delle amministrazioni

PANEL TOTALE

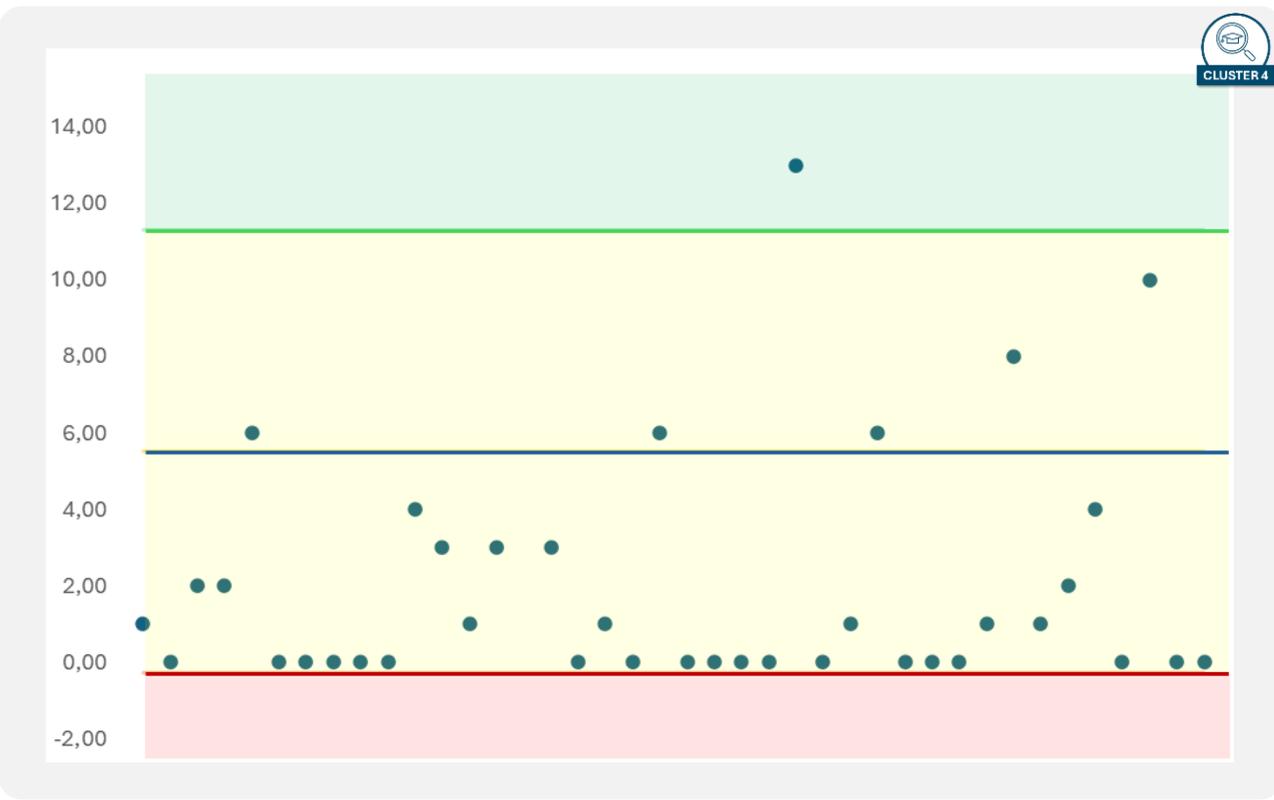
326 KPI COMPLESSIVO
224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

78 KPI PER CLUSTER
40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 11,3$	1
	$> -0,3$ $< 11,3$	38
	$\leq -0,3$	0
	N/A*	1



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
5,5	0,0	13,0	11,6

HIGHLIGHT

- Solamente 1 amministrazione presenta valori che la fanno inserire nella categoria verde
- Dele 38 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, **33 hanno valori al di sotto della media**
- **Nessun amministrazione si è posizionata nella categoria rossa**
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori in fascia gialla sotto la media**

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (1/2)



D6



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
6.1	SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI	41,3%
6.2	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE	donne 57,2% uomini 42,8%
6.3	COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ	51,7
6.4	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE	14,7%
6.5	TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE	20,3%
6.6	TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO	13,2%
6.7	TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE	10,4%
6.8	TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE	3,9%
6.9	LAVORO FLESSIBILE	5,0%
6.10	LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA	12,9%



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA (2/2)



D6



ID	KPI	Valore complessivo giugno 2025
6.11	RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE	50,8%
6.12	RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE	55,8%
6.13	INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR	15,6%
6.14	RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI	8,1%
6.15	RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI	0,4%
6.16	PERSONALE IN COMANDO OUT	0,8%
6.17	PERSONALE IN COMANDO IN	0,7%
6.18	DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE	41,3%
6.19	INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO	254
6.20	MOBILITÀ VOLONTARIA	6,5%



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dell'analisi relativa ai quattro cluster



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

Consente di misurare la capacità dell'amministrazione di analizzare e progettare l'organizzazione a livello macro e micro, in un'ottica di innovazione e miglioramento continuo



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di processi semplificati e/o digitalizzati } / n^{\circ} \text{ complessivo di processi definiti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1

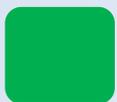


KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 29,3 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

13



$> 5,1 \%$
 $< 29,3 \%$

4



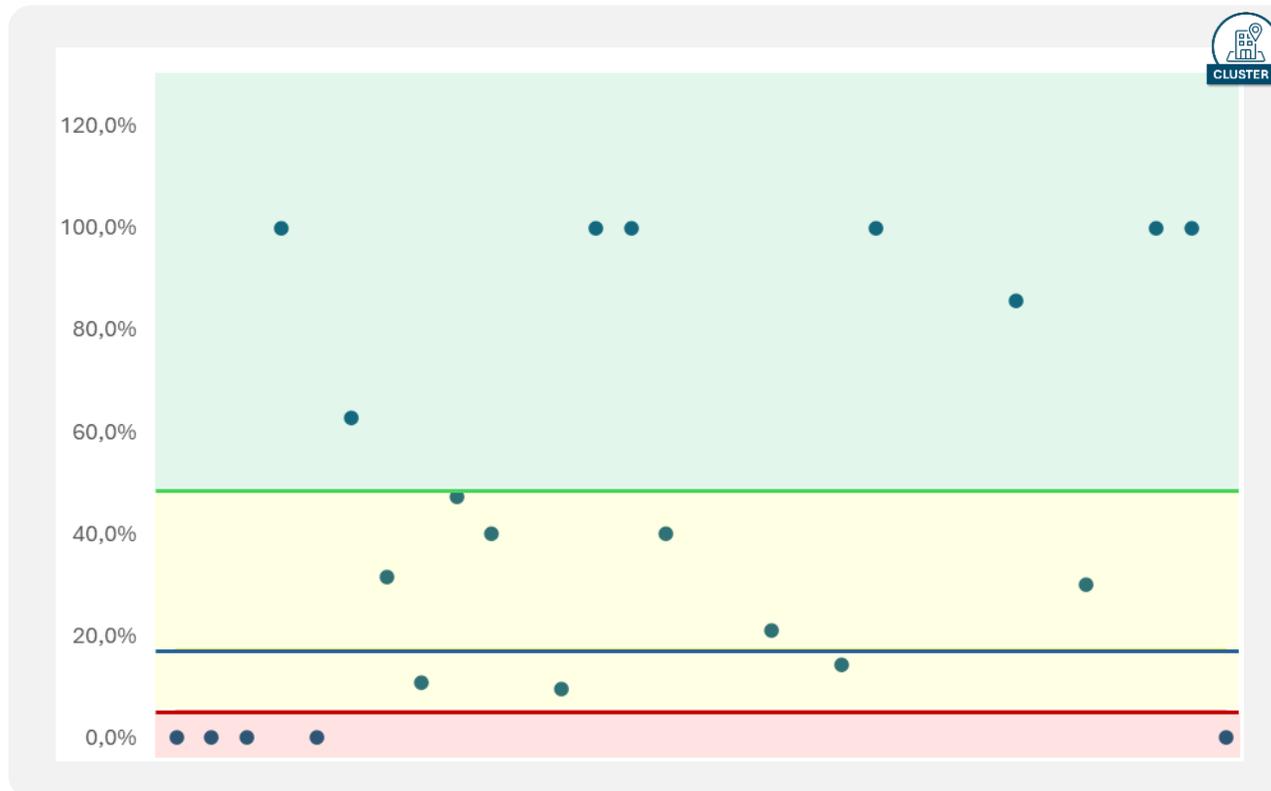
$\leq 5,1 \%$

5



N/A*

9



MEDIA (fissa)

17,2%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

24,2%

HIGHLIGHT



- Solamente 13 amministrazioni presentano valori che le fanno inserire nella **categoria verde**
- 4 amministrazioni si collocano in **categoria gialla**, di cui una con valori sotto la media
- Le 5 amministrazioni inserite nella **categoria rossa**, hanno valori pari o prossimo allo 0,0%
- Per 9 amministrazione non è stato rilevato il KPI





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

Consente di misurare la capacità dell'amministrazione di analizzare e progettare l'organizzazione a livello macro e micro, in un'ottica di innovazione e miglioramento continuo



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di processi semplificati e/o digitalizzati } / n^{\circ} \text{ complessivo di processi definiti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

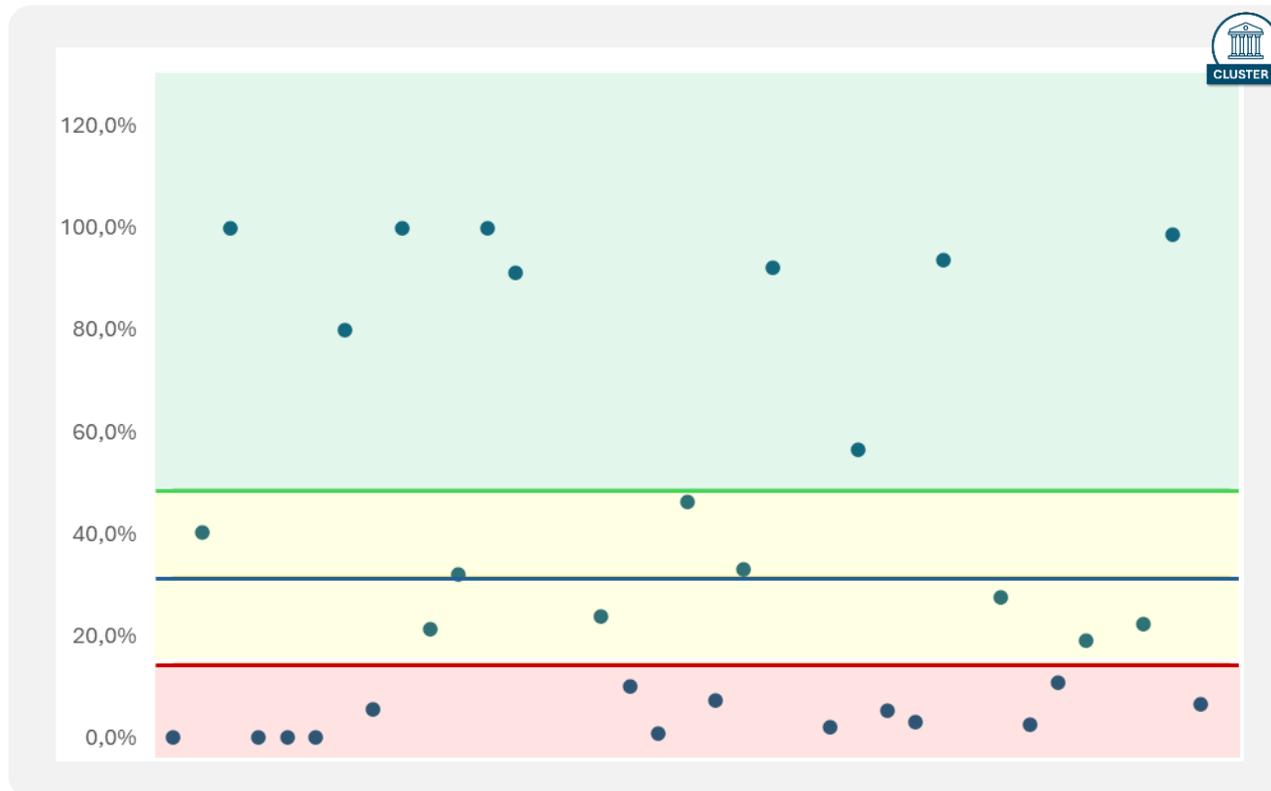


KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 48,5 \%$	9
	$> 14,5 \%$ $< 48,5 \%$	9
	$\leq 14,5 \%$	14
	N/A*	6



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
31,5%	0,0%	100,0%	34,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 9 amministrazioni che vi fanno parte, **3 presentano valori pari al 100,0%**.
- 9 amministrazione sono inserite nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **4 amministrazioni** presentano valore pari a **0,0%**
- Per 6 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione è tendenzialmente equidistribuito al di sopra e al di sotto della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

Consente di misurare la capacità dell'amministrazione di analizzare e progettare l'organizzazione a livello macro e micro, in un'ottica di innovazione e miglioramento continuo



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di processi semplificati e/o digitalizzati } / n^{\circ} \text{ complessivo di processi definiti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 77,4 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

29



$> 36,4 \%$
 $< 77,4 \%$

11

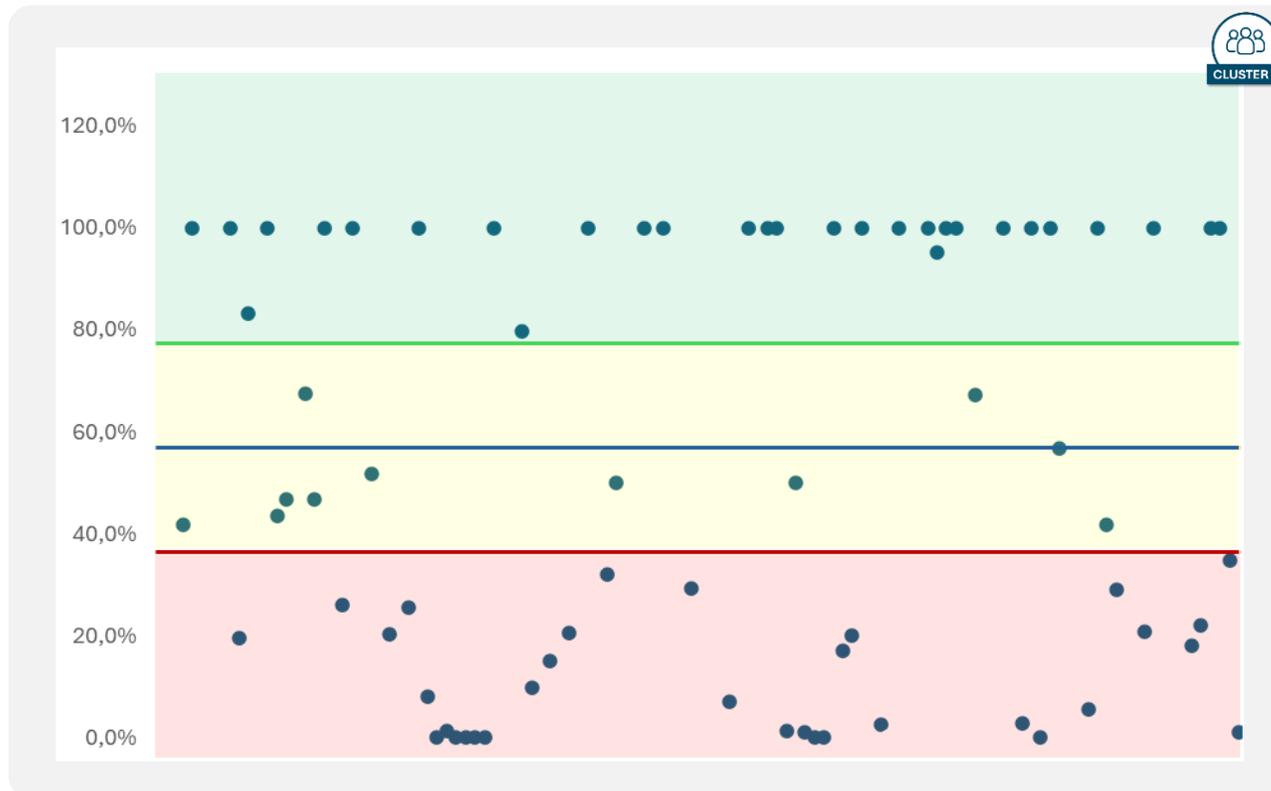


$\leq 36,4 \%$

34

N/A*

41



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
56,9%	0,0%	100,0%	41,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 29 amministrazioni che vi fanno parte, **26 presentano valori pari al 100,0%**.
- 11 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla, di cui solo due amministrazioni presentano valori sopra la media**
- Nella **categoria rossa** si collocano 34 amministrazioni, di cui **9 con valori pari allo 0,0%**.
- Per 41 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: il campione rispondente evidenzia un posizionamento tendenzialmente omogeneo fra la fascia verde e rossa



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.1

SEMPLIFICAZIONE E/O DIGITALIZZAZIONE PROCESSI



RAZIONALE

Consente di misurare la capacità dell'amministrazione di analizzare e progettare l'organizzazione a livello macro e micro, in un'ottica di innovazione e miglioramento continuo



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di processi semplificati e/o digitalizzati } / n^{\circ} \text{ complessivo di processi definiti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 80,1 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



$> 45,4 \%$
 $< 80,1 \%$

5

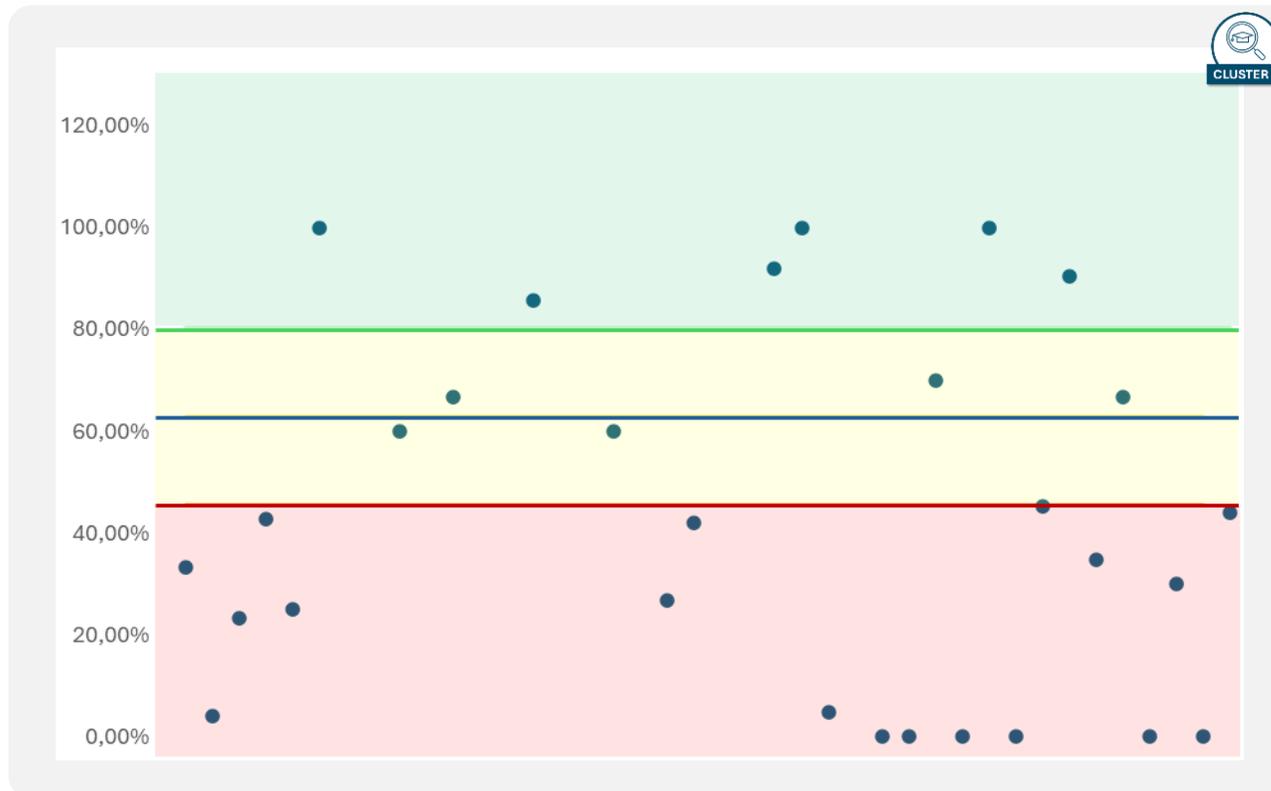


$\leq 45,4 \%$

18

N/A*

11



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
62,8%	0,0%	100,0%	34,7%

HIGHLIGHT

- Delle 6 amministrazioni inserite nella categoria verde, 4 hanno valori pari al **100,0%**
- 5 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **5 amministrazioni** presentano valore pari a **0,0%**
- Per 11 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: **il campione è principalmente distribuito al di sotto della media**





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 60,3 %

#ENTI PER CATEGORIA
8



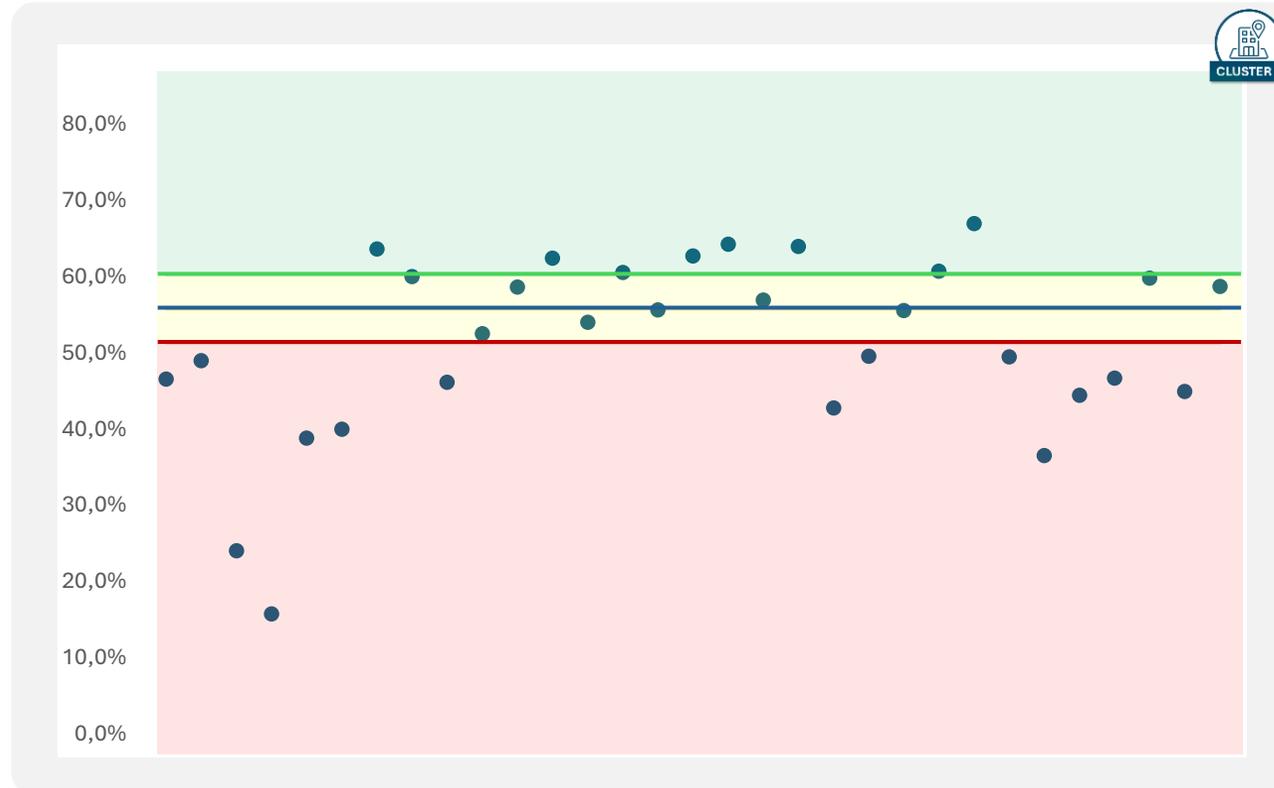
> 51,4 %
< 60,3 %

9



≤ 51,4 %

14



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
55,8%	15,8%	67,0%	8,9%

HIGHLIGHT

- Le 8 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 60,3%**
- 9 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla, presentando valori intorno alla media o superiori**
- In sintesi: **il campione presenta una % di donne nell'organico superiore al 55,0%**



* L'analisi di benchmark è stata elaborata con riferimento alla distribuzione delle donne rispetto ai dipendenti totali. L'indicatore relativo agli uomini rappresenta esattamente il reciproco



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

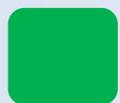
CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 56,4 %

#ENTI PER CATEGORIA

11



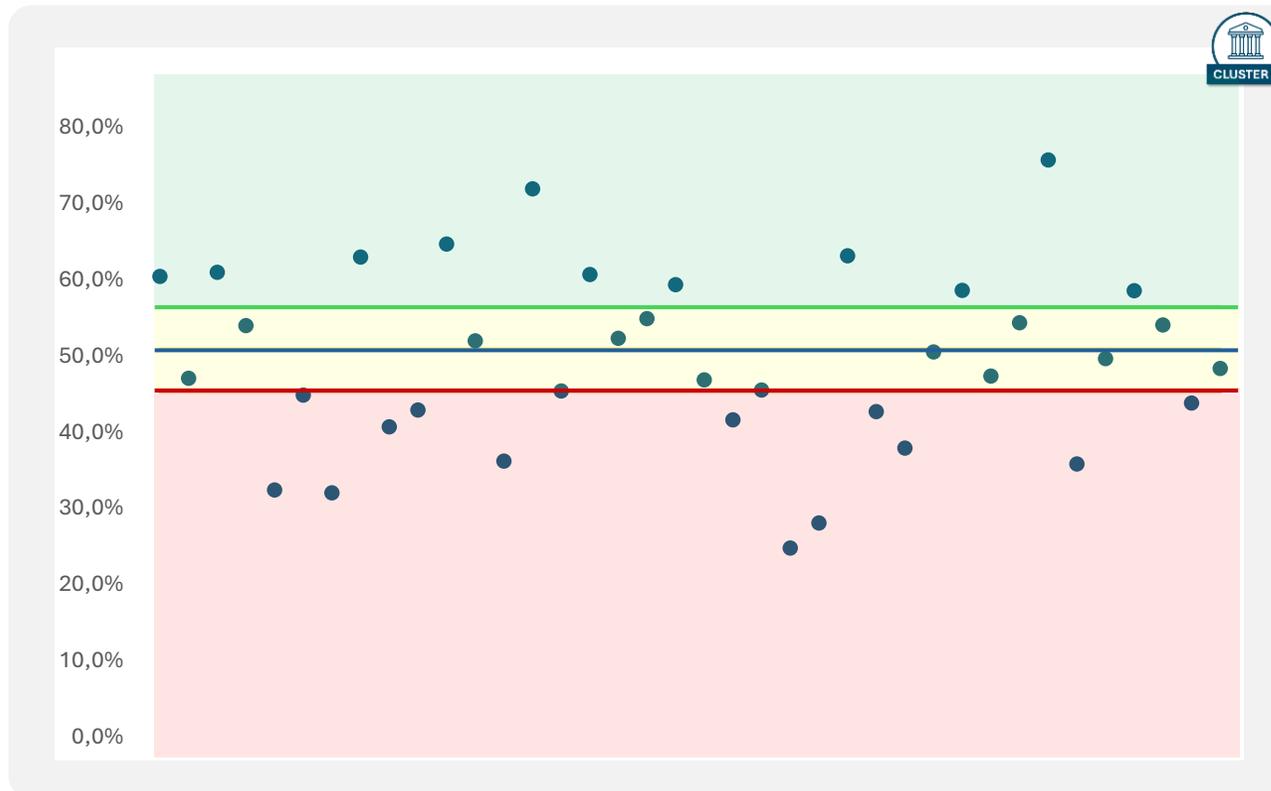
> 45,3 %
< 56,4 %

14



≤ 45,3 %

13



HIGHLIGHT



- Tra le 11 amministrazioni inserite nella categoria verde, 2 hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 70,0%**
- 14 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla, presentando valori intorno alla media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che 2 **amministrazioni** presentano una percentuale di **donne nell'organico inferiore al 30,0%**
- In sintesi: il campione presenta una percentuale di donne nell'organico superiore al 30,0%

MEDIA (fissa)

50,8%

MINIMO (attuale)

24,8%

MASSIMO (attuale)

75,7%

DEV. STANDARD (fissa)

11,1%



Cluster 2: Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni

* L'analisi di benchmark è stata elaborata con riferimento alla distribuzione delle donne rispetto ai dipendenti totali. L'indicatore relativo agli uomini rappresenta esattamente il reciproco



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 60,3 %

#ENTI PER CATEGORIA
38



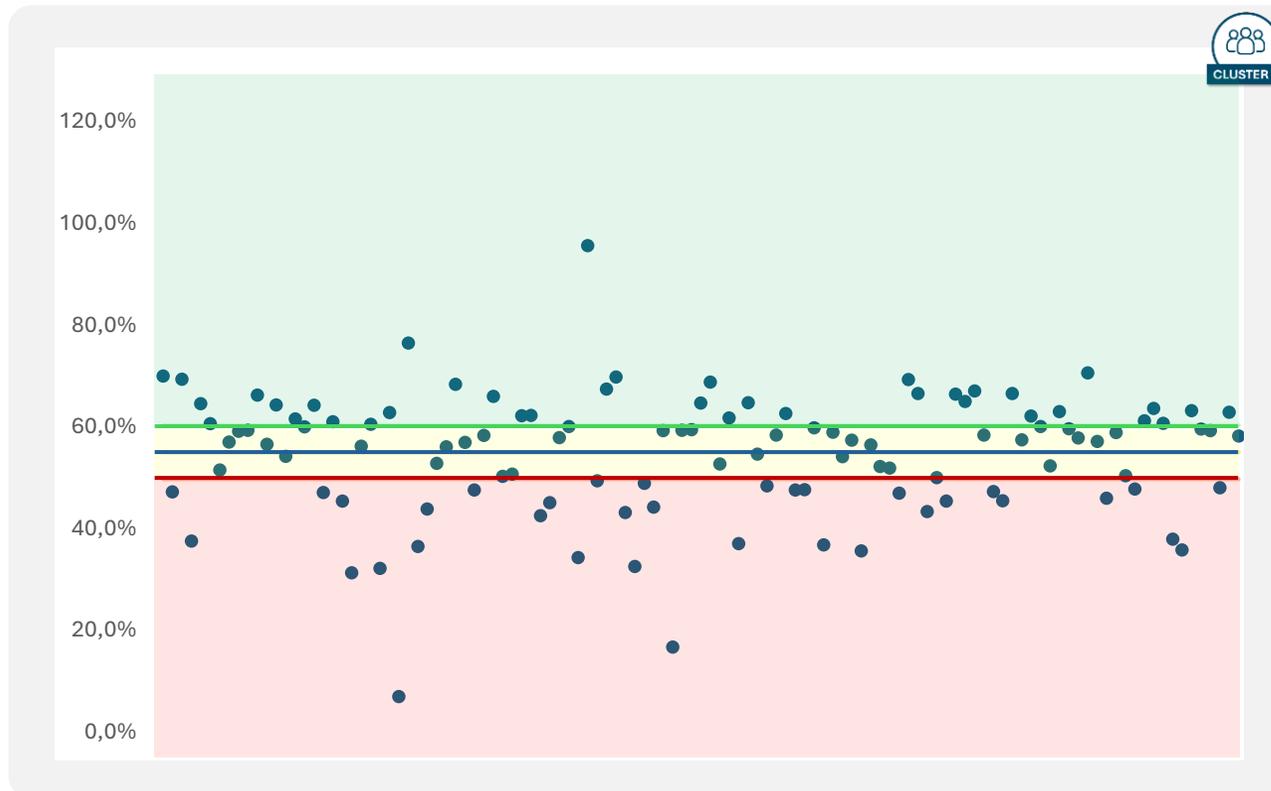
> 50,0 %
< 60,3 %

42



≤ 50,0 %

35



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
55,0%	7,0%	95,6%	10,7%

HIGHLIGHT



- Le 38 amministrazioni inserite nella categoria verde, hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 60,3%**
- 42 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla, presentando valori con una bassa deviazione rispetto alla media**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che delle 32 amministrazioni, **solo 2 presentano una percentuale di donne nell'organico inferiore al 20,0%**
- In sintesi: la maggior parte del campione presenta una % di donne nell'organico tra il 40% e l'80,0%



Cluster 3: Enti locali

* L'analisi di benchmark è stata elaborata con riferimento alla distribuzione delle donne rispetto ai dipendenti totali. L'indicatore relativo agli uomini rappresenta esattamente il reciproco



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 67,8 %

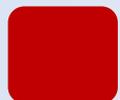
10

#ENTI PER CATEGORIA



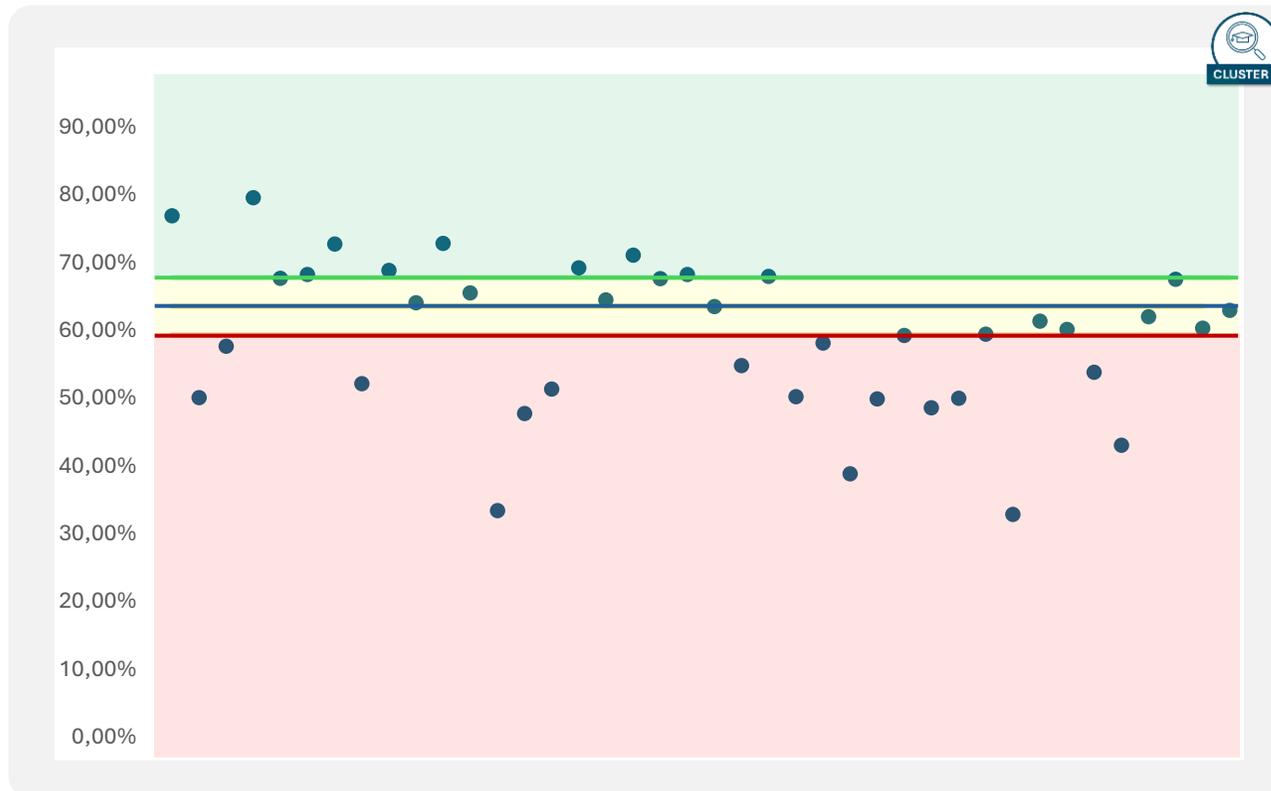
> 59,3 %
< 67,8 %

13



≤ 59,3 %

17



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
63,5%	32,9%	79,6%	8,5%

HIGHLIGHT

- Le 10 amministrazioni inserite nella categoria verde hanno una percentuale di **donne nell'organico superiore al 67,0%**
- 13 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che le 17 **amministrazioni** presentano una percentuale di **donne compresa tra il 30,0 e il 60,0%**



*L'analisi di benchmark è stata elaborata con riferimento alla distribuzione delle donne rispetto ai dipendenti totali. L'indicatore relativo agli uomini rappresenta esattamente il reciproco



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,7

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

52,2

KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



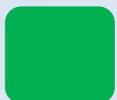
SOGLIE
≥ 53,6

#ENTI PER CATEGORIA
10



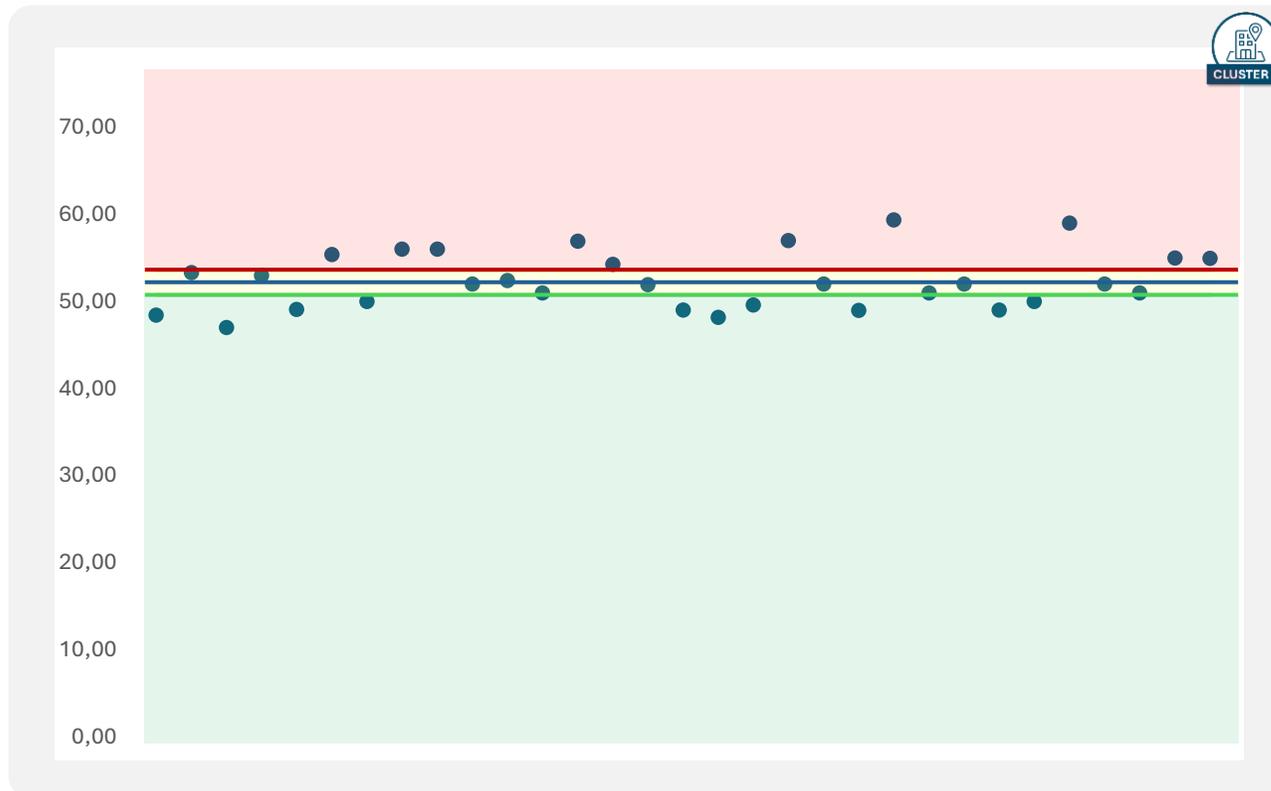
> 53,6
< 50,7

11



≤ 50,7

10



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
52,2	47,0	59,4	2,8

HIGHLIGHT

- 10 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa
- Le 21 amministrazioni inserite nella **categoria gialla** presentano valori al di sopra della media
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala l'assenza di amministrazioni
- In sintesi: **il campione presenta una età media dei dipendenti prossima ai 45 anni**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,7

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

52,4

KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



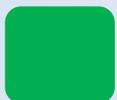
SOGLIE
≥ 52,4

#ENTI PER CATEGORIA
11



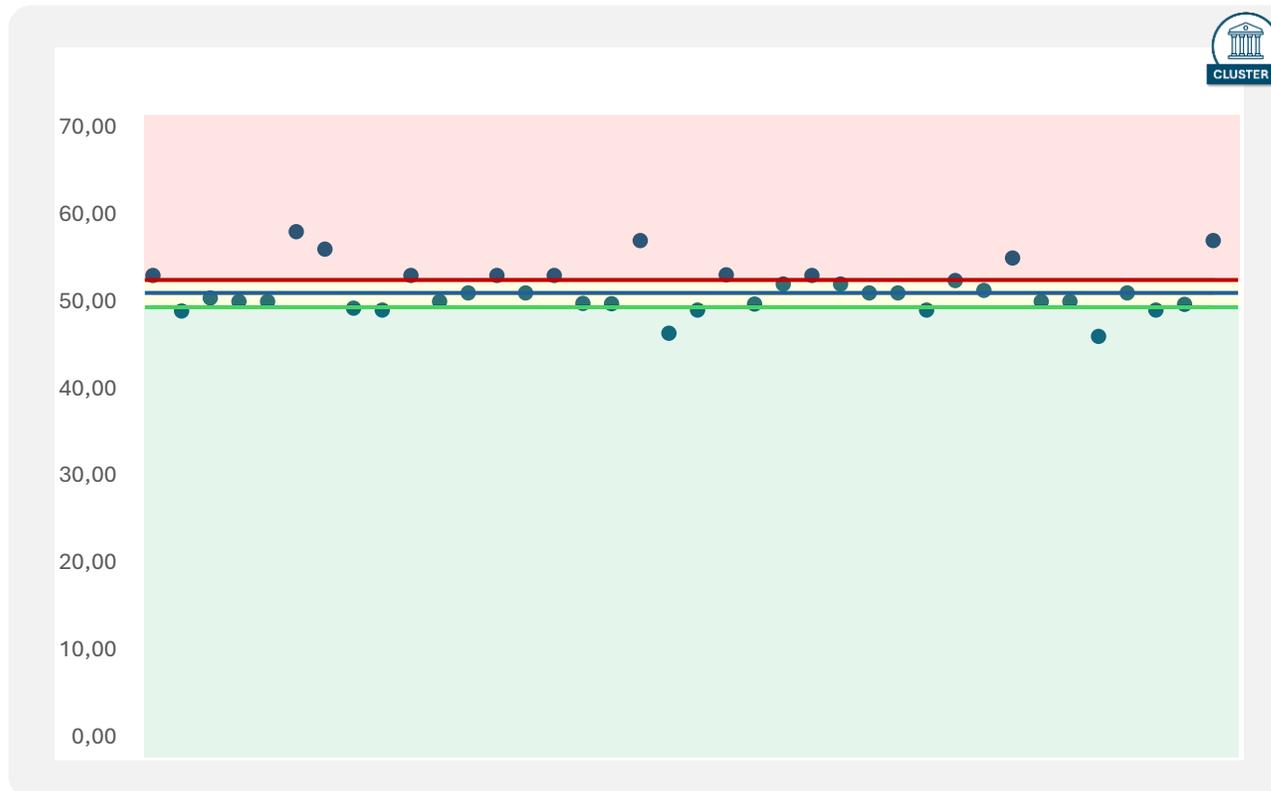
> 49,4
< 52,4

19



≤ 49,4

8



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
50,9	46,0	58,0	3,1

HIGHLIGHT

- 11 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 4 presentano età media superiore a 55 anni
- 19 amministrazione sono inserite nella categoria gialla presentando valori al di sopra e al di sotto della media
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 3 amministrazioni con età media dei propri dipendenti tra i 46 e i 49 anni
- In sintesi: il campione presenta una età dei dipendenti mediamente inclusa nell'intervallo 46-59

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,7

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

50,8

KPI PER CLUSTER

115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 52,3

#ENTI PER CATEGORIA
31



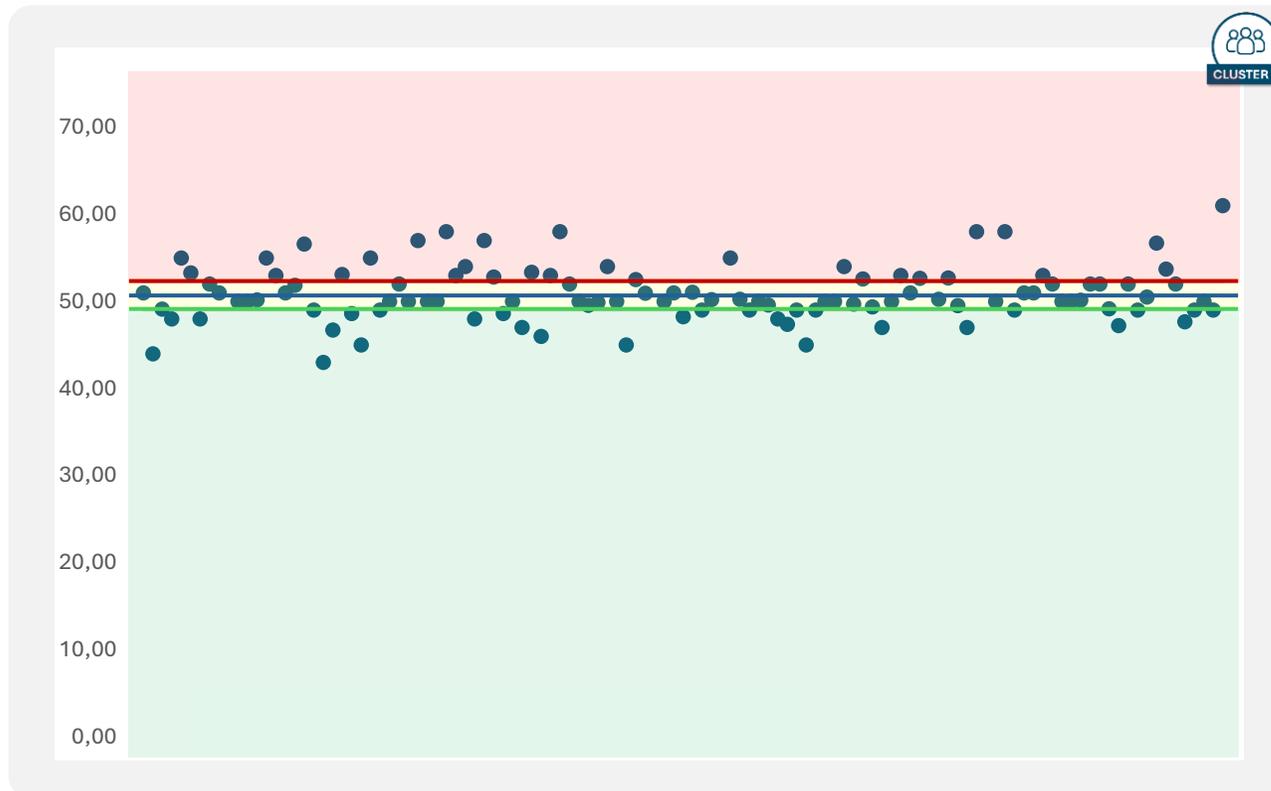
> 49,1
< 52,3

51



≤ 49,1

33



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
50,7	0,0	61,0	3,2

HIGHLIGHT



- Rispetto alle 30 amministrazioni inserite nella categoria rossa, 1 ha età media di 60 anni
- 50 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla, uniformemente distribuite intorno alla media**
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 32 amministrazioni comprese, solo 4 presentano un'età media inferiore ai 45 anni
- **Per 3 amministrazioni non è stato rilevato il KPI**
- **In sintesi il campione analizzato si distribuisce uniformemente intorno alla media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.3

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER ETÀ



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

Età media dei dipendenti



PANEL TOTALE

51,7

KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

50,7

KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 51,5

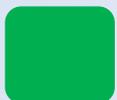
#ENTI PER CATEGORIA

14



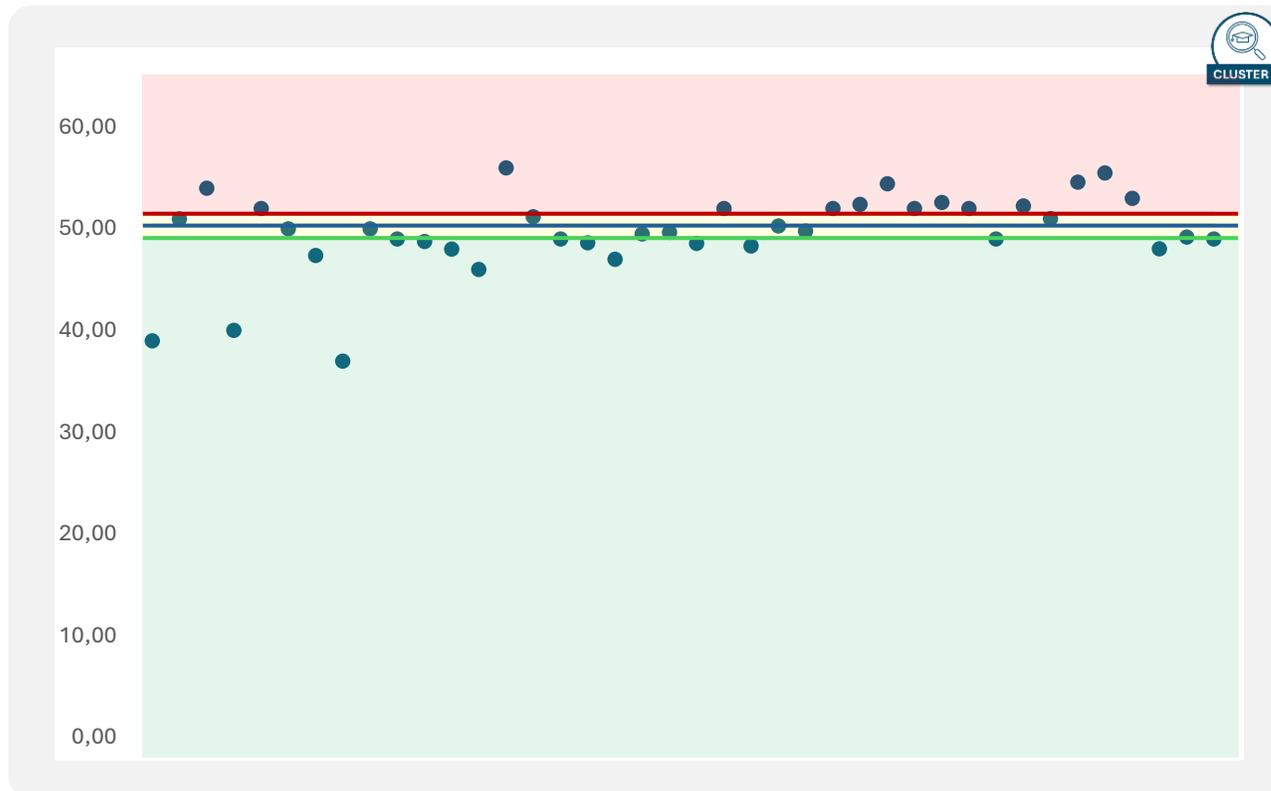
**> 49,1
< 51,5**

10



≤ 49,1

16



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 14 amministrazioni inserite nella categoria rossa, solamente 2 presentano un'età **media dei dipendenti superiore ai 56 anni**
- Le 10 amministrazioni inserite nella **categoria gialla** presentano **età media di 50 anni**
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 2 amministrazioni che presentano un'età media dei dipendenti di **46 anni**
- In sintesi: **il campione si distribuisce omogeneamente al di sopra e al di sotto della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media

MEDIA
(fissa)

50,3

MINIMO
(attuale)

37,0

MASSIMO
(attuale)

56,0

DEV. STANDARD
(fissa)

2,4





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

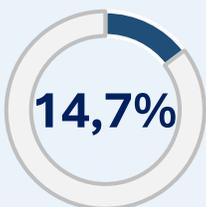
Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali pianta organica}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



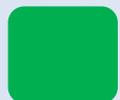
SOGLIE $\geq 30,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA 8



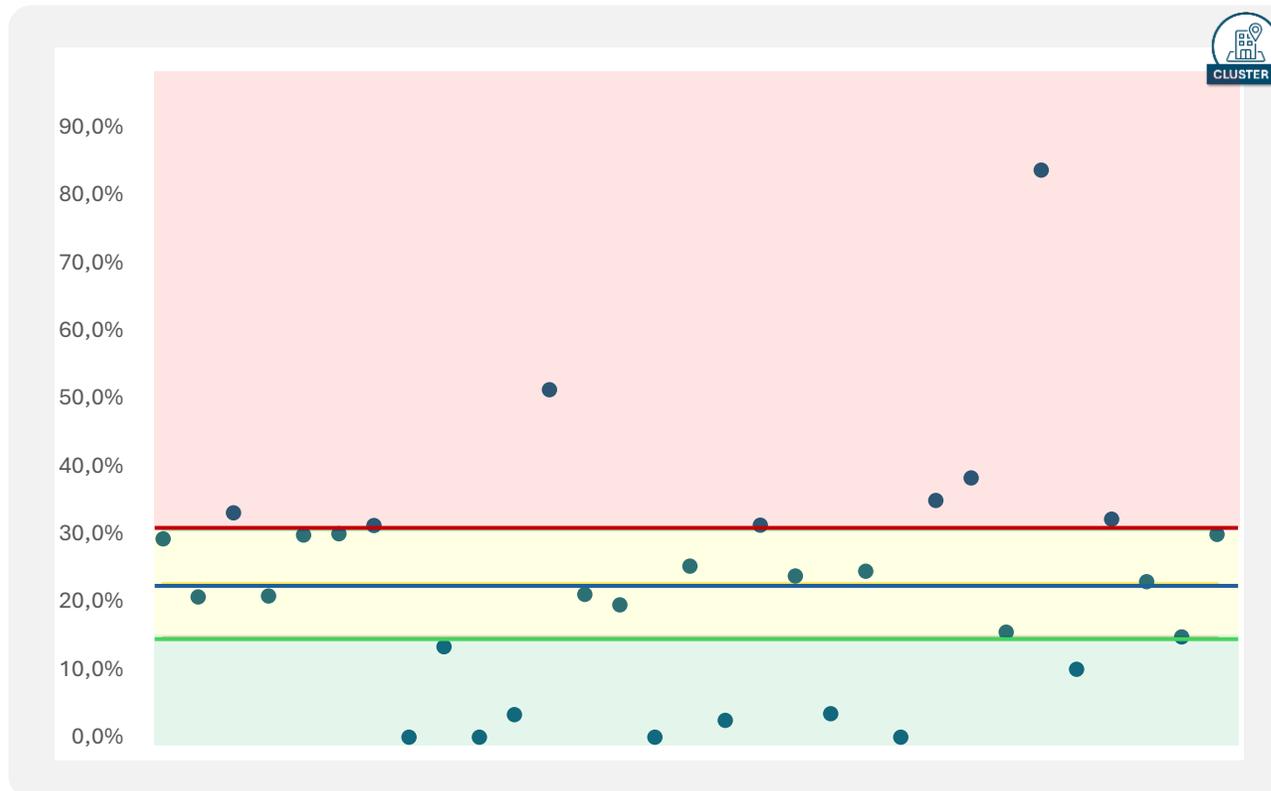
$> 14,6\%$
 $< 30,6\%$

14



$\leq 14,6\%$

9



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
22,6%	0,0%	83,7%	16,0%

HIGHLIGHT

- 8 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di **4 amministrazioni che hanno coperto tutti i posti vacanti relativi al personale non dirigente**
- In sintesi: ad eccezione di 7 amministrazioni che si distinguono come best in class, **il campione si distribuisce al di sotto della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali pianta organica}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 11,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA 7



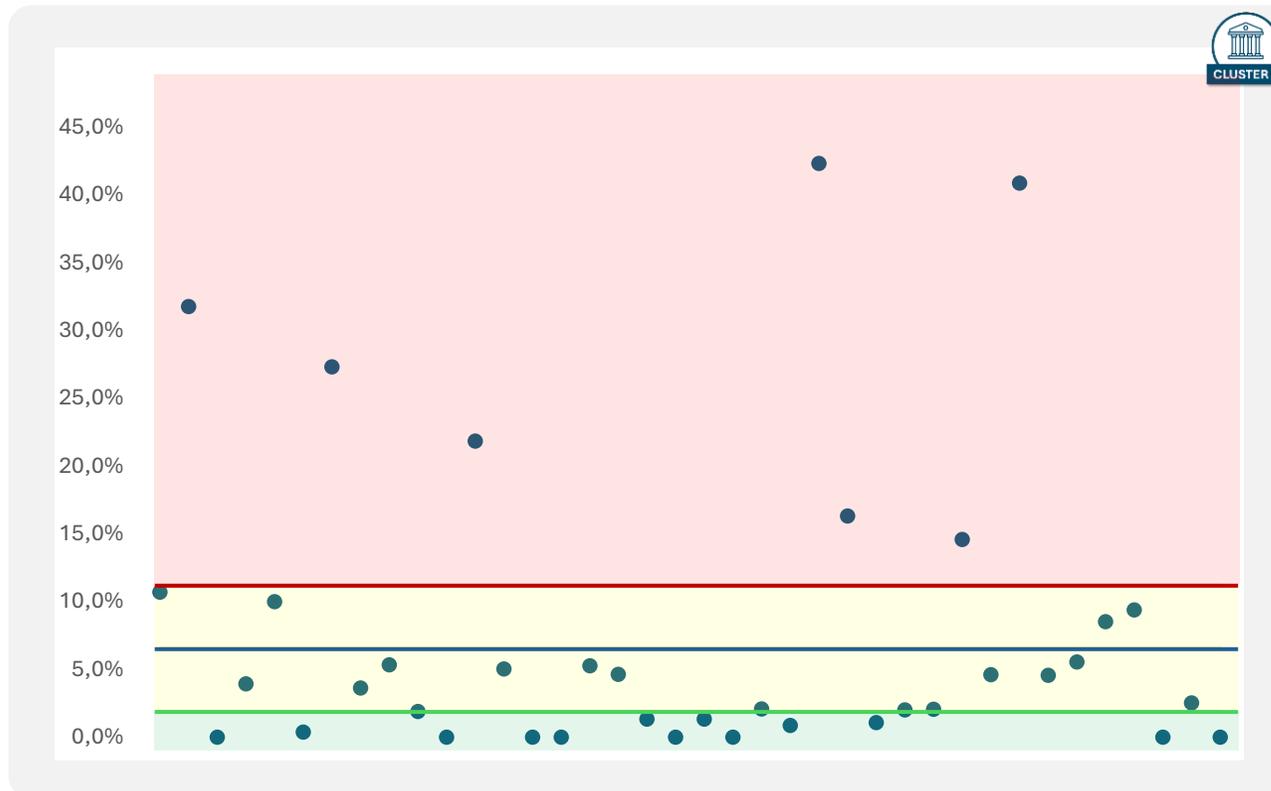
$> 1,9 \%$ $< 11,2 \%$

18



$\leq 1,9 \%$

13



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
6,5%	0,0%	42,3%	9,3%

HIGHLIGHT

- 7 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 2 presentano un tasso di copertura di posti vacanti superiore al 40,0%
- 18 amministrazione sono inserite nella categoria gialla presentando valori tendenzialmente al di sotto della media
- Con riferimento alla categoria verde, 7 amministrazioni hanno un valore pari allo 0,0%
- In sintesi: il campione si distribuisce maggiormente al di sotto della media

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

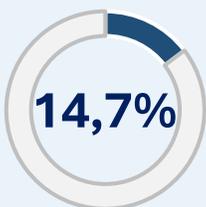
Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali pianta organica}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 10,1\%$

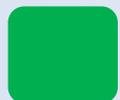
#ENTI PER CATEGORIA

28



$> 1,0\%$
 $< 10,1\%$

36

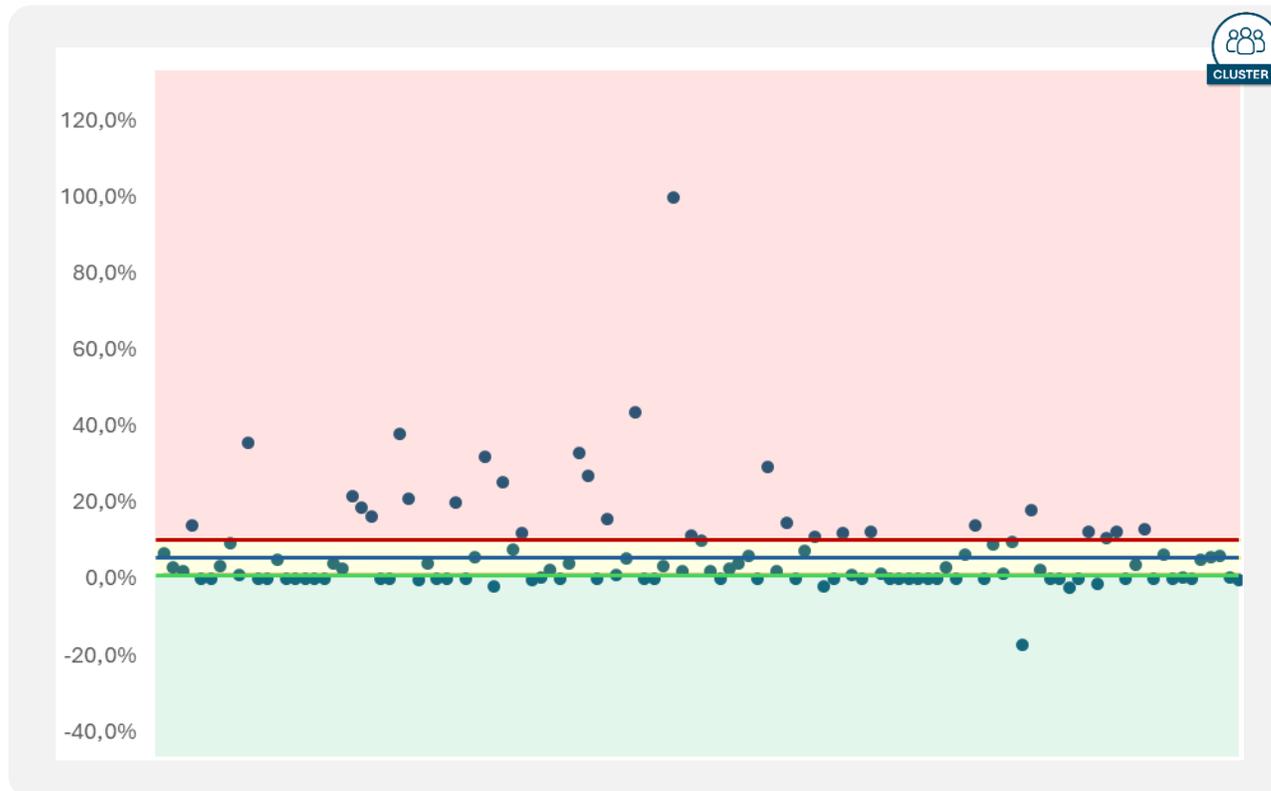


$\leq 1,0\%$

50

N/A*

1



HIGHLIGHT

- 28 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui 2 presentano un tasso di posti vacanti superiore al **40,0%**
- 36 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla** presentando **tasso medio 5,6%**
- Con riferimento alla categoria verde, si segnala la presenza di 1 **amministrazione** con tasso pari a **-17,2%**
- In sintesi: ad eccezione di 28 amministrazioni che si posizionano in fascia rossa, **il campione si distribuisce maggiormente nella categoria verde**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media

MEDIA
(fissa)

5,6%

MINIMO
(attuale)

-17,2%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

9,1%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.4

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE NON DIRIGENTE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni non dirigenziali pianta organica}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 1,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

20



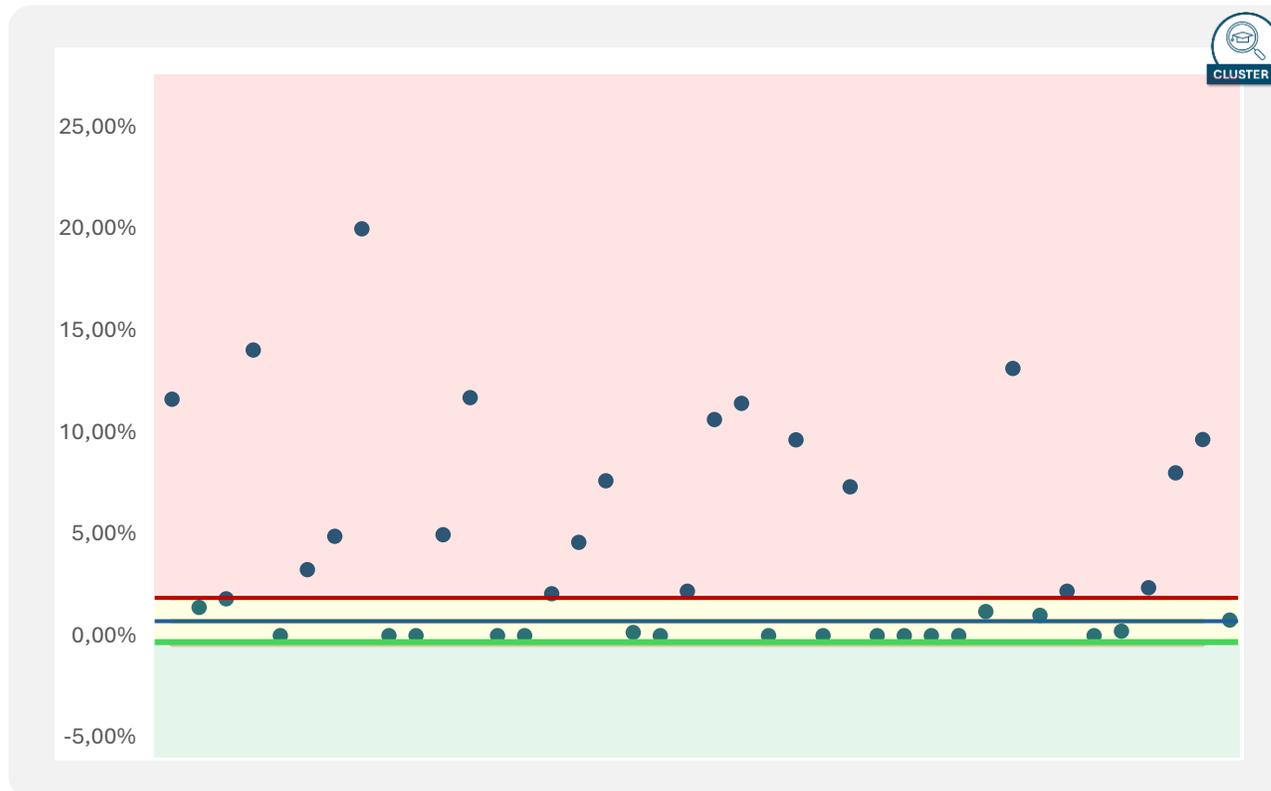
$> -0,4\%$
 $< 1,8\%$

20



$\leq -0,4\%$

0



HIGHLIGHT

- 20 amministrazioni sono state inserite nella categoria rossa
- 20 amministrazioni inserite nella **categoria gialla, presentando tutte, tranne 3, valori al di sotto della media**
- Nessuna amministrazione è inserita nella categoria verde
- 25 delle amministrazioni **rispondenti presentano valori al di sotto della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi al tasso di vacanza delle posizioni non dirigenziali

MEDIA
(fissa)

0,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

20,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,3%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI
PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali pianta organica}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

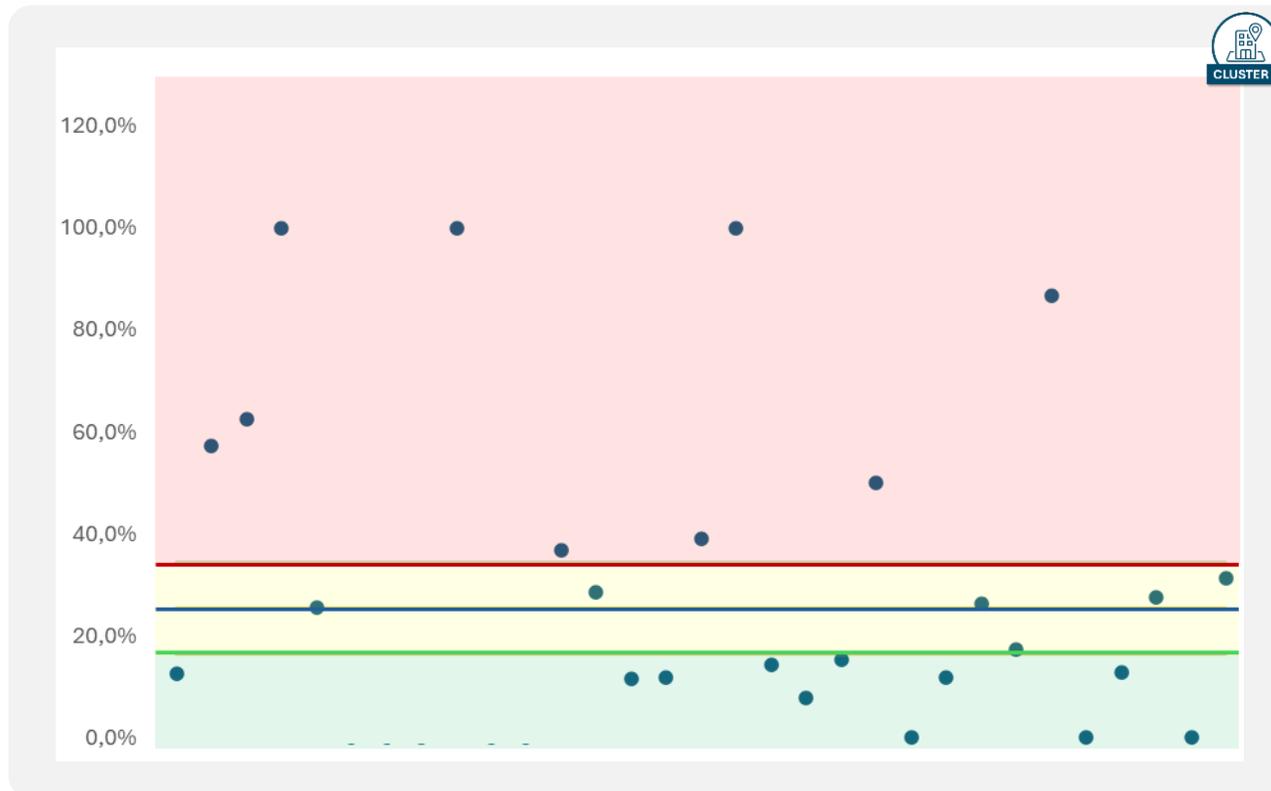


KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 34,4 \%$	9
	$> 16,5 \%$ $< 34,4 \%$	6
	$\leq 16,5 \%$	11
	N/A*	5



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
25,4%	0,0%	100%	17,9%

HIGHLIGHT

- 9 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa
- 4 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano tasso di posti vacanti dirigenziali intorno al 25,0%
- Delle 11 amministrazioni inserite nella categoria verde, 8 presentano valori pari allo 0,0%
- Per 5 amministrazione non sono stati rilevati dati

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali pianta organica}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

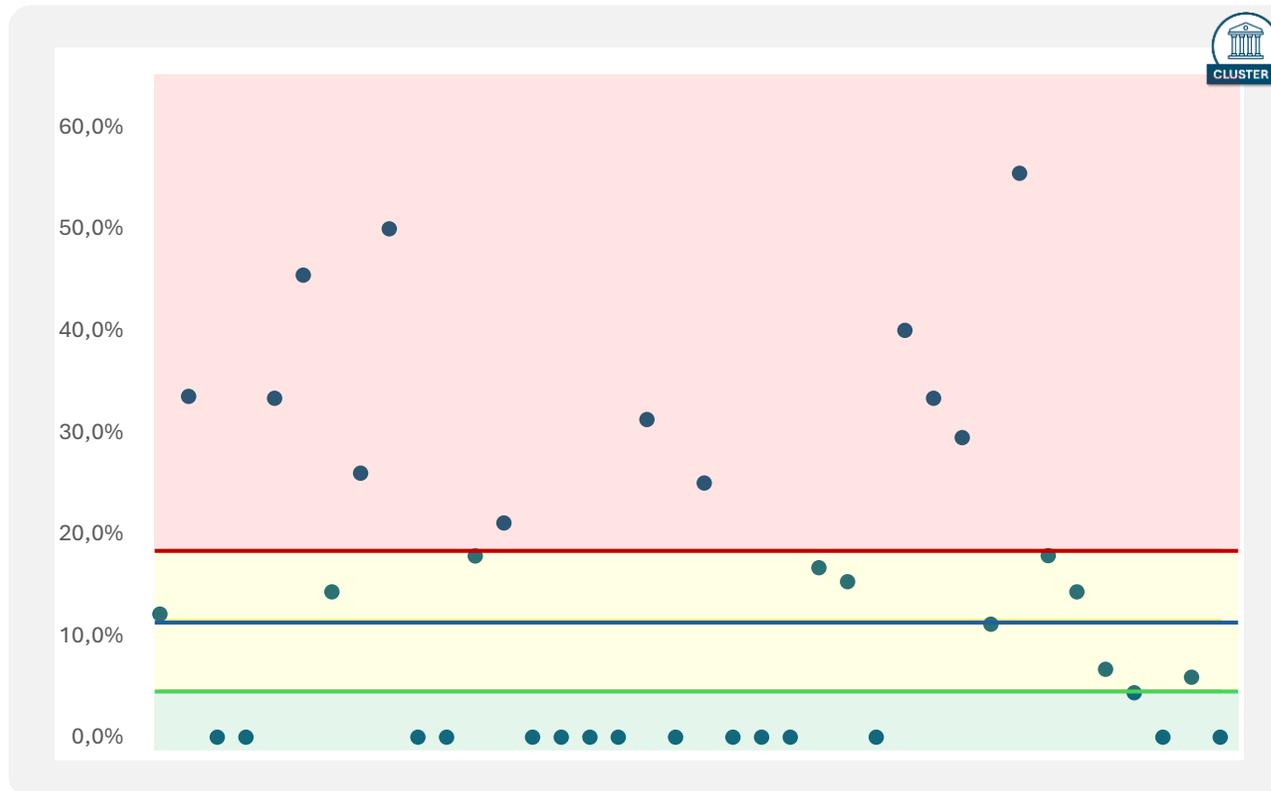


KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 18,3 \%$	12
	$> 4,5 \%$ $< 18,3 \%$	10
	$\leq 4,5 \%$	16



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
11,4%	0,0%	55,5%	13,8%

HIGHLIGHT

- 12 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **2 di esse** presentano un tasso di posti vacanti **superiore al 50,0%**
- Le 10 amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, hanno **valori distribuiti prevalentemente sopra la media**
- Ad eccezione di una sola amministrazione, tutte quelle presenti nella **categoria verde** hanno valori pari a **0,0%**
- In sintesi: ad eccezione di 15 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI
PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali pianta organica}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 36,9 \%$

#ENTI PER CATEGORIA
35



$> 10,1 \%$
 $< 36,9 \%$

33

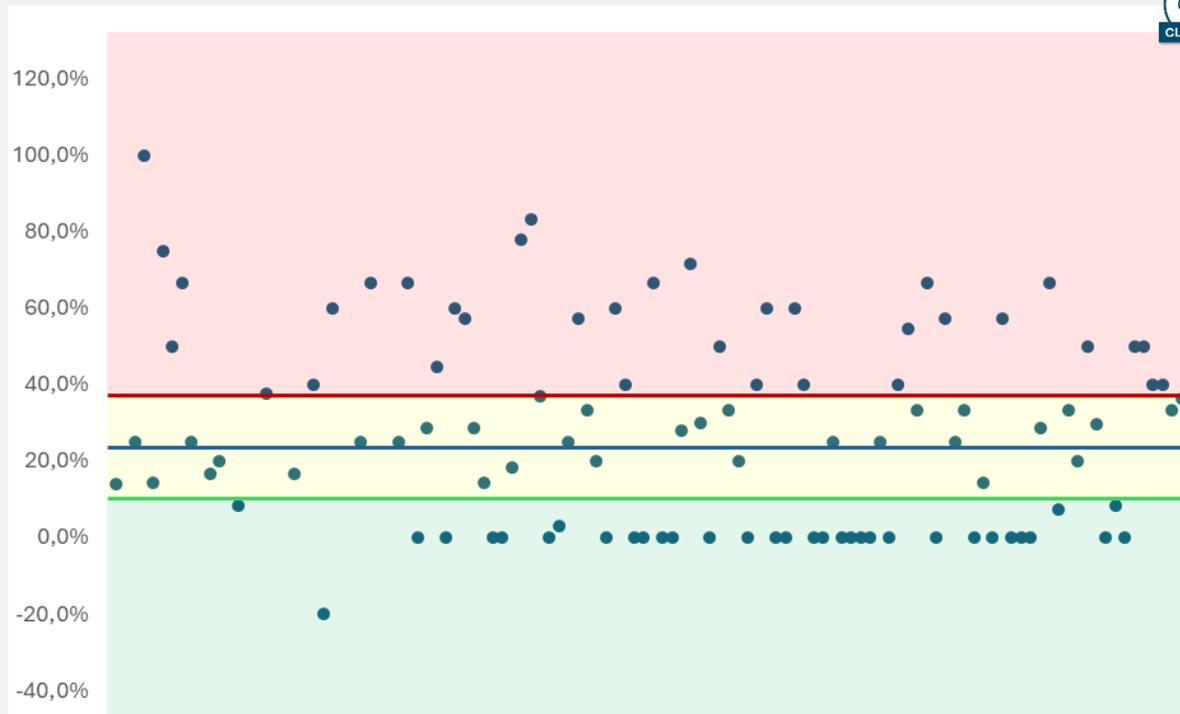


$\leq 10,1 \%$

35

N/A*

12



MEDIA
(fissa)

23,5%

MINIMO
(attuale)

-20,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

26,8%

HIGHLIGHT

- 35 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, di cui solo una presenta un tasso del **100,0%**
- 33 amministrazione sono inserite nella **categoria gialla**, con tassi **uniformemente distribuiti intorno alla media**
- Nella categoria verde, si segnala la presenza di 1 **ente** con valore pari a **-20,0%**
- Per 12 amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazioni che si posiziona come best in class, **il campione si distribuisce uniformemente intorno alla media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.5

TASSO DI POSTI VACANTI
PERSONALE DIRIGENTE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali non coperte} / n^{\circ} \text{ posizioni dirigenziali pianta organica}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 18,3 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

18



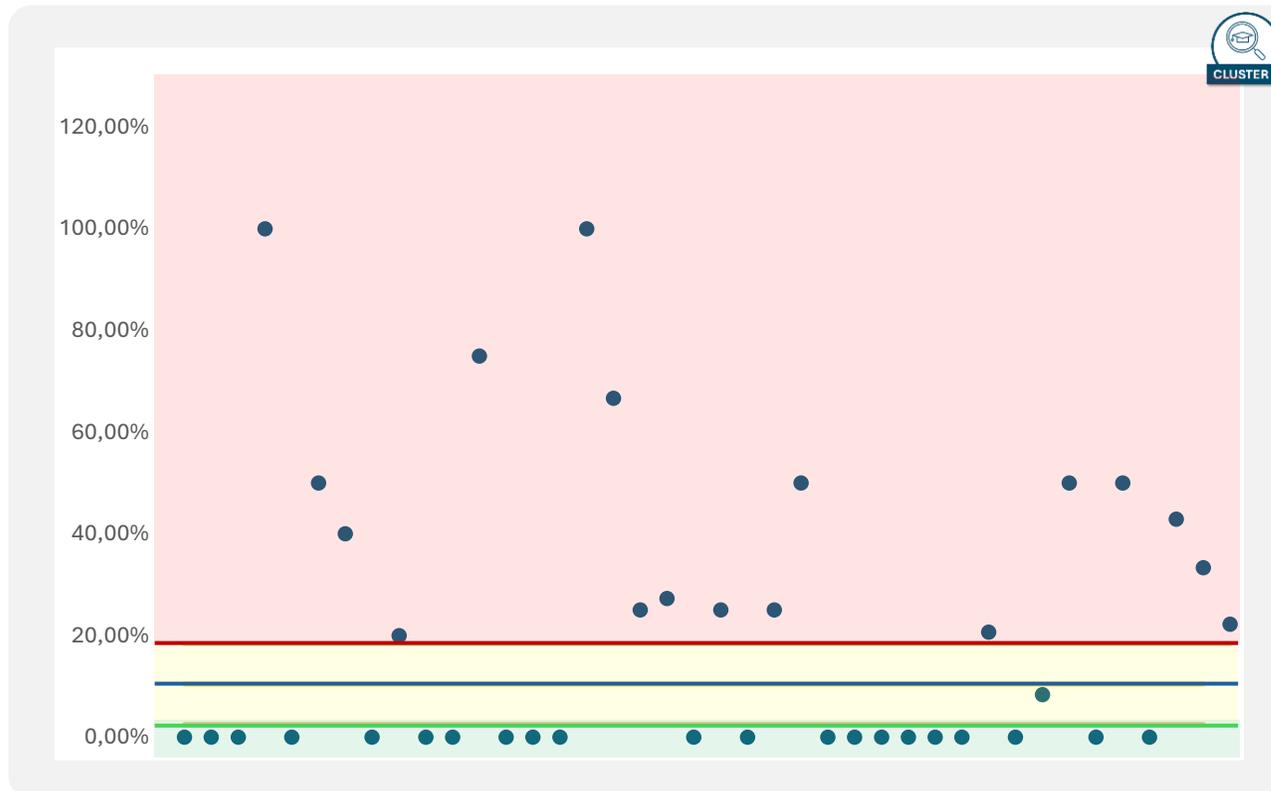
$> 2,5 \%$
 $< 18,3 \%$

1



$\leq 2,5 \%$

21



HIGHLIGHT

- 21 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **tutte con con valori pari allo 0,0%**
- Una sola amministrazione è inserita nella **categoria gialla con valore inferiore alla media**
- Delle 18 amministrazioni presenti nella **categoria rossa**, 2 di esse **mostrano valori pari al 100,0%**
- In sintesi: **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi al tasso di vacanza delle posizioni dirigenziali

MEDIA
(fissa)

10,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,9%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.6 TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

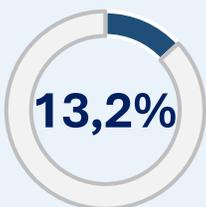


FORMULA

(personale entrato + personale uscito dall'ente in un anno/organico medio in un anno)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE **≥ 18,3%**

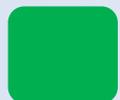
#ENTI PER CATEGORIA

7



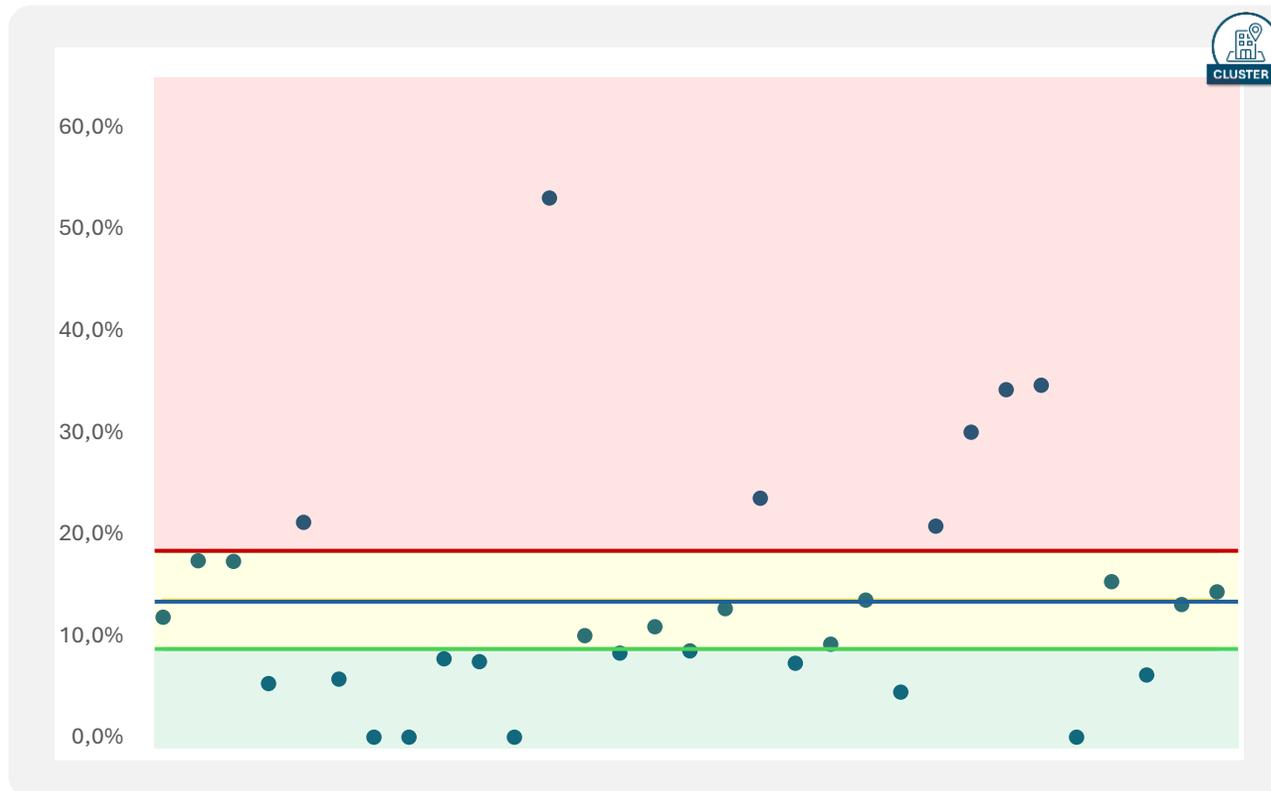
> 8,6 %
< 18,3 %

11



≤ 8,6 %

13



HIGHLIGHT



- 7 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **1 di esse** si distingue per **tasso superiore al 50,0%**
- 11 amministrazione sono inserite nella **categoria gialla**
- Delle 13 amministrazioni presenti nella **categoria verde**, **4 hanno valore pari a 0,0%**
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media

MEDIA
(fissa)

13,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

53,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

9,6%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.6 TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

(personale entrato + personale uscito dall'ente in un anno/organico medio in un anno)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 15,8%

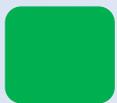
#ENTI PER CATEGORIA

19



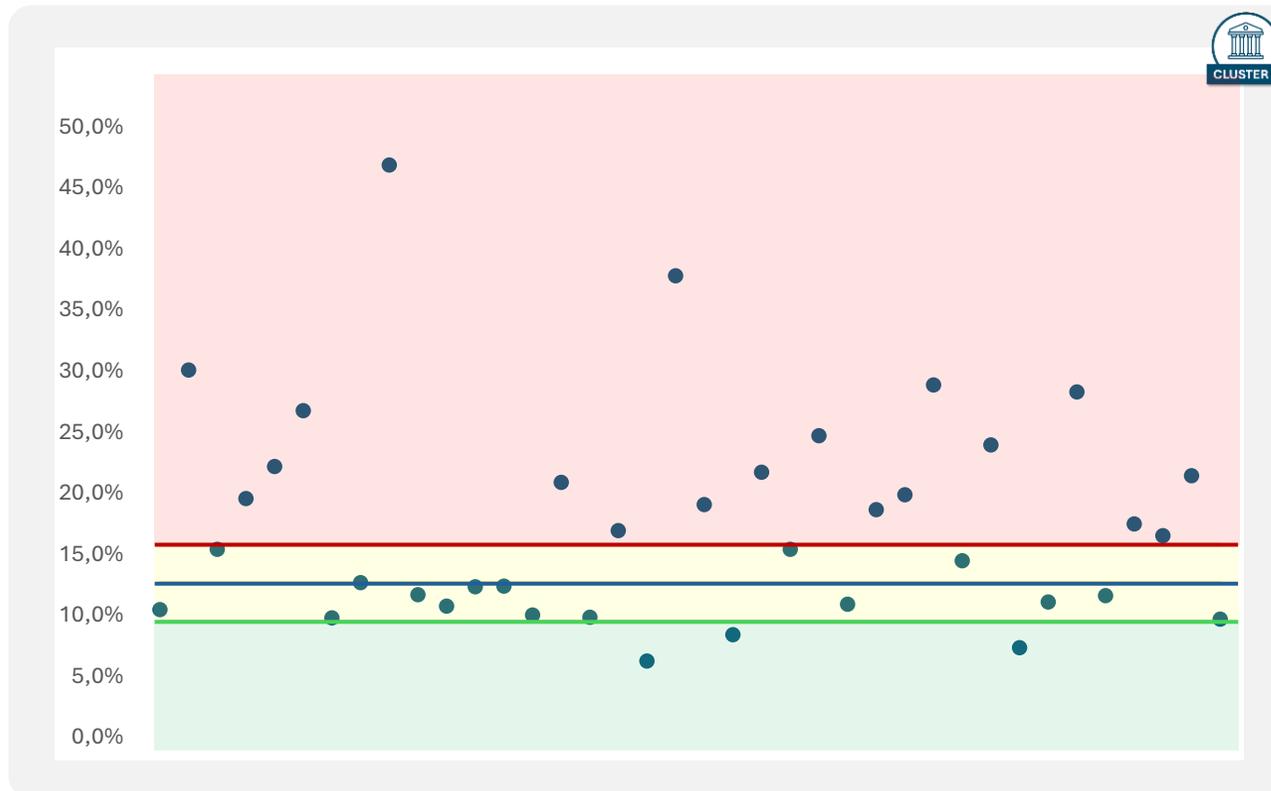
> 9,5 %
< 15,8 %

16



≤ 9,5 %

3



HIGHLIGHT



- 19 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **2 di esse** si distinguono per **tasso superiore al 35,0%**
- le amministrazioni inserite nella **categoria gialla, hanno valori maggiormente distribuiti al di sotto della media**
- delle 3 amministrazioni presenti nella **categoria verde, nessuna ha un tasso pari allo 0,0%**
- In sintesi: le rispondenti equidistribuite tra sopra e sotto la media

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media

MEDIA
(fissa)

12,6%

MINIMO
(attuale)

6,2%

MASSIMO
(attuale)

46,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

6,3%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.6 TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

(personale entrato + personale uscito dall'ente in un anno/organico medio in un anno)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 16,6\%$

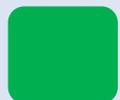
#ENTI PER CATEGORIA

57



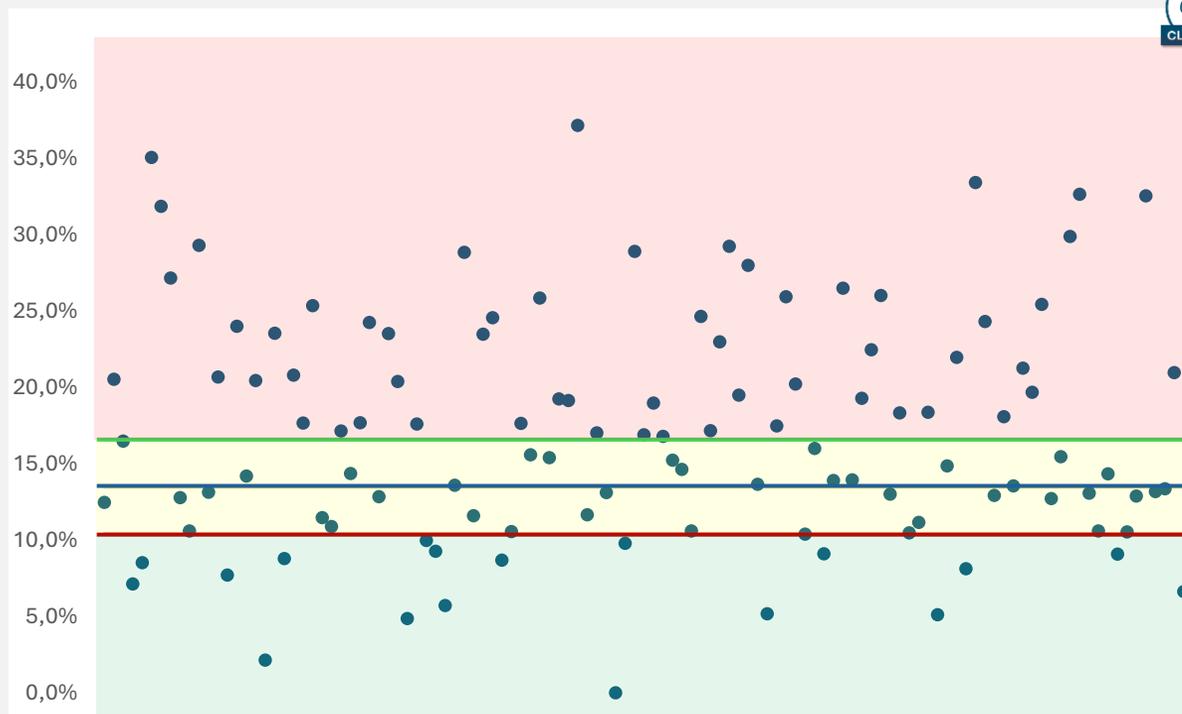
$> 10,4\%$
 $< 16,6\%$

39



$\leq 10,4\%$

19



HIGHLIGHT



- Tra le 57 amministrazioni che sono inserite nella categoria rossa, **2 di esse** hanno un tasso superiore al **35,0%**
- le amministrazioni inserite nella **categoria gialla**, hanno valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media
- Tra le 19 amministrazioni presenti nella **categoria verde**, **1 ha tasso pari a 0,0%**
- In sintesi: ad eccezione di 1 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi all'età media

MEDIA (fissa)

13,5%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

37,2%

DEV. STANDARD (fissa)

6,2%



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.6 TASSO DI TURNOVER COMPLESSIVO



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere



FORMULA

(personale entrato + personale uscito dall'ente in un anno/organico medio in un anno)*100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 12,3%

#ENTI PER CATEGORIA
27



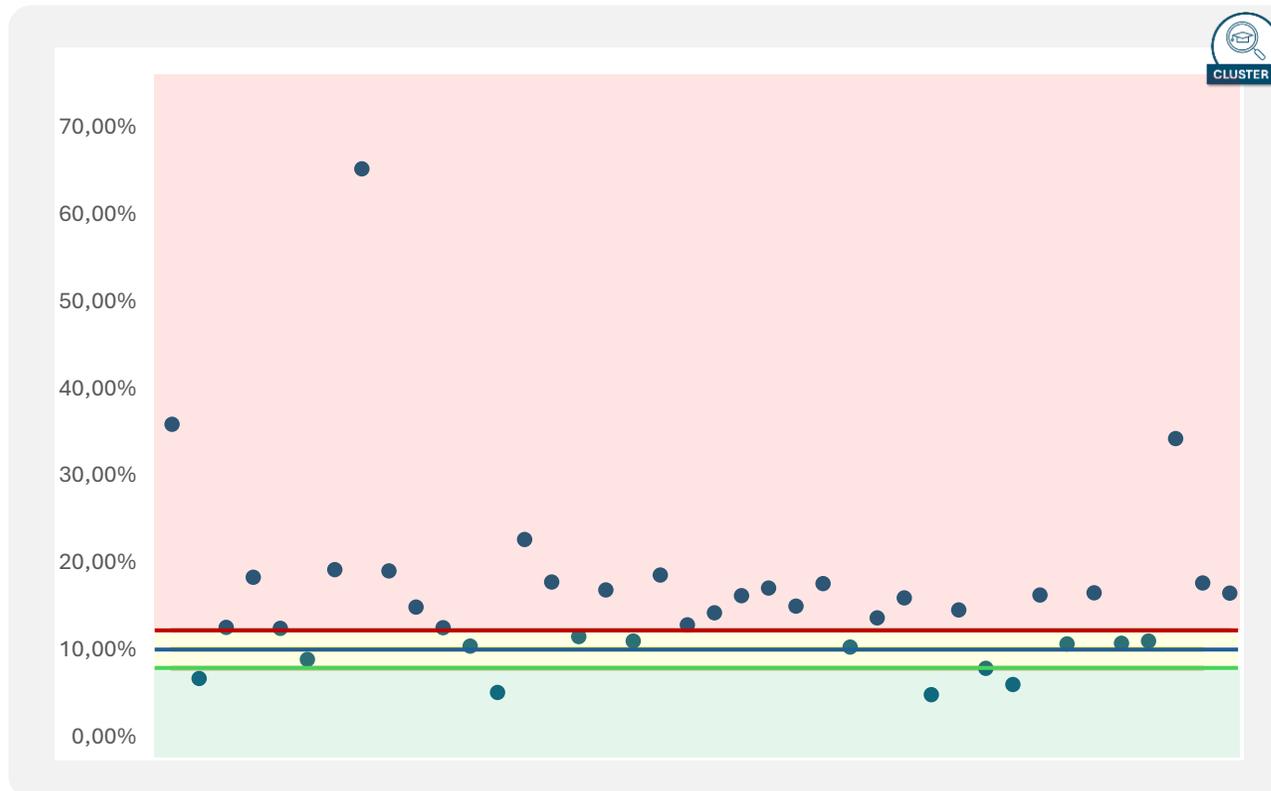
> 7,9 %
< 12,3 %

8



≤ 7,9 %

5



HIGHLIGHT



- 27 amministrazioni sono inserite nella categoria rossa, **una di esse** si distingue per un **tasso superiore al 65,0%**
- 8 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentano valori vicini alla media**
- 5 amministrazioni sono presenti nella **categoria verde**
- In sintesi: ad eccezione di 5 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra della media**

Si precisa che, considerata la tipologia di informazione monitorata, la logica di definizione delle categorie è stata adattata al fine di valutare positivamente le amministrazioni con valori minori relativi al tasso di turnover

MEDIA (fissa)

10,1%

MINIMO (attuale)

4,9%

MASSIMO (attuale)

65,2%

DEV. STANDARD (fissa)

4,4%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

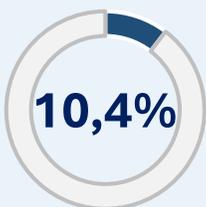


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni orizzontali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 13,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA

8



$> 4,9\%$
 $< 13,8\%$

4



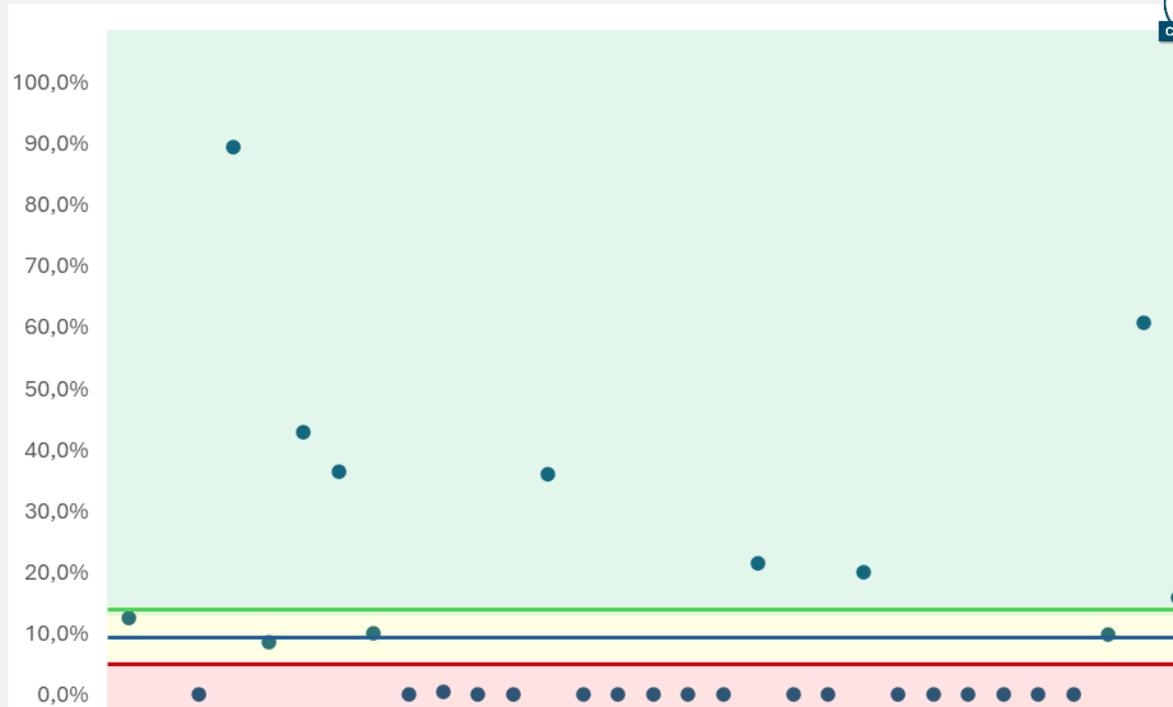
$\leq 4,9\%$

18



N/A*

1



MEDIA (fissa)

9,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

89,5%

DEV. STANDARD (fissa)

8,9%

HIGHLIGHT

- 8 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, 5 di esse si distinguono per valori superiori al 20,0%
- 4 amministrazioni sono inserite nella categoria gialla e 1 di queste presenta valori sotto la media
- 18 amministrazioni sono presenti nella categoria rossa
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazione che si posiziona come best in class, la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

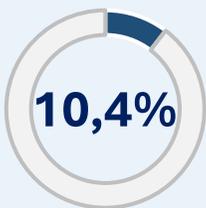


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni orizzontali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 16,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

17



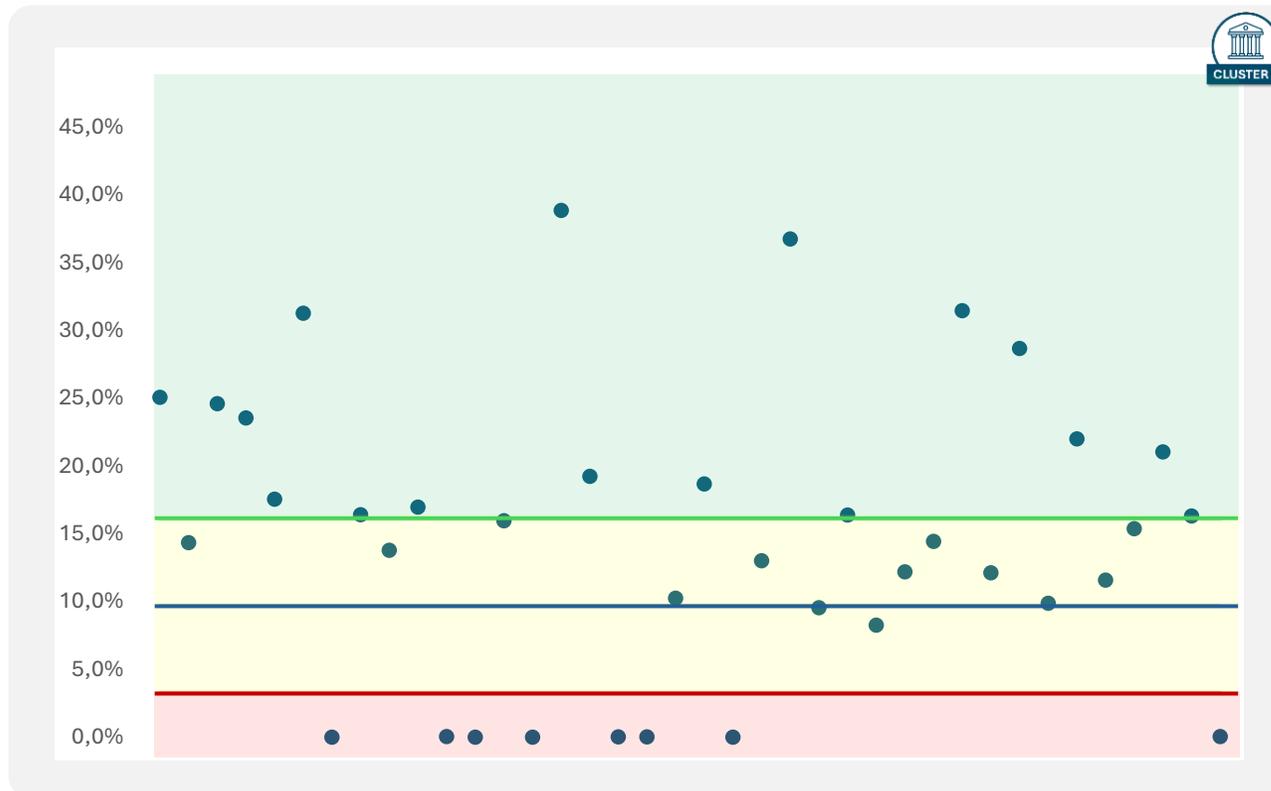
$> 3,3\%$
 $< 16,1\%$

13



$\leq 3,3\%$

8



HIGHLIGHT



- 17 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **2 di esse** si distinguono per **valori superiori al 35,0%**
- 13 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e tutte, ad eccezione di una, presentano valori superiori al 10,0%**
- 8 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa e hanno valore pari allo 0,0%**
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sopra della media

MEDIA
(fissa)

9,7%

MINIMO
(attuale)

0%

MASSIMO
(attuale)

38,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

12,8%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

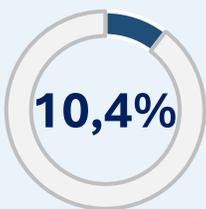


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni orizzontali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

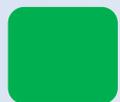


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 16,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

47



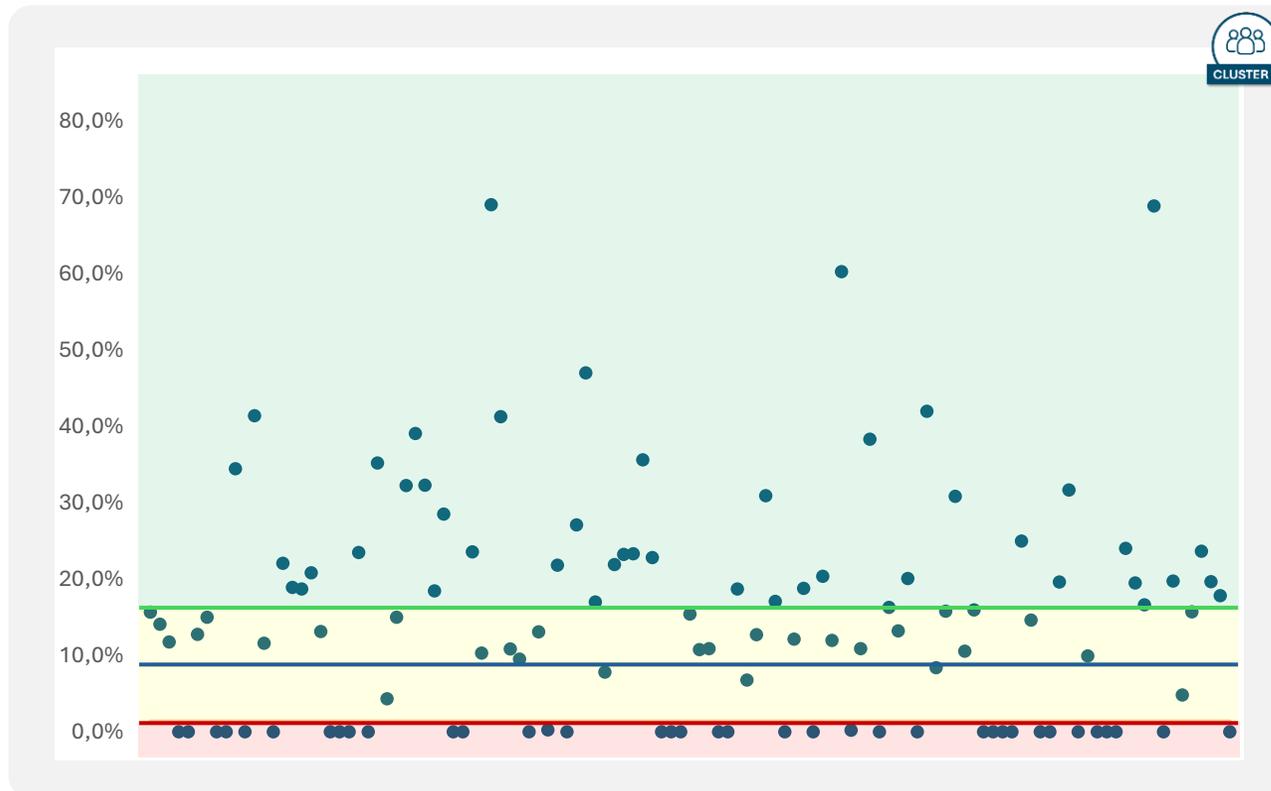
$> 1,4\%$
 $< 16,2\%$

31



$\leq 1,4\%$

37



HIGHLIGHT



- 47 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **3 di esse** registrano un tasso di progressione orizzontale **superiore al 50,0%**
- 31 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, di cui **5 presentano valori inferiori alla media**
- 37 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**, **tutte con valore pari a 0,0%**
- In sintesi il campione analizzato si distribuisce uniformemente intorno alla media, con una prevalenza di amministrazioni nella categoria verde

MEDIA
(fissa)

8,8%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

69,1%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,9%



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.7 TASSO DI PROGRESSIONE NELLE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

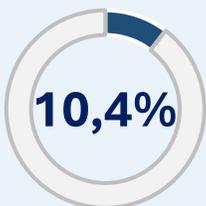


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni orizzontali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

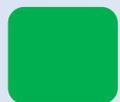


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 11,8\%$

#ENTI PER CATEGORIA
14



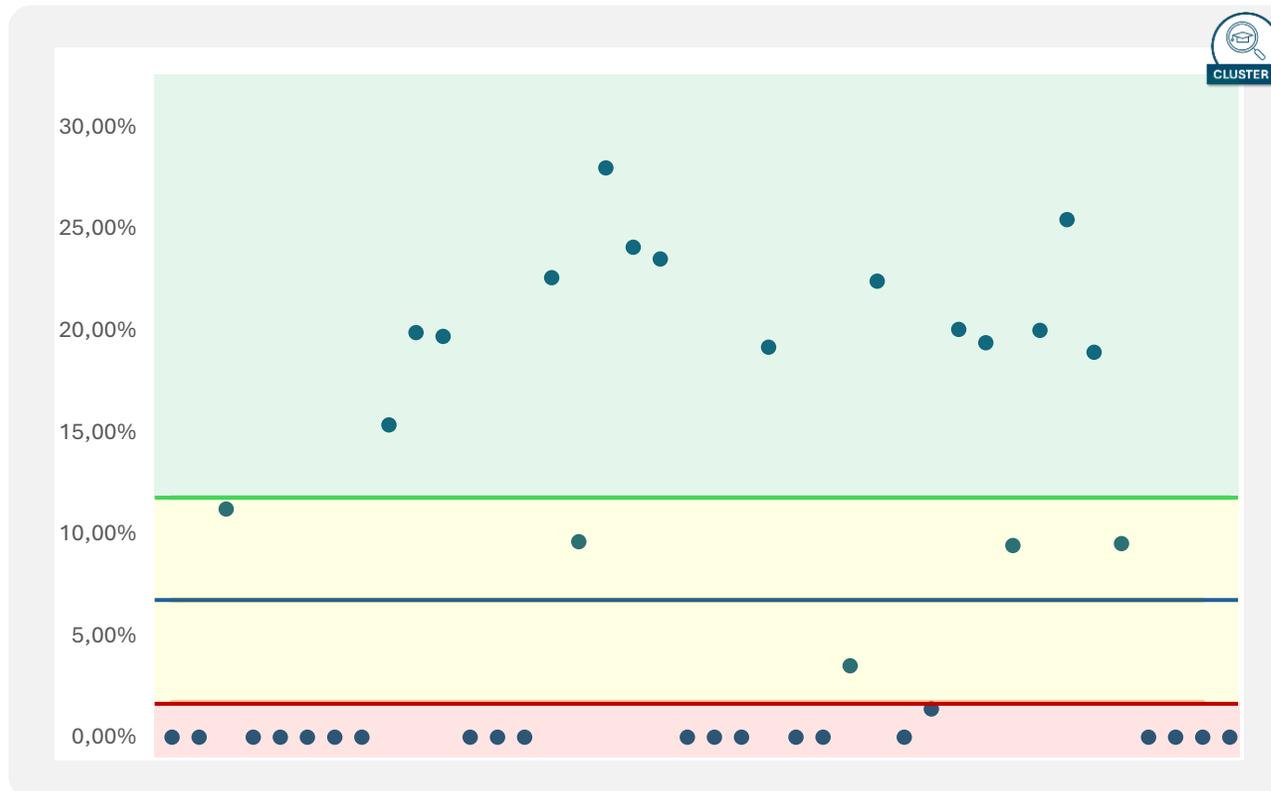
$> 1,7\%$
 $< 11,8\%$

5



$\leq 1,7\%$

21



HIGHLIGHT



- 14 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, tutte con valori superiori al 15%
- Tra le 21 amministrazioni presenti nella **categoria rossa**, **tutte tranne una presentano valori pari a 0,0%**
- 5 amministrazioni si posizionano nella **categoria gialla**, di cui solo **una sotto la media**
- In sintesi: **la maggior parte degli enti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA
(fissa)

6,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

28,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

10,1%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8 TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

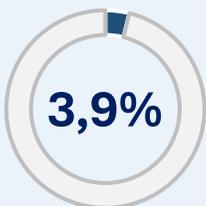


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni verticali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 4,5 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

8



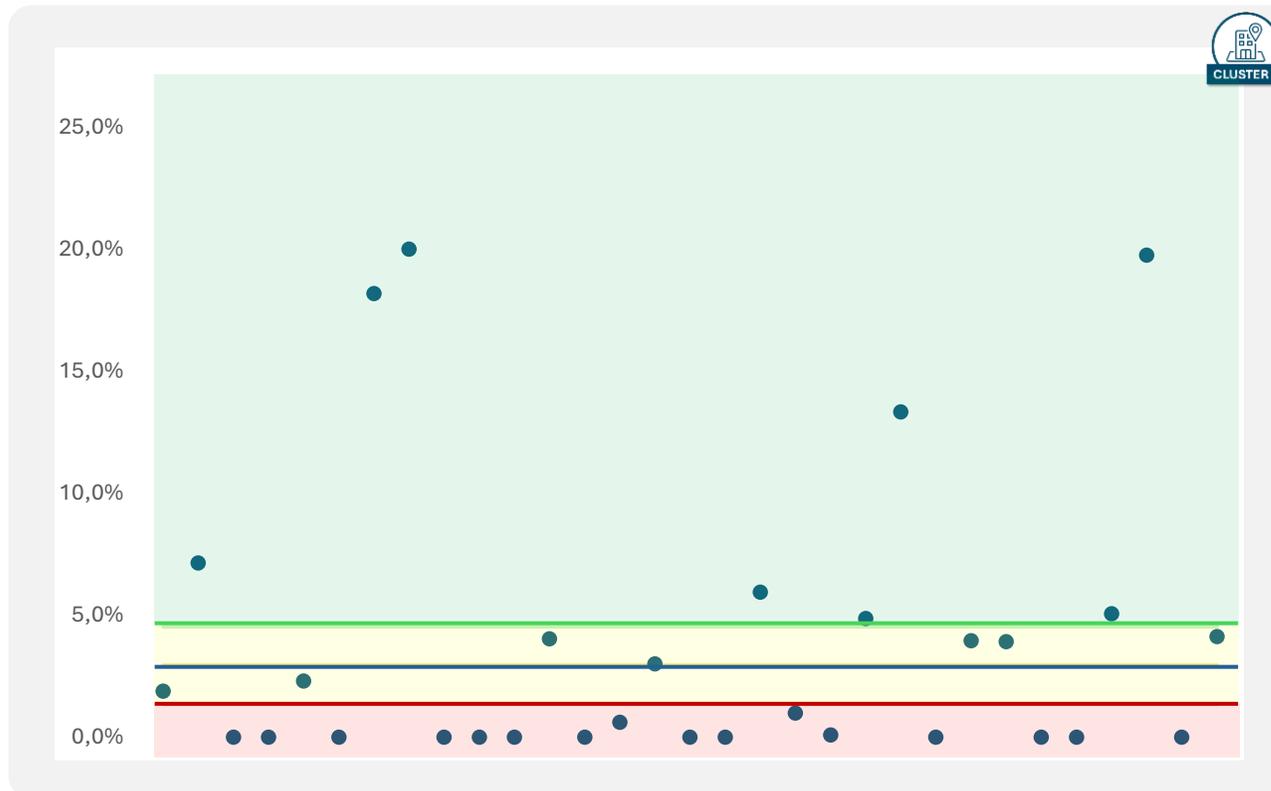
$> 1,3 \%$
 $< 4,5 \%$

7



$\leq 1,3 \%$

16



HIGHLIGHT



- 8 amministrazioni sono inserite nella categoria verde
- 7 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentano valori al di sopra e al di sotto della media**
- 16 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA (fissa)

2,9%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

20,0%

DEV. STANDARD (fissa)

3,2%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8 TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

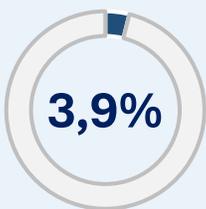


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni verticali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 2,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

12



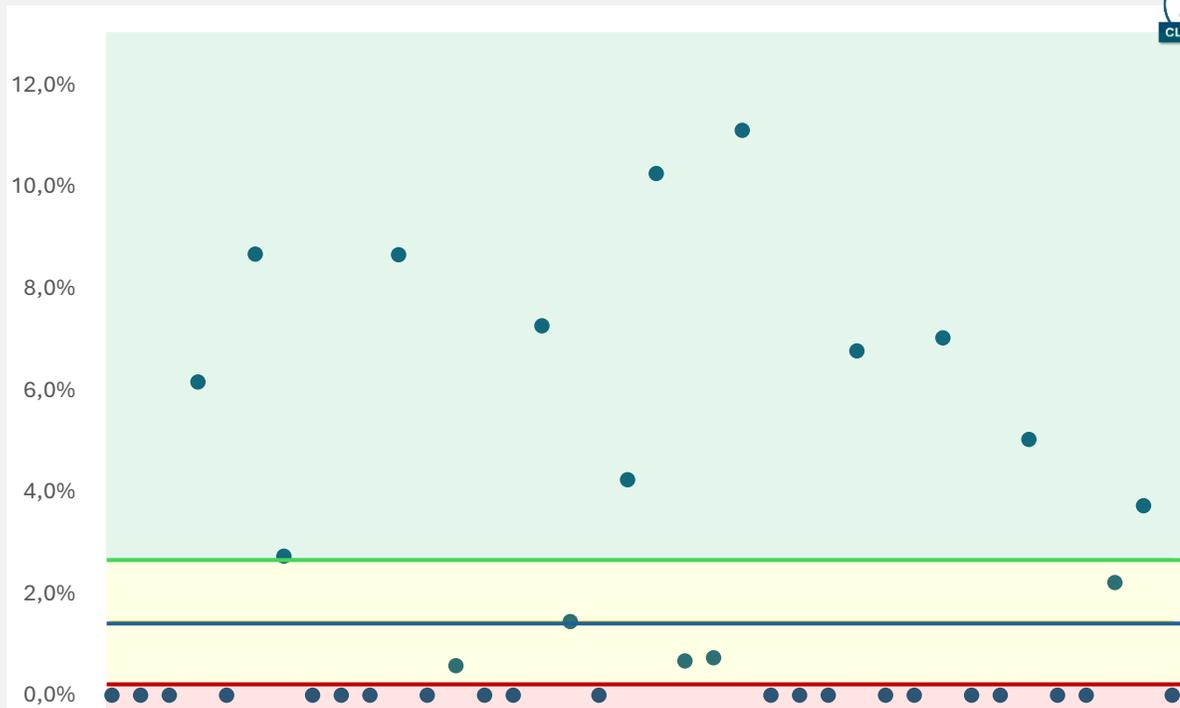
$> 0,2\%$
 $< 2,7\%$

5



$\leq 0,2\%$

21



HIGHLIGHT



- 12 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, **2 di esse** si distinguono per **valori superiori al 10,0%**
- 5 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla e presentando valori al di sopra e al di sotto della media**
- 21 amministrazioni sono presenti nella categoria rossa, **tutte con valori pari allo 0,0%**
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media

MEDIA (fissa)

1,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

11,1%

DEV. STANDARD (fissa)

2,5%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8

TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

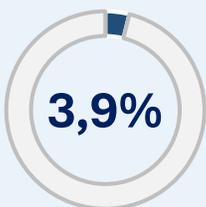


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni verticali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 5,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

19



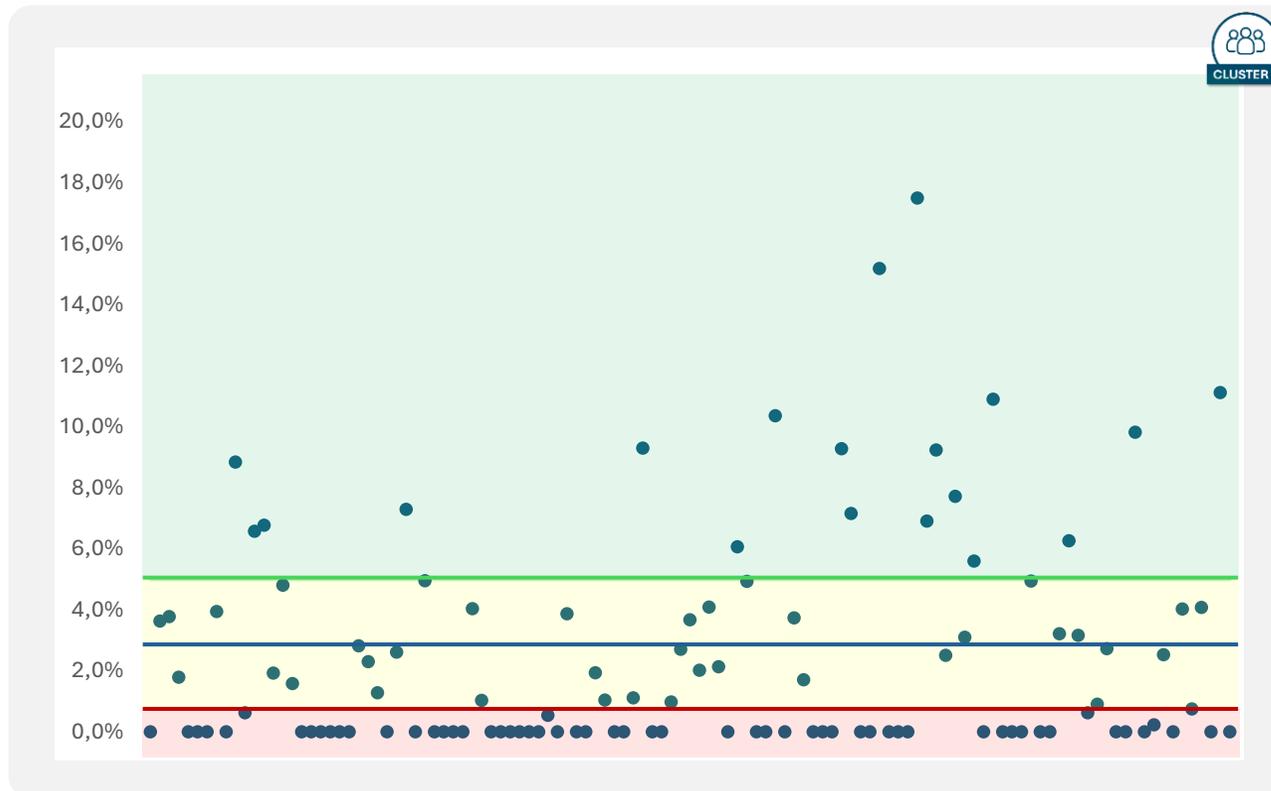
$> 0,7\%$
 $< 5,0\%$

38



$\leq 0,7\%$

58



HIGHLIGHT



- Delle 19 amministrazioni inserite nella categoria verde, **1 di esse** si distingue per **un valore pari a 17,5%**
- 38 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, **13 di esse** presentano valori al di sopra della media
- 58 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: il campione analizzato si distribuisce prevalentemente al di sotto della media, con solo 36 amministrazioni che hanno registrato un valore superiore alla stessa

MEDIA (fissa)

2,9%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

17,5%

DEV. STANDARD (fissa)

4,3%



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.8 TASSO DI PROGRESSIONE TRA LE AREE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

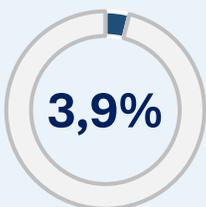


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ progressioni verticali} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 4,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



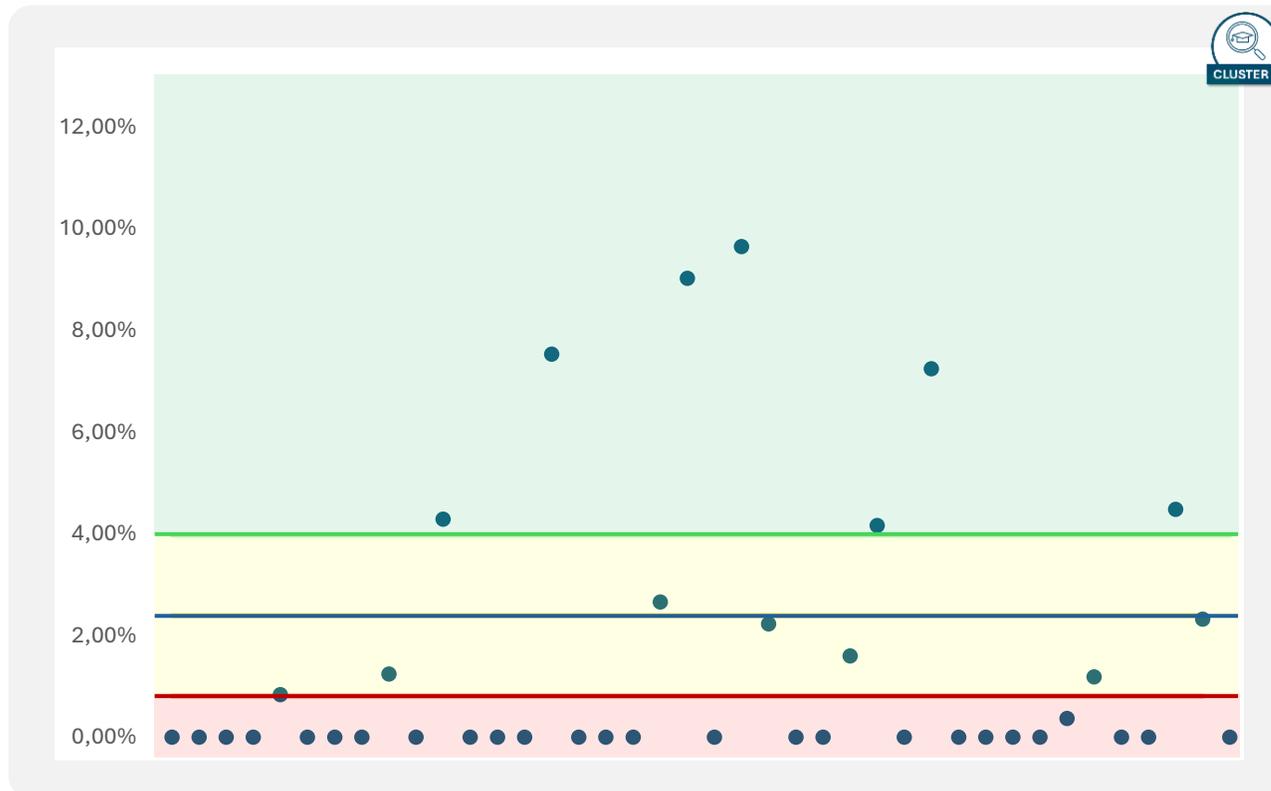
$> 0,8\%$
 $< 4,0\%$

7



$\leq 0,8\%$

26



HIGHLIGHT



- 7 amministrazioni sono inserite nella **categoria verde**
- 7 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, una di esse presenta un valore al di sopra della media
- 26 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: ad eccezione di 7 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA (fissa)

2,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

9,6%

DEV. STANDARD (fissa)

3,2%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance

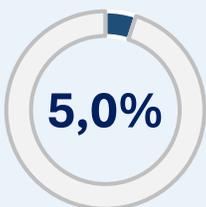


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti con forme contrattuali flessibili} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

10



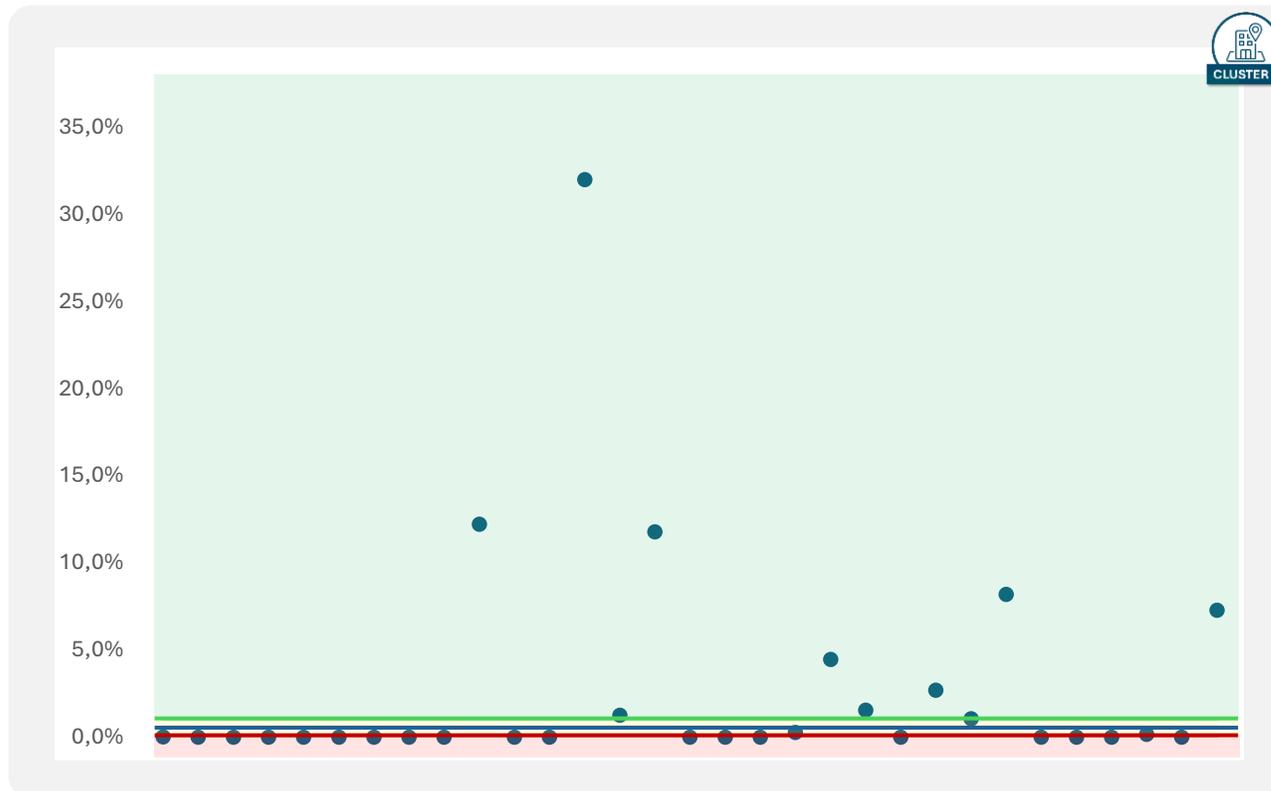
$> 0,07\%$
 $< 1\%$

2



$\leq 0,07\%$

19



MEDIA (fissa)

0,6%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

32,0%

DEV. STANDARD (fissa)

1,0%

HIGHLIGHT

- Si rileva un'amministrazione particolarmente **virtuosa** che presenta un valore del KPI pari a 32,0%
- **2 amministrazioni** inserite nella **categoria gialla**
- **19 amministrazioni** rientrano nella **categoria rossa** con valore rilevato è pari a zero, il che indicando l'**assenza di dipendenti con forme contrattuali flessibili**
- In sintesi: ad eccezione di un'amministrazione che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance

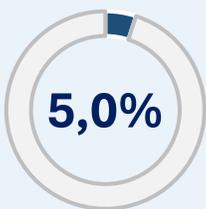


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti con forme contrattuali flessibili} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



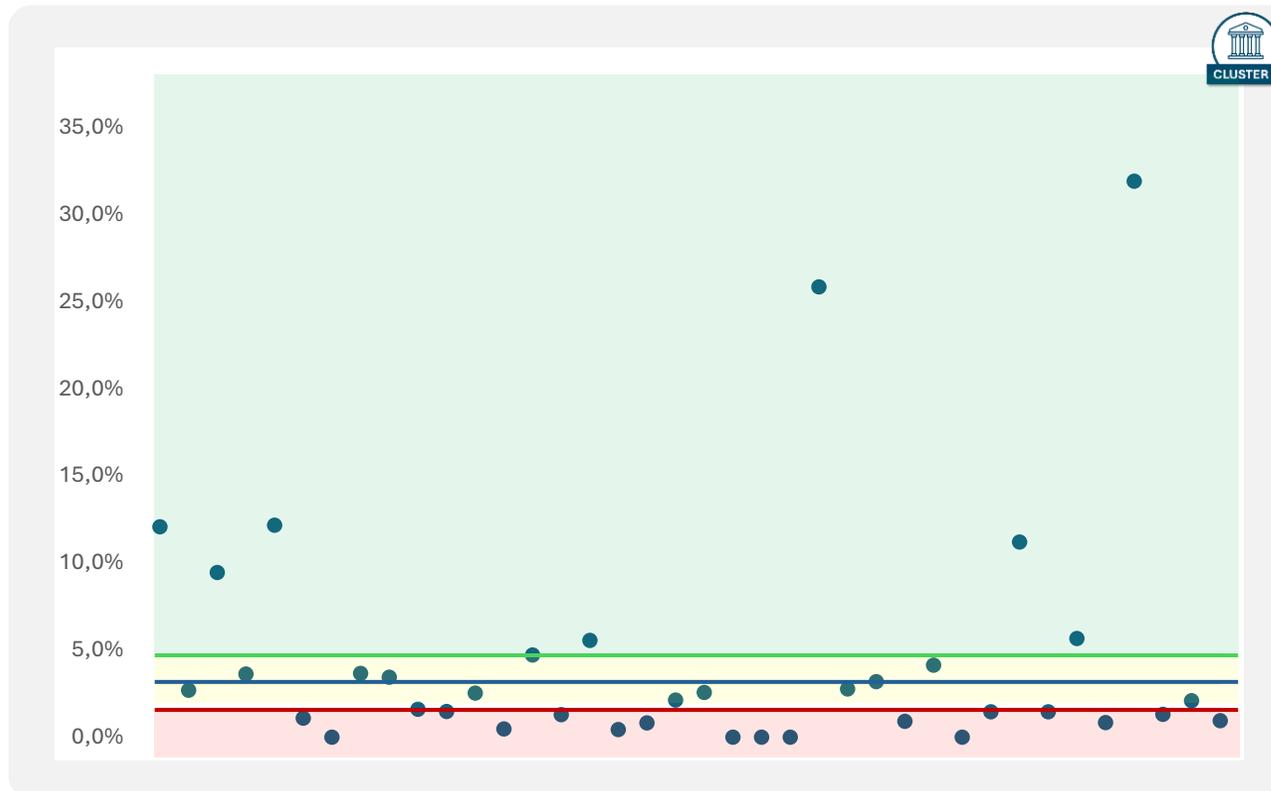
KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE

CATEGORIE	SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
	$\geq 4,7\%$	9
	$> 1,6\%$ $< 4,7\%$	12
	$\leq 1,6\%$	17



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 9 amministrazioni inserite nella categoria verde, 2 enti si distinguono per **valori superiori al 25,0%**
- La **categoria gialla** presenta una **distribuzione prevalente** al di sotto della **media**
- Con riferimento alla categoria rossa composta da 17 amministrazioni, si segnala che **5** presentano **valori pari allo 0,0%**
- In sintesi: la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media

MEDIA (fissa)

3,1%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

31,9%

DEV. STANDARD (fissa)

3,1%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance

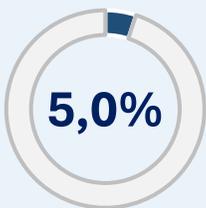


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti con forme contrattuali flessibili} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER

115 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 6,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

26



$> 1,2\%$
 $< 6,2\%$

41

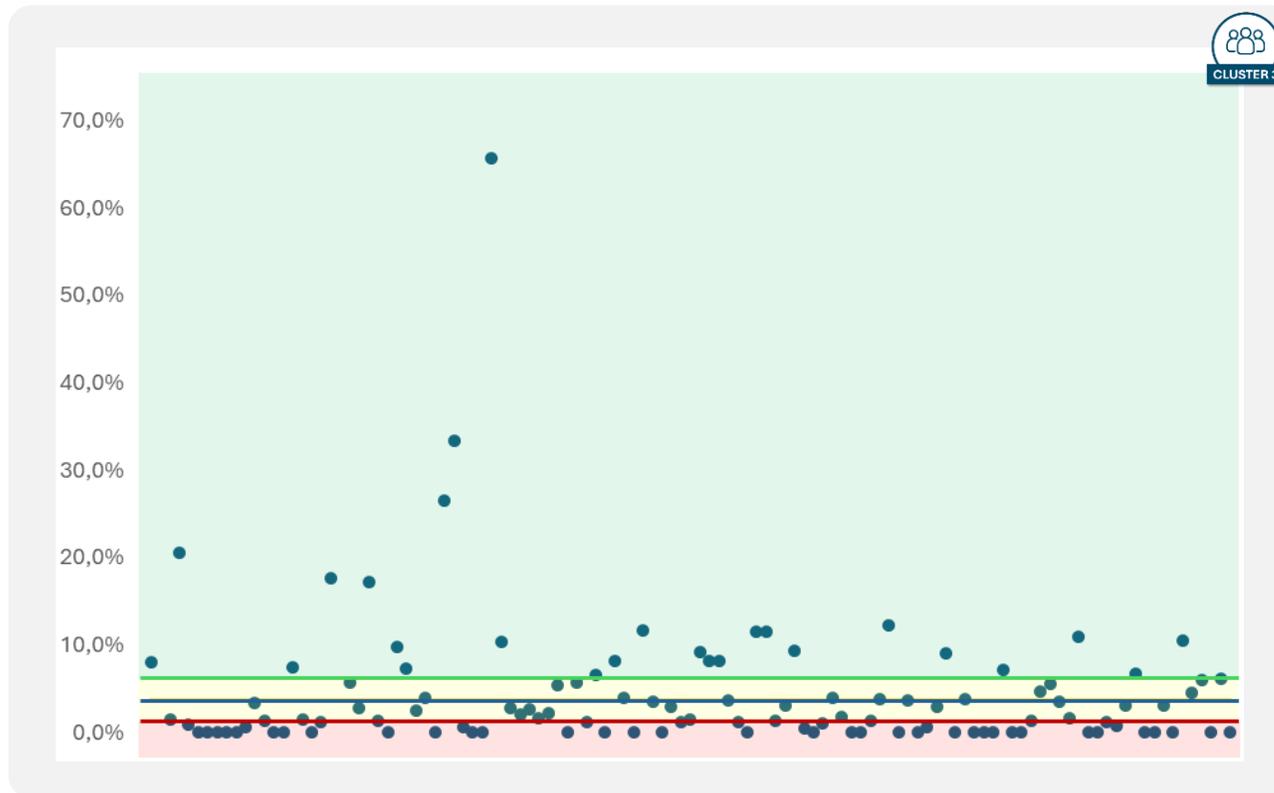


$\leq 1,2\%$

46

N/A*

2



MEDIA
(fissa)

3,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

65,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,0%

HIGHLIGHT



- Con riferimento alla categoria verde, si segnala che delle 26 amministrazioni che vi fanno parte, solamente **4 presentano valori superiori al 20,0%**
- 41 amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare nella **categoria gialla**, maggiormente al di sotto della media
- Nella **categoria rossa** si collocano 46 amministrazioni di cui 35 presentano valori che si attestano **allo 0,0%**
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione delle 26 amministrazioni in categoria verde, **la maggior parte dei rispondenti presenta valori al di sotto della media**



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.9 LAVORO FLESSIBILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance

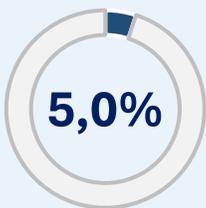


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti con forme contrattuali flessibili} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

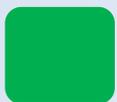


KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE $\geq 18,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



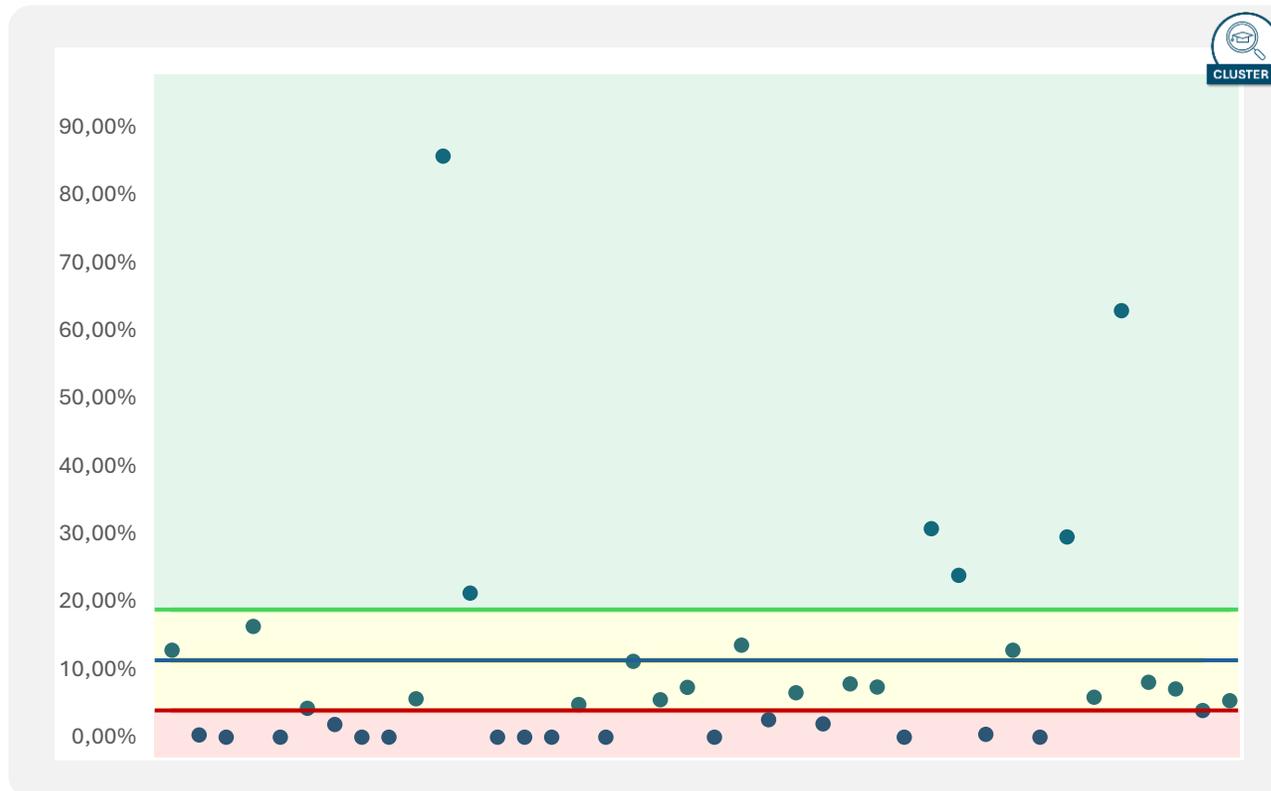
$> 3,9\%$
 $< 18,7\%$

18



$\leq 3,9\%$

16



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente solo 6 amministrazioni si collocano nella categoria verde, presentando **valori superiori al 20,0%**
- 18 amministrazioni si collocano nella categoria gialla. La maggior parte di esse presenta valori **al di sotto della media**
- Solamente **16 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa presentando **valori vicini allo 0,0%**
- In sintesi: solamente **6** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori al di sotto della media

MEDIA
(fissa)

11,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

85,7%

DEV. STANDARD
(fissa)

14,8%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti con forme contrattuali flessibili} / n^{\circ} \text{ totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 29,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

11



$> 23,0 \%$
 $< 29,2 \%$

4

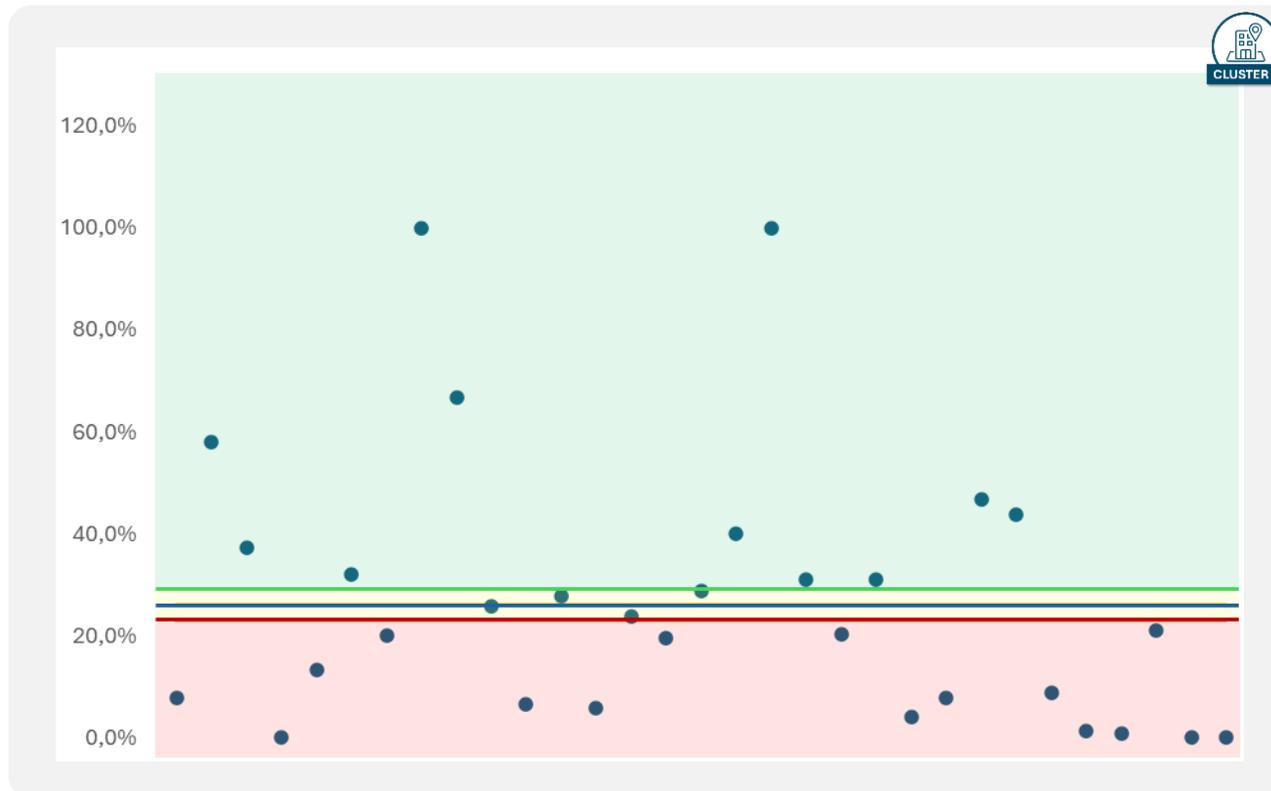


$\leq 23,0 \%$

15

N/A*

1



MEDIA (fissa)

26,1%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

6,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 11 amministrazioni si collocano nella categoria verde, riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire più del **30,0% di giornate di lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori **al di sopra o in media**
- **15 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa riconoscendo ai propri dipendenti di usufruire del **15,0%/20,0% di giornate di lavoro in modalità agile**
- Per 1 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: solamente **2** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**.



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di giornate di lavoro agile} / n^{\circ} \text{ totale giornate lavorative}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

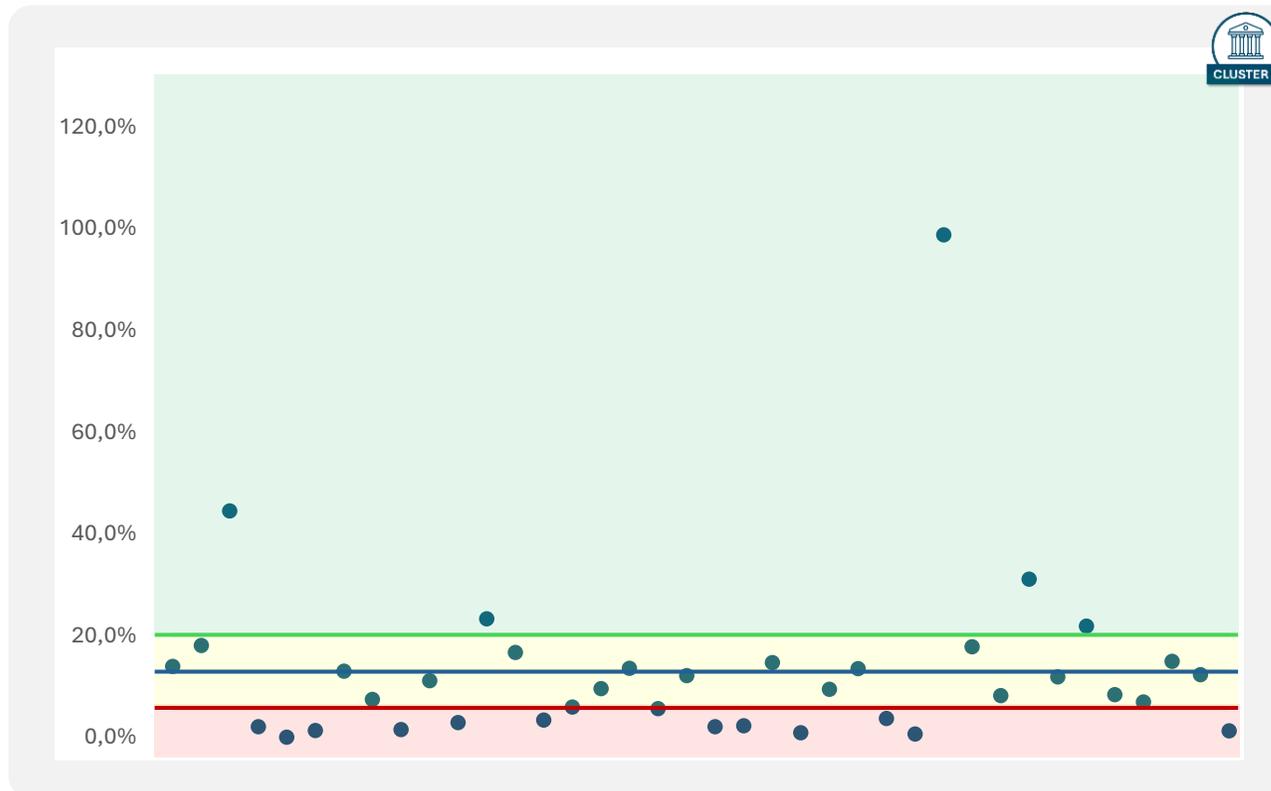


KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
≥ 20,1 %	5
> 5,7 % < 20,1 %	20
≤ 5,7 %	13



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
12,9%	0,0%	98,8%	14,4%

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente 5 amministrazioni si collocano nella categoria verde, ma solamente una concede la totalità di giornate in lavoro agile
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media
- Delle 13 amministrazioni che si collocano nella categoria rossa, solamente una non riconosce ai propri dipendenti giornate di lavoro in modalità agile
- In sintesi: i valori sono equamente distribuiti attorno alla media, ma solamente una concede il 100,0% di giornate in modalità agile e solamente una non ne concede





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di giornate di lavoro agile} / n^{\circ} \text{ totale giornate lavorative}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 8,4 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



$> 0,2 \%$
 $< 8,4 \%$

78

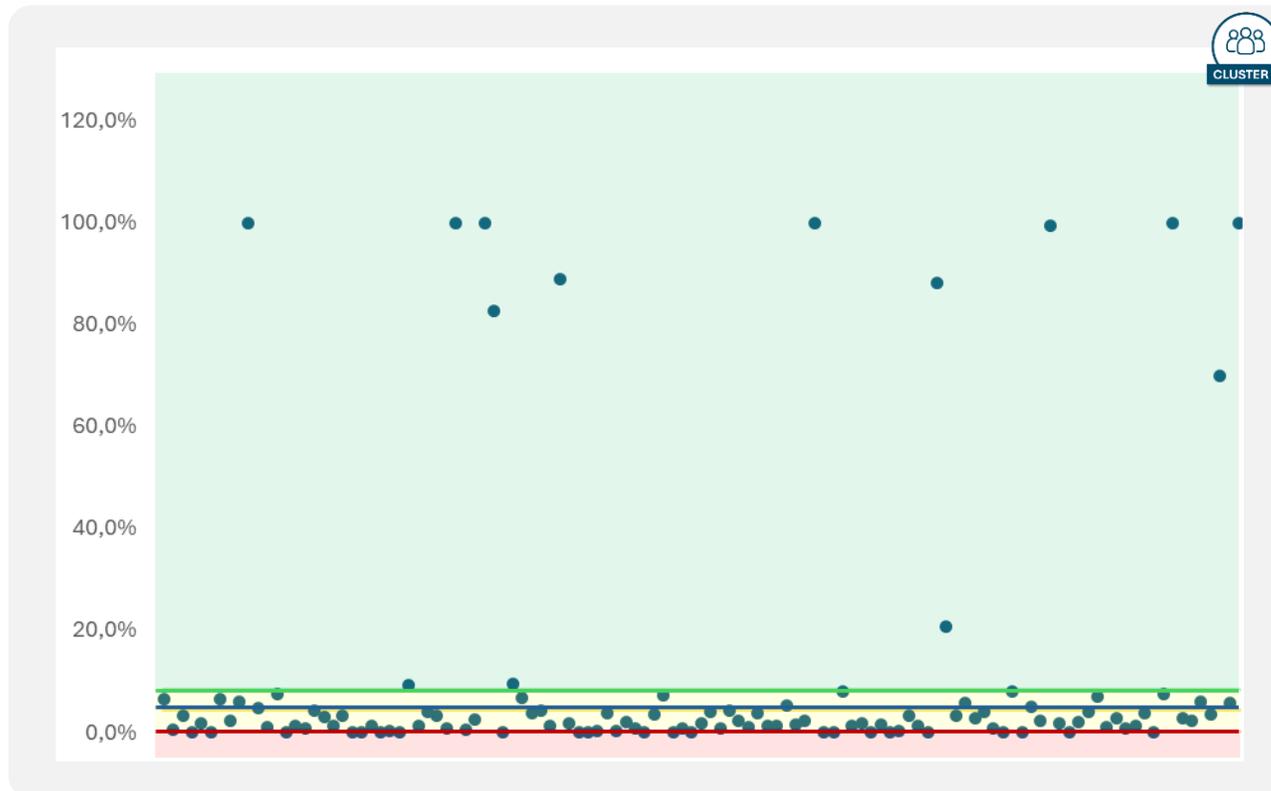


$\leq 0,2 \%$

17

N/A*

6



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 14 amministrazioni si collocano nella categoria verde, i cui 11 hanno valori superiori al 60,0% **di giornate di lavoro in modalità agile**
- Le 78 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano per lo più valori **al di sotto della media**
- **17 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, non riconoscendo il **lavoro in modalità agile**
- Per 6 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione delle 14 amministrazioni posizionate in fascia verde, le restanti si distribuiscono per lo più al di sotto della media

MEDIA
(fissa)

4,3%

MINIMO
(attuale)

0.0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

8,2%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.10 LAVORO AGILE E OTTIMIZZAZIONE ORGANIZZATIVA



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di giornate di lavoro agile} / n^{\circ} \text{ totale giornate lavorative}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 23,2 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

9



$> 16,2 \%$
 $< 23,2 \%$

8

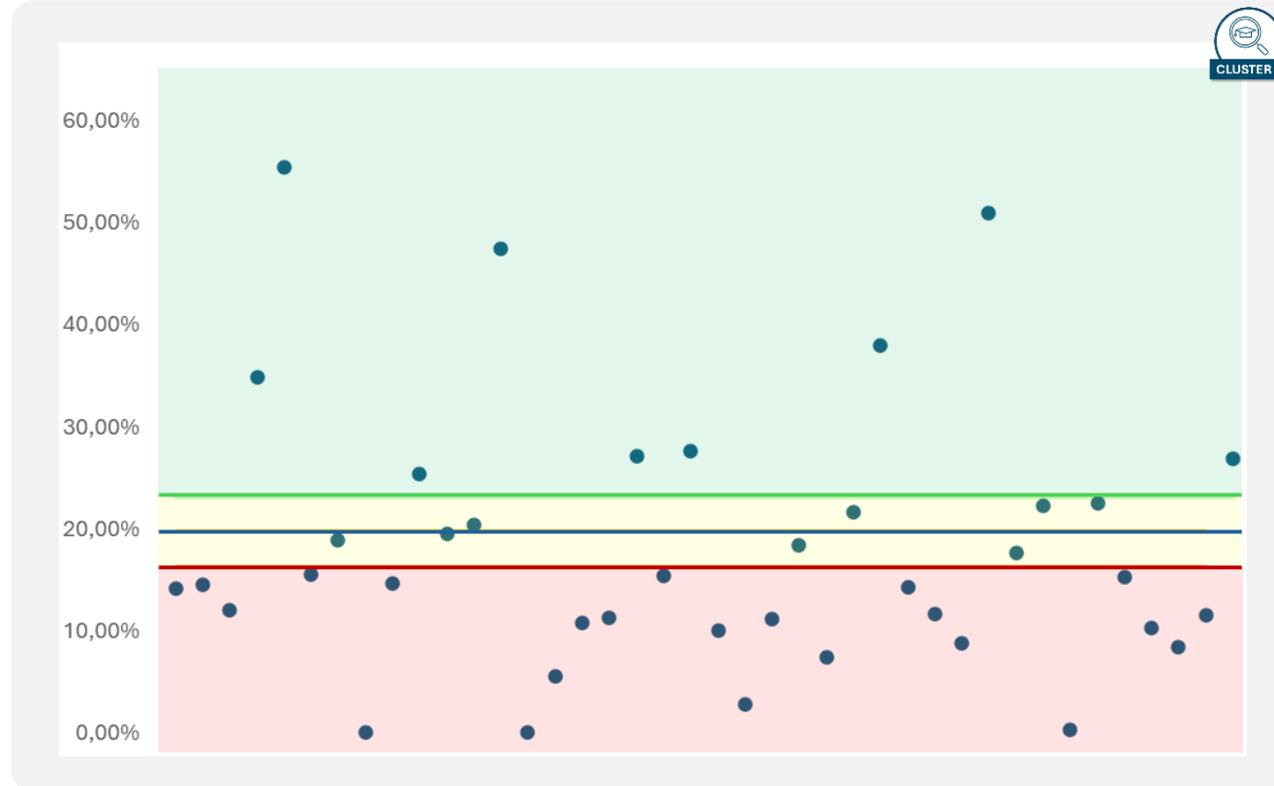


$\leq 16,2 \%$

22

N/A*

1



MEDIA (fissa)

19,7%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

55,5%

DEV. STANDARD (fissa)

6,9%

HIGHLIGHT

- Le 9 amministrazioni che si posizionano nella categoria verde riconoscono ai propri dipendenti la possibilità di usufruire di almeno il **25,0% di giornate di lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori **intorno alla media**
- 22 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa
- Per un'amministrazione non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: solamente **9** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano valori al di sotto della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 72,1\%$

#ENTI PER CATEGORIA

20



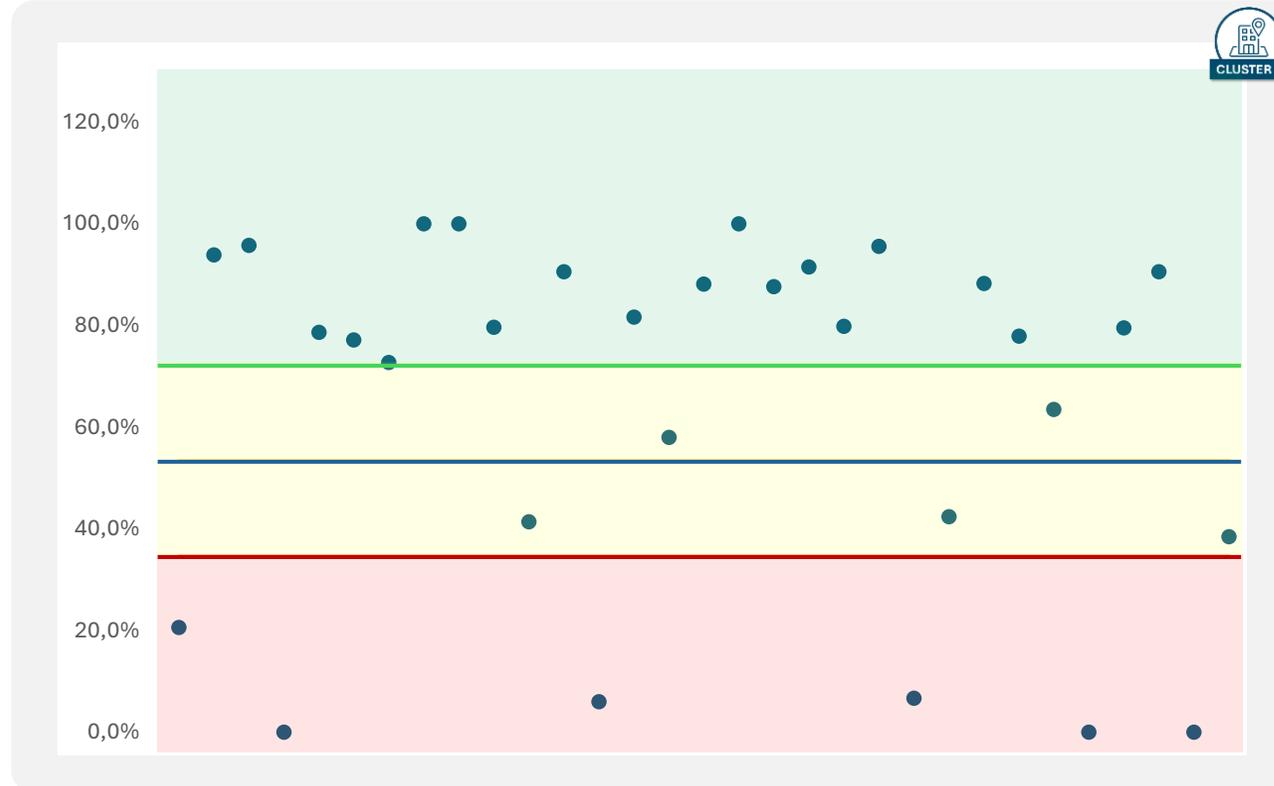
$> 34,6\%$
 $< 72,1\%$

5



$\leq 34,6\%$

6



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
53,3%	0,0%	100,0%	37,5%

HIGHLIGHT



- Le 20 amministrazioni che si collocano nella categoria verde, riconoscono a più del **70,0% dei propri dipendenti** la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**
- Delle 5 amministrazioni inserite nella categoria gialla riconoscono a più del 40% dei dipendenti la possibilità di lavoro agile
- 6 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il 40,0% dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile, ad eccezione di **3 amministrazioni che non lo prevedono**





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 50,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

14



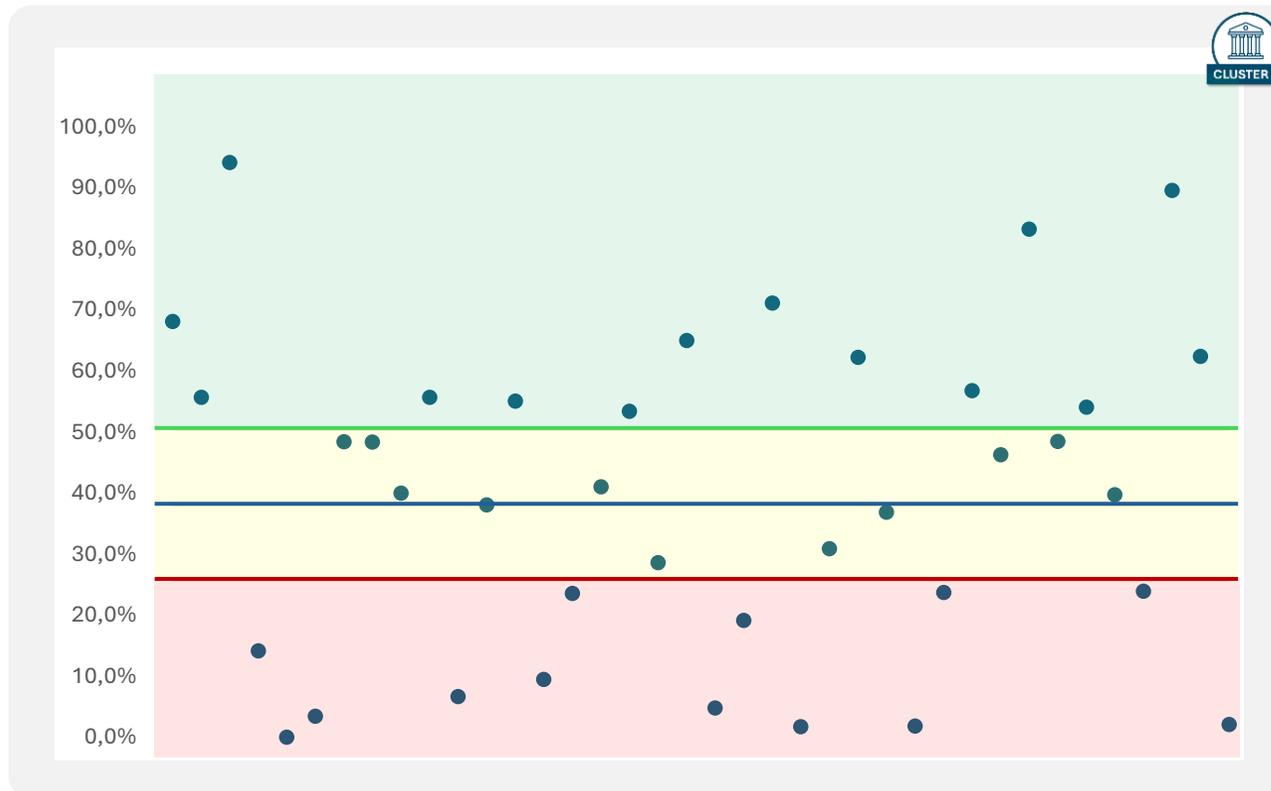
$> 25,9\%$
 $< 50,6\%$

11



$\leq 25,9\%$

13



HIGHLIGHT



- Delle 14 amministrazioni che si collocano nella categoria verde, solamente 3 riconoscono a più dell'80,0% dei propri dipendenti la possibilità di usufruire del lavoro in modalità agile
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla si distribuiscono maggiormente al di sopra della media
- 13 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, concedendo a meno del 25,0% dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il 25,0% dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile

MEDIA (fissa)

38,2%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

94,2%

DEV. STANDARD (fissa)

24,7%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 19,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

29



$> 4,6\%$
 $< 19,9\%$

46

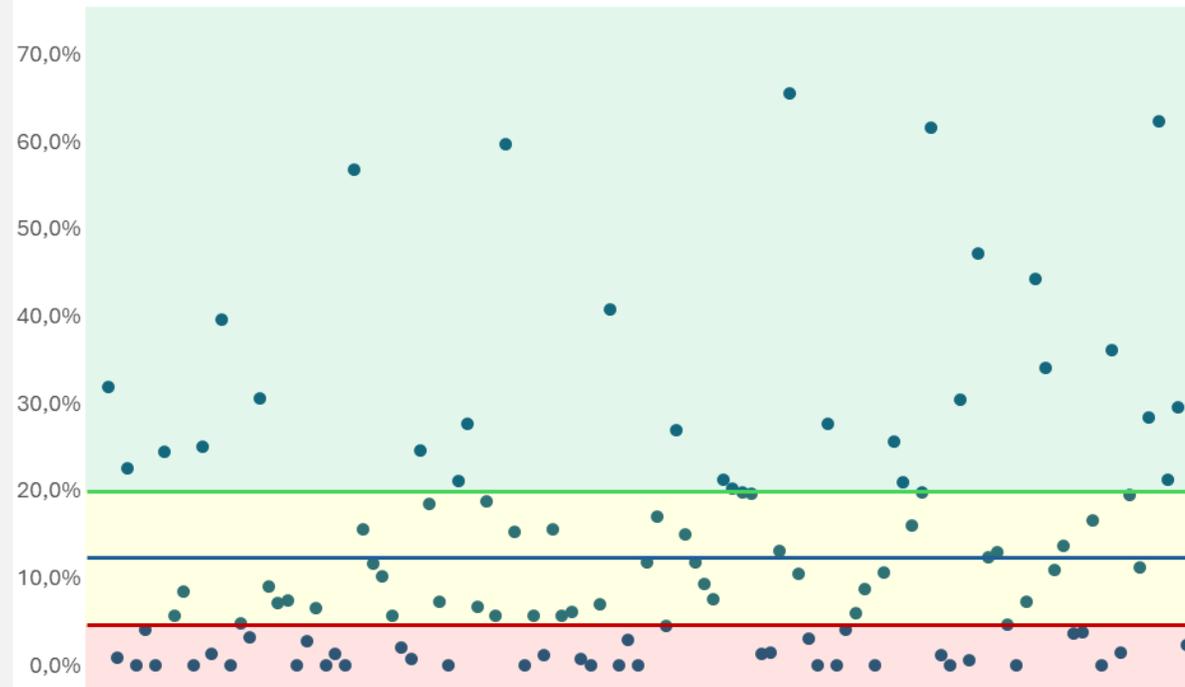


$\leq 4,6\%$

39

N/A*

1



MEDIA
(fissa)

12,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

65,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

15,3%

HIGHLIGHT



- Delle 29 amministrazioni che si collocano nella categoria verde, solamente 5 riconoscono almeno al **50,0% dei propri dipendenti** la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**
- Le 46 amministrazioni inserite nella categoria gialla si distribuiscono **prevalentemente al di sotto della media**
- 39 amministrazioni si collocano nella categoria rossa, di cui 17 **non riconoscono ai propri dipendenti il ricorso al lavoro agile**
- Per 1 ente non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: la maggior parte del campione concede ad almeno il 5,0% dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.11 RISORSE UMANE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

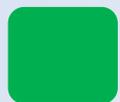
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 72,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

16



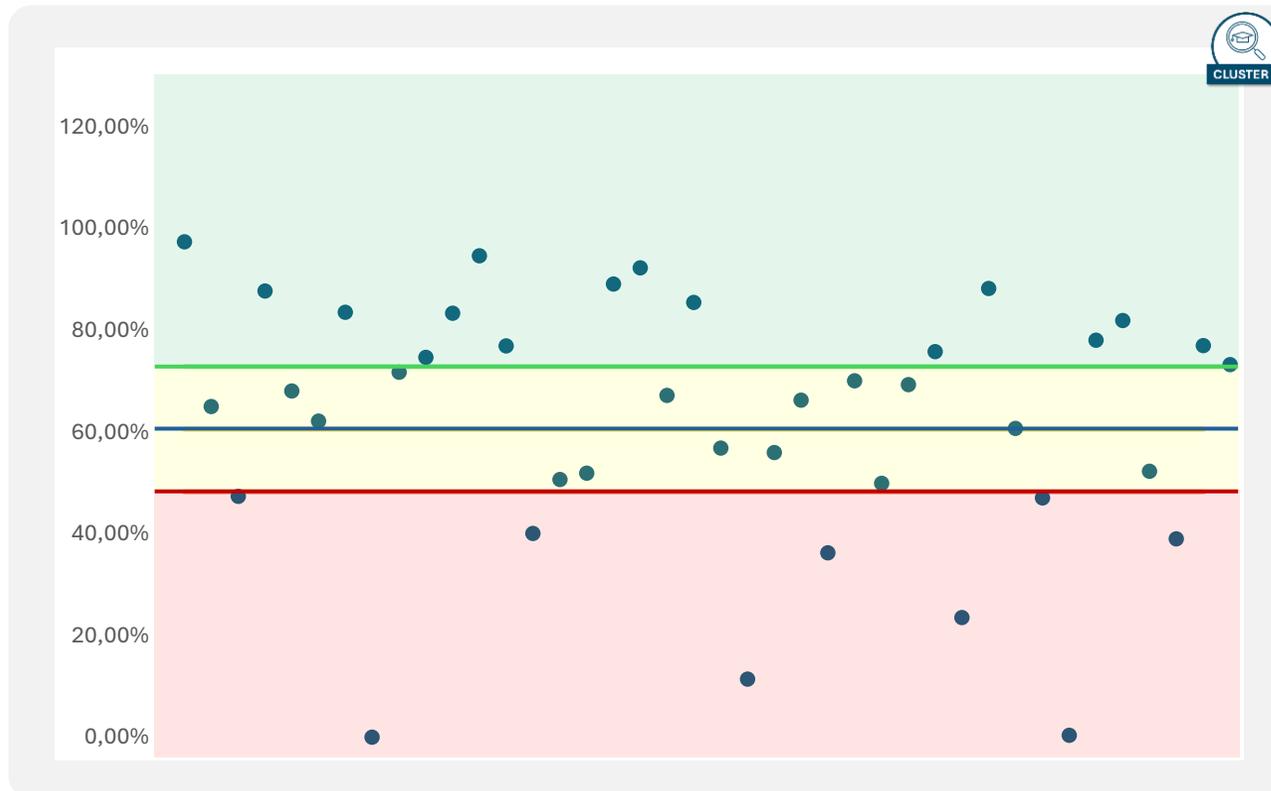
$> 48,2\%$
 $< 72,9\%$

15



$\leq 48,2\%$

9



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
60,5%	0,0%	97,4%	24,7%

HIGHLIGHT



- 16 amministrazioni si collocano nella categoria verde, riconoscendo a più dell'**80,0%** dei propri dipendenti la possibilità di **usufruire del lavoro in modalità agile**
- Le amministrazioni inserite nella categoria gialla si distribuiscono **omogeneamente al di sopra e al di sotto della media**
- 9 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, concedendo a meno del 48,0% dei propri dipendenti il ricorso al lavoro agile
- In sintesi: la maggior parte del campione riconosce ad almeno il 48,0% dei propri dipendenti di usufruire del lavoro agile, ad eccezione di **una amministrazione che non lo prevede**





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti donna in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti donne}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 75,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

19



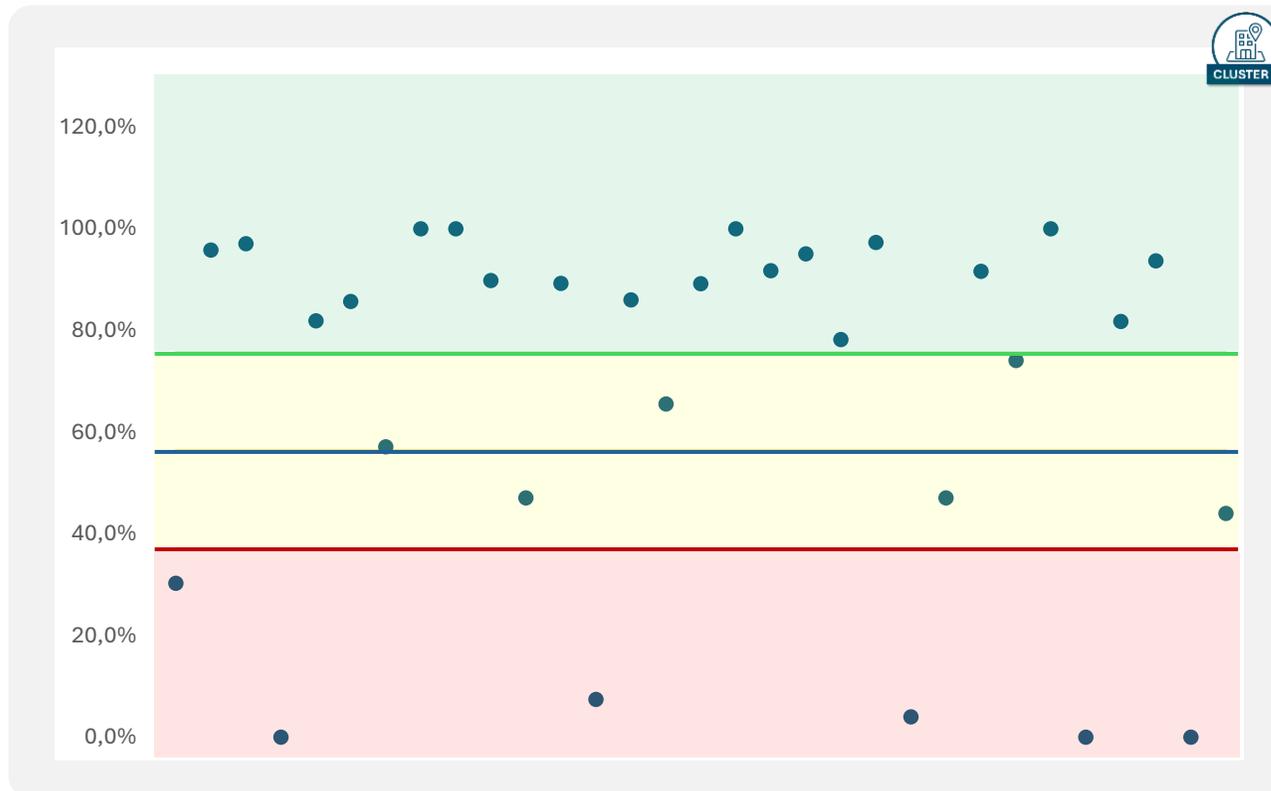
$> 36,9\%$
 $< 75,6\%$

6



$\leq 36,9\%$

6



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente **19** amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, in quanto presentano una % di donne di lavoro agile superiore al 75,0%. Di queste, 4 amministrazioni presentano valori pari al 90,0%
- **6 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla con valori **sopra il 40,0%**
- Ad eccezione di 2, le 6 amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano **valori prossimi allo 0,0%**,
- In sintesi: la maggior parte delle amministrazioni registrano **valori al di sopra del 40,0%**

MEDIA
(fissa)

56,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,6%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti donna in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti donne}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 61,0%

#ENTI PER CATEGORIA

15



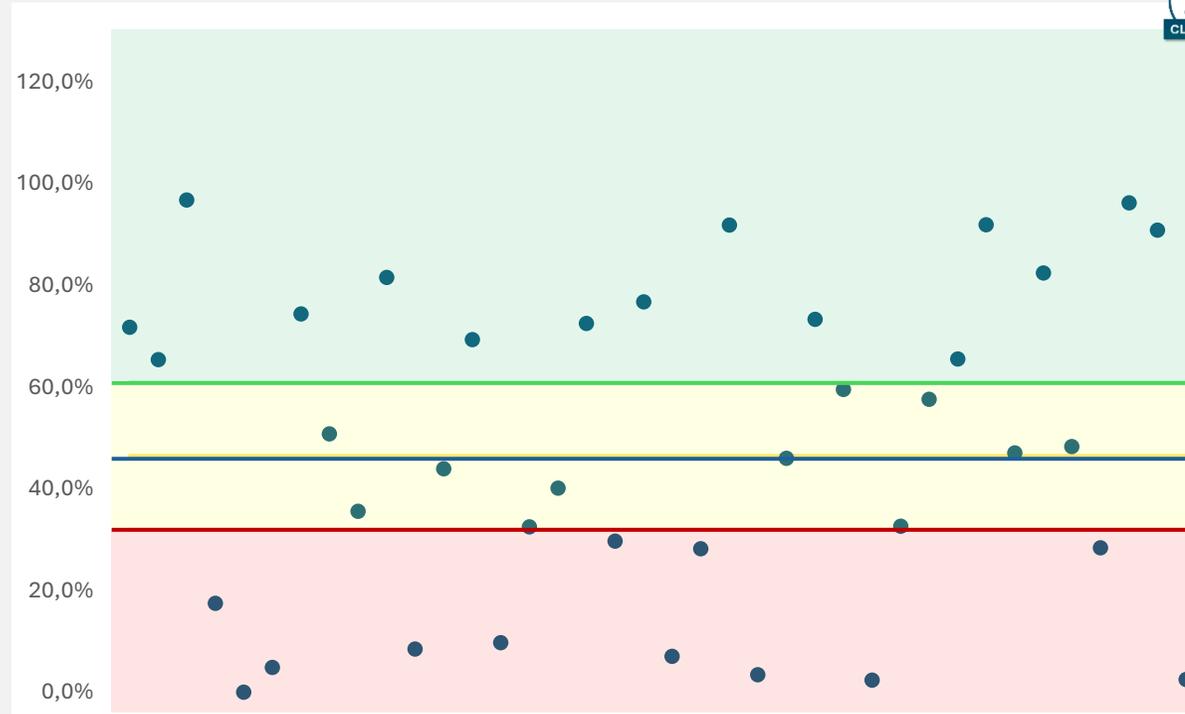
> 31,9 %
< 61,0 %

11



≤ 31,9 %

12



HIGHLIGHT



- Rispetto alle 15 amministrazioni inserite nella categoria verde, **nessuna ha valori pari al 100%**
- La **categoria gialla** presenta una **distribuzione equidistribuita al di sopra e al di sotto della media**
- Con riferimento alla categoria rossa composta da 12 amministrazioni, si segnala che **solamente una** presenta **valore pari allo 0,0%**
- In sintesi: le amministrazioni si distribuiscono equamente sopra e sotto della media

MEDIA (fissa)

46,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

96,8%

DEV. STANDARD (fissa)

29,1%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti donna in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti donne}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

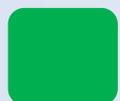


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 22,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

35



$> 6,1\%$
 $< 22,7\%$

36

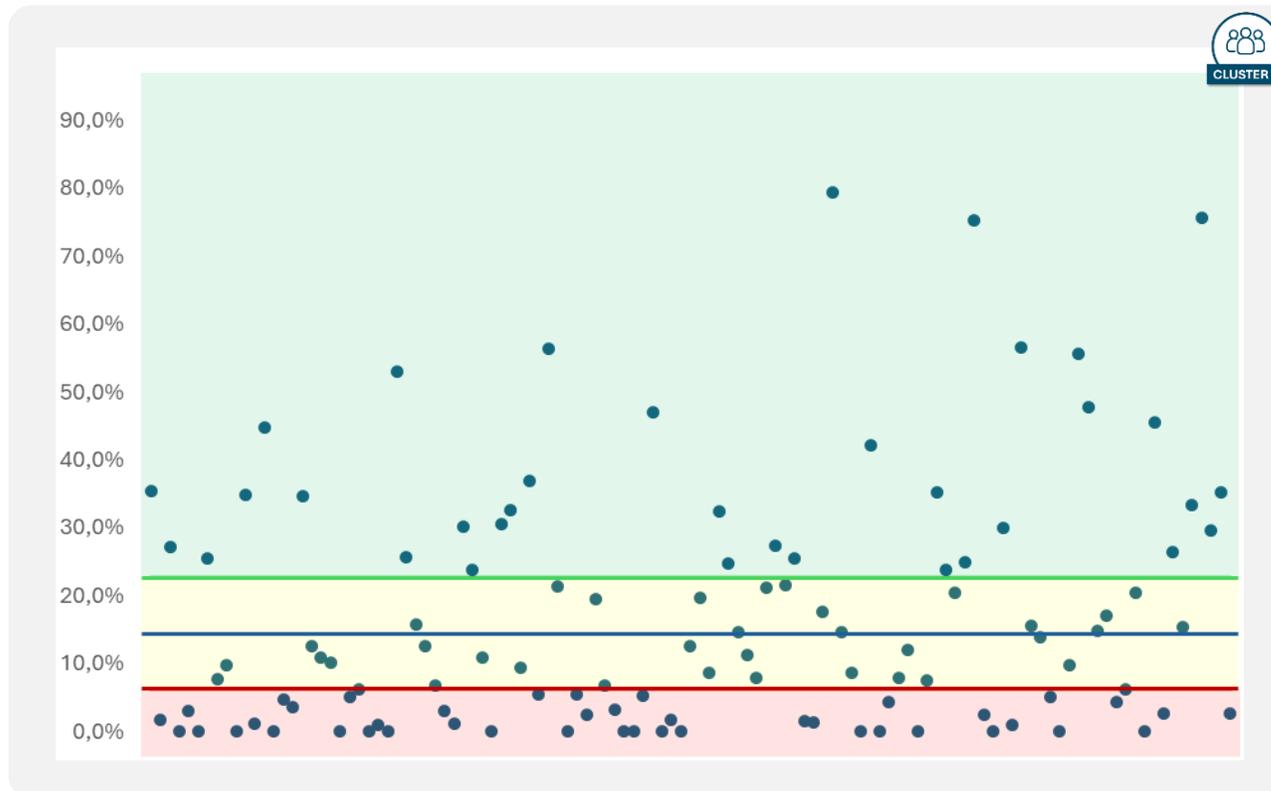


$\leq 6,1\%$

43

N/A*

1



HIGHLIGHT



- Delle 35 amministrazioni inserite nella categoria verde, **3 concedono a più del 70% delle dipendenti donne il ricorso al lavoro agile**
- 36 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**, **14 di esse riconoscono ad almeno il 14,4% delle dipendenti donne il ricorso al lavoro agile**
- 43 amministrazioni sono presenti nella **categoria rossa**
- In sintesi: solamente 3 amministrazioni si posizionano come best in class, **mentre una quota significativa del campione presenta valori al di sotto della media**

MEDIA (fissa)

14,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

79,5%

DEV. STANDARD (fissa)

16,6%



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.12 RISORSE UMANE DONNE IN LAVORO AGILE



RAZIONALE

Consente di comprendere il grado di apertura dell'organizzazione rispetto alle nuove forme di lavoro, anche in un'ottica di work-life balance



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ dipendenti donna in lavoro agile} / \text{Totale dipendenti donne}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

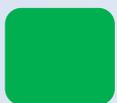
CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 77,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

18



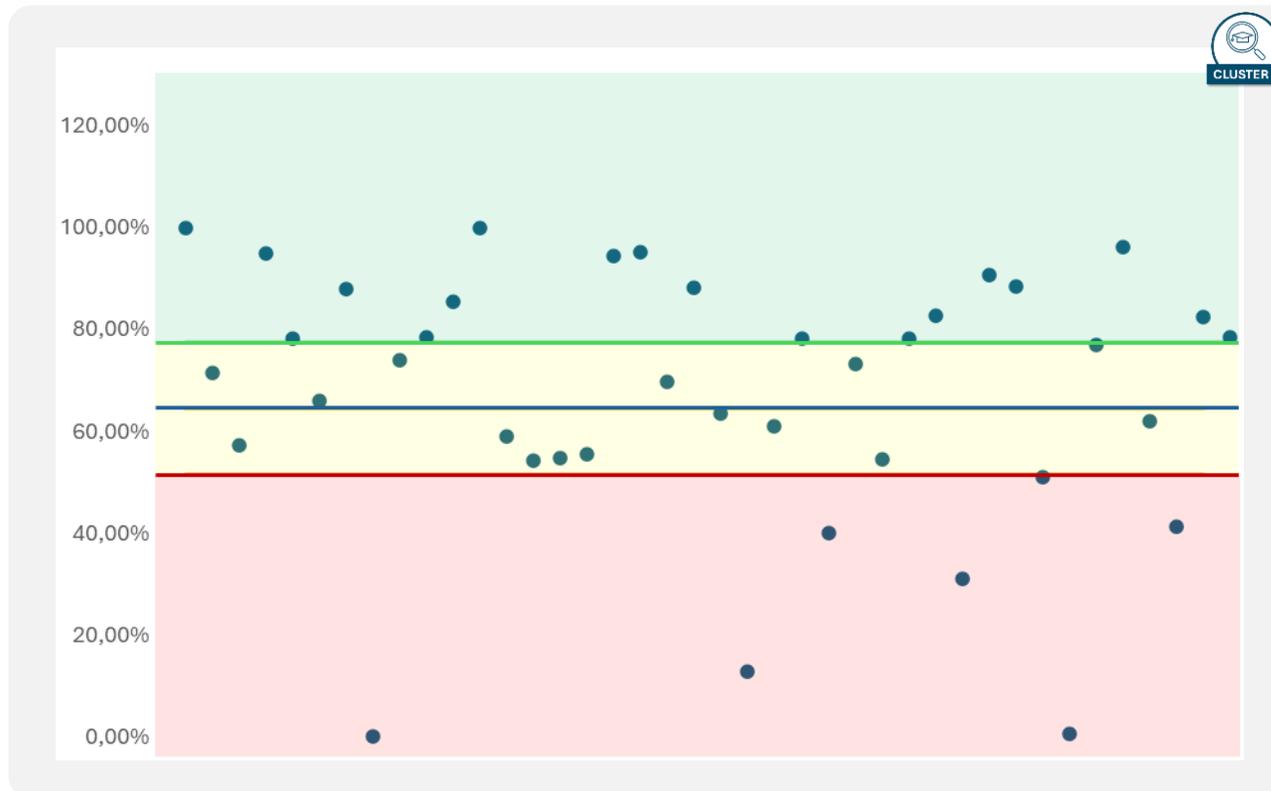
$> 51,5\%$
 $< 77,4\%$

15



$\leq 51,5\%$

7



MEDIA (fissa)

64,5%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

25,8%

HIGHLIGHT



- 18 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di donne di lavoro agile superiore al 80,0%. Di queste, **2 amministrazioni** presentano **valori pari al 100,0%**
- 15 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, equamente distribuita sopra e sotto la media
- 7 amministrazioni** si collocano nella **categoria rossa**
- In sintesi: con 18 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori al di sopra della media**





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi della funzione HR



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR} / n^{\circ} \text{ complessivo software/gestionali in uso in ambito HR}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 8,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA

12



$> 1,5\%$
 $< 8,5\%$

2

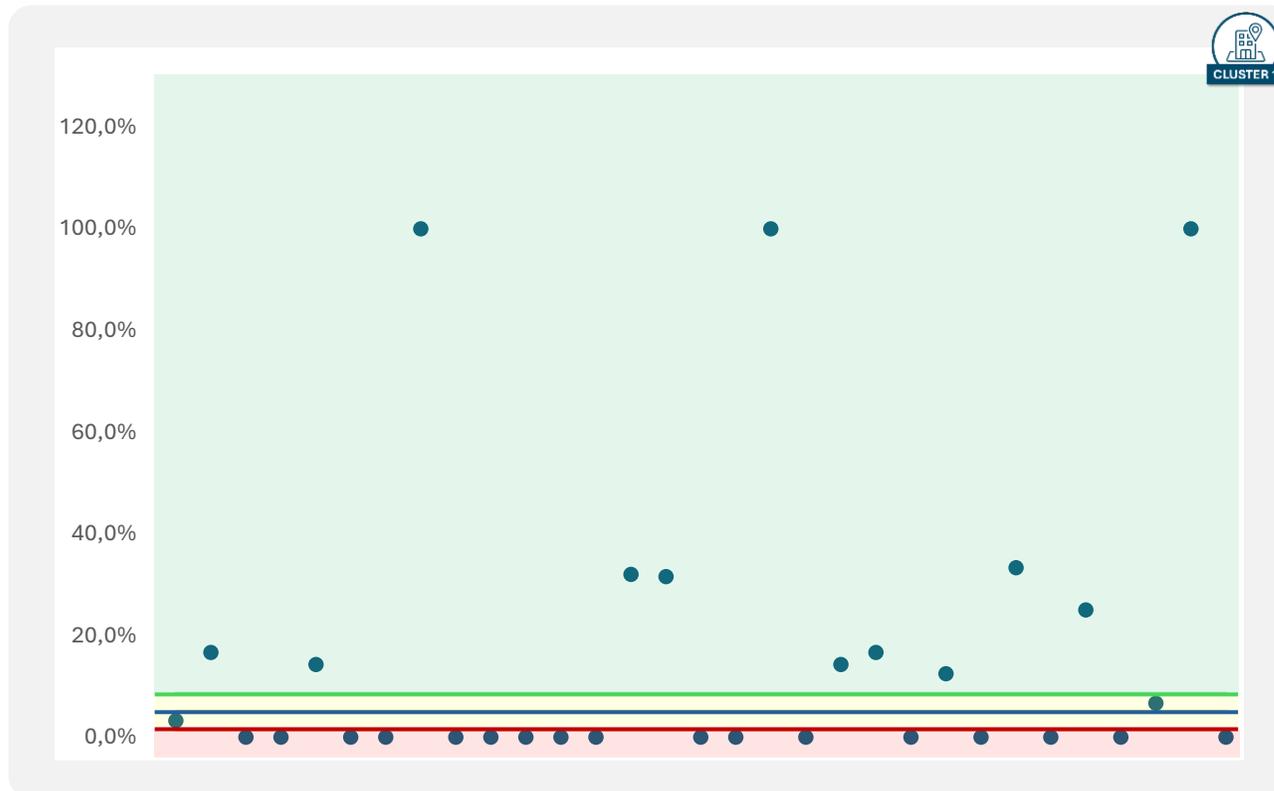


$\leq 1,5\%$

15

N/A*

2



HIGHLIGHT



- **12 amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, **3 di queste** con **valori pari al 100,0%**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che tutte le **amministrazioni** presentano **valori pari allo 0,0%**
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che si posizionano come best in class, **buona parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA
(fissa)

5,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

7,1%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi della funzione HR



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR} / n^{\circ} \text{ complessivo software/gestionali in uso in ambito HR}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 35,3\%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



$> 1,4\%$
 $< 35,3\%$

9

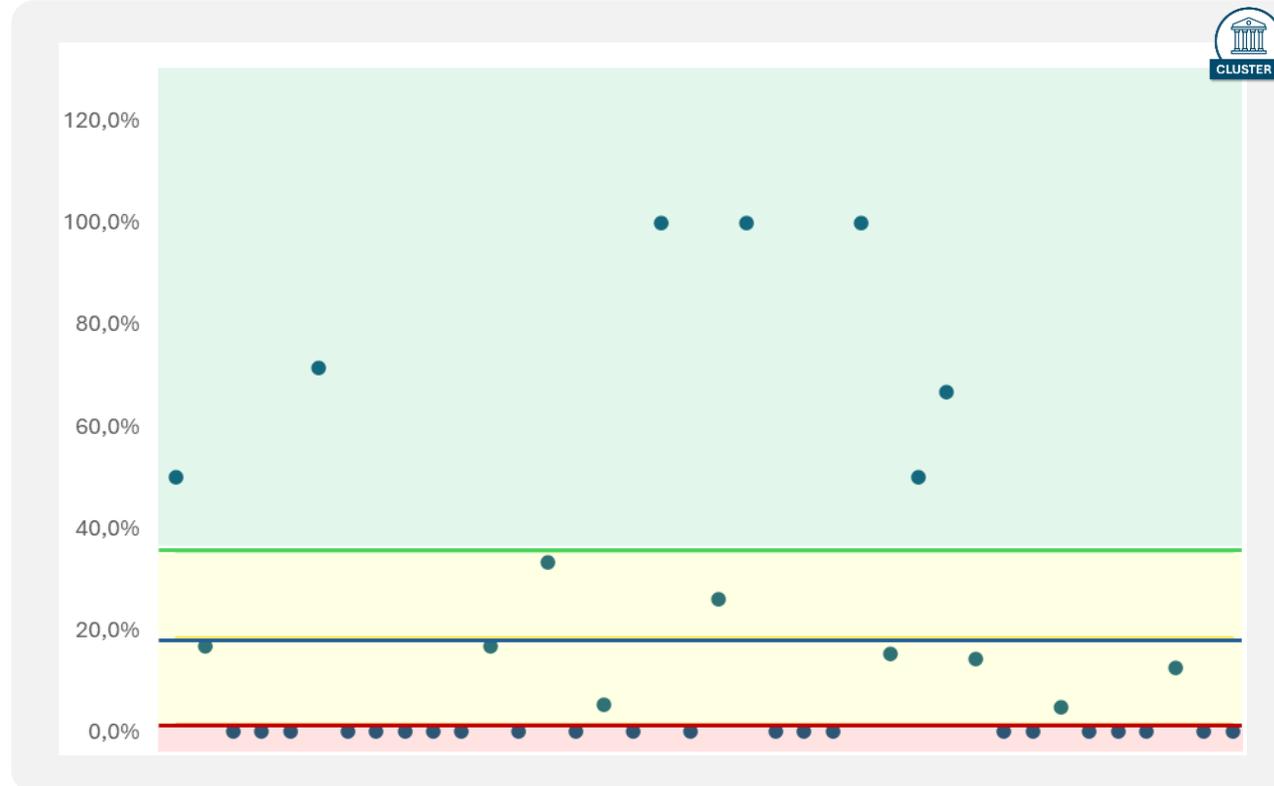


$\leq 1,4\%$

20

N/A*

2



HIGHLIGHT



- 7 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una percentuale di nuovi software in ambito HR maggiore del 35%. Di queste, **3 amministrazioni** presentano **valori pari al 100,0%**
- 9 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite sotto la media
- Le 20 amministrazioni presenti nella categoria rossa non si sono dotate di software gestionali in ambito HR
- Per 2 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 3 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA
(fissa)

18,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

33,9%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi della funzione HR



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR} / n^{\circ} \text{ complessivo software/gestionali in uso in ambito HR}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



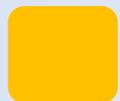
115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
≥ 49,3%

#ENTI PER CATEGORIA
25



**> 9,3 %
< 49,3 %**

9

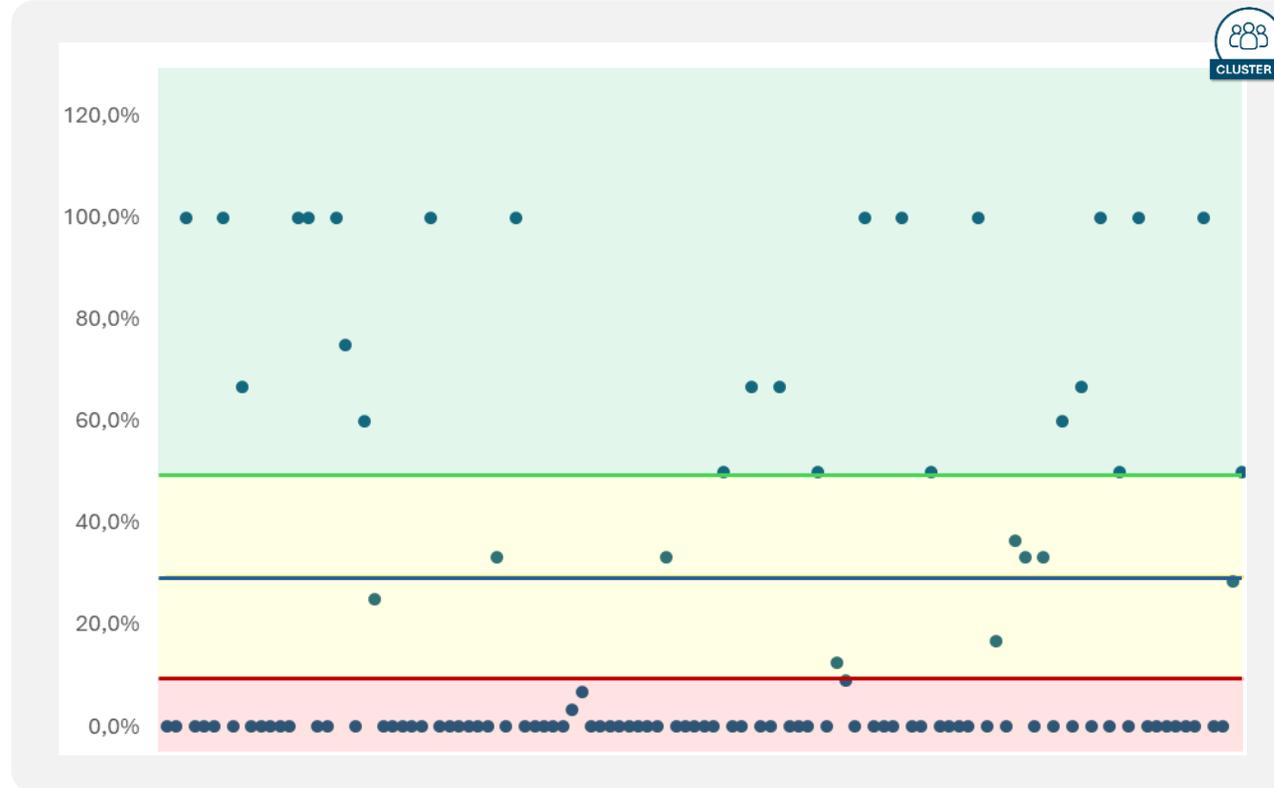


≤ 9,3 %

57

N/A*

24



MEDIA
(fissa)

29,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

40,1%

HIGHLIGHT



- 25 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di software in ambito HR maggiore del 50,0%. Di queste, **13 amministrazioni** presentano **valori attorno al 100,0%**
- 9 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, prevalentemente distribuite intorno alla media
- Le 57 amministrazioni presenti nella categoria rossa non si sono dotate di software gestionali in ambito HR
- Per 24 amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: ad eccezione di 25 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori al di sotto della media**



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.13 INNOVAZIONE TECNOLOGICA AMBITO HR



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi della funzione HR



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ nuovi software/gestionali introdotti ex novo in ambito HR} / n^{\circ} \text{ complessivo software/gestionali in uso in ambito HR}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,4\%$

2

#ENTI PER CATEGORIA



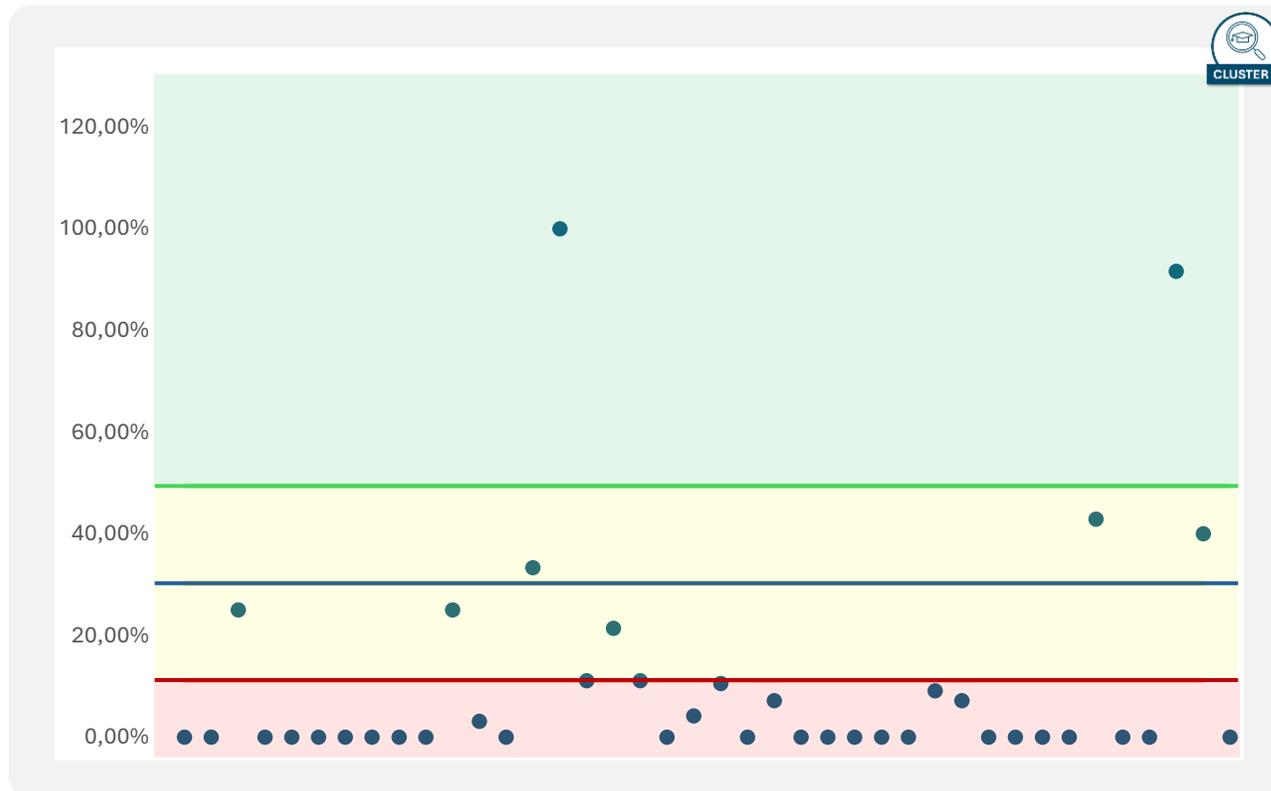
$> 11,1\%$
 $< 49,4\%$

8



$\leq 11,1\%$

30



HIGHLIGHT

- Solo **2 amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** con **valori pari al 100,0%**
- Con riferimento alla categoria gialla, si segnala che la metà delle **amministrazioni** presentano **valori al di sotto della media**
- 30 amministrazioni sono inserite nella **categoria rossa**, **24 di esse non hanno introdotto nuovi software in ambito HR**
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazione che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori al di sotto della media**

MEDIA
(fissa)

30,3%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

100,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

38,3%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ personale} < 35 \text{ anni in servizio} / n^{\circ} \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 10,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



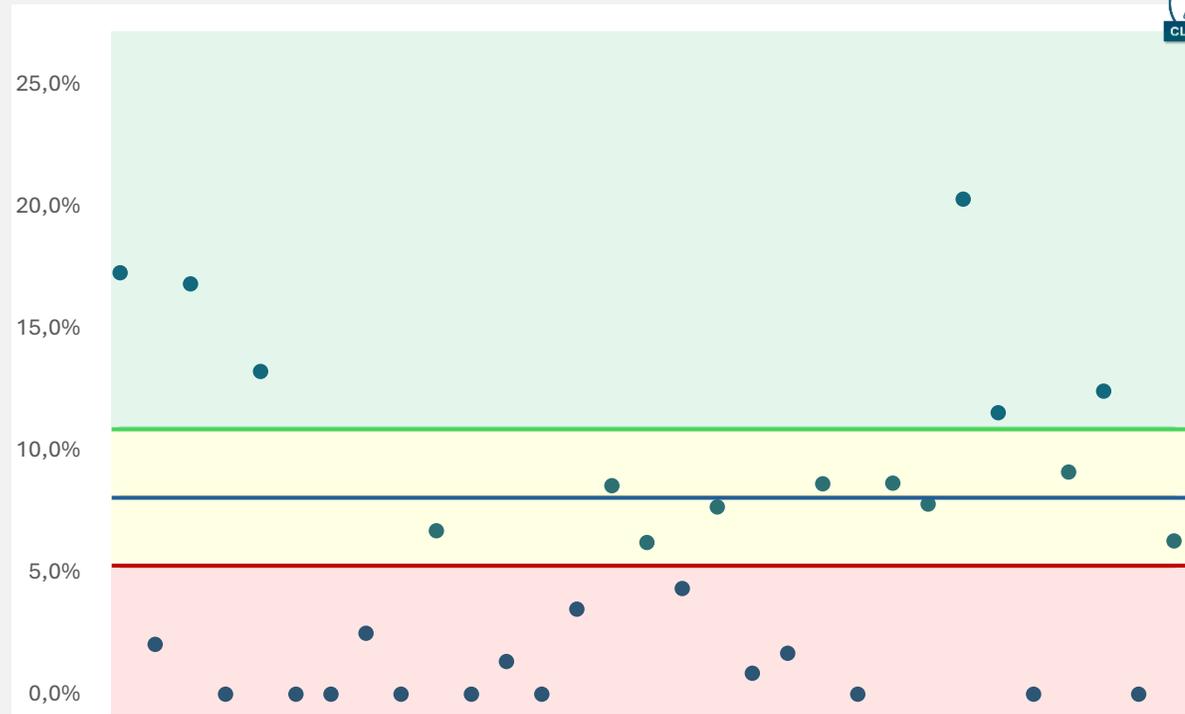
$> 5,2\%$
 $< 10,9\%$

9



$\leq 5,2\%$

16



HIGHLIGHT



- Solo **6 amministrazioni** si collocano nella **categoria verde** con **valori pari o superiori al 14,0%**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che **9 amministrazioni** presentano **valori pari o prossimi allo 0,0%**
- **9 amministrazioni** sono inserite nella **categoria gialla**, **4 di esse** presentano valori al di sopra della media
- In sintesi: ad eccezione di **1 amministrazione** che si posiziona come best in class, **la maggior parte delle rispondenti** presenta valori al di sotto della media

MEDIA
(fissa)

8,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

20,3%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,7%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ personale} < 35 \text{ anni in servizio} / n^{\circ} \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 11,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

9



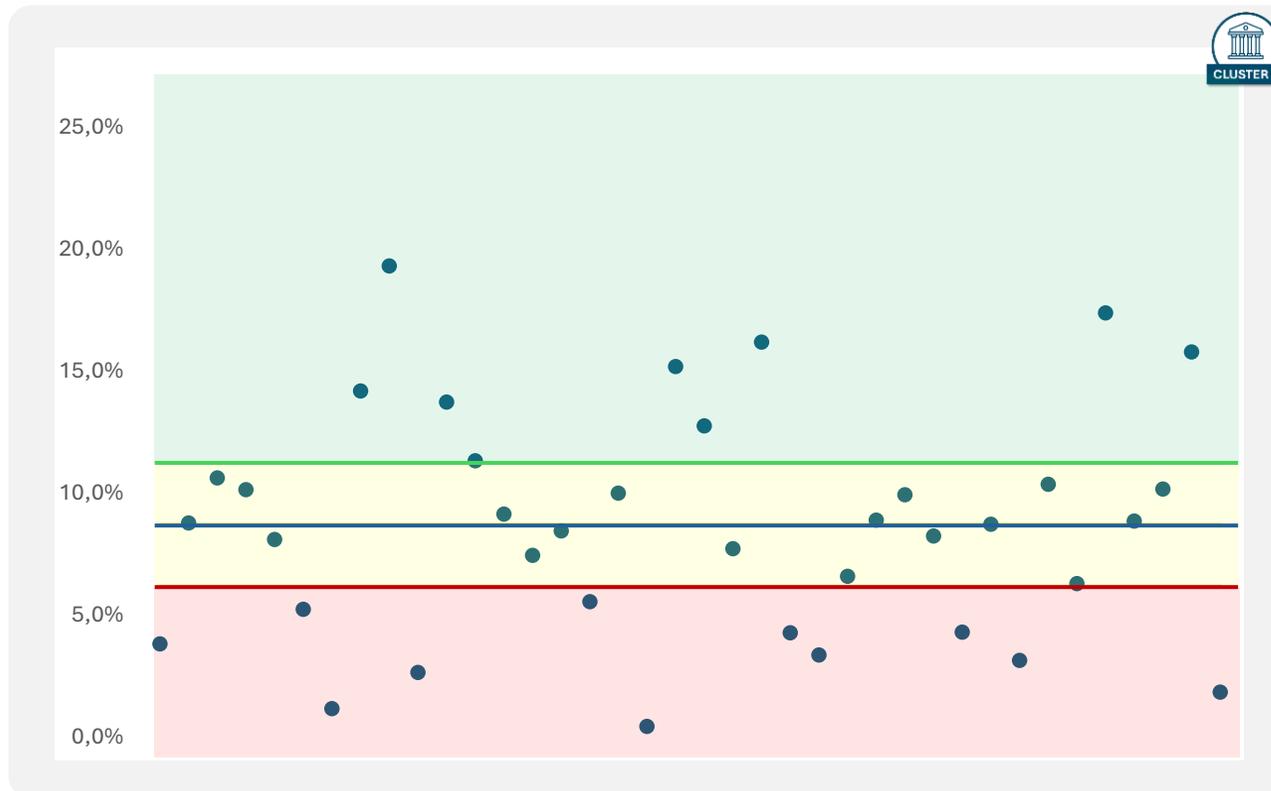
$> 6,2\%$
 $< 11,2\%$

18



$\leq 6,2\%$

11



HIGHLIGHT



- 9 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una percentuale di personale in servizio under 35 maggiore del 11,0%.
- 18 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, equamente distribuite sopra e sotto alla media
- Le 11 amministrazioni presenti nella categoria rossa hanno meno del 6,0% del personale in servizio con età inferiore ai 35 anni
- In sintesi: **enti presentano valori equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**

MEDIA (fissa)

8,7%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

19,3%

DEV. STANDARD (fissa)

5,1%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ personale} < 35 \text{ anni in servizio} / n^{\circ} \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 11,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

38



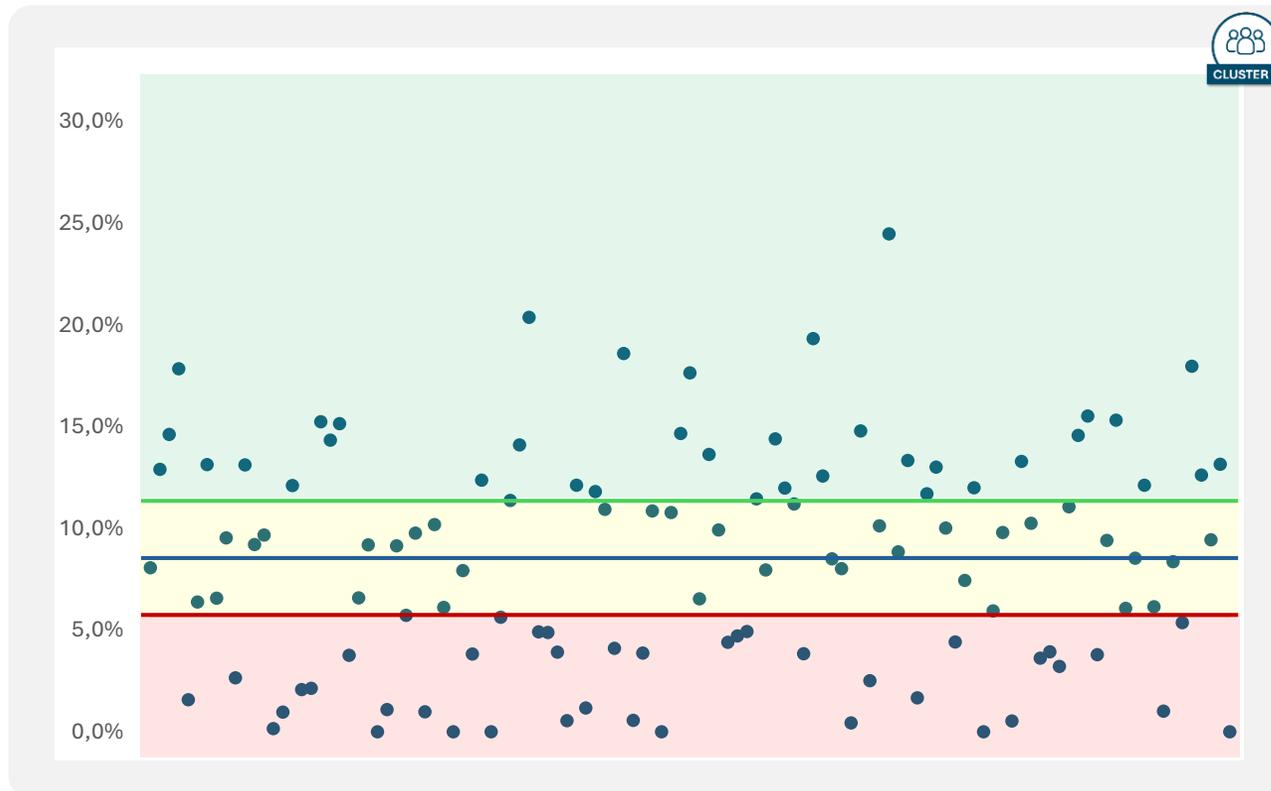
$> 5,7\%$
 $< 11,4\%$

36



$\leq 5,7\%$

41



HIGHLIGHT



- 38 amministrazioni sono inserite nella categoria verde, in quanto presentano una % di personale in servizio under 35 maggiore del 11%. Di queste, 2 **amministrazioni** presentano **valori superiori al 20,0%**
- 36 amministrazioni sono presenti nella **categoria gialla**, **prevalentemente distribuite intorno alla media**
- Le 41 amministrazioni presenti nella categoria rossa hanno meno del 5,5% del personale in servizio con età inferiore ai 35 anni
- In sintesi: ad eccezione di 2 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte degli enti presenta valori pressoché equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**

MEDIA
(fissa)

8,6%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

24,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,6%



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.14 RILEVAZIONE PERSONALE <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ personale} < 35 \text{ anni in servizio} / n^{\circ} \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 10,7\%$

#ENTI PER CATEGORIA

15



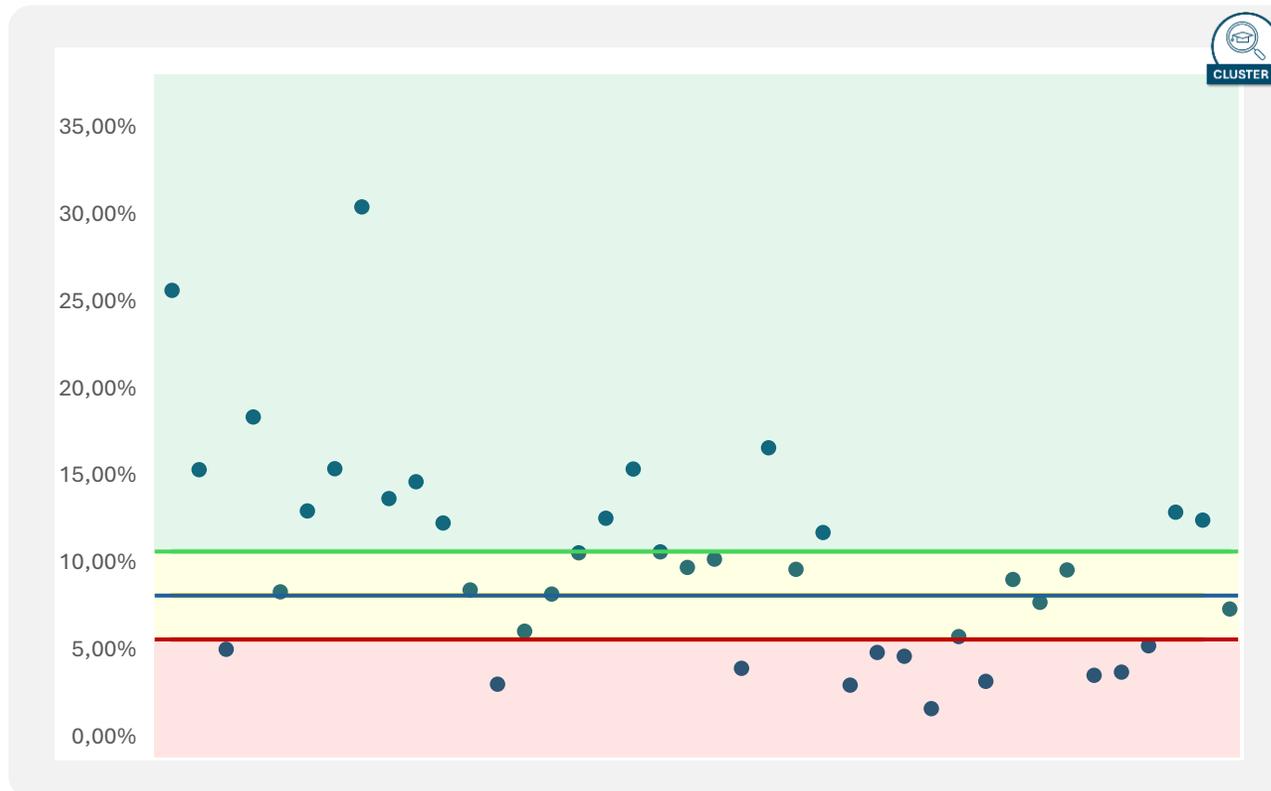
$> 5,6\%$
 $< 10,7\%$

14



$\leq 5,6\%$

11



MEDIA
(fissa)

8,1%

MINIMO
(attuale)

1,6%

MASSIMO
(attuale)

30,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

5,1%

HIGHLIGHT



- **15 amministrazioni** si collocano nella **categoria verde**, di esse **1 ha più del 30,0% del personale in servizio under 35**
- Con riferimento alla categoria rossa, si segnala che delle 11 amministrazioni che si collocano in questa fascia, **nessuna non ha personale in servizio** con meno di 35 anni
- 14 amministrazioni sono inserite nella **categoria gialla**
- In sintesi: ad eccezione di 14 amministrazioni che si posizionano come best in class, **la maggior parte delle rispondenti presenta valori pressoché equamente distribuiti al di sopra e al di sotto della media**





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di Funzionari } <35 \text{ anni} - \text{EQ} - \text{EP in servizio} / \text{n}^\circ \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,0\%$

#ENTI PER CATEGORIA

0



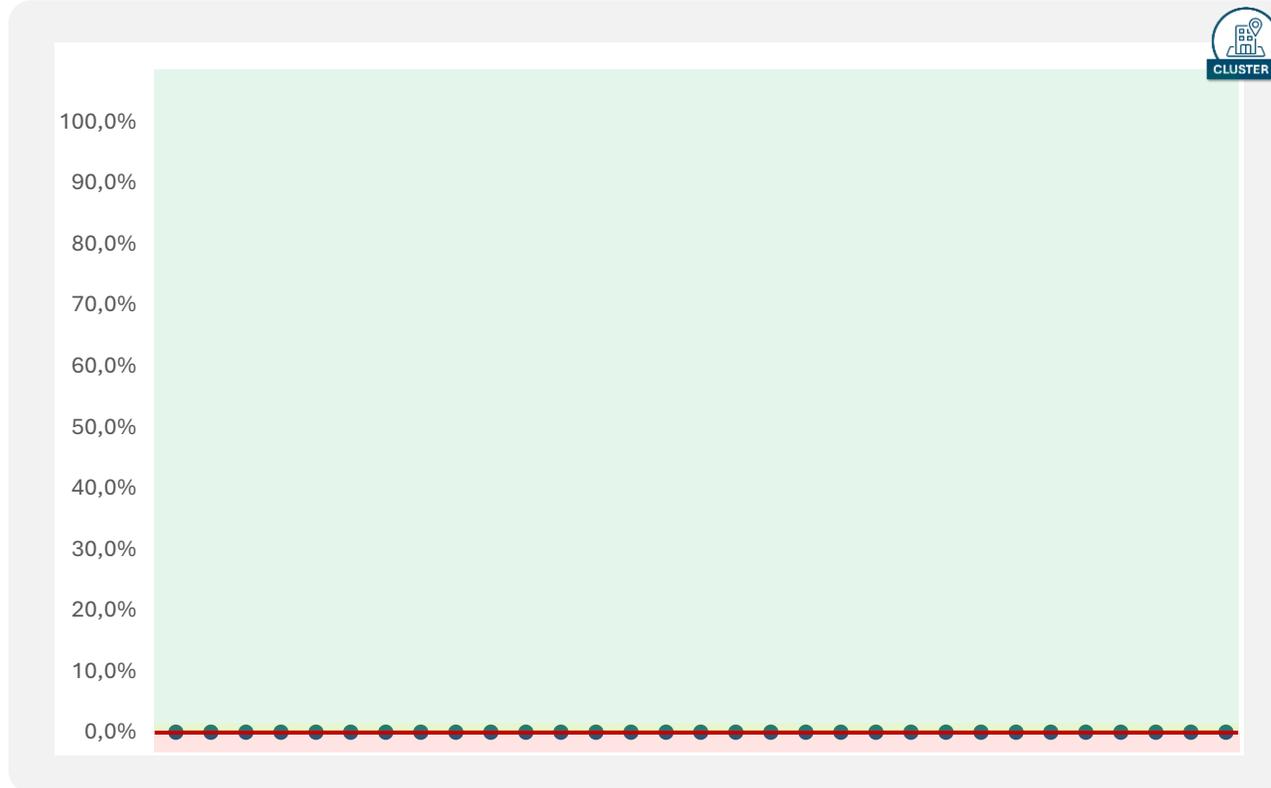
$> 0,0\%$
 $< 0,0\%$

0



$\leq 0,0\%$

31



HIGHLIGHT



- Per tutti i 31 enti facenti parte del cluster delle pubbliche amministrazioni centrali, **non risultano funzionari under 35 EQ-EP in servizio.**

MEDIA
(fissa)

0,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

0,0%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,0%



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.

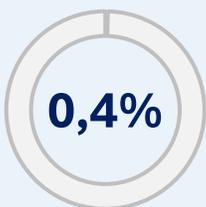


FORMULA

(n° di Funzionari <35 anni – EQ – EP in servizio/ n° totale di personale in servizio) *100



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 3,3%

#ENTI PER CATEGORIA

5



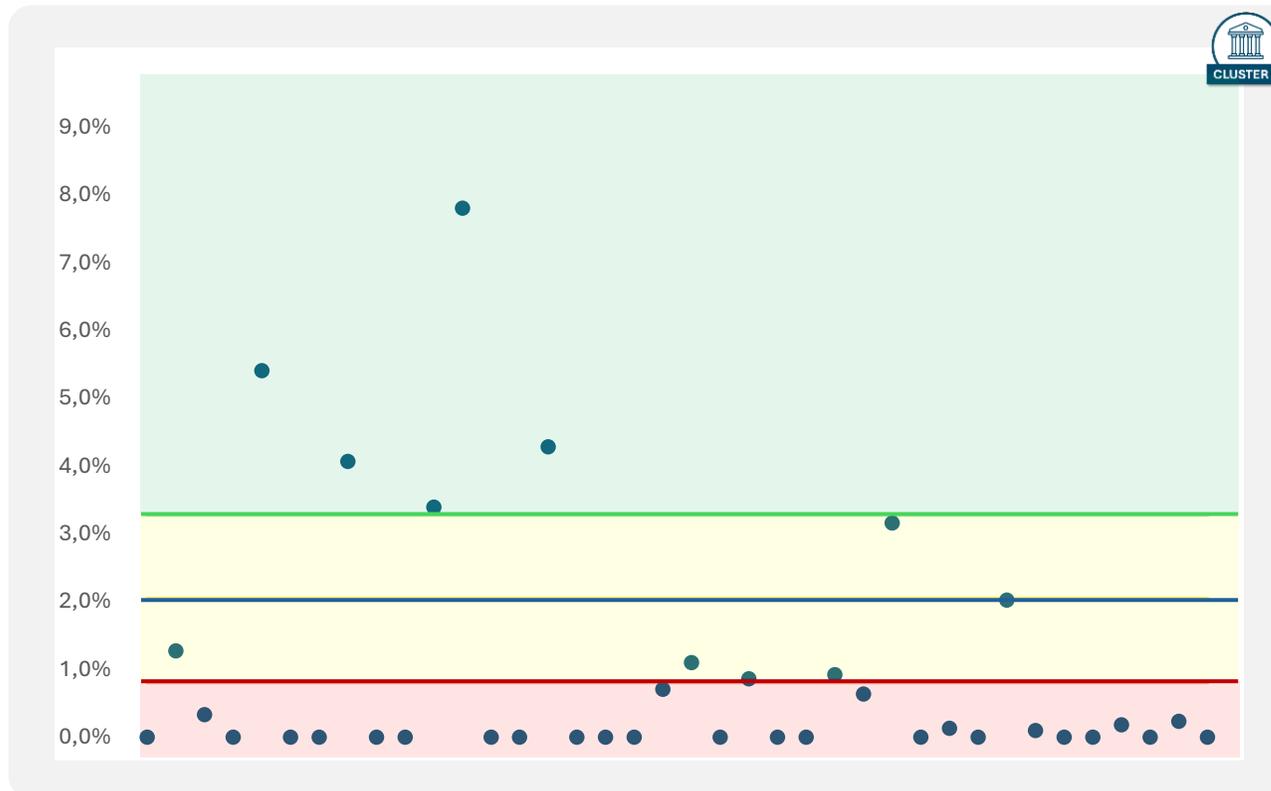
> 0,8 %
< 3,3 %

6



≤ 0,8 %

27



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 5 amministrazioni si collocano nella categoria verde
- Le 6 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano valori distribuiti prevalentemente al di sotto della media
- Tra le 27 amministrazioni che si collocano nella categoria rossa, 20 presentano un % di funzionari under 35 EQ-EP in servizio pari allo 0,0%
- In sintesi: la maggior parte delle amministrazioni si colloca al di sotto della media

MEDIA (fissa)

2,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

7,8%

DEV. STANDARD (fissa)

2,5%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.

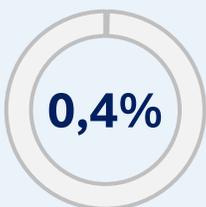


FORMULA

$(n^{\circ} \text{ di Funzionari } <35 \text{ anni} - EQ - EP \text{ in servizio} / n^{\circ} \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

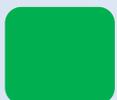


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 2,2\%$

#ENTI PER CATEGORIA

9



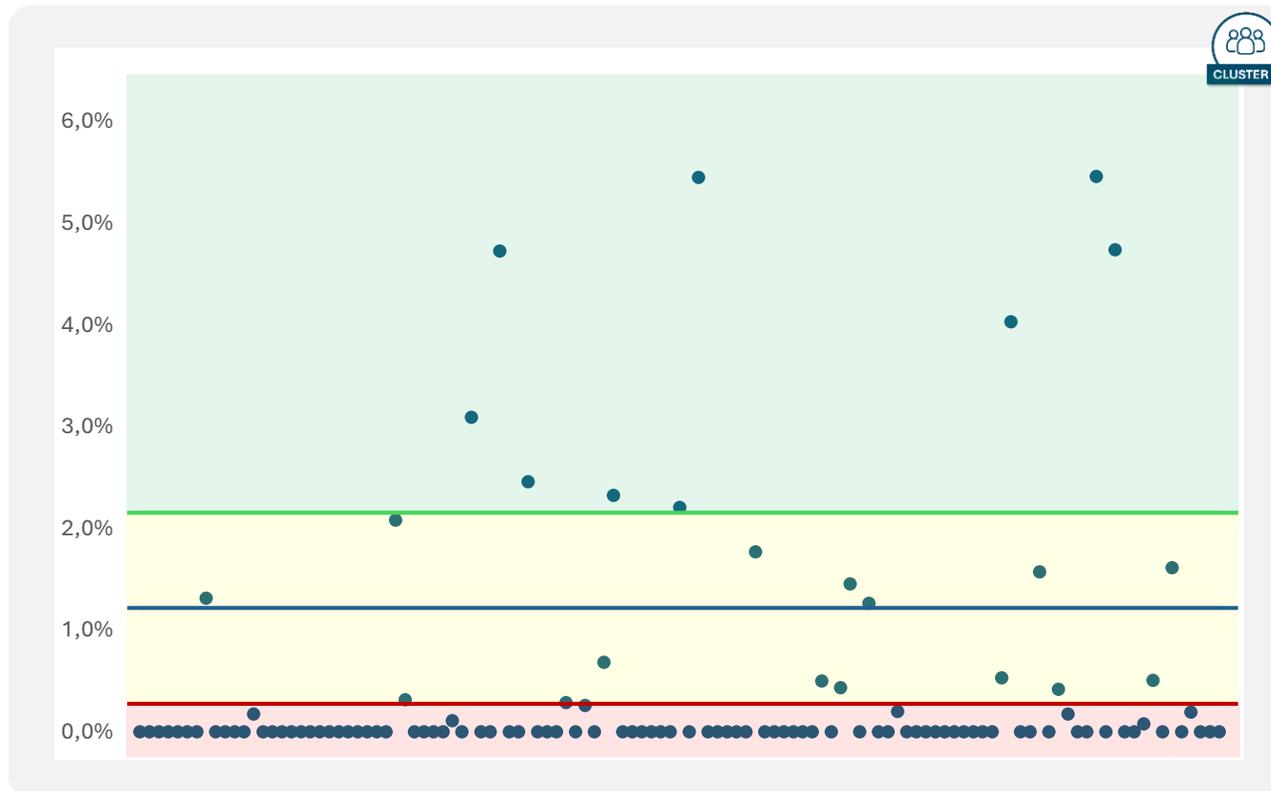
$> 0,3\%$
 $< 2,2\%$

15



$\leq 0,3\%$

91



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 9 amministrazioni si collocano nella categoria verde. 2 enti presentano un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio superiore al 5,0%**
- Le 15 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano una distribuzione pressoché omogenea **sopra e sotto la media**
- **91 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, registrando una % di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio prossima allo 0,0%**
- In sintesi: solamente **9** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media

MEDIA
(fissa)

1,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

5,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,9%



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.15 RILEVAZIONE PERSONALE EQ-EP <35 ANNI



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.

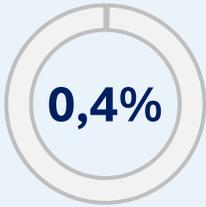


FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di Funzionari } <35 \text{ anni} - \text{EQ} - \text{EP in servizio} / \text{n}^\circ \text{ totale di personale in servizio}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,02 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

7



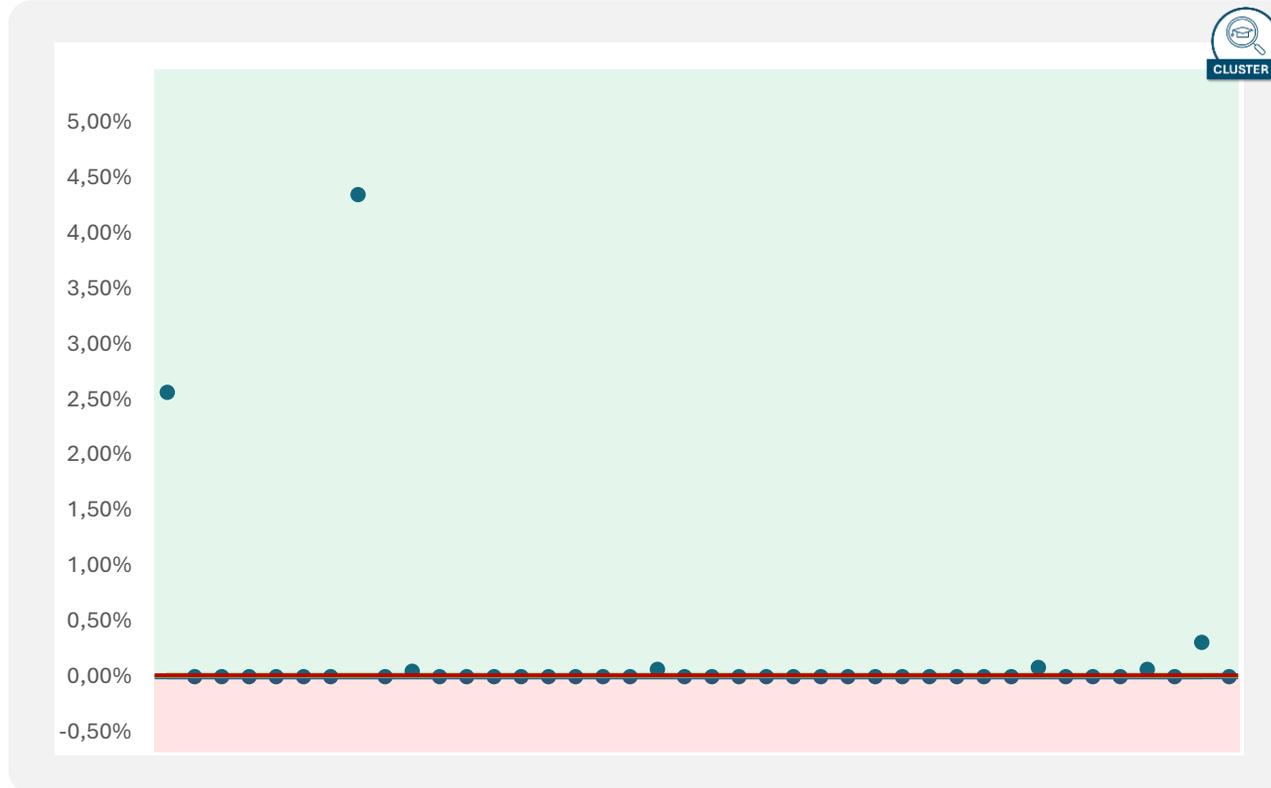
$> -0,003 \%$
 $< 0,02 \%$

33



$\leq -0,003 \%$

0



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
0,01%	0,0%	4,3%	0,02%

HIGHLIGHT



- La categoria verde è popolata da 7 enti che presentano un numero di **funzionari under 35 EQ-EP in servizio superiore allo 0,02%**
- Per 33 enti **non risultano funzionari under 35 EQ-EP in servizio**





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO OUT



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ persone in comando OUT} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 4,4\%$

#ENTI PER CATEGORIA

12



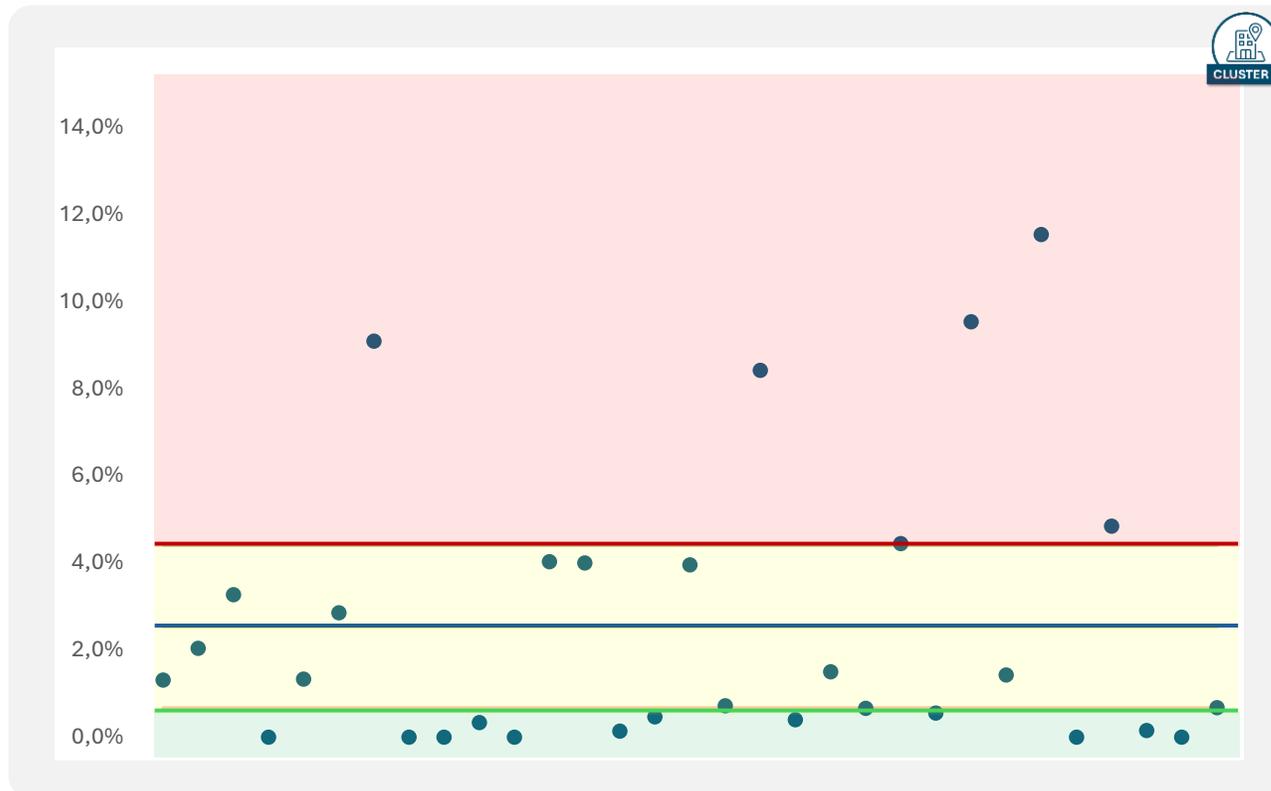
$> 0,7\%$
 $< 4,4\%$

13



$\leq 0,7\%$

6



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 6 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **persone in comando out prossima allo 0,0% o di poco superiore**
- **13 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla con valori prossimi alla media
- Le amministrazioni inserite nella categoria rossa sono 12

MEDIA
(fissa)

2,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

11,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

3,7%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO OUT



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ persone in comando OUT} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 1,9\%$

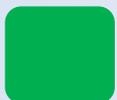
#ENTI PER CATEGORIA

5



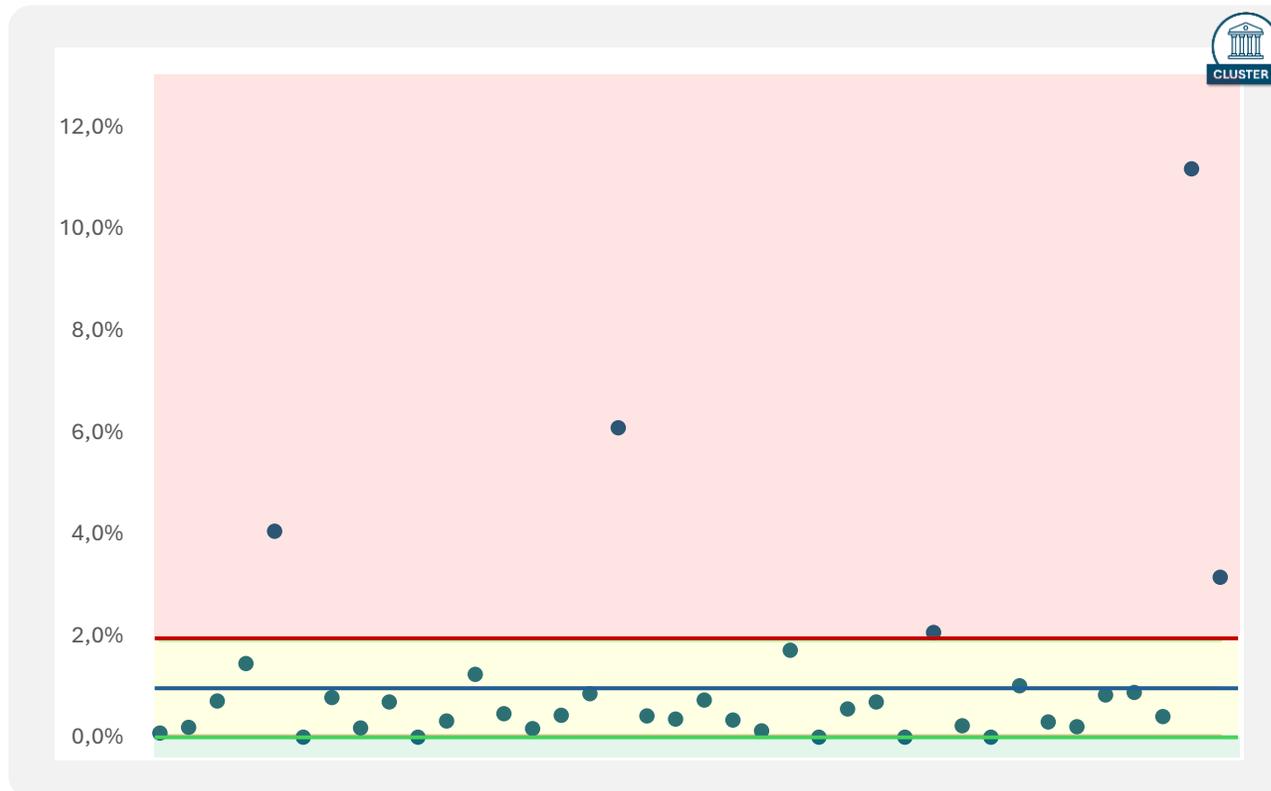
$> 0,02\%$
 $< 1,9\%$

28



$\leq 0,02\%$

5



HIGHLIGHT



- 5 amministrazioni si collocano nella categoria rossa e 1 presenta una percentuale di **persone in comando out superiore al 10,0%**
- 28 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori sotto la media
- Le 5 amministrazioni inserite nella categoria verde presentano valori **prossimi allo 0,0%**
- In sintesi: la maggior parte delle amministrazioni presenta valori al di sotto della media

MEDIA
(fissa)

1,0%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

11,2%

DEV. STANDARD
(fissa)

1,9%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO OUT



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ persone in comando OUT} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,9\%$

#ENTI PER CATEGORIA

21



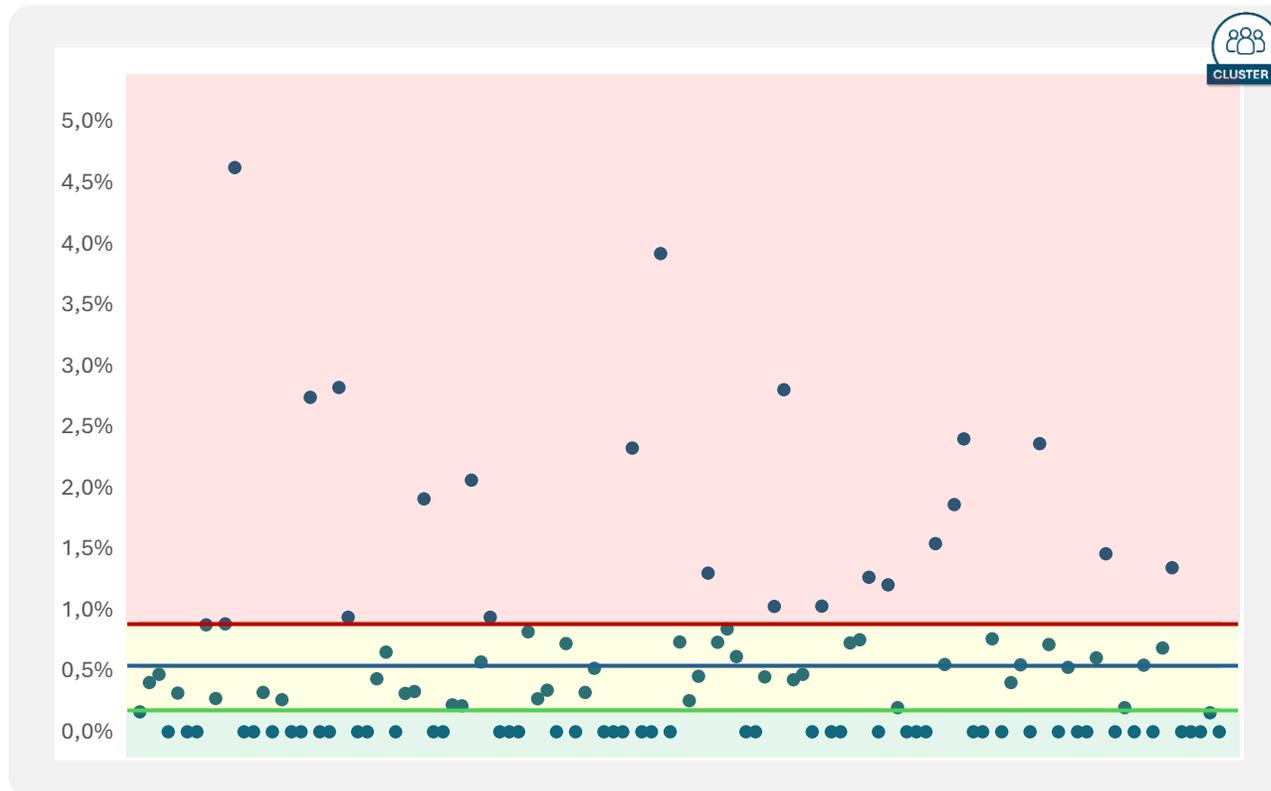
$> 0,2\%$
 $< 0,9\%$

43



$\leq 0,2\%$

51



HIGHLIGHT



- 51 amministrazioni si collocano nella categoria verde e presentano una % di **persone in comando out prossima allo 0,0%**
- Le **43 amministrazioni** che si collocano nella categoria gialla, presentano prevalentemente con valori intorno alla media
- 21 amministrazioni si posizionano nella categoria rossa, di cui 2 presentano valori superiori al 3,5% e 2 presentano valori **prossimi allo 0,0%**
- In sintesi: il campione analizzato presenta un posizionamento all'interno della categoria verde

MEDIA
(fissa)

0,5%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

4,6%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,7%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.16 PERSONALE IN COMANDO OUT



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ persone in comando OUT} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università



CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

5



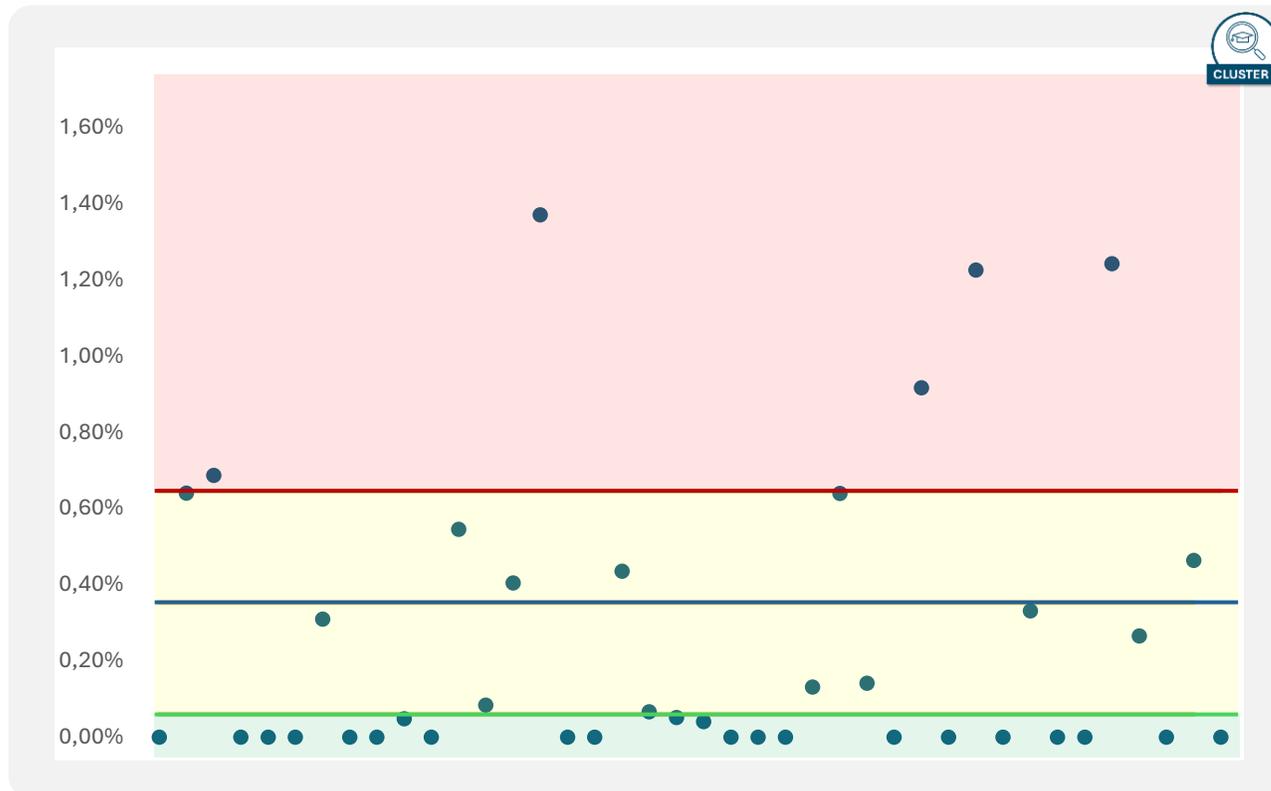
$> 0,06\%$
 $< 0,6\%$

13



$\leq 0,06\%$

22



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 22 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **persone in comando out inferiore allo 0,06%**
- **13 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, prevalentemente con valori intorno alla media
- Le 22 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **compresi tra lo 0,6% e l'1,4%**
- In sintesi: la maggior parte delle amministrazioni presenta **valori sotto la media**

MEDIA
(fissa)

0,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

1,4%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,6%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.17 PERSONALE IN COMANDO IN



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ trasferimenti personale in comando IN} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE $\geq 3,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA

6



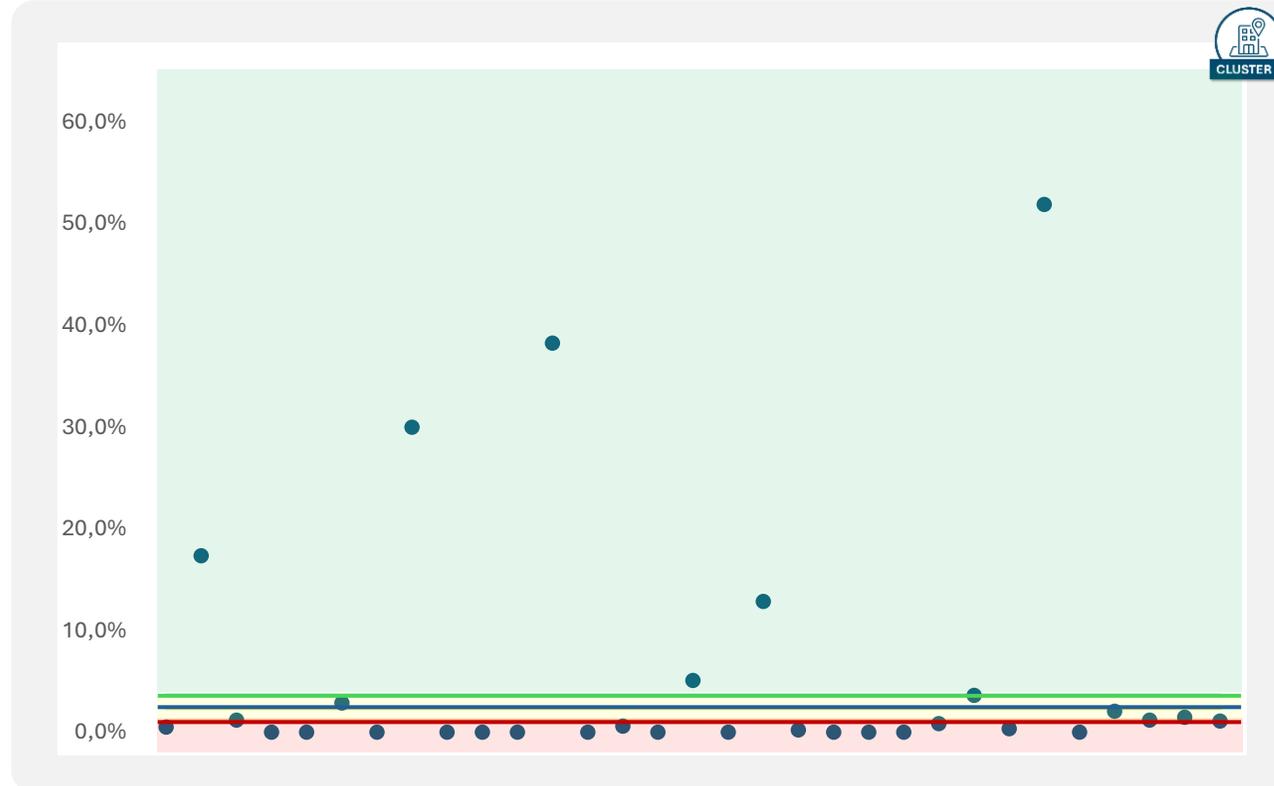
$> 1,1\%$
 $< 3,6\%$

7



$\leq 1,1\%$

18



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 6 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **trasferimenti personale in comando IN superiore al 3,6%**.
- **7 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, solamente 1 con valori sopra la media
- Le 18 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori **inferiori o uguali all'1,0%**
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media

MEDIA
(fissa)

2,4%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

51,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,5%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO IN



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ trasferimenti personale in comando} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 2,5\%$

#ENTI PER CATEGORIA
4



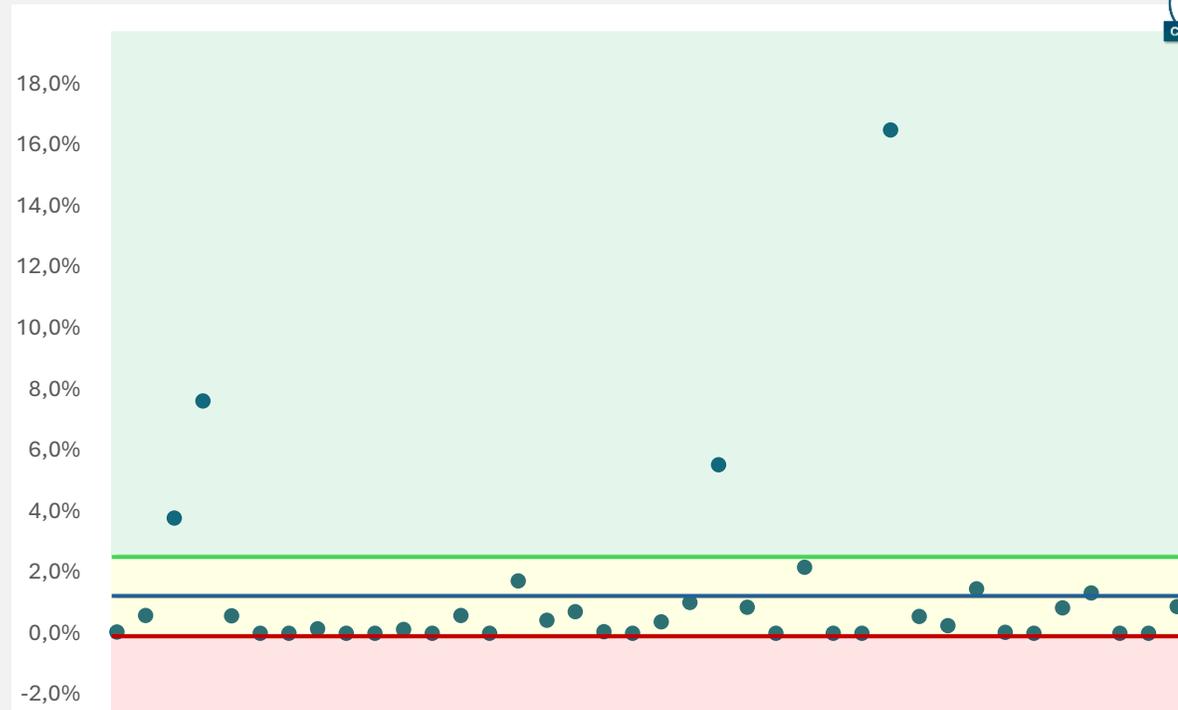
$> -0,1\%$
 $< 2,6\%$

34



$\leq -0,1\%$

0



HIGHLIGHT



- 4 amministrazioni si collocano nella categoria verde
- 34 **amministrazioni** si collocano nella categoria gialla prevalentemente con valori sotto la media e prossimi allo **0,0%**
- In sintesi: la maggior parte delle amministrazioni presenta valori al di sotto della media, seppure non ci siano amministrazioni nella categoria rossa

MEDIA
(fissa)

1,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

16,5%

DEV. STANDARD
(fissa)

2,6%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO IN



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ trasferimenti personale in comando} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

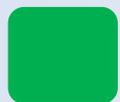


KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE
 $\geq 0,6\%$

#ENTI PER CATEGORIA
13



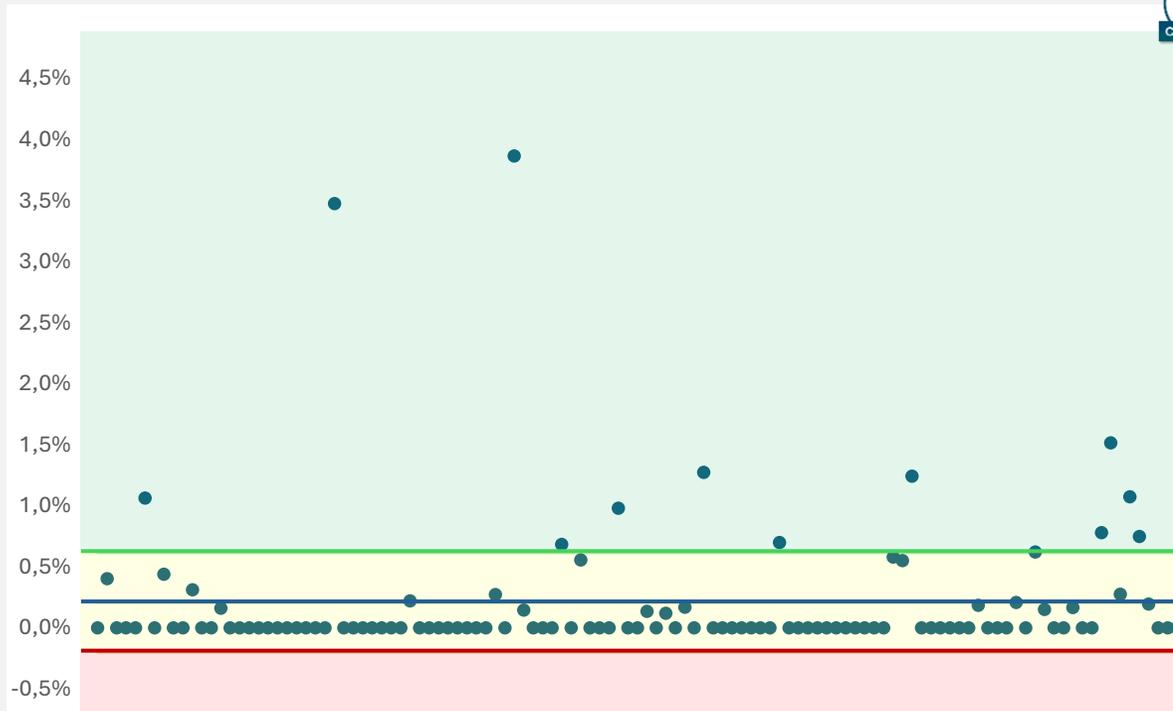
$> - 0,2\%$
 $< 0,6\%$

102



$\leq - 0,2\%$

0



HIGHLIGHT



- 13 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di cui 2 presentano una % di **trasferimenti personale in comando IN superiore al 3,0%**
- Le **102 amministrazioni** che si collocano nella categoria gialla presentano prevalentemente valori **prossimi allo 0,0%**
- In sintesi: solamente **2** amministrazioni presentano valori che la fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media (ed eccezione delle restati 11 amministrazioni nella categoria verde)

MEDIA
(fissa)

0,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

3,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,8%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.17 PERSONALE IN COMANDO IN



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ trasferimenti personale in comando} / n^{\circ} \text{ totale personale}) * 100$



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

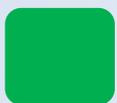


KPI PER CLUSTER



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 0,12 \%$

#ENTI PER CATEGORIA

9



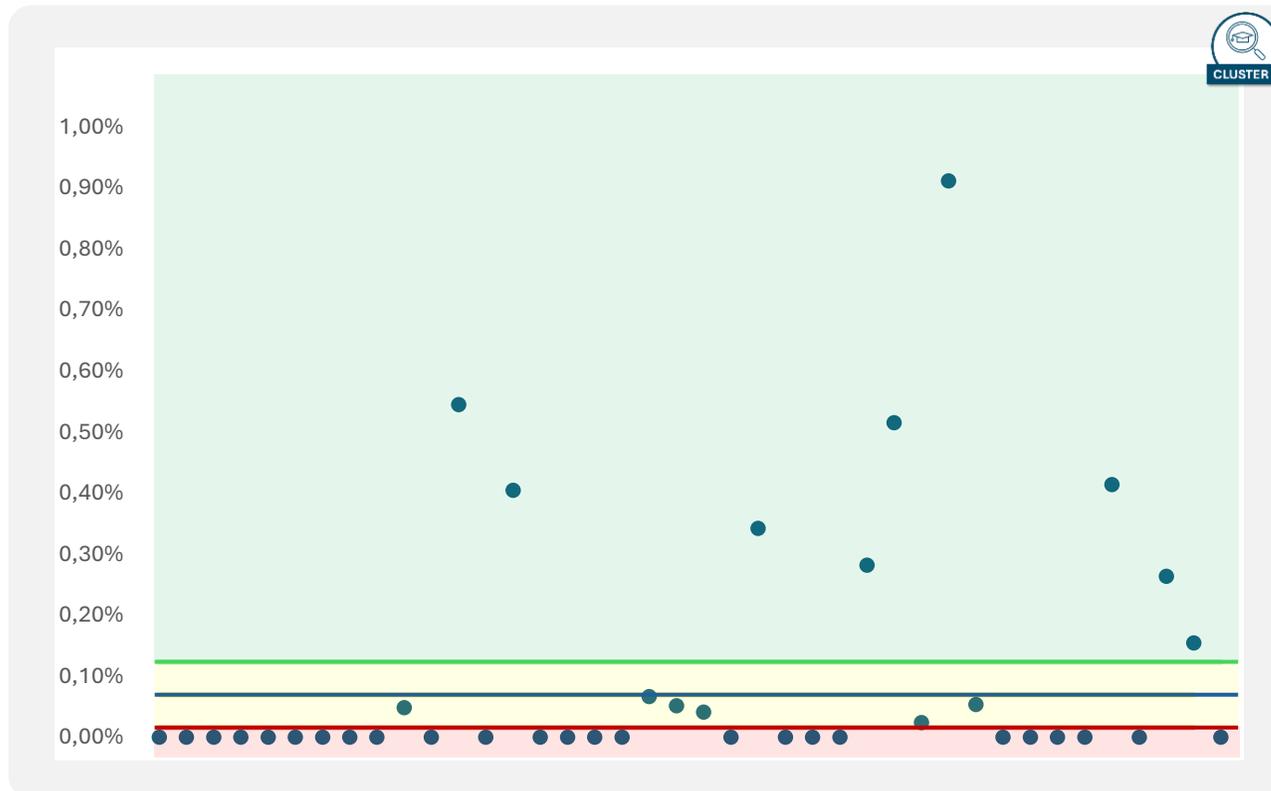
$> 0,02 \%$
 $< 0,12 \%$

6



$\leq 0,02 \%$

25



MEDIA
(fissa)

0,1%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

0,9%

DEV. STANDARD
(fissa)

0,1%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 9 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di cui una presenta % di **trasferimenti personale in comando IN superiore allo 0,9%**
- **6 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, presentando tendenzialmente valori inferiori alla media
- Le 6 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano tutte valori **prossimi allo 0,0%**
- In sintesi: solamente **9** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sotto della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / \text{n}^\circ \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1



KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 49,1 %

#ENTI PER CATEGORIA

7



> 41,4 %
< 49,1 %

2

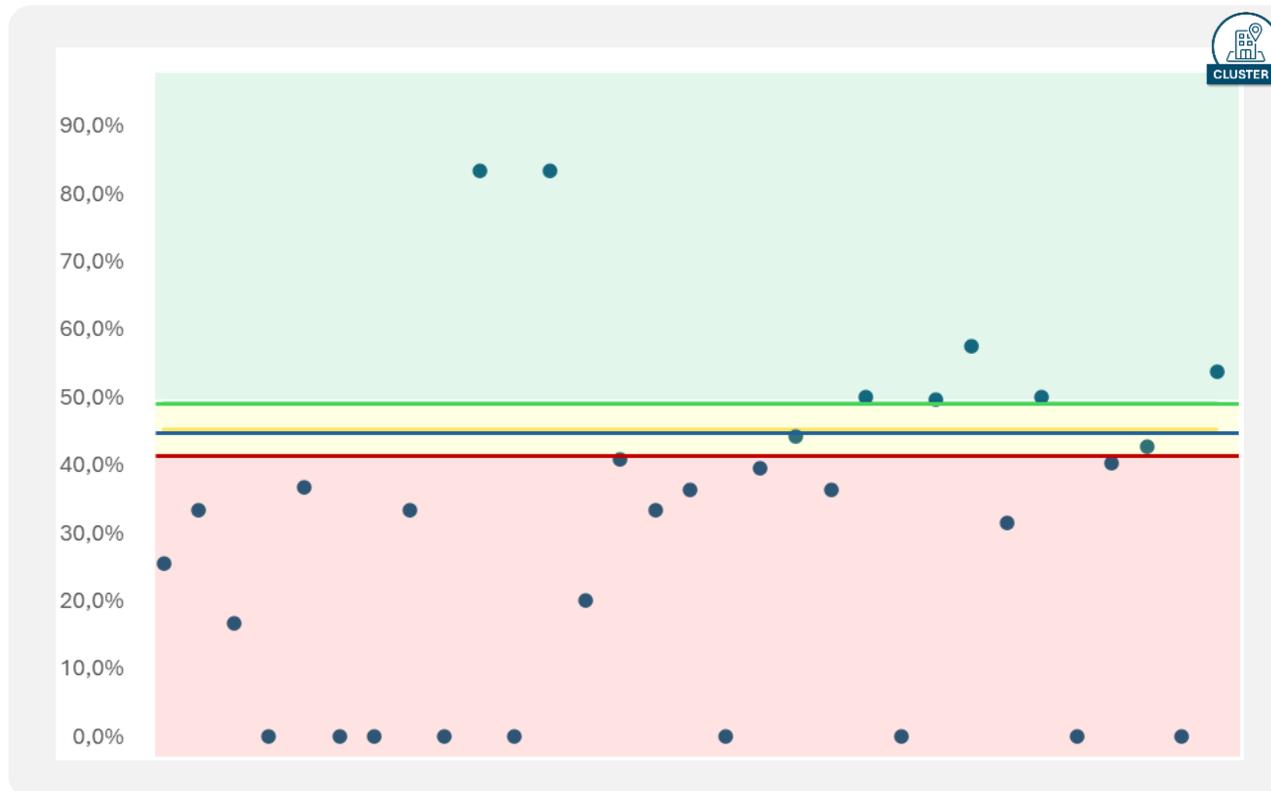


≤ 41,4 %

14

N/A*

8



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
45,3%	0,0%	83,3%	7,7%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 7 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, presentando una % di **lavoratori donne con ruolo dirigenziale superiore al 50,0%**.
- 2 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla
- Le **14 amministrazioni** inserite nella categoria rossa presentano valori **inferiori al 40,0%**
- In sintesi: solamente **2** amministrazione presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori al di sopra della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(n^{\circ} \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / n^{\circ} \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2



KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,6\%$

10

#ENTI PER CATEGORIA



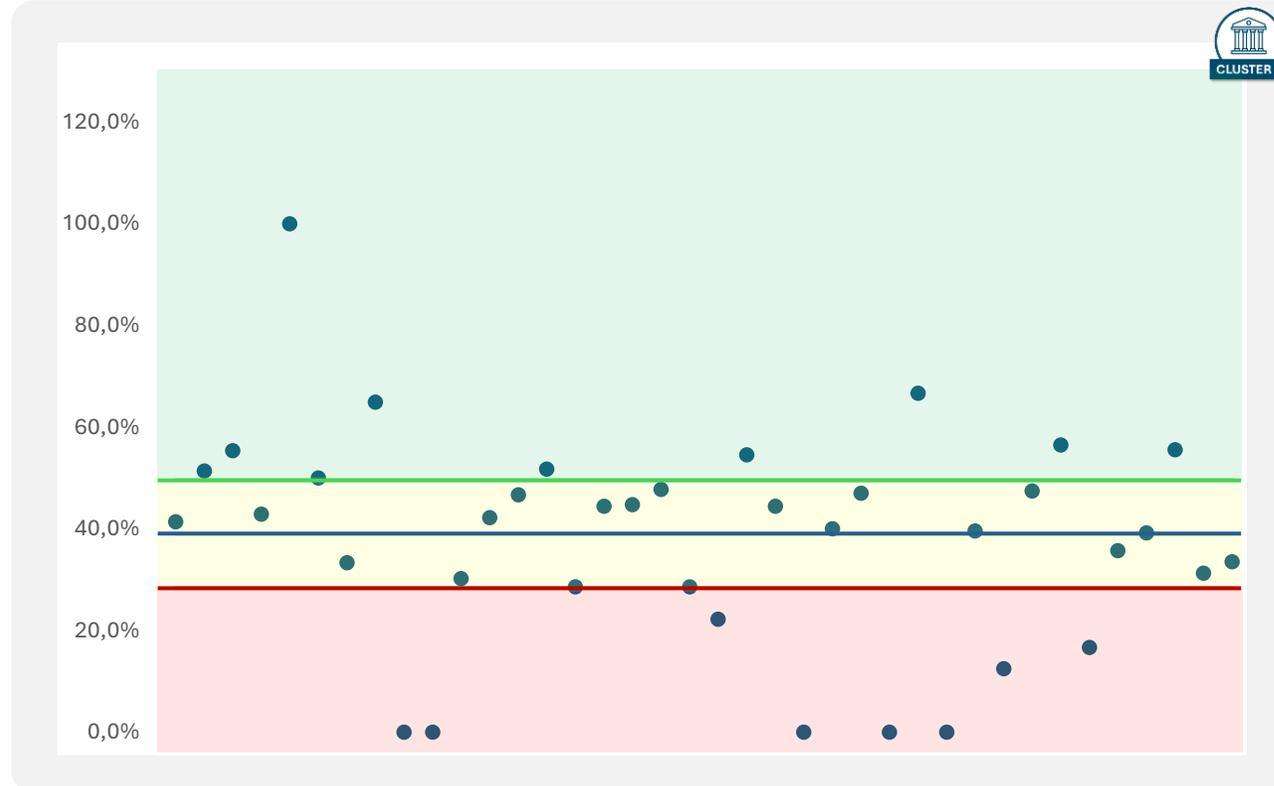
$> 28,4\%$
 $< 49,6\%$

20



$\leq 28,4\%$

8



MEDIA (fissa)

39,0%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

21,3%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 10 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **1 ente** presenta solamente **donne a copertura dei ruoli dirigenziali**
- Le 20 amministrazioni inserite nella categoria gialla presentano una distribuzione prevalente al di **sopra della media**
- 8 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, di cui 5 registrando una % di **donne con ruolo dirigenziale pari allo 0,0%**
- In sintesi: solamente **1** amministrazione presenta valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre registrano prevalentemente valori intorno alla media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / \text{n}^\circ \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3



KPI PER CLUSTER



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

$\geq 49,0 \%$

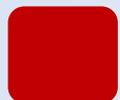
29

#ENTI PER CATEGORIA



$> 23,4 \%$
 $< 49,0 \%$

37

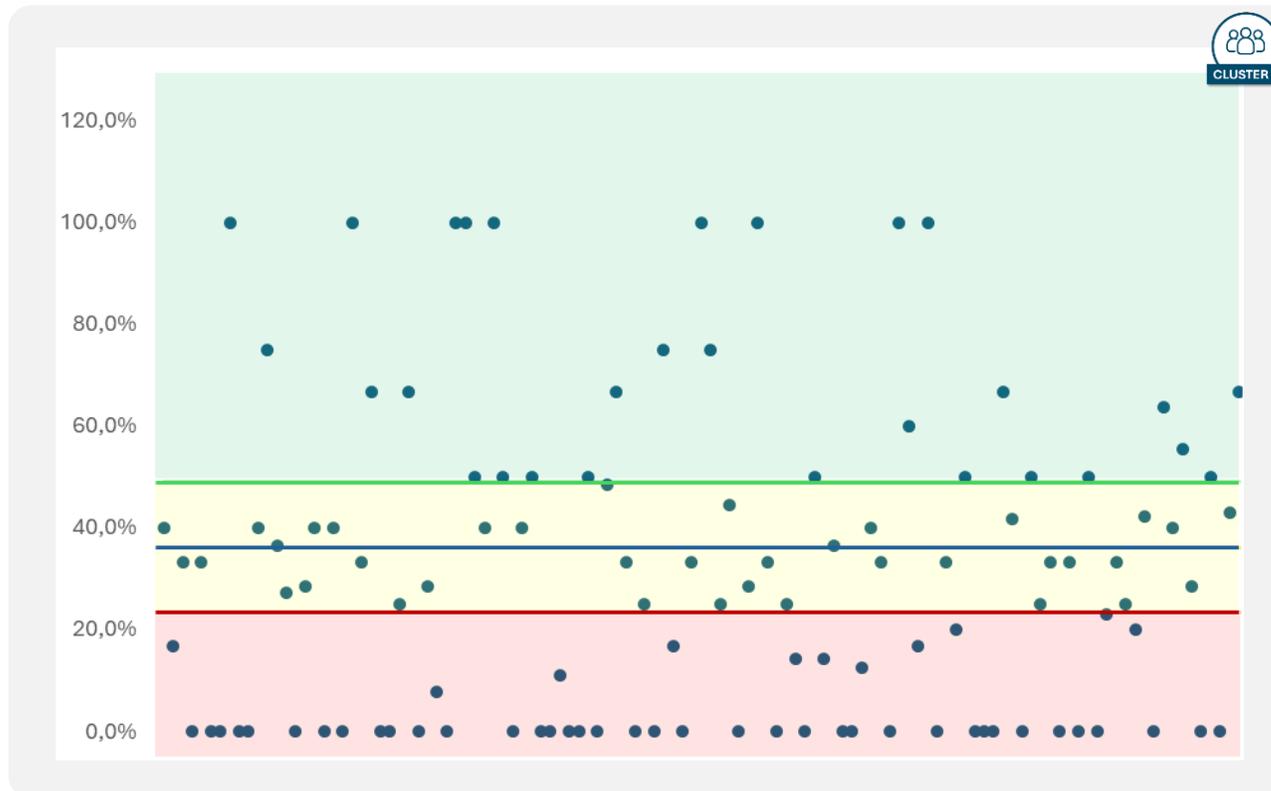


$\leq 23,4 \%$

37

N/A*

12



MEDIA (fissa)

36,2%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

100,0%

DEV. STANDARD (fissa)

25,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 29 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **9 enti** presentano solamente **donne a copertura dei ruoli dirigenziali**
- Le 37 amministrazioni inserite nella categoria gialla sono distribuite **equamente al di sopra e al di sotto della media**
- 37 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, 26 di esse registrano una % di **donne con ruolo dirigenziale prossimo allo 0,0%**
- Per 12 enti non sono stati rilevati dati
- In sintesi: solamente **9** amministrazione presenta valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre sono distribuite equamente al di sopra e al di sotto della media



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / \text{n}^\circ \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

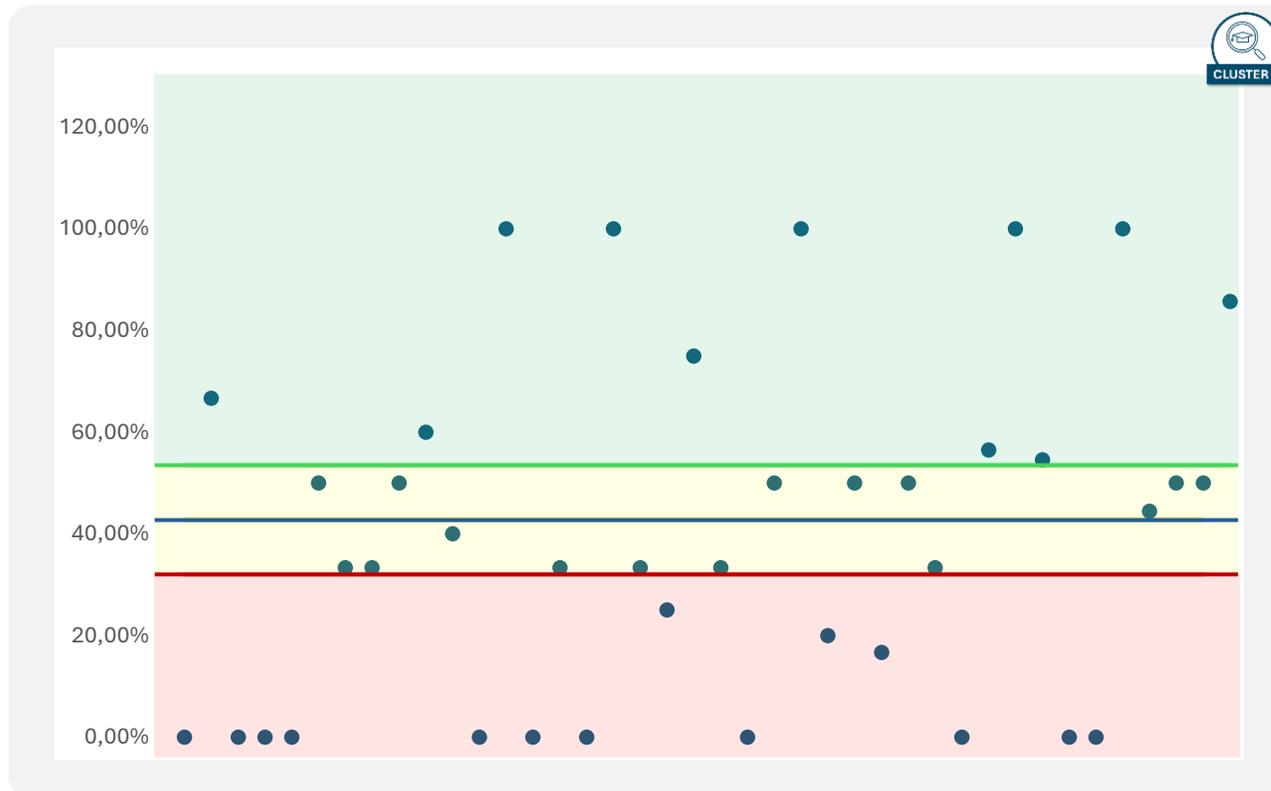


KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE

SOGLIE	#ENTI PER CATEGORIA
≥ 53,5 %	11
> 32,0 % < 53,5 %	15
≤ 32,0 %	12
N/A*	2



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
42,7%	0,0%	100,0%	21,5%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 11 amministrazioni si collocano nella categoria verde. **5 enti** presentano un valore pari al **100,0% di donne a copertura dei ruoli dirigenziali previsti**
- 15 amministrazioni sono inserite nella categoria gialla, di cui 7 presentano valori **sotto la media**
- 12 amministrazioni** si collocano nella categoria rossa, 9 di esse non hanno **donne a copertura degli incarichi dirigenziali previsti**
- Per due amministrazioni non è stato rilevato il KPI
- In sintesi: **11** amministrazioni presentano valori che le fanno posizionare come **best in class**, mentre le altre sono distribuite omogeneamente al di sotto e al di sopra della media





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso ambito HR



PANEL TOTALE

254

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi



CLUSTER 1

35

KPI PER CLUSTER

31 Pubbliche Amministrazioni centrali



CATEGORIE



SOGLIE

≥ 0,51

#ENTI PER CATEGORIA

24



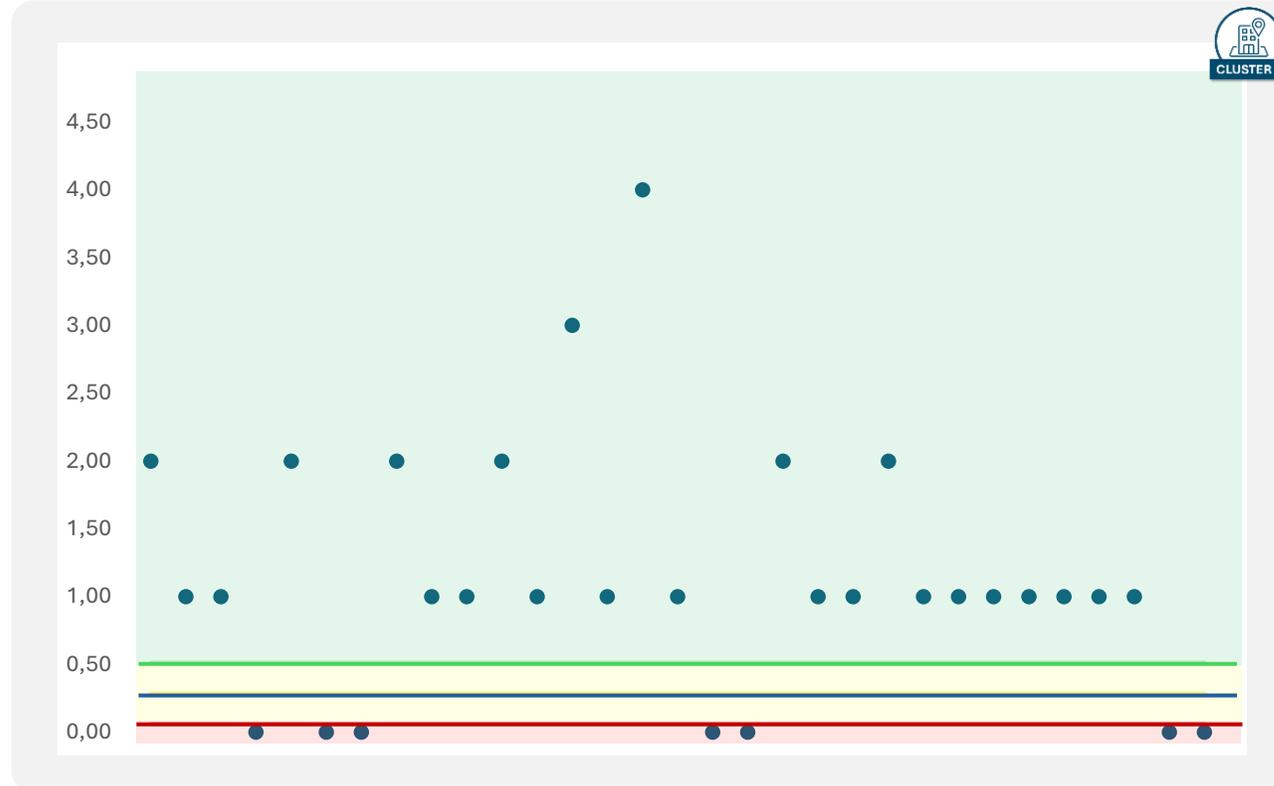
> 0,06
< 0,51

0



≤ 0,06

7



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 24 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando almeno uno **strumento ICT di collaboration superiore a 2**
- Le 7 amministrazioni inserite nella categoria rossa non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**

MEDIA
(fissa)

0,3

MINIMO
(attuale)

0,0

MASSIMO
(attuale)

4,0

DEV. STANDARD
(fissa)

0,5



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso ambito HR



PANEL TOTALE

254

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi



CLUSTER 2

44

KPI PER CLUSTER

38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni



CATEGORIE



SOGLIE

≥ 2,02

#ENTI PER CATEGORIA

1



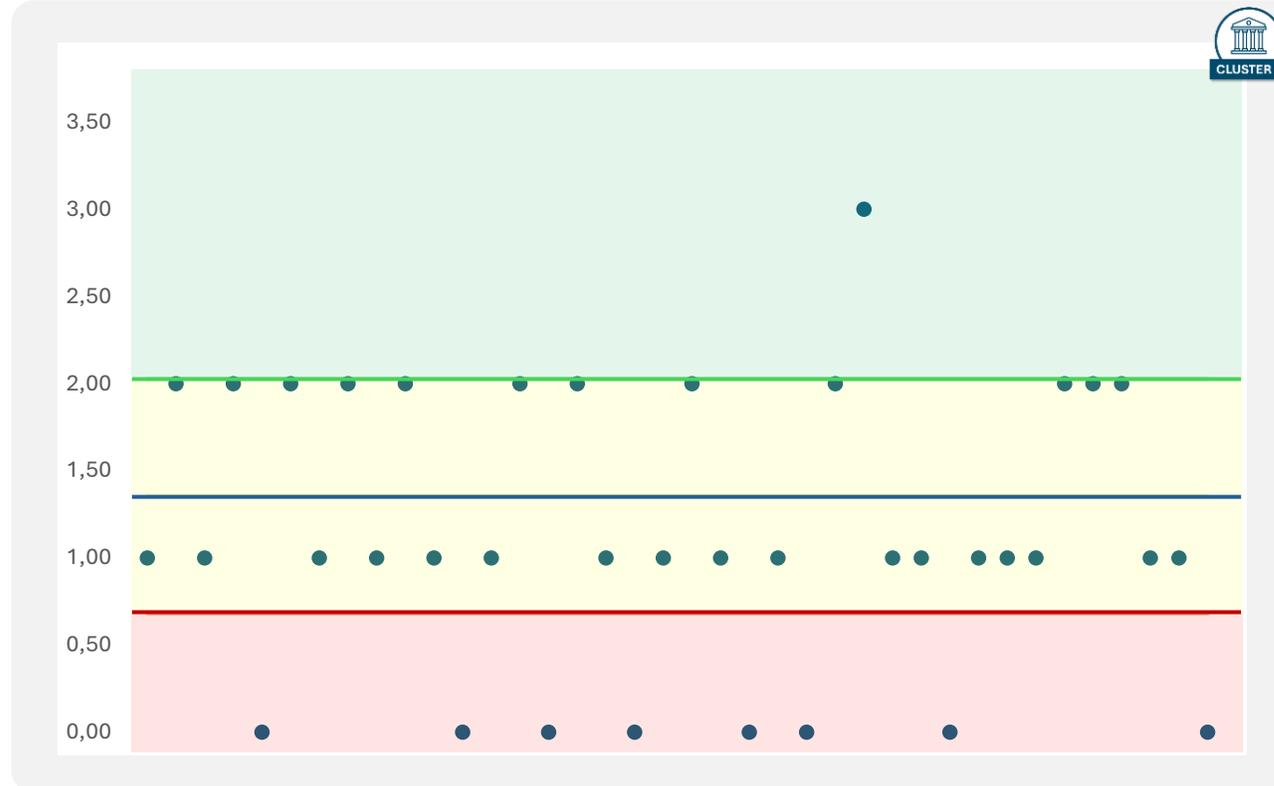
> 0,68
< 2,02

29



≤ 0,68

8



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 1 amministrazione si colloca nella categoria verde adottando un numero di strumenti ICT di collaboration maggiore di 3
- Tra le 29 amministrazioni inserite nella categoria gialla, 12 hanno adottato 2 strumenti ICT di collaboration e si trovano a ridosso della categoria verde
- Solamente 8 enti non hanno adottato alcuno strumento

MEDIA (fissa)

1,4

MINIMO (attuale)

0,0

MASSIMO (attuale)

3,0

DEV. STANDARD (fissa)

1,4





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso ambito HR



PANEL TOTALE

254

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi



CLUSTER 3

95

KPI PER CLUSTER

115 Enti locali



CATEGORIE



SOGLIE $\geq 1,4$

#ENTI PER CATEGORIA

24



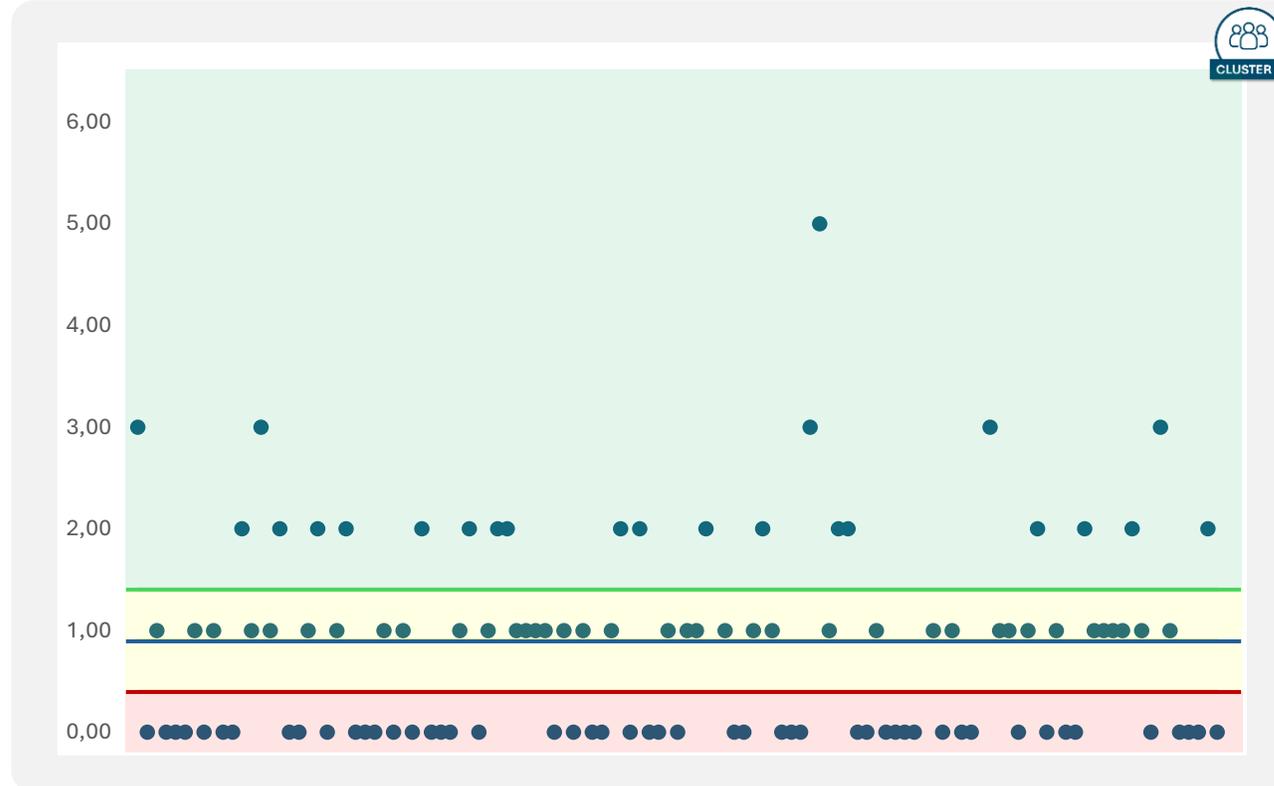
$> 0,4$
 $< 1,4$

39



$\leq 0,4$

52



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
0,9	0,0	5,0	1,0

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente 24 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration pari o superiore a 2**
- Le 39 amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno adottato 1 solo **strumento ICT di collaboration**
- 52 enti non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration**



Cluster 3: Enti locali



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.19

INNOVAZIONE TECNOLOGICA A SUPPORTO DELLE ATTIVITÀ DI COLLABORAZIONE E COORDINAMENTO



RAZIONALE

Consente di misurare il livello di propensione alla digitalizzazione dei processi con particolare riferimento alla funzione HR e la capacità dell'amministrazione di attivare programmi di welfare



FORMULA

n° strumenti ICT di collaboration in uso ambito HR



PANEL TOTALE

254

KPI COMPLESSIVO

224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4

80

KPI PER CLUSTER

40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 2,29

#ENTI PER CATEGORIA

10



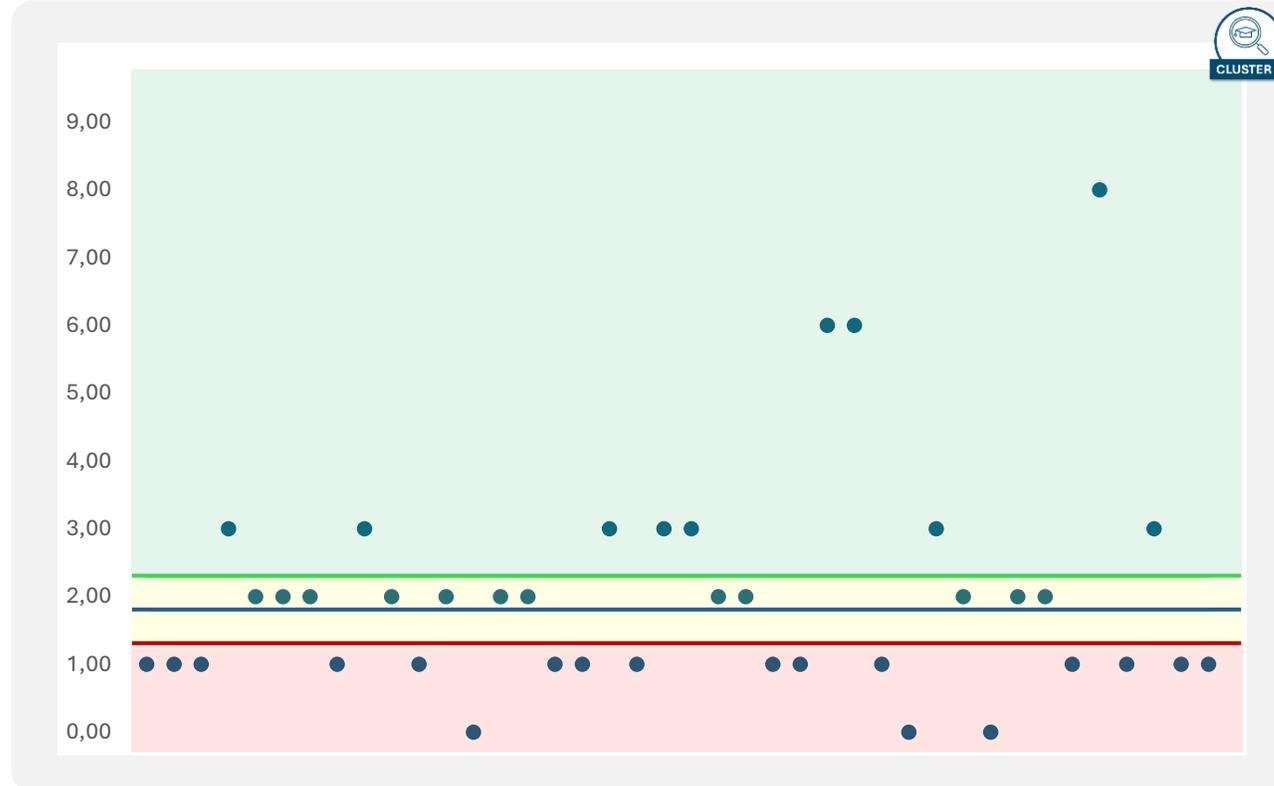
> 1,31
< 2,29

12



≤ 1,31

18



MEDIA (fissa)	MINIMO (attuale)	MASSIMO (attuale)	DEV. STANDARD (fissa)
1,8	0	8	0,9

HIGHLIGHT

- Del campione rispondente 10 amministrazioni si collocano nella **categoria verde** adottando un **numero di strumenti ICT di collaboration pari o superiore a 3**
- Le 3 amministrazioni inserite nella categoria gialla hanno adottato 2 **strumenti ICT di collaboration**
- 4 enti sono posizionati nella categoria rossa in quanto non hanno adottato nessuno strumento **ICT di collaboration** o ne hanno adottato solo 1





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

Consente di comprendere l'attrattività dell'organizzazione se sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE

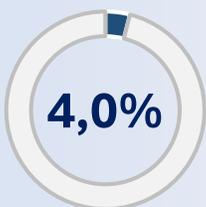


KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 1

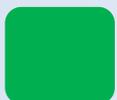


KPI PER PANEL



31 Pubbliche Amministrazioni centrali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 25,8 %

#ENTI PER CATEGORIA

4



> 25,8 %
< 1,7 %

6

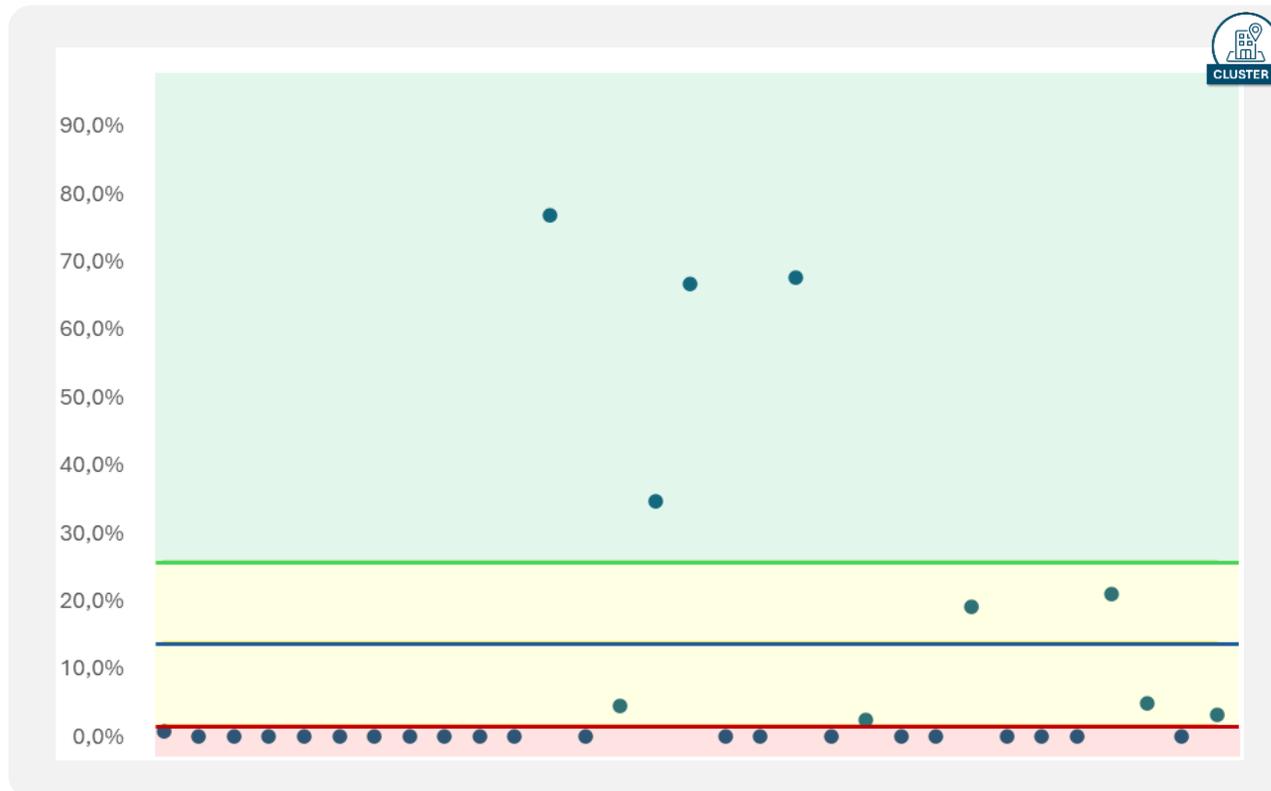


≤ 1,7 %

12

N/A*

9



MEDIA
(attuale)

13,7%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

76,9%

DEV. STANDARD
(attuale)

24,2%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, **4** amministrazioni si collocano nella categoria verde
- **6 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla, di cui 2 con valore superiore alla media
- Le 12 amministrazioni inserite nella categoria rossa, 11 presentano valori **pari allo 0,0%**
- Non è stato rilevato il KPI per **9** Amministrazioni





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

Consente di comprendere l'attrattività dell'organizzazione se sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 2

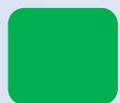


KPI PER PANEL



38 PA regionali, provinciali e comuni di grandi dimensioni

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 17,9 %

#ENTI PER CATEGORIA

5



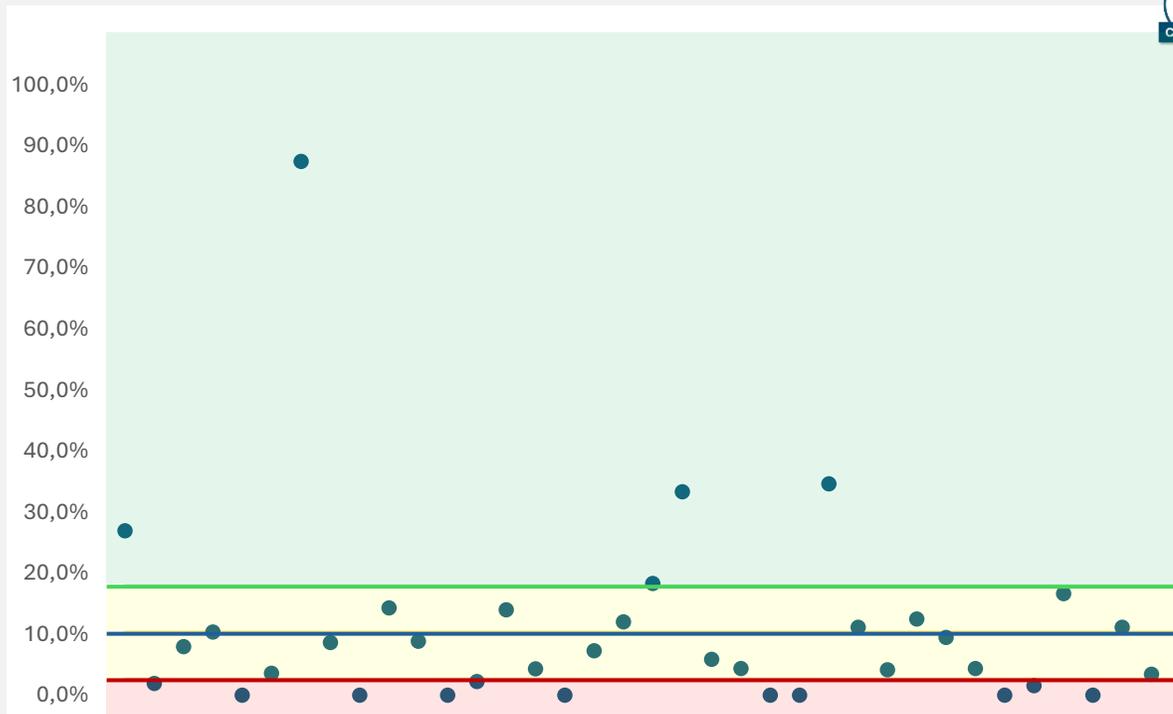
> 2,6%
< 17,9 %

21



≤ 2,6 %

12



HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 5 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**. In particolare, si distingue **1 ente** che presenta valore pari all'87,5%
- **21 amministrazioni** si collocano nella categoria gialla con valori distribuiti attorno alla media
- Le 12 amministrazioni inserite nella categoria rossa presentano valori prossimi **allo 0,0%**

MEDIA
(attuale)

10,2%

MINIMO
(attuale)

0,0%

MASSIMO
(attuale)

87,5%

DEV. STANDARD
(attuale)

15,4%





D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

Consente di comprendere l'attrattività dell'organizzazione se sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 3

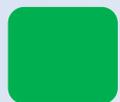


KPI PER PANEL



115 Enti locali

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 28,8 %

#ENTI PER CATEGORIA

25



> 9,0 %
< 28,8 %

38

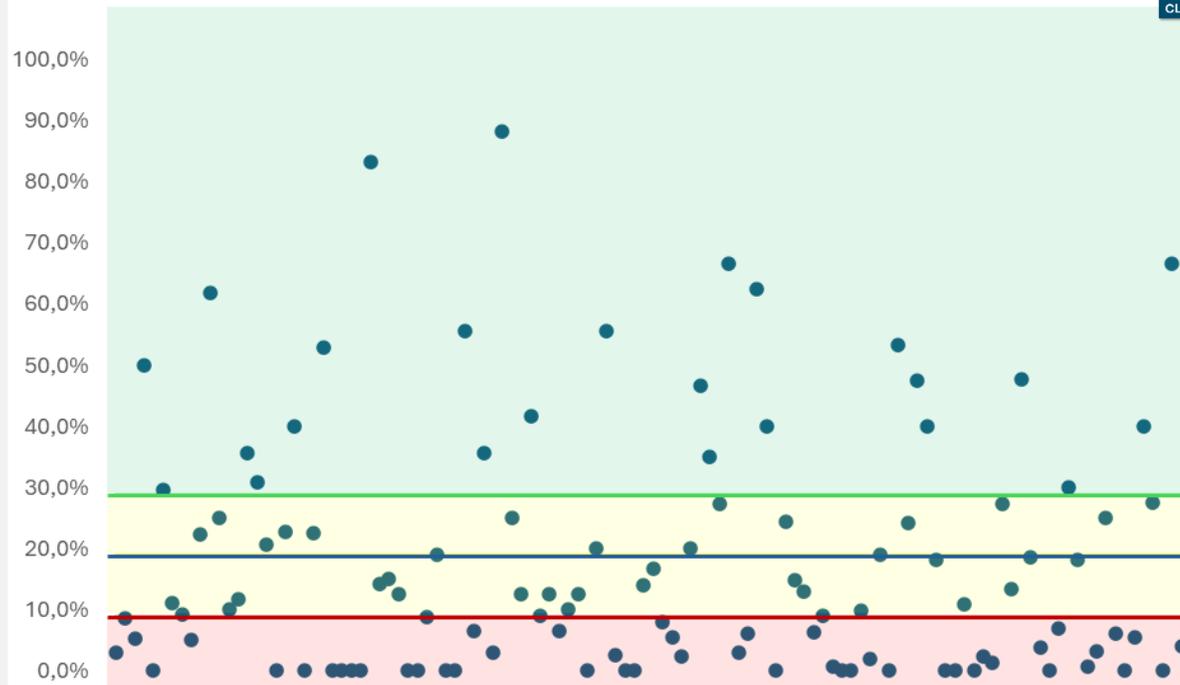


≤ 9,0 %

44

N/A*

8



MEDIA (attuale)

18,9%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

88,2%

DEV. STANDARD (attuale)

19,9%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 25 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, con 2 che si distinguono per valori superiori all'80,0%
- 38 amministrazioni si collocano all'interno della categoria gialla, distribuite equamente intorno alla media
- Le 44 amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano valori tra lo 0,0% e il 9,0%
- Per 8 amministrazioni non è stato rilevato il KPI



Cluster 3: Enti locali

*Enti per i quali non è stato rilevato il KPI



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



RAZIONALE

Consente di comprendere l'attrattività dell'organizzazione se sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.



FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità esterna/ N° totale di dipendenti assunti



PANEL TOTALE



KPI COMPLESSIVO



224 Rispondenti complessivi

CLUSTER 4



KPI PER PANEL



40 Enti di ricerca e Università

CATEGORIE



SOGLIE

≥ 10,4 %

#ENTI PER CATEGORIA

9



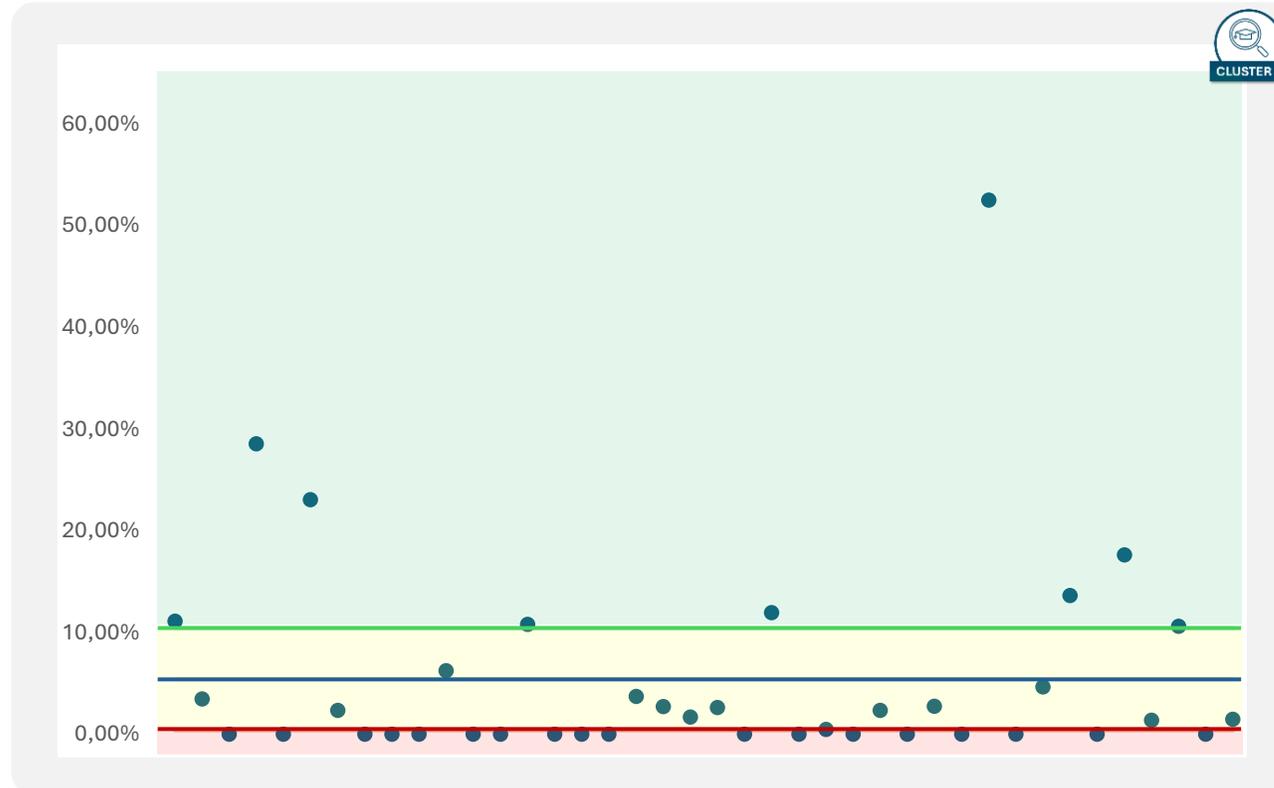
> 0,4 %
< 10,4 %

13



≤ 0,4 %

18



MEDIA (attuale)

5,4%

MINIMO (attuale)

0,0%

MASSIMO (attuale)

52,5%

DEV. STANDARD (attuale)

10,1%

HIGHLIGHT



- Del campione rispondente, 9 amministrazioni si collocano nella **categoria verde**, di cui **1 si distingue per un valore superiore al 50%**
- 13 enti si trovano nella categoria gialla, con valori prevalentemente **al di sotto della media**
- Le 18 amministrazioni inserite nella **categoria rossa** presentano **tutte valori pari allo 0,0%**





DECRETO DEL CAPO DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA

del 6 novembre 2024

ART. 3

- 1. A partire dalla seconda Relazione, da pubblicare entro il 31 dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, **per ogni indicatore chiave di monitoraggio**, è individuato un **benchmark interno di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise, in forma anonima, in tre categorie: a) verde –** migliori risultati; b) **giallo** - risultati sotto la media; c) **rosso** - risultati insufficienti.*
- 2. A partire dalla terza Relazione, da pubblicare entro il 30 giugno 2025, **per ogni indicatore sono individuati i valori target, anche a livello aggregato**, e svolta **un'analisi statistica descrittiva dell'andamento** di ciascun indicatore, **per le tre categorie** sopra citate, nell'arco dei singoli intervalli temporali di riferimento.*

12. Allegato 3

Piano nazionale di ripresa
e Resilienza
(PNRR)

Terzo report KPI

All. 3_Analisi dell'andamento dei
risultati

Data: Giugno 2025



Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2025



CONTESTO E OBIETTIVO

Nell'ambito dell'attuazione delle misure PNRR di competenza del DFP, si inserisce la milestone **M1C1-59 bis** la quale ha previsto la **pubblicazione di un primo report sugli indicatori chiave di monitoraggio** (Key Performance Indicators - c.d. KPI) volto a monitorare i progressi e gli effetti dell'azione di riforma correlati alla **gestione strategica delle risorse umane** e al **rafforzamento della capacità amministrativa**.

La milestone in oggetto e gli *interim step* ad essa correlati stabiliscono un **aggiornamento con cadenza semestrale** del report dei KPI fino al termine del PNRR, fissato al **30 giugno 2026**.

Alla luce delle interlocuzioni con la Commissione europea e sulla base degli impegni assunti dal DFP*, il **secondo monitoring step (Q2 2025)** sarà corredato da una **relazione di posizionamento delle amministrazioni** coinvolte nella rilevazione, le quali saranno anonimamente clusterizzate in tre differenti categorie identificate con i tre colori rosso, giallo e verde in base ai risultati raggiunti rispetto ad un benchmark di riferimento individuato, e da uno **studio dell'andamento dei risultati rispetto alla rilevazione precedente**.

Il presente documento ha come obiettivo quello di descrivere la **metodologia** adottata per mettere a confronto i risultati del Report III con quelli della rilevazione precedente, con l'intento di fornire evidenze in merito all'evoluzione dei dati raccolti dalle Amministrazioni coinvolte nel periodo di riferimento. Si pone in evidenza, in particolare, il confronto tra il **numero di Amministrazioni nelle 3 categorie**, tra un intervallo temporale e il successivo.

* Cfr. articolo 3 del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica ID n. 55560017 del 6 novembre 2024 riportato in allegato





1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione delle categorie

Al fine di **identificare le categorie rosso, giallo e verde**, preliminarmente sono state eseguite delle attività mirate per la clusterizzazione del campione, la differenziazione dei KPI in quantitativi e qualitativi e la conseguente definizione delle categorie in base alla tipologia di KPI individuato



*La survey per la raccolta dei dati è stata somministrata a 306 amministrazioni di cui 224 rispondenti

OVERVIEW METODOLOGIA

1. Clusterizzazione delle pubbliche amministrazioni rispondenti

CLUSTER

FORMA GIURIDICA AMMINISTRAZIONI

N° AMMINISTRAZIONI RISPONDENTI



CLUSTER 1

Pubbliche amministrazioni centrali

- Ente pubblico non economico nazionale
- Agenzia dello stato
- Ministero

31



CLUSTER 2

Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni

- Ente ambientale regionale
- Regione
- Provincia
- Città metropolitana
- Comuni con più di 250k abitanti

38



CLUSTER 3

Enti locali

- Comuni con abitanti tra 25k e 250 k

115



CLUSTER 4

Enti di ricerca e Università

- Istituto o ente pubblico di ricerca
- Università pubblica

40

OVERVIEW METODOLOGIA

2. Differenziazione dei KPI

Sulla base della tipologia di dati raccolti sono stati distinte due tipologie di KPI. I **KPI quantitativi**, associati a domande che necessitano come risposta un valore numerico o una quantità misurabile e i **KPI qualitativi** le cui domande prevedono risposte di tipo binario.

32 KPI QUANTITATIVI

- **D1.4** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del sistema professionale competency based
- **D1.5** Percentuale di profili professionali associati all'adozione del dizionario delle competenze
- **D2.1** Percentuale assunzioni determinate dal turnover per ciascuna amministrazione
- **D2.2** Percentuale di profili EQ/EP assunti
- **D2.4** Percentuale di assunzioni determinate dal turnover sul totale assunzioni
- **D2.5** Percentuale di assunzioni totali sul totale delle assunzioni programmate
- **D3.1** Percentuale dei concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali
- **D3.4** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un sistema professionale competency based
- **D3.5** Percentuale di concorsi che prevedono profili professionali da amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze
- **D3.6** Percentuale di personale assunto con meno di 35 anni
- **D4.2** Percentuale della formazione destinata alle competenze trasversali
- **D5.3** Numero di convenzioni con Università e centri di alta formazione finalizzato ad attività di sviluppo professionale del personale delle Amministrazioni
- **D6.1** Semplificazione e/o digitalizzazione processi
- **D6.2** Composizione dei lavoratori per genere
- **D6.3** Composizione dei lavoratori per età
- **D6.4** Tasso di posti vacanti personale non dirigente
- **D6.5** Tasso di posti vacanti personale dirigente
- **D6.6** Tasso di turnover complessivo
- **D6.7** Tasso di progressione nelle aree
- **D6.8** Tasso di progressione tra le aree
- **D6.9** Lavoro flessibile
- **D6.10** Lavoro agile e ottimizzazione organizzativa
- **D6.11** Risorse umane in lavoro agile
- **D6.12** Risorse umane donne in lavoro agile
- **D6.13** Innovazione tecnologica ambito HR
- **D6.14** Rilevazione personale <35 anni
- **D6.15** Rilevazione personale EQ-EP <35 anni
- **D6.16** Personale in Comando OUT
- **D6.17** Personale in Comando IN
- **D6.18** Donne con ruolo manageriale/dirigenziale
- **D6.19** Innovazione tecnologica a supporto delle attività di collaborazione e coordinamento
- **D6.20** Mobilità volontaria

9 KPI QUALITATIVI

- **D1.1** Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un Sistema Professionale competency based
- **D1.2** Percentuale di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi
- **D1.3** Percentuale di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze
- **D2.3** Percentuale di amministrazioni che hanno effettuato, nell'ultimo triennio, un assessment delle competenze
- **D3.2** Percentuale delle amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding
- **D3.3** Percentuale di amministrazioni che hanno fatto ricorso ai contratti di apprendistato
- **D4.1** Percentuale di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei fabbisogni formativi a valle della rilevazione di gap di competenze (assessment)
- **D5.1** Percentuale di amministrazioni che prevedono l'integrazione tra il sistema di valutazione della performance ed il Sistema Professionale competency based
- **D5.2** Percentuale delle amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria

OVERVIEW METODOLOGIA

3. Strategia di confrontabilità | Benchmark

La metodologia utilizzata prevede un **primo calcolo del benchmark** e relativa individuazione di **soglie di significatività e fasce di collocamento** per le PA (rosso, giallo, verde), le quali sono state **fissate** e verranno usate come elemento di confronto anche nei successivi Report nei quali verrà eseguito il **posizionamento delle PA** e il **confronto dei risultati** ottenuti rispetto ai Report precedenti.



* Le soglie definite con i dati del primo benchmark saranno utilizzate come riferimento nell'individuazione delle fasce anche per i benchmark successivi



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI CONFRONTABILITÀ DEI DATI

2

ANDAMENTO DEI RISULTATI

GUIDA ALLA LETTURA DELLE EVIDENZE DI CONFRONTABILITÀ

La presentazione dei risultati dell'analisi sull'andamento dei dati è organizzata per dimensione. Ogni dimensione presenta 4 viste di dettaglio sull'andamento dei KPI e 4 sull'andamento di benchmark, ciascuna focalizzata sullo specifico cluster individuato. Di seguito la guida alla lettura delle slide con dettaglio degli elementi di maggior rilievo.

Indicazione del nome della dimensione analizzata

Indicazione del cluster analizzato



Valore del n° di PA posizionate nella rispettiva categoria

Valore del n° di PA posizionate nella rispettiva categoria rispetto al totale (rappresentanza %)

ID del KPI di riferimento

Variazioni della rappresentatività del n° di PA posizionate nelle rispettive categorie rispetto al totale tra il II Report e il III Report

Principali evidenze emerse dai risultati dell'analisi

Variazioni assolute del n° di PA posizionate nelle rispettive categorie tra il II Report e il III Report

LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA



D1

**RILEVAZIONE E
CLASSIFICAZIONE DI
PROFESSIONI E
COMPETENZE**



D2

**PROGRAMMAZIONE DEL
FABBISOGNO DI
PERSONALE**



D3

RECRUITING



D4

SVILUPPO PROFESSIONALE



D5

**REWARDING E SVILUPPO DI
CARRIERA**



D6

**CAPACITY BUILDING E
PERFORMANCE
ORGANIZZATIVA**





D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
1.1	4 57%	-	3 57%	17 55%	-	14 45%	+13 -4%	-	+11 +5%
1.2	4 57%	-	3 57%	11 35%	-	20 65%	+7 -38%	-	+17 +51%
1.3	3 43%	-	4 57%	11 35%	-	20 65%	+8 -17%	-	+16 +13%
1.4	3 43%	0 0%	3 57%	11 35%	3 10%	15 48%	+8 -17%	+3 -	+12 +13%
1.5	2 29%	0 0%	4 57%	10 32%	0 0%	20 65%	+8 +13%	-	+15 +13%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
1.1	13 38%	-	21 62%	16 42%	-	22 58%	+3 +10%	-	+1 -6%
1.2	13 38%	-	21 62%	12 32%	-	26 68%	-1 -17%	-	+5 +11%
1.3	11 32%	-	23 68%	13 34%	-	25 66%	+2 +6%	-	+2 -3%
1.4	13 38%	0 0%	21 62%	13 34%	2 5%	23 61%	- -11%	+2 -	+2 -2%
1.5	11 32%	0 0%	23 68%	13 34%	0 0%	25 66%	+2 +6%	-	+2 -3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra generalmente un lieve aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce in modo lievemente maggiore in termini assoluti rispetto a quella della soglia verde, ma se si guarda la rappresentanza sul totale si nota un calo della popolazione in fascia rossa;
- ✓ L'unico KPI che presenta un trend negativo sia per quanto riguarda la categoria verde che rossa è il D1.2, dovuto probabilmente alle modifiche subite dal questionario relative ad esso.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
1.1	28 27%	-	75 73%	57 50%	-	58 50%	+29 +82%	-	-17 -31%
1.2	20 19%	-	83 81%	15 13%	-	100 87%	-5 -33%	-	+17 +8%
1.3	22 21%	-	81 79%	35 30%	-	80 70%	+13 +42%	-	-1 -12%
1.4	28 27%	0 0%	75 73%	35 30%	11 10%	64 56%	+7 +12%	+11 +57%	-11 -24%
1.5	22 21%	0 0%	81 79%	32 28%	0 0%	80 70%	+10 +30%	-	-1 -12%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA nella categoria verde, evidenziando anche l'aumento della percentuale delle stesse rispetto al totale;
- ✓ La popolazione della fascia rossa decresce, registrando un calo della percentuale di rappresentanza ed uno spostamento del campione verso la categoria verde;
- ✓ L'unico KPI che registra un andamento negativo è l'1.2, con una diminuzione degli enti in categoria verde ed un aumento di quelli nella categoria rossa.



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
1.1	3 30%	-	7 70%	12 30%	-	28 70%	+9 -	-	+21 -
1.2	6 60%	-	4 40%	19 48%	-	21 52%	+13 -21%	-	+17 +31%
1.3	4 40%	-	6 60%	9 23%	-	30 75%	+5 -44%	-	+24 +25%
1.4	3 30%	0 0%	7 70%	8 20%	0 0%	31 78%	+5 -33%	-	+24 +11%
1.5	4 40%	0 0%	6 60%	8 20%	0 0%	31 78%	+4 -50%	-	+25 +29%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ Nonostante una crescita in valore assoluto della popolazione nella fascia verde, questa si è ridotto rispetto a quella della fascia rossa;
- ✓ Come nel II report, anche nel III non sono presenti amministrazioni in fascia gialla;
- ✓ Il KPI 1.1 mostra valori proporzionali rispetto a quelli della rilevazione precedente in termini percentuali.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1	2 29%	2 29%	2 29%	3 10%	6 19%	18 58%	+1 -66%	+4 -32%	+16 +103%
2.2	0 0%	0 0%	7 100%	22 71%	0 0%	0 0%	+22 -	- -	-7 -100%
2.3	2 29%	- -	5 71%	5 16%	- -	21 68%	+3 -44%	- -	+16 -5%
2.4	3 43%	1 14%	3 43%	8 26%	2 6%	12 39%	+5 -40%	+1 -55%	+9 -10%
2.5	1 14%	4 57%	2 29%	1 3%	6 19%	20 65%	- -77%	+2 -66%	+18 +126%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati. Da segnalare una riduzione del numero di PA coinvolte nella categoria rossa del KPI 2.2;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde. Si denota che, nonostante la crescita in valore assoluto della categoria verde, quest'ultima si contrae rispetto alla categoria rossa che registra una crescita più consistente.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1	13 38%	-	21 62%	16 42%	-	22 58%	+3 +10%	-	+1 -6%
2.2	13 38%	-	21 62%	12 32%	-	26 68%	-1 -17%	-	+5 +11%
2.3	11 32%	-	23 68%	13 34%	-	25 66%	+2 +6%	-	+2 -3%
2.4	13 38%	0 0%	21 62%	13 34%	2 5%	23 61%	- -11%	+2 -	+2 -2%
2.5	11 32%	0 0%	23 68%	13 34%	0 0%	25 66%	+2 +6%	-	+2 -3%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un lieve aumento generale del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti, ma se si osserva la rappresentanza si nota un calo della popolazione in fascia rossa;
- ✓ L'unica eccezione è data dal KPI 2.2 rispetto al quale vi è un calo della popolazione in categoria verde e un aumento in categoria rossa, sempre osservando il dato rispetto al totale.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1	26 25%	38 37%	35 34%	42 37%	37 32%	32 28%	+16 +45%	- 1 -13%	-3 -18%
2.2	26 25%	27 26%	46 45%	15 13%	16 14%	77 67%	-11 -48%	-11 -47%	+31 +50%
2.3	11 11%	-	92 89%	8 7%	-	82 71%	-3 -35%	-	-10 -20%
2.4	45 44%	19 18%	35 34%	40 35%	34 30%	33 29%	-5 -20%	+15 +60%	-2 -16%
2.5	14 14%	58 56%	27 26%	28 24%	67 58%	17 15%	+14 +79%	+9 +3%	-10 -44%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA nella categoria verde per i KPI 2.1 e 2.5, che parallelamente riscontrano anche una diminuzione degli enti in categoria rossa;
- ✓ Il KPI 2.2 evidenzia un calo del numero e della percentuale di rappresentanza in categoria verde del 48% ed un aumento del 50% in categoria rossa;
- ✓ I KPI 2.3 e 2.4 riscontrano scostamenti non significativi nei numeri assoluti degli enti nelle categoria, ma per quanto riguarda la percentuale di rappresentanza degli enti nella categoria verde, si evidenzia un calo rispettivamente del 35% e 20%.



D2 PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
2.1	4 40%	3 30%	3 30%	14 35%	12 30%	12 30%	+10 -13%	9 -	+9 -
2.2	3 30%	0 0%	7 70%	16 40%	3 8%	20 50%	+13 -21%	3 -	+13 -29%
2.3	2 20%	- -	8 80%	5 13%	- -	31 78%	+3 -38%	- -	+23 -3%
2.4	3 30%	4 40%	3 30%	13 33%	14 35%	11 28%	+10 +8%	+10 -13%	+8 -8%
2.5	2 20%	6 60%	2 20%	21 53%	10 25%	31 20%	+19 +163%	+4 -58%	+6 -

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
 - ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
 - ✓ Come nel II report, anche nel III il numero di amministrazioni posizionate in fascia gialla è proporzionalmente basso;
 - ✓ Il KPI 2.3 mostra valori in netto miglioramento, con un significativo aumento delle PA posizionate in fascia verde, sia in termini assoluti sia proporzionalmente alla popolazione della fascia rossa e della fascia gialla.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
3.1	2 29%	0 0%	1 14%	9 29%	0 13%	4 13%	+7 +2%	- -	+3 -10%
3.2	6 86%	- -	1 14%	15 48%	- -	15 48%	+9 -44%	- -	+14 +239%
3.3	0 0%	- -	7 100%	1 3%	- -	30 97%	+1 -	- -	+23 -3%
3.4	1 14%	1 14%	3 43%	6 19%	2 6%	16 52%	+5 +35%	+1 -55%	+13 +20%
3.5	2 29%	0 0%	4 57%	3 10%	1 3%	21 68%	+1 -66%	+1 -	+17 +19%
3.6	3 43%	2 29%	2 29%	3 10%	11 35%	8 26%	0 -77%	+9 +24%	+6 -10%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde. Si denota che, nonostante la crescita in valore assoluto della categoria verde, quest'ultima si contrae rispetto alla categoria rossa che registra una crescita più consistente.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
3.1	10 29%	4 12%	10 29%	14 37%	6 16%	10 26%	+4 +25%	+2 +34%	- -11%
3.2	24 71%	- -	10 29%	27 71%	- -	11 29%	+3 +1%	- -	+1 -2%
3.3	3 9%	- -	31 91%	4 11%	- -	34 89%	+1 +19%	- -	+3 -2%
3.4	11 32%	0 0%	20 59%	9 24%	0 0%	27 71%	-2 -27%	- -	+7 +21%
3.5	9 26%	0 0%	23 68%	6 16%	0 0%	30 79%	-3 -40%	- -	+7 +17%
3.6	9 26%	14 41%	11 32%	12 32%	12 32%	14 37%	+3 19%	-2 -23%	+3 +14%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un lieve aumento generale del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti, inoltre per i KPI 3.4 e 3.5 il dato presenta un decremento;
- ✓ Se si osserva il dato in termini di rappresentanza rispetto al totale, si evidenzia inoltre un calo generale dei posizionamenti nella categoria verde, ad eccezione del KPI 3.1 per il quale si ha un miglioramento.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
3.1	38 37%	6 6%	32 31%	43 37%	8 7%	38 33%	+5 +1%	+2 +19%	+6 +6%
3.2	2 2%	-	101 98%	58 50%	-	57 50%	+56 +2497%	-	-44 -49%
3.3	2 2%	-	101 98%	5 4%	-	110 96%	+3 +124%	-	+9 -2%
3.4	16 16%	81 79%	0 0%	27 23%	68 59%	0 0%	+11 +51%	-13 -25%	-
3.5	17 17%	0 0%	81 79%	17 15%	88 77%	0 0%	-	+88 +77%	-81 -100%
3.6	22 21%	48 47%	29 28%	19 17%	47 41%	42 37%	-3 -23%	-1 -12%	+13 +30%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un andamento generalmente positivo per i KPI della dimensione 3;
- ✓ Il KPI 3.2 evidenzia l'andamento migliore tra gli indicatori della dimensione 3, riscontrando un notevole aumento degli enti in categoria verde e un calo degli stessi in categoria rossa del 49%;
- ✓ Per il KPI 3.6 si registra un calo del numero degli enti in fascia verde pari a 3, con una diminuzione della rappresentanza delle stesse rispetto al totale del 23%.



D3 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
3.1	4 40%	0 0%	6 60%	19 48%	5 13%	14 35%	+15 +19%	+5 -	+8 -42%
3.2	9 90%	- -	1 10%	34 85%	- -	6 15%	+25 -6%	- -	+5 +50%
3.3	0 0%	- -	10 100%	0 0%	- -	40 100%	- -	- -	+30 -%
3.4	2 20%	2 20%	6 60%	5 13%	0 0%	33 83%	+3 -38%	-2 -100%	+27 +38%
3.5	4 40%	0 0%	6 60%	5 13%	0 0%	33 83%	+1 -69%	- -	+27 +38%
3.6	4 40%	3 30%	3 30%	11 28%	17 43%	12 30%	+7 -31%	+14 +42%	+9 -

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in tutte e tre le categorie, sia quella verde che quella rossa e gialla, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
- ✓ Rispetto al II report, il numero di amministrazioni in fascia gialla è proporzionalmente aumentato;
- ✓ Nonostante un aumento generalizzato delle PA in fascia gialla a livello assoluto, si evidenzia una riduzione della loro rappresentanza in termini relativi.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	2 29%	- -	4 57%	4 13%	- -	27 87%	+2 -55%	- -	+23 +52%
4.2	2 29%	1 14%	3 43%	10 32%	11 35%	7 23%	+8 +13%	+10 +148%	+4 -47%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde per quanto riguarda il KPI 4.1. Il trend risulta essere inverso, invece, per quanto riguarda il KPI 4.2.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
4.1	3 9%	-	23 68%	3 8%	-	25 66%	-	-	+2 -3%
4.2	3 9%	18 53%	11 32%	10 26%	18 47%	10 26%	+7 +198%	-	-1 -19%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un lieve aumento generale del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce in maniera minore rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti;
- ✓ Se si considera la rappresentanza, inoltre, si nota un miglioramento generale sia per la categoria verde che rossa, ad eccezione dei posizionamenti in categoria verde relativi al KPI 4.1.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	6 6%	- -	86 83%	9 8%	- -	79 69%	+3 +34%	- -	-7 -18%
4.2	20 19%	28 27%	48 47%	27 23%	33 29%	42 37%	+7 +21%	+5 +6%	-6 -22%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un andamento del tutto positivo per i KPI della dimensione 4;
- ✓ Il KPI 4.1 evidenzia un aumento della percentuale di rappresentanza degli enti in categoria verde pari al 34% ed un calo di quelli in fascia rossa pari al 18%;
- ✓ Per il KPI 4.2, i numeri in valore assoluto sono maggiori all'incremento ottenuto dal KPI 4.1, ma in termini di percentuale di rappresentanza risultano essere cresciuti leggermente meno, con un aumento degli enti in categoria gialla.



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
4.1	1 10%	-	7 70%	4 10%	-	28 70%	+3 -	-	+21 -
4.2	2 20%	3 30%	5 50%	14 35%	14 35%	12 30%	+12 +75%	+11 +17%	+7 -40%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in tutte e tre le categorie, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
 - ✓ Per il KPI 4.1, la popolazione della categoria rossa e di quella verde è cresciuta proporzionalmente;
 - ✓ Per il KPI 4.2, si evidenzia la significativa crescita delle Amministrazioni in categoria gialla e verde, con conseguente diminuzione di quelle in categoria rossa.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
5.1	2 29%	-	5 71%	7 23%	-	24 77%	+5 -21%	-	+19 +8%
5.2	2 29%	-	4 57%	7 23%	-	24 77%	+5 -21%	-	+20 +35%
5.3	1 14%	6 86%	0 0%	5 16%	26 84%	0 0%	+4 +13%	+20 -2%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, fatta eccezione per la categoria rossa del KPI 5.3;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde. Si denota che, nonostante la crescita in valore assoluto della categoria verde, quest'ultima si contrae rispetto alla categoria rossa che registra una crescita più consistente.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
5.1	0 0%	-	34 100%	3 8%	-	35 92%	+3 -	-	+1 -8%
5.2	9 26%	-	25 74%	13 34%	-	25 66%	+4 +29%	-	- -11%
5.3	5 15%	11 32%	18 53%	3 8%	20 53%	15 39%	-2 -46%	+9 +63%	-3 -25%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un lieve aumento generale del numero di PA nelle categorie verde e gialla e un lieve calo nella categoria rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa decresce generalmente mentre crescono quella verde e quella gialla in termini assoluti;
- ✓ Anche in termini di rappresentanza rispetto al totale, si ha un miglioramento generale sia per la categoria verde che rossa, ad eccezione del KPI 5.3 per il quale i posizionamenti nella fascia verde vedono un calo.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
5.1	11 11%	-	92 89%	25 22%	-	90 78%	+14 +104%	-	-2 -12%
5.2	20 19%	-	83 81%	22 19%	-	93 81%	+2 -1%	-	+10 0%
5.3	9 9%	94 91%	0 0%	10 9%	105 91%	0 0%	+1 -	+11 -	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un andamento positivo per il KPI 5.1, che evidenzia un notevole aumento delle amministrazioni in categoria verde ed un aumento della sua percentuale di rappresentanza de 104%;
- ✓ Per i KPI 5.2 e 5.3, si evidenzia un andamento costante dei valori, che pur essendo variati tra le due rilevazioni in valore assoluto, risultano distribuiti allo stesso modo nelle tre fasce.

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
5.1	1 10%	-	9 90%	7 18%	-	33 83%	+6 +75%	-	+24 -8%
5.2	3 30%	-	7 70%	17 43%	-	23 58%	+14 +42%	-	+16 -18%
5.3	1 10%	9 90%	0 0%	1 3%	38 95%	0 0%	-	+29 +6%	-

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in tutte e 3 le categorie, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
- ✓ Coerentemente con l'aumento in termini assoluti, si segnala per i KPI 5.1 e 5.2, una crescita della rappresentanza delle Amministrazioni posizionate in categoria verde;
- ✓ Per il KPI 5.3, si evidenzia la significativa riduzione delle PA in categoria verde e l'aumento di quelle in categoria gialla, mentre non si segnalano variazioni nella rossa.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (1/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.1	1 14%	0 0%	2 29%	13 42%	4 13%	5 16%	+12 +194%	+4 -	+3 -44%
6.2	2 29%	3 43%	2 29%	8 26%	9 29%	14 45%	+6 -10%	+6 -32%	+12 +58%
6.3	2 29%	2 29%	2 29%	10 32%	11 35%	10 32%	+8 +13%	+9 +24%	+8 +13%
6.4	2 29%	1 14%	3 43%	9 29%	14 45%	8 26%	+7 +2%	+13 +216%	+5 -40%
6.5	2 29%	3 43%	1 14%	11 35%	6 19%	9 29%	+9 +24%	+3 -55%	+8 +103%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento generalizzato del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ Si evidenzia che, nonostante un incremento in termini assoluti delle amministrazioni presenti nelle due categorie verde e rossa, la crescita relativa di quest'ultima risulta essere più consistente;
- ✓ Questo appare evidente in tutti i KPI, ad eccezione di alcuni che mostrano il comportamento opposto, come il 6.1, il 6.6 e il 6.19



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (2/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.6	3 43%	1 14%	3 43%	13 42%	11 35%	7 23%	+10 -2%	10 +148%	+4 -47%
6.7	3 43%	1 14%	3 43%	8 26%	4 13%	18 58%	+5 -40%	3 -10%	+15 +35%
6.8	1 14%	3 43%	3 43%	8 26%	7 23%	16 52%	+7 +81%	4 -47%	+13 +20%
6.9	1 14%	3 43%	3 43%	10 32%	2 6%	19 61%	+9 +126%	-1 -85%	+16 +43%
6.10	1 14%	2 29%	1 14%	11 35%	4 13%	15 48%	+10 +148%	2 -55%	+14 +239%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento generalizzato del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ Si evidenzia che, nonostante un incremento in termini assoluti delle amministrazioni presenti nelle due categorie verde e rossa, la crescita relativa di quest'ultima risulta essere più consistente;
- ✓ Questo appare evidente in tutti i KPI, ad eccezione di alcuni che mostrano il comportamento opposto, come il 6.1, il 6.6 e il 6.19



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (3/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.11	4 57%	1 14%	2 29%	20 65%	5 16%	6 19%	+16 +13%	+4 +13%	+4 -32%
6.12	4 57%	1 14%	2 29%	19 61%	6 19%	6 19%	+15 +7%	+5 +35%	+4 -32%
6.13	1 14%	0 0%	2 29%	12 39%	2 6%	15 48%	+11 +171%	+2 -	+13 +69%
6.14	2 29%	3 43%	2 29%	6 19%	9 29%	16 52%	+4 -32%	+6 -32%	+14 +81%
6.15	0 0%	0 0%	7 100%	0 0%	0 0%	31 100%	- -	- -	+24 0%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ Si registra un aumento generalizzato del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
 - ✓ Si evidenzia che, nonostante un incremento in termini assoluti delle amministrazioni presenti nelle due categorie verde e rossa, la crescita relativa di quest'ultima risulta essere più consistente;
 - ✓ Questo appare evidente in tutti i KPI, ad eccezione di alcuni che mostrano il comportamento opposto, come il 6.1, il 6.6 e il 6.19



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 1 (4/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.16	2 29%	1 14%	4 57%	6 19%	13 42%	12 39%	+4 -32%	+12 +194%	+8 -32%
6.17	2 29%	1 14%	4 57%	6 19%	7 23%	18 58%	+4 -32%	+6 +58%	+14 +2%
6.18	2 29%	3 43%	2 29%	7 23%	2 6%	14 45%	+5 -21%	-1 -85%	+12 +58%
6.19	2 29%	0 0%	5 71%	24 77%	0 0%	7 23%	+22 +171%	- -	+2 -68%
6.20	1 14%	2 29%	3 43%	4 13%	6 19%	12 39%	+3 -10%	+4 -32%	+9 -10%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 1, questo presenta il minor numero di Amministrazioni, essendo composto da 31 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento generalizzato del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ Si evidenzia che, nonostante un incremento in termini assoluti delle amministrazioni presenti nelle due categorie verde e rossa, la crescita relativa di quest'ultima risulta essere più consistente;
- ✓ Questo appare evidente in tutti i KPI, ad eccezione di alcuni che mostrano il comportamento opposto, come il 6.1, il 6.6 e il 6.19



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (1/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.1	7 21%	8 24%	13 38%	9 24%	9 24%	14 37%	+2 +15%	1 +1%	+1 -4%
6.2	11 32%	11 32%	12 35%	11 29%	14 37%	13 34%	- -11%	+3 +14%	+1 -3%
6.3	8 24%	17 50%	9 26%	11 29%	19 50%	8 21%	+3 +23%	+2 -	-1 -20%
6.4	11 32%	16 47%	7 21%	7 18%	18 47%	13 34%	-4 -43%	+2 +1%	+6 +66%
6.5	16 47%	9 26%	9 26%	12 32%	10 26%	16 42%	-4 -33%	+1 -1%	+7 +59%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti, in particolare relativamente ai KPI 6.6 e 6.15;
- ✓ Se si osserva la rappresentanza rispetto al totale, anche in questo caso i posizionamenti nella categoria rossa crescono maggiormente, ma si rilevano casistiche specifiche di netto miglioramento per il KPI 6.7 relativamente al calo di categoria rossa e all'aumento di categoria verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (2/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.6	10 29%	19 56%	5 15%	3 8%	16 42%	19 50%	-7 -73%	-3 -25%	+14 +240%
6.7	9 26%	7 21%	18 53%	17 45%	13 34%	8 21%	+8 +69%	+6 +66%	-10 -60%
6.8	8 24%	4 12%	22 65%	12 32%	5 13%	21 55%	+4 +34%	+1 +12%	-1 -15%
6.9	7 21%	15 44%	12 35%	9 24%	12 32%	17 45%	+2 +15%	-3 -28%	+5 +27%
6.10	5 15%	14 41%	11 32%	5 13%	20 53%	13 34%	- -11%	+6 +28%	+2 +6%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti, in particolare relativamente ai KPI 6.6 e 6.15;
- ✓ Se si osserva la rappresentanza rispetto al totale, anche in questo caso i posizionamenti nella categoria rossa crescono maggiormente, ma si rilevano casistiche specifiche di netto miglioramento per il KPI 6.7 relativamente al calo di categoria rossa e all'aumento di categoria verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (3/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.11	10 29%	14 41%	10 29%	14 37%	11 29%	13 34%	+4 +25%	-3 -30%	+3 +16%
6.12	14 41%	9 26%	11 32%	15 39%	11 29%	12 32%	+1 -4%	+2 +9%	+1 -2%
6.13	6 18%	5 15%	20 59%	7 18%	9 24%	20 53%	+1 +4%	+4 +61%	- -11%
6.14	7 21%	18 53%	9 26%	9 24%	18 47%	11 29%	+2 +15%	- -11%	+2 +9%
6.15	1 32%	7 21%	16 47%	5 13%	6 16%	27 71%	-6 -59%	-1 -23%	+11 +51%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti, in particolare relativamente ai KPI 6.6 e 6.15;
- ✓ Se si osserva la rappresentanza rispetto al totale, anche in questo caso i posizionamenti nella categoria rossa crescono maggiormente, ma si rilevano casistiche specifiche di netto miglioramento per il KPI 6.7 relativamente al calo di categoria rossa e all'aumento di categoria verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 2 (4/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.16	4 12%	23 68%	7 21%	5 13%	28 74%	5 13%	+1 +12%	+5 +9%	-2 -36%
6.17	4 12%	30 88%	0 0%	4 11%	34 89%	0 0%	- -11%	+4 +1%	- -
6.18	8 24%	19 56%	7 21%	10 26%	20 53%	8 21%	+2 +12%	+1 -6%	+1 +2%
6.19	6 18%	18 53%	10 29%	1 3%	29 76%	8 21%	-5 -85%	+11 +44%	-2 -28%
6.20	4 12%	18 53%	7 21%	5 13%	21 55%	12 32%	+1 +12%	+3 +4%	+5 +53%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 2, questo presenta 38 enti per le quali emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde in termini assoluti, in particolare relativamente ai KPI 6.6 e 6.15;
- ✓ Se si osserva la rappresentanza rispetto al totale, anche in questo caso i posizionamenti nella categoria rossa crescono maggiormente, ma si rilevano casistiche specifiche di netto miglioramento per il KPI 6.7 relativamente al calo di categoria rossa e all'aumento di categoria verde.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (1/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.1	28 27%	9 9%	29 28%	29 25%	11 10%	34 30%	+1 -7%	+2 +9%	+5 +5%
6.2	41 40%	30 29%	32 31%	38 33%	42 37%	35 30%	-3 -17%	+12 +25%	-3 -2%
6.3	3 3%	82 80%	15 15%	33 29%	51 44%	31 27%	+30 +885%	-31 -44%	+16 +85%
6.4	52 50%	29 28%	22 21%	50 43%	36 31%	28 24%	-2 -14%	+7 +11%	+6 +14%
6.5	42 41%	25 24%	27 26%	35 30%	33 29%	35 30%	-7 -25%	+8 +18%	+8 +16%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.6 e 6.7 si evidenzia una crescita del numero degli enti in categoria verde ed una diminuzione di quelli in categoria rossa, riscontrando una notevole crescita del tasso di progressione tra le aree;
- ✓ Diametralmente opposto è il trend per i KPI 6.4, 6.5, 6.8 e 6.15, con uno spostamento verso la fascia rossa per la rilevazione di personale EQ-EP <35 anni ed un aumento della percentuale di rappresentanza degli enti nella categoria rossa del 41%.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (2/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.6	32 31%	38 37%	33 32%	57 50%	39 34%	19 17%	+25 +60%	+1 -8%	-14 -48%
6.7	21 20%	16 16%	66 64%	47 41%	31 27%	37 32%	+26 +100%	+15 +74%	-29 -50%
6.8	23 22%	30 29%	50 49%	19 17%	38 33%	58 50%	-4 -26%	+8 +13%	+8 +4%
6.9	18 17%	47 46%	38 37%	26 23%	41 36%	46 40%	+8 +29%	-6 -22%	+8 +8%
6.10	7 7%	63 61%	6 6%	14 12%	78 68%	17 15%	+7 +79%	+15 +11%	+11 +154%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.6 e 6.7 si evidenzia una crescita del numero degli enti in categoria verde ed una diminuzione di quelli in categoria rossa, riscontrando una notevole crescita del tasso di progressione tra le aree;
- ✓ Diametralmente opposto è il trend per i KPI 6.4, 6.5, 6.8 e 6.15, con uno spostamento verso la fascia rossa per la rilevazione di personale EQ-EP <35 anni ed un aumento della percentuale di rappresentanza degli enti nella categoria rossa del 41%.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (3/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.11	23 22%	38 37%	42 41%	29 25%	46 40%	39 34%	+6 +13%	+8 +8%	-3 -17%
6.12	26 25%	31 30%	46 45%	35 30%	36 31%	43 37%	+9 +21%	+5 +4%	-3 -16%
6.13	24 23%	13 13%	48 47%	25 22%	9 8%	57 50%	+1 -7%	-4 -38%	+9 +6%
6.14	32 31%	35 34%	36 35%	38 33%	36 31%	41 36%	+6 +6%	+1 -8%	+5 +2%
6.15	24 23%	21 20%	58 56%	9 8%	15 13%	91 79%	-15 -66%	-6 -36%	+33 +41%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.6 e 6.7 si evidenzia una crescita del numero degli enti in categoria verde ed una diminuzione di quelli in categoria rossa, riscontrando una notevole crescita del tasso di progressione tra le aree;
- ✓ Diametralmente opposto è il trend per i KPI 6.4, 6.5, 6.8 e 6.15, con uno spostamento verso la fascia rossa per la rilevazione di personale EQ-EP <35 anni ed un aumento della percentuale di rappresentanza degli enti nella categoria rossa del 41%.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 3 (4/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.16	17 17%	46 45%	40 39%	21 18%	43 37%	51 44%	+4 +11%	-3 -16%	+11 +14%
6.17	11 11%	92 89%	0 0%	13 11%	102 89%	0 0%	+2 +6%	+10 -1%	- +0%
6.18	30 29%	33 32%	28 27%	29 25%	37 32%	37 32%	-1 -13%	+4 +0%	+9 +18%
6.19	23 22%	37 36%	43 42%	24 21%	39 34%	52 45%	+1 -7%	+2 -6%	+9 +8%
6.20	16 16%	34 33%	28 27%	25 22%	38 33%	44 38%	+9 +40%	+4 +0%	+16 +41%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 3, questo presenta il maggior numero di Amministrazioni, essendo composto da 115 enti. Per esso, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Per i KPI 6.6 e 6.7 si evidenzia una crescita del numero degli enti in categoria verde ed una diminuzione di quelli in categoria rossa, riscontrando una notevole crescita del tasso di progressione tra le aree;
- ✓ Diametralmente opposto è il trend per i KPI 6.4, 6.5, 6.8 e 6.15, con uno spostamento verso la fascia rossa per la rilevazione di personale EQ-EP <35 anni ed un aumento della percentuale di rappresentanza degli enti nella categoria rossa del 41%.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (1/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.1	4 40%	2 20%	4 40%	6 15%	5 13%	18 45%	+2 +63%	3 -38%	+14 +13%
6.2	5 50%	2 20%	3 30%	10 25%	13 33%	17 43%	+5 -50%	11 +63%	+14 +42%
6.3	3 30%	3 30%	4 40%	16 40%	10 25%	14 35%	+13 +33%	7 -17%	+10 -13%
6.4	1 10%	8 80%	1 10%	0 0%	20 50%	20 50%	-1 -100%	+12 -38%	+19 +400%
6.5	6 60%	2 20%	2 20%	21 53%	1 57%	18 45%	+15 -13%	-1 -88%	+16 +125%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:

- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
- ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
- ✓ Come nel II report, anche nel III il numero di amministrazioni posizionate in fascia gialla è proporzionalmente basso;
- ✓ Nonostante la crescita in valore assoluto della popolazione in categoria verde, questa va riducendosi in proporzione alle Amministrazioni che si posizionano nella categoria rossa, che tende a crescere molto più velocemente.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4 (2/4)



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.6	2 20%	6 60%	2 20%	5 13%	8 20%	27 68%	+3 -38%	+2 -67%	+25 +238%
6.7	3 30%	0 0%	7 70%	14 35%	5 13%	21 53%	+11 +57%	+5 +57%	+14 -25%
6.8	2 20%	3 30%	5 50%	7 18%	7 18%	26 65%	+5 +57%	+4 +57%	+21 +30%
6.9	2 20%	5 50%	3 30%	6 15%	18 45%	16 40%	+4 +57%	+13 +57%	+13 +33%
6.10	4 40%	2 20%	3 30%	9 23%	8 20%	22 55%	+5 +57%	+6 +57%	+19 +83%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
 - ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
 - ✓ Come nel II report, anche nel III il numero di amministrazioni posizionate in fascia gialla è proporzionalmente basso;
 - ✓ Nonostante la crescita in valore assoluto della popolazione in categoria verde, questa va riducendosi in proporzione alle Amministrazioni che si posizionano nella categoria rossa, che tende a crescere molto più velocemente



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.11	3 30%	4 40%	3 30%	16 40%	15 38%	9 23%	+13 +33%	+11 -6%	+6 -25%
6.12	4 40%	4 40%	2 20%	18 45%	15 38%	7 18%	+14 +13%	+11 -6%	+5 -13%
6.13	2 20%	2 20%	5 50%	2 5%	8 20%	30 75%	- -75%	+6 -	+25 +50%
6.14	4 40%	3 30%	3 30%	15 38%	14 35%	11 28%	+11 -6%	+11 +17%	+8 -8%
6.15	1 10%	9 90%	0 0%	7 18%	33 83%	0 0%	+6 +75%	+24 -8%	- -

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
 - ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
 - ✓ Come nel II report, anche nel III il numero di amministrazioni posizionate in fascia gialla è proporzionalmente basso;
 - ✓ Nonostante la crescita in valore assoluto della popolazione in categoria verde, questa va riducendosi in proporzione alle Amministrazioni che si posizionano nella categoria rossa, che tende a crescere molto più velocemente.



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

ANDAMENTO DI BENCHMARK - CLUSTER 4



KPI	Report II			Report III			Trend		
	#ENTI PER CATEGORIA			#ENTI PER CATEGORIA			VARIAZIONI PER CATEGORIA		
	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso	Verde	Giallo	Rosso
6.16	1 10%	5 50%	4 40%	5 13%	13 33%	22 55%	+4 +25%	+8 -35%	+18 +38%
6.17	2 20%	2 20%	6 60%	9 23%	6 15%	25 63%	+7 +13%	+4 -25%	+19 +4%
6.18	4 40%	3 30%	3 30%	11 28%	15 38%	12 30%	+7 -31%	+12 +25%	+9 -
6.19	3 30%	3 30%	4 40%	10 25%	12 30%	18 45%	+7 -17%	+9 -	+14 +13%
6.20	2 20%	2 20%	4 40%	9 23%	13 33%	18 45%	+7 +13%	+11 +63%	+14 +13%

PRINCIPALI EVIDENZE E CONSIDERAZIONI

- Per quanto riguarda il cluster 4, composto da 40 enti, emergono le seguenti considerazioni:
- ✓ Si registra un aumento del numero di PA in entrambe le categorie, sia quella verde che quella rossa, evidenziando una crescita del campione analizzato e l'eterogeneità dei dati;
 - ✓ La popolazione della fascia rossa cresce maggiormente rispetto a quella della soglia verde;
 - ✓ Come nel II report, anche nel III il numero di amministrazioni posizionate in fascia gialla è proporzionalmente basso;
 - ✓ Nonostante la crescita in valore assoluto della popolazione in categoria verde, questa va riducendosi in proporzione alle Amministrazioni che si posizionano nella categoria rossa, che tende a crescere molto più velocemente.

13. Allegato 4

Piano nazionale di ripresa
e Resilienza
(PNRR)

Terzo report KPI

All. 4_ Metodologia di
individuazione dei valori target

Data: Giugno 2025



Next generation EU

Milestone M1C1 – 59 BIS

1° semestre 2025



CONTESTO E OBIETTIVO



Nell'ambito delle iniziative del PNRR promosse dal DFP, la **milestone M1C1-59 bis prevede la diffusione periodica di un report sui KPI, finalizzato a monitorare i progressi e gli impatti della Riforma in materia di gestione strategica del personale e di rafforzamento della capacità amministrativa.**

In linea con gli impegni presi a livello europeo*, **il report previsto per il terzo semestre (giugno 2025) presenta alcune novità, tra cui l'inserimento di valori target, che introducono gli obiettivi attesi a seguito delle azioni di riforma.**



Lo scopo del presente documento è illustrare **la metodologia utilizzata per l'individuazione dei target**, descrivendo i criteri che hanno guidato la definizione degli obiettivi della riforma.

* Cfr. articolo 3 del Decreto del Capo dipartimento della funzione pubblica ID n. 55560017 del 6 novembre 2024 in allegato



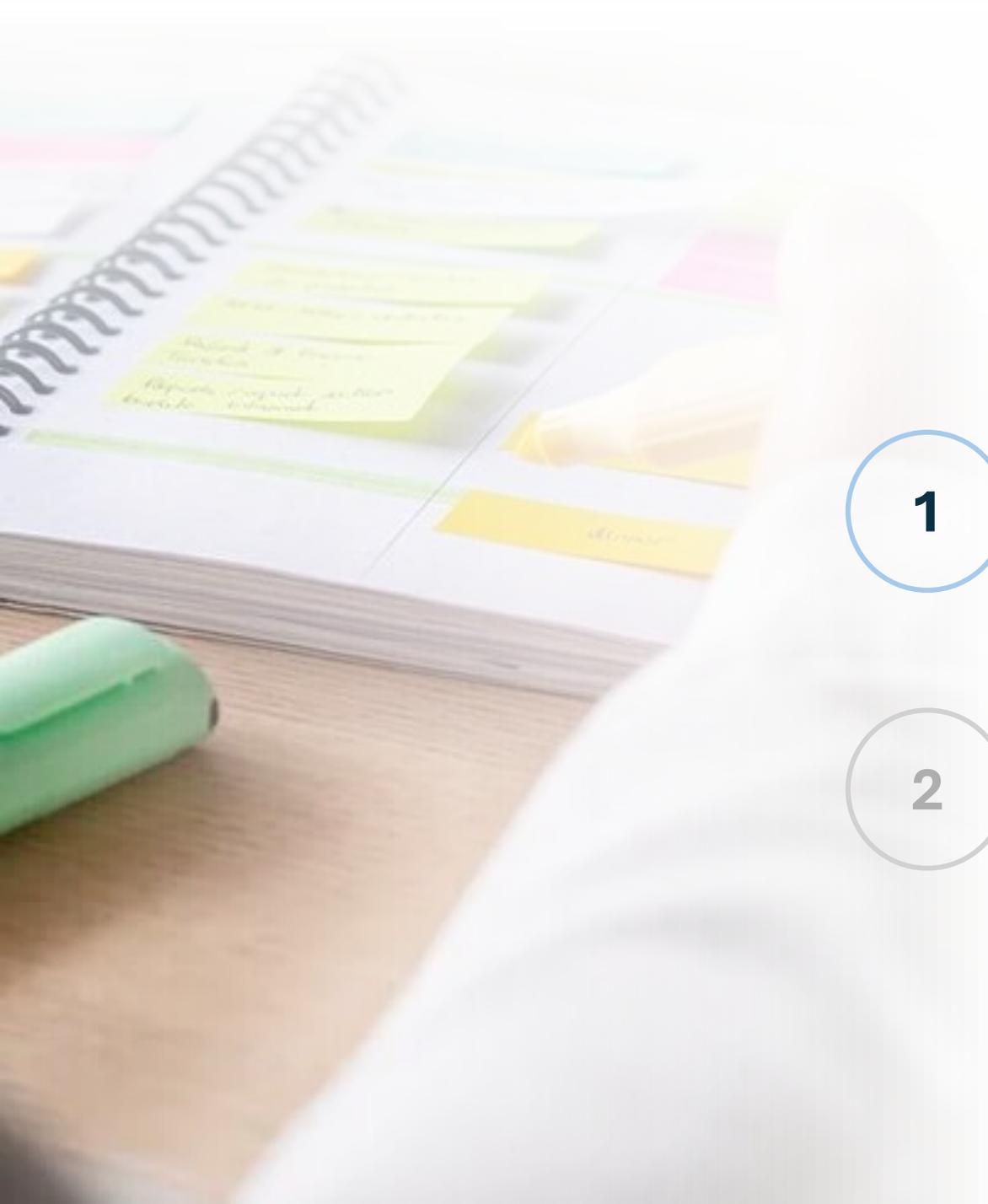


1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL TARGET

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL TARGET

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET

OVERVIEW METODOLOGIA

Azioni propedeutiche alla definizione del target

Per definire i valori target che le amministrazioni dovranno raggiungere nelle prossime rilevazioni, sono state svolte attività preliminari utili alla definizione del benchmark, da cui sono poi derivate ulteriori azioni finalizzate alla realizzazione e identificazione di tali target.

Il processo logico può essere riassunto in tre step procedurali per la definizione dei target.

1

Analisi di benchmark

Analisi di benchmark **effettuata sui risultati ottenuti dalla survey somministrata** alle amministrazioni partecipanti, suddivise in cluster omogenei per ogni KPI individuato

2

Individuazione dei KPI significativi

Per l'analisi sono stati individuati a livello aggregato per ciascuna delle sei dimensioni **quattordici KPI ritenuti significativi in quanto rappresentativi delle stesse** e direttamente correlati alle principali iniziative di Riforma

3

Identificazione intervalli di posizionamento del target

Per ciascun KPI significativo, sono stati **definiti intervalli di posizionamento all'interno dei quali** sono stati individuati:

- un **target intermedio** a breve termine
- un **target finale** a lungo termine



Definizione dei target

I **target intermedio e finale** sono stati **individuati mediante una modalità di calcolo parametrata sulla base della situazione attuale (as is) e del target teorico**, calibrata in funzione delle possibili difficoltà operative delle amministrazioni nel raggiungimento dell'obiettivo, del contesto di riferimento e delle tempistiche di rilevazione



1. Overview analisi di benchmark

L'analisi condotta sui risultati della survey somministrata per il III report semestrale (giugno 2025), riporta i risultati del posizionamento delle amministrazioni, suddivise in cluster omogenei, rispetto alle tre categorie individuate attraverso il modello di calcolo predefinito*.



CLUSTERIZZAZIONE

Suddivisione delle amministrazioni in 4 cluster omogenei:



Cluster 1: Pubbliche amministrazioni centrali



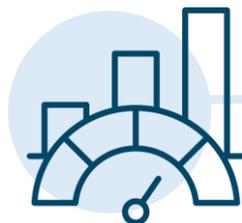
Cluster 2: Pubbliche amministrazioni regionali, provinciali e Comuni di grandi dimensioni



Cluster 3: Enti locali



Cluster 4: Enti di ricerca e Università



SUDDIVISIONE KPI

Suddivisione dei KPI in due tipologie per la creazione di regole di calcolo ad hoc

9 KPI di tipo **qualitativo**

32 KPI di tipo **quantitativo**



CALCOLO DELLE SOGLIE E POSIZIONAMENTO DELLE AMMINISTRAZIONI

Calcolo delle soglie per individuare le **categorie** a cui associare le amministrazioni appartenenti ad ogni cluster

3

Categorie per i KPI di tipo **quantitativo:**

- Verde
- Giallo
- Rosso

2

Categorie per i KPI di tipo **qualitativo:**

- Verde
- Rosso



2. Individuazione dei KPI significativi

Il Dipartimento ha identificato a livello aggregato dei target per ogni dimensione prendendo a riferimento in particolare quattordici KPI significativi e rappresentativi di ciascuna dimensione.



D.1

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.1
% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

Qualitativo



D.2

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

2.3
% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE

Qualitativo



D.3

RECRUITING

3.1
% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

Quantitativo



D.4

SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1
% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)

Qualitativo



D.5

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1
% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

Qualitativo



D.6

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.2
COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE

Quantitativo

6.18
DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/ DIRIGENZIALE

Quantitativo

1.2
% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI

Qualitativo

2.5
% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE

Quantitativo

3.2
% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING

Qualitativo

5.2
% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA

Qualitativo

6.20
MOBILITÀ VOLONTARIA

Quantitativo

1.3
% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE

Qualitativo

3.6
% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI

Quantitativo

3. Identificazione intervalli di posizionamento (1/2)

Si riporta di seguito la rappresentazione schematica dell'intervallo di potenziali valori target. I target, finale e intermedio, si posizionano all'interno delle soglie definite dalla misurazione as is (soglia inferiore) e dal target teorico (soglia superiore).



IPOTESI DI RIMODULAZIONE

Le ipotesi di rimodulazione rappresentano i criteri attraverso i quali il valore teorico viene ridotto al fine di renderlo coerente rispetto al contesto delle amministrazioni. Di fianco si rappresentano le 3 macro-categorie da tenere in considerazione:



Allineamento con il contesto reale



Modifica dell'orizzonte temporale



Valutazione istituzionale



3. Identificazione intervalli di posizionamento (2/2)

Le ipotesi di rimodulazione rappresentano i criteri attraverso i quali il valore teorico di un KPI viene progressivamente ridimensionato per renderlo più aderente al contesto reale e amministrativo, definendo così obiettivi intermedi effettivamente raggiungibili. Di seguito vengono riportate e descritte le tre ipotesi di rimodulazione utilizzate.



ALLINEAMENTO CON IL CONTESTO REALE

I principali elementi che delineano il «contesto reale» sono la capacità amministrativa delle amministrazioni stesse e le condizioni macroeconomiche in cui operano gli enti. A ciascun KPI sarà associato uno specifico livello di rischio che riflette possibili variazioni attese in base al contesto rilevato.



MODIFICA DELL'ORIZZONTE TEMPORALE

Il target viene rimodulato in funzione del tempo, in relazione ai momenti di rilevazione previsti per il monitoraggio della realizzazione del risultato prefissato. Le rilevazioni intermedie considerano la base di partenza di ciascun cluster e ne ripropongono il risultato nel tempo.



VALUTAZIONE ISTITUZIONALE

Tiene conto delle priorità strategiche e delle decisioni politiche o dirigenziali, allo scopo di contestualizzare il target con l'indirizzo istituzionale in essere.

Definizione del target

STEP

GRANULARITÀ
DI ANALISI

1

TARGET FINALE [C]
KPI/Cluster *



Individuazione del target finale, adeguato al rischio stimato in base a variabili come capacità amministrativa e contesto macroeconomico

2

DELTA COMPLESSIVO
Cluster

Calcolo del **delta** complessivo tra la misurazione as is per cluster e il target finale individuato

Si otterranno 4 intervalli di gap complessivo.

3

TARGET INTERMEDIO [D]
Cluster



Per ogni delta complessivo, il **gap intermedio** sarà calcolato con ripartizione lineare sull'orizzonte temporale

Si otterranno 4 target intermedi, uno per ciascun cluster.

REVISIONE ISTITUZIONALE
KPI/cluster



Per ciascun KPI significativo individuato, il Dipartimento potrà individuare l'eventuale necessità di **rimodulazione del target finale e/o dei target intermedi** al fine di inglobare nel valore individuato ulteriori variabili di contesto e strategiche.

FORMULA

$$\text{TARGET FINALE} = \text{Target teorico} \times (1 - \text{parametro livello di rischio})$$

ESEMPI DI PARAMETRI DI LIVELLO DI RISCHIO:

BASSO ≤ 5%	Contesto neutro e buona capacità amministrativa Riduzione molto contenuta del target teorico per stimolare performance più ambiziose
MEDIO >5% e < 25%	Contesto con criticità intermedia Riduzione contenuta del target teorico in relazione alle condizioni relativamente favorevoli
ALTO ≥ 25%	Contesto sfidante (ad es. legato a cambiamenti strutturali) e/o limitata capacità amministrativa Riduzione considerevole del target teorico per le difficoltà operative riscontrate

$$\text{DELTA [cluster 1]} = \text{Target finale} - \text{Misurazione as is [cluster 1]}$$

$$\text{TARGET INTERMEDIO [cluster 1]} = \text{Misurazione as is [cluster 1]} + \left[\text{Delta [cluster 1]} \times \frac{[(t1-t0)]}{(t2-t0)} \right]$$

ORIZZONTE TEMPORALE IN ANNI:



Se la misurazione as is risulta maggiore del target finale, si segnala che il target intermedio dovrà rimanere all'interno dell'intervallo definito per il target finale

*Per i KPI 1.1, 1.2 e 1.3, trattandosi della misurazione di elementi strutturati relativi alla gestione del sistema professionale e dei processi, il target finale sarà differenziato in base ai cluster di riferimento. Per tutti gli altri KPI, invece, verrà definito un target unico valido per l'intero indicatore.

IPOTESI DI RIMODULAZIONE:



Allineamento con il contesto reale



Modifica dell'orizzonte temporale



Valutazione istituzionale



1

OVERVIEW METODOLOGIA DI INDIVIDUAZIONE DEL TARGET

2

VALORIZZAZIONE DEI TARGET

GUIDA ALLA LETTURA DELLE SLIDE DI VALORIZZAZIONE DEL TARGET



Indicazione del **nome del KPI**, del **razionale** e della **regola di calcolo** sottesa indistinta per tutte le slide riferite allo stesso KPI

A ciascun KPI è associato uno specifico livello di rischio che riflette **possibili variazioni nei risultati attesi** in base al contesto

Indicazione del **cluster analizzato**

Stato attuale di evoluzione delle amministrazioni rilevato rispetto ai dati disponibili

Obiettivo realistico di medio periodo che tiene conto dell'**evoluzione incrementale delle amministrazioni** rispetto alle azioni di Riforma

Valore massimo raggiungibile in relazione agli obiettivi prefissati dalla riforma in un contesto ideale e senza vincoli

Obiettivo realistico di lungo termine, calato sulle reali condizioni di contesto. **Intercetta l'impatto complessivo** delle azioni di Riforma

LE DIMENSIONI DELLA RIFORMA

Date le sei dimensioni della Riforma del Mercato del Lavoro, cliccando sulla dimensione interessata vengono riportati i KPI significativi scelti e i valori target calcolati per ognuno di essi.



3 KPI

D1

RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



2 KPI

D2

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE



3 KPI

D3

RECRUITING



1 KPI

D4

SVILUPPO PROFESSIONALE



2 KPI

D5

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



3 KPI

D6

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
 1.1	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED
 1.2	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI
 1.3	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.1
↻

% DI PROFILI PROFESSIONALI DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di amministrazioni dotate di Sistema Professionale competency based / n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

TARGET TEORICO



[A]



CLUSTER 1

54,8%

59,9%

70%

100%



CLUSTER 2

42,1%

51,4%

70%

100%



CLUSTER 3

49,6%

53,0%

60%

100%



CLUSTER 4

30,0%

40,0%

60%

100%



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.2
↻

% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UNA LIBRARY DEI PROCESSI



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno adottato una library dei processi/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

TARGET
INTERMEDIO



[D]

TARGET
FINALE



[C]

TARGET
TEORICO



[A]

Dati dicembre 2024 - III report

Dati dicembre 2025 - V report

Dati dicembre 2027

35,5%

47,0%

70%

31,6%

44,4%

70%

13,0%

28,7%

60%

47,5%

51,7%

60%

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D1 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

1.3



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO ADOTTATO UN DIZIONARIO DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse umane competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

(n° di amministrazioni che hanno adottato un dizionario delle competenze/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE
AS IS



[B]

TARGET
INTERMEDIO



[D]

TARGET
FINALE



[C]

TARGET
TEORICO



[A]

Dati dicembre 2024 - III report

Dati dicembre 2025 - V report

Dati dicembre 2027

35,5%

47,0%

70%

34,2%

46,1%

70%

30,4%

40,3%

60%

22,5%

35,0%

60%

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
2.3 	% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE
2.5 	% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

2.3



% DI AMMINISTRAZIONI CHE HANNO EFFETTUATO, NELL'ULTIMO TRIENNIO, UN ASSESSMENT DELLE COMPETENZE



RAZIONALE

Misura il grado di compliance al modello di gestione delle risorse competency based delle Amministrazioni partecipanti



FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di amministrazioni che hanno effettuato un assessment delle competenze} / \text{n}^\circ \text{ totale di amministrazioni}) * 100$

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS

[B]

Dati dicembre 2024 - III report

TARGET INTERMEDIO

[D]

Dati dicembre 2025 - V report

TARGET FINALE

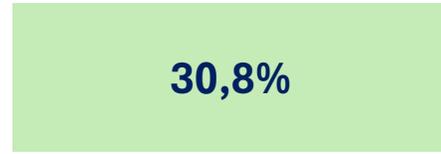
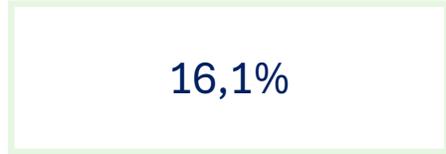
[C]

Dati dicembre 2027

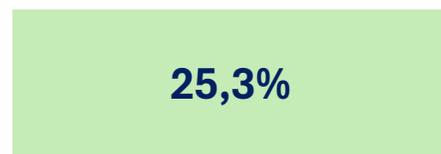
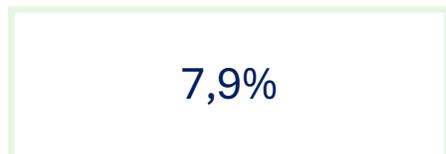
TARGET TEORICO

[A]

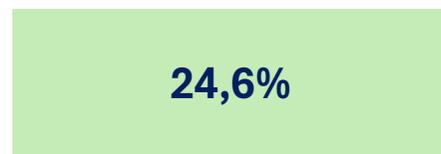
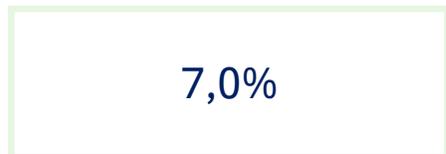
CLUSTER 1



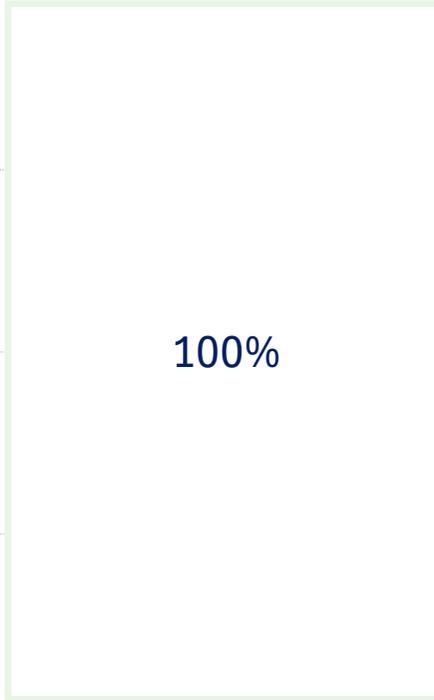
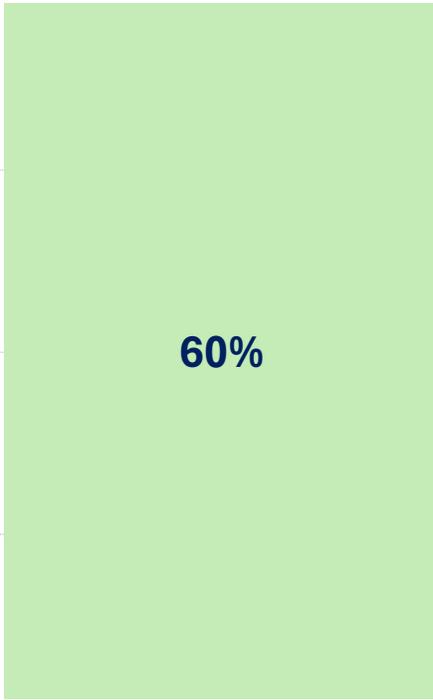
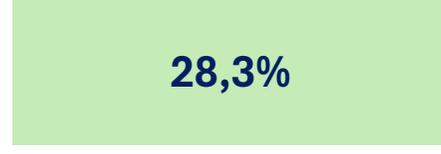
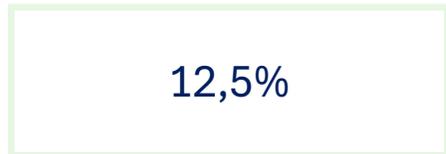
CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4





D2 RILEVAZIONE E CLASSIFICAZIONE DI PROFESSIONI E COMPETENZE

2.5



% DI ASSUNZIONI TOTALI SUL TOTALE DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE

RAZIONALE

Misura la capacità di innovare/adequare il proprio sistema professionale

FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ di assunzioni totali} / \text{n}^\circ \text{ totale di assunzioni programmate}) * 100$

Livello di rischio: basso

MISURAZIONE AS IS



[B]

TARGET INTERMEDIO



[D]

TARGET FINALE



[C]

TARGET TEORICO



[A]

Dati dicembre 2024 - III report

Dati dicembre 2025 - V report

Dati dicembre 2027

41,3%

57,5%

85,1%

86,7%

82,7%

85,1%

84,6%

86,4%

90%

100%

Ai valori rilevati con la misurazione as-is che superano la soglia target teorico viene applicato un capping in modo tale che vengano considerati con il valore massimo definito dal target teorico stesso



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

RECRUITING



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
3.1 	% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI
3.2 	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING
3.6 	% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D3 RECRUITING

3.1

% DEI CONCORSI CHE PREVEDONO L'ACCERTAMENTO DELLE COMPETENZE TRASVERSALI

Livello di rischio: medio

RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa dei concorsi o all'accertamento delle competenze trasversali

FORMULA

(n° di concorsi che prevedono l'accertamento delle competenze trasversali/ n° totale dei concorsi)*100

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

75,6%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

78,7%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

85%

TARGET TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

57,9%

66,9%

56,1%

65,8%

55,9%

65,6%



D3 RECRUITING

3.2



% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO AZIONI DI ON-BOARDING

Livello di rischio: medio

RAZIONALE

Misura la capacità di investimento nello sviluppo professionale

FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono azioni di on-boarding/ n° totale delle amministrazioni)*100

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

48,4%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

62,3%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

90%

TARGET TEORICO



[A]

100%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D3 RECRUITING

3.6

% DI PERSONALE ASSUNTO CON MENO DI 35 ANNI



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

Misura il grado di attrazione dei giovani

FORMULA

$(n^\circ \text{ di personale assunto} < 35 \text{ anni} / n^\circ \text{ totale di personale assunto}) * 100$

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

21,7%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

27,1%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

38%

TARGET TEORICO



[A]

40%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

33,7%

30,8%

37,7%

35,1%

33,2%

37,8%

SVILUPPO PROFESSIONALE



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
4.1 	% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D4 SVILUPPO PROFESSIONALE

4.1
↻

% DI AMMINISTRAZIONI CHE ADOTTANO STRUMENTI DI RILEVAZIONE DEI FABBISOGNI FORMATIVI A VALLE DELLA RILEVAZIONE DI GAP DI COMPETENZE (ASSESSMENT)

Livello di rischio: alto

RAZIONALE

Misura la coerenza applicativa degli strumenti

FORMULA

(n° di amministrazioni che adottano strumenti di rilevazione dei gap formativi rispetto ai profili professionali/ n° totale delle amministrazioni partecipanti)*100

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

TARGET TEORICO



[A]

100%

60%

12,9%

28,6%

7,9%

25,3%

7,8%

25,2%

10,0%

26,7%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
5.1 	% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED
5.2 	% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target

D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.1

% DI AMMINISTRAZIONI CHE PREVEDONO L'INTEGRAZIONE TRA IL SISTEMA DI VALUTAZIONE DELLA PERFORMANCE ED IL SISTEMA PROFESSIONALE COMPETENCY BASED

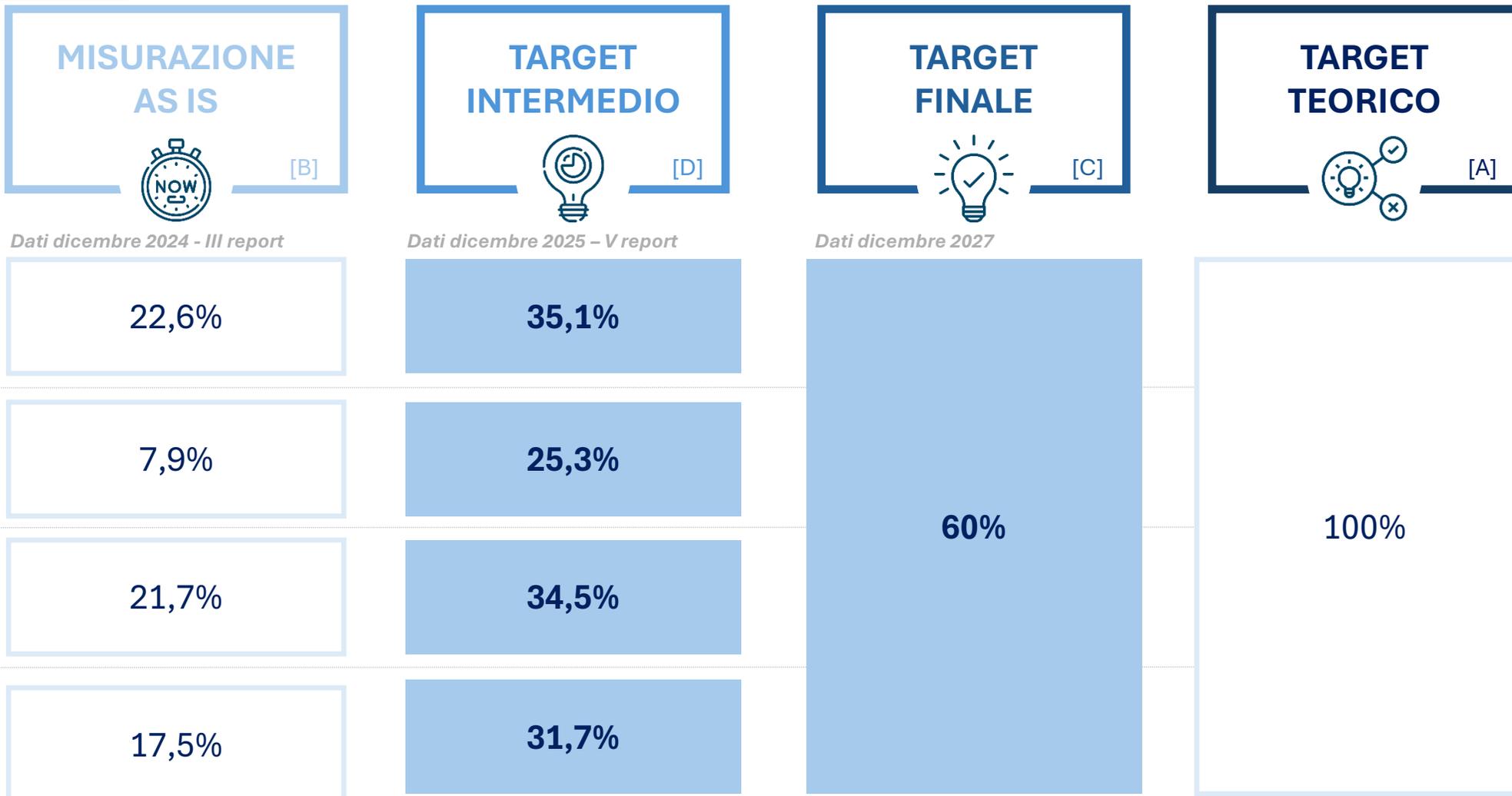
RAZIONALE

Misura la capacità di integrazione dei diversi sottosistemi di HR

FORMULA

(n° di amministrazioni che prevedono l'integrazione del sistema di valutazione con il Sistema Professionale competency based/ n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto



D5 REWARDING E SVILUPPO DI CARRIERA

5.2

% DELLE AMMINISTRAZIONI CHE ATTIVANO MODELLI DI INCENTIVAZIONE E RICONOSCIMENTO NON MONETARIA

RAZIONALE

Misura la capacità di attrazione dei talenti

FORMULA

(n° di amministrazioni che attivano modelli di incentivazione e riconoscimento non monetaria / n° totale di amministrazioni partecipanti)*100

Livello di rischio: alto

MISURAZIONE AS IS



[B]

TARGET INTERMEDIO



[D]

TARGET FINALE



[C]

TARGET TEORICO



[A]

Dati dicembre 2024 - III report

Dati dicembre 2025 - V report

Dati dicembre 2027



CLUSTER 1

22,6%

40,1%



CLUSTER 2

34,2%

47,8%



CLUSTER 3

19,1%

37,8%



CLUSTER 4

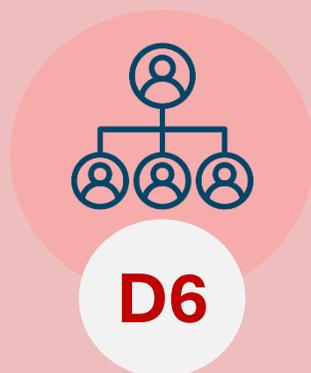
42,5%

53,3%

75%

100%

CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA



I KPI significativi della dimensione D6 forniscono una chiave di lettura del contesto generale in cui agiscono i cluster di amministrazioni



Torna indietro alla schermata principale

ID	KPI SIGNIFICATIVI
----	-------------------

6.2



COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE

6.18



DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE

6.20



MOBILITÀ VOLONTARIA



Cliccando sull'ID di ciascun KPI è possibile visionare il dettaglio dei target



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.2

COMPOSIZIONE DEI LAVORATORI PER GENERE



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere

FORMULA

n° donne/n° dipendenti totali*



Dati dicembre 2024 - III report



Dati dicembre 2025 - V report



Dati dicembre 2027



CLUSTER 1

51,3%

Massimo 60%



CLUSTER 2

49,6%

Massimo 60%



CLUSTER 3

54,8%

Massimo 60%



CLUSTER 4

59,4%

Massimo 60%

Massimo 60%

In considerazione dei dati rilevati, l'individuazione di una soglia massima è volta a garantire la rappresentatività dei sessi all'interno delle amministrazioni

40%-60%

Target espresso come intervallo di valori



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.18 DONNE CON RUOLO MANAGERIALE/DIRIGENZIALE



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

Consente di comprendere se l'organizzazione sia in grado di favorire la crescita dei talenti non solo dal punto di vista professionale, ma anche nello sviluppo delle carriere.

FORMULA

$(\text{n}^\circ \text{ lavoratori donne con ruolo dirigenziale} / \text{n}^\circ \text{ complessivo di lavoratori con ruolo dirigenziale}) * 100$

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

40,8%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

Minimo 40%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

Minimo 40%

In considerazione dei dati rilevati, l'individuazione di una soglia minima è volta a garantire la rappresentatività dei sessi nei ruoli manageriali all'interno delle amministrazioni

TARGET TEORICO



[A]

40%-60%

Target espresso come intervallo di valori



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4



D6 CAPACITY BUILDING E PERFORMANCE ORGANIZZATIVA

6.20 MOBILITÀ VOLONTARIA



Livello di rischio: basso

RAZIONALE

Consente di comprendere il dinamismo del lavoro nell'ambito della PA, misurando la capacità degli enti di offrire percorsi di sviluppo di carriera alternativi anche al di fuori dell'amministrazione di appartenenza

FORMULA

N° di dipendenti entrati in seguito a procedure di mobilità nell'anno di riferimento/ N° totale di dipendenti assunti nell'anno di riferimento

MISURAZIONE AS IS



[B]

Dati dicembre 2024 - III report

13,7%

TARGET INTERMEDIO



[D]

Dati dicembre 2025 - V report

14,1%

TARGET FINALE



[C]

Dati dicembre 2027

Minimo
15%

Coerentemente con quanto sancito dall'art. 3 co. 2-bis del D.L. 14 marzo 2025, n.25, si riporta la soglia minima di dipendenti in mobilità

TARGET TEORICO



[A]

15%



CLUSTER 1



CLUSTER 2



CLUSTER 3



CLUSTER 4

GRAZIE



ART. 3

- 1. A partire dalla seconda Relazione, da pubblicare entro il 31 dicembre 2024, ai fini della mappatura evolutiva del progetto, **per ogni indicatore chiave di monitoraggio**, è individuato un **benchmark interno di riferimento, rispetto al quale le amministrazioni, gradualmente coinvolte nelle fasi progettuali, sono suddivise**, in forma anonima, in tre categorie: a) **verde** – migliori risultati; b) **giallo** - risultati sotto la media; c) **rosso** - risultati insufficienti.*
- 2. A partire dalla terza Relazione, da pubblicare entro il 30 giugno 2025, **per ogni indicatore sono individuati i valori target, anche a livello aggregato**, e svolta **un’analisi statistica descrittiva dell’andamento** di ciascun indicatore, **per le tre categorie** sopra citate, nell’arco dei singoli intervalli temporali di riferimento.*